



Skrajševanje delovnega časa: novosti in aktualna problematika

Sara Bagari*

UDK: 331.31:331.5

Povzetek: Prispevek obravnava skrajševanje delovnega časa z vidika širših evropskih trendov ter nacionalne pravne ureditve. V prvem delu analizira spremembe predpisov o delovnem času in razvoj sektorsko prilagojenih rešitev, namenjenih boljšemu usklajevanju interesov delodajalcev in delavcev. V drugem delu prispevka je predstavljena analiza slovenske ureditve zaposlitve s krajšim delovnim časom, s poudarkom na različnih pravnih podlagah zanj ter razlikah v pravnem položaju delavcev glede na posamezne institute, vključno z zakonodajnimi novostmi in posebnimi ukrepi na tem področju. Za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki temelji na interesu in avtonomni volji delavca ter delodajalca, je značilna uporaba načela sorazmernosti pravic in obveznosti glede na obseg delovnega časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi. Poleg tega zakonodaja posebej ureja tudi primere zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki jih delavec uveljavlja na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo ali drugih predpisov, delodajalec pa mu je v teh primerih krajši delovni čas dolžan zagotavljati.

Z novelo ZDR-1D sta bila v zakon dodatno vključena 65.a člen, ki določa pravico delavca predlagati krajši delovni čas zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ter 67.a člen, ki določa pravico delavca, žrtve nasilja v družini, predlagati zaposlitev s krajšim delovnim časom za obdobje urejanja zaščite, vodenja pravnih in drugih postopkov ter

* Sara Bagari, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

sara.bagari@pf.uni-lj.si

Sara Bagari, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia, and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

odpravljanja posledic nasilja v družini. Nadalje je bil z ZUTD-I vključen še 67.b člen, ki ureja krajši delovni čas delavca pred upokojitvijo (t. i. ukrep 80/90/100), poseben zakon o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače za skrajšani delovni čas pa ureja shemo skrajšanega delovnega časa kot ukrep za ohranjanje delovnih mest, ki delodajalcem ob začasnih poslovnih težavah omogoča odreditev dela s krajšim delovnim časom. Pravni položaj delavcev se v navedenih primerih bistveno razlikuje.

Ključne besede: skrajševanje delovnega časa, krajši delovni čas, zaposlitev za krajši delovni čas, pravni položaj delavcev, pravice delavcev, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Reducing Working Time: New Developments and Ongoing Issues

Abstract: The paper discusses the reduction of working time from the perspective of broader European trends and the national legal framework. In the first part, it analyses changes in working time regulations and the development of sector-specific solutions aimed at better reconciling the interests of employers and workers. The second part of the paper presents an analysis of the Slovenian regulation of part-time employment, with a focus on the different legal bases for such employment and the differences in the legal position of workers depending on the individual arrangements, including legislative novelties and specific measures in this field. Part-time employment based on the interest and autonomous will of both the worker and the employer is characterised by the application of the principle of proportionality of rights and obligations in accordance with the agreed working hours stipulated in the employment contract. In addition, legislation specifically regulates cases of part-time employment that workers exercise on the basis of regulations governing pension and disability insurance, health insurance, parental protection insurance or other applicable legislation, in which cases the employer is obliged to provide part-time work. Amendments introduced by ZDR-1D added Article 65a, which establishes the worker's right to propose a reduction of working time for the purpose of work-life balance, and Article 67a, which grants a worker who is a victim of domestic violence the right to propose part-time employment for the period necessary to arrange protection, conduct legal and other procedures, and address the consequences of domestic violence. Furthermore, ZUTD-I introduced Article 67b into the ZDR-1, regulating reduced working hours for workers prior to retirement (the so-

called 80/90/100 scheme), while the Act on Partial Reimbursement of Wage Compensation for Reduced Working Hours regulates a shortened working time scheme as a job-preservation measure, allowing employers facing temporary business difficulties to order work with reduced working hours. The legal position of workers differs significantly across these arrangements.

Key words: *reducing working time, part-time working time, shorter working time, part-time employment, legal position of workers, workers' rights, work-life balance*

1. UVOD

Delovni čas je eden osrednjih institutov delovnega prava, saj neposredno vpliva na položaj delavcev ter na kakovost njihovega življenja. Temeljni namen mednarodnih, evropskih in nacionalnih pravil, ki urejajo delovni čas, je varovanje varnosti in zdravja delavcev ter preprečevanje njihovega prekomernega fizičnega in psihičnega izčrpanja.¹ Daljše trajanje dela namreč povečuje izpostavljenost delavcev tveganjem, prisotnim na delovnem mestu, hkrati pa je daljši delovni čas praviloma povezan z večjo verjetnostjo negativnih posledic za fizično in duševno zdravje. Pravila o delovnem času imajo obenem pomembno vlogo tudi pri zagotavljanju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev. Tako trajanje kot način organizacije delovnega časa odločilno vplivata na razmerje med delovnim in »nedelovnim« časom, pri čemer se stopnja te usklajenosti oziroma njen primanjkljaj ne odražata zgolj v zdravju in dobrobiti delavcev, temveč tudi bistveno vplivata na njihovo dolgoročno zmožnost za delo in vključevanja na trg dela.²

¹ Minimalni standardi glede delovnega časa izhajajo iz mednarodnih, evropskih in nacionalnih pravnih virov. Delovni čas urejajo konvencije Mednarodne organizacije dela, Evropska socialna listina (spremenjena) ter pravo Evropske unije, predvsem Listine EU o temeljnih pravicah in Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. V Sloveniji je delovni čas zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju primarno urejen z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), delodajalci pa morajo upoštevati tudi morebitne posebne zakonske ureditve po dejavnostih in poklicih ter kolektivne pogodbe in splošne akte. Glej D. Senčur Peček (2017, 2023).

² Na delavčevo zmožnost, da v določenem življenjskem obdobju sprejme, opravlja ali nadaljuje delo ob danih časovnih pogojih, vplivajo dejavniki, kot so družinske obveznosti, zdravstveno stanje ali staranje. Neustrezno zasnovan ali prekomeren delovni čas lahko vodi v pogostejše odsotnosti z dela, zmanjšano delovno zmožnost ali celo (prezgodnji) izstop s trga dela. Glej tudi Eurofound (2026), str. 65-67.

V zadnjih letih je tako v pravni teoriji kot v praksi zaznati vse izrazitejše težnje po skrajševanju delovnega časa. Skrajševanje delovnega časa pomeni zmanjšanje števila ur, ki sicer predstavljajo polni delovni čas, in se lahko uresničuje v različnih oblikah, na primer z uvedbo krajšega dnevnega delovnega časa ali z zmanjšanjem števila delovnih dni v tednu, pri čemer se takšne ureditve lahko uvajajo z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali na ravni organizacijskih pobud delodajalcev.

V tem okviru prispevek v prvem delu obravnava skrajševanje delovnega časa kot del širšega evropskega trenda, ki se odraža v spremembah pravnih pravil o delovnem času ter v sektorsko prilagojenih rešitvah, namenjenih učinkovitejšemu in uravnoteženemu usklajevanju interesov delodajalcev in delavcev. Drugi del prispevka je namenjen analizi nacionalne pravne ureditve zaposlitve s krajšim delovnim časom, s posebnim poudarkom na pravnih podlagah za takšno obliko zaposlitve ter na razlikah v pravnem položaju delavcev.

2. SKRAJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA KOT DEL ŠIRŠEGA EVROPSKEGA TREND

Od poznega 19. stoletja do osemdesetih let 20. stoletja je bila v Evropi zaznavna kontinuirana in izrazita tendenca zmanjševanja števila delovnih ur zaposlenih s polnim delovnim časom. V osemdesetih letih pa je prišlo do pomembnega zgodovinskega preloma, saj se je ta trend ustavil. Od takrat zaposleni s polnim delovnim časom v povprečju še naprej opravljajo približno enako število delovnih ur na teden, kljub tehnološkemu napredku in rasti produktivnosti, kar ponazarjajo tudi empirični podatki.³

Razprava o skrajševanju delovnega časa je ponovno pridobila na pomenu zaradi naraščajočih skrbi v zvezi z boleznimi, povezanimi s stresom, izgorelostjo in poškodbami pri delu. Eurofound v najnovejšem poročilu, pripravljenem na podlagi osme edicije Evropske raziskave o delovnih pogojih (*Eighth European Working Conditions Survey – EWCS*) povzema ugotovitve številnih raziskav, ki kažejo, da so dolgi in slabo organizirani delovni časi, kratki časi za okrevanje, nočno in vikend delo ter nestabilni delovni urniki povezani s povečanim tveganjem za

³ Glede vprašanja, zakaj se ob teh strukturnih spremembah delovni čas redno zaposlenih ni nadalje skrajševal, glej Evropska komisija (2024).

različne telesne in duševne zdravstvene težave, hkrati pa negativno vplivajo na možnosti za okrevanje, kakovost spanja ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Nasprotno se večja avtonomija pri razporejanju delovnega časa kaže v boljšem zdravju in večji dobrobiti delavcev.⁴

Pomembne spremembe v organizaciji dela je prinesel tudi razmah hibridnega načina dela v času in po pandemiji covida-19, saj je številnim zaposlenim, ki so lahko delo opravljali na daljavo, odprava vsakodnevnega prevoza na delo dejansko skrajšala delovni dan.⁵ Vendar, kot ugotavlja Andersson, ti premiki niso privedli do splošnega in enotnega zmanjšanja delovnega časa, temveč so bili izrazito neenakomerno porazdeljeni. Zaposleni v dejavnostih, kot sta zdravstvo in socialno varstvo, ki so pogosto slabše plačani in imajo omejene možnosti za delo na daljavo, so morali še naprej opravljati delo na delovnem mestu, pogosto ob naraščajočih delovnih obremenitvah. Medtem ko je bil nekaterim delavcem omogočen večji nadzor nad razporejanjem lastnega časa, drugim tovrstne razbremenitve niso bile na voljo. S tem je bilo opozorjeno tako na neenak dostop do t. i. prožnih ureditev dela⁶ kot tudi na širši družbeni pomen omejevanja delovnega časa.⁷

Vprašanje skrajševanja delovnega časa se ponovno odpira tudi v širšem kontekstu vse večje intenzifikacije dela in naraščajočih zahtev po večji produktivnosti. Te težnje so dodatno okrepljene z uvajanjem umetne inteligence (UI) in digitalnih tehnologij, ki sicer obljublajo večjo učinkovitost in avtomatizacijo procesov, hkrati pa prinašajo tudi pomembna tveganja. Ena od ključnih so prav nadaljnja intenzifikacija dela, občutek nenehnega nadzora in brisanje meje med poklicnim in zasebnim življenjem.⁸ Namesto dejanskega zmanjšanja delovnega časa se tako del tehnološkega napredka pogosto prelije v povečanje delovnih

⁴ Raziskave, denimo, ugotavljajo, da dolgi delovni čas povečuje tveganje za koronarno srčno bolezen, možgansko kap, debelost, depresijo, motnje spanja, izgorelost in raka dojke, pa tudi za spontani splav, prezgodnji porod in nizko porodno težo. Kratek delovni čas, ki ni usklajen s preferencami delavcev, pa je povezan s povečanim tveganjem za depresijo. Podrobneje Eurofound (2026), str. 65-66. M. Antal *et al.* (2024) po sistematičnem pregledu literature sicer opozarjajo, da je za razumevanje možnosti širšega uveljavljanja skrajševanja delovnega časa nujno več kvalitativnih raziskav.

⁵ Tako tudi B. Burchell *et al.* (2024).

⁶ Gre za termin, ki ga uporablja Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Podrobneje o tem v S. Bagari (2022).

⁷ H. Andersson (2026).

⁸ O tveganjih, ki jih prinaša uporaba umetne inteligence v svetu dela glej, denimo, S. Bagari (2023).

zahtev, kar ponovno postavlja v ospredje vprašanje omejevanja delovnega časa kot ključnega delovnopravnega instrumenta.

Vendar kot ugotavljajo Burchell *et al.*, tehnološki napredek sam po sebi ne vodi avtomatično v skrajševanje delovnega časa; če bi bilo tako, bi do bistvenih skrajšanj že prišlo. Za dejanske spremembe so nujni zavestni politični in pravni ukrepi. Kratkoročno lahko skrajševanje delovnega časa zavirajo okoliščine, kot so visoka inflacija in kriza življenjskih stroškov, dolgoročno pa bo zmanjševanje delovnega časa zahtevalo kolektivno delovanje delavcev, delodajalcev in države.⁹ Glede algoritemskega upravljanja podobno ugotavlja tudi Piasna. Čeprav ima algoritemsko upravljanje v teoriji izrazit potencial za zmanjševanje časa, ki ga delavci preživijo pri delu, saj povečuje učinkovitost razporejanja nalog, spremljanja uspešnosti in v določenih primerih nadomešča človeško delo, povečana časovna učinkovitost ne vodi nujno v več prostega časa za delavce. Nasprotno, delavci, ki so podvrženi algoritemskemu upravljanju, se pogosto soočajo z naraščajočimi pritiski po stalni razpoložljivosti in odzivnosti. Nastaja paradoks, v katerem se dejanski čas, potreben za opravljanje plačanega dela, sicer zmanjšuje, hkrati pa se širi čas, v katerem mora biti delavec na voljo za delo.¹⁰

V zadnjih letih so evropske države sprejele številne zakonodajne spremembe na področju trajanja in organizacije delovnega časa. Spremembe segajo od večje avtonomije zaposlenih pri razporejanju delovnega časa in skrajševanja delovnega časa do sprememb pri letnem dopustu, dodatnih prostih dnevih in posebnih ureditvah ob izrednih razmerah. Posebno pozornost je pritegnilo tudi uvajanje krajšega, štiridnevnega delovnega tedna brez znižanja plače.¹¹ Pomembno vlogo pri urejanju delovnega časa so imela tudi kolektivna pogajanja, ki so v več državah prinesla sektorsko prilagojene rešitve, kot so postopna

⁹ B. Burchell *et al.* (2024).

¹⁰ A. Piasna (2024).

¹¹ B. Burchet *et al.* (2024, str. 20) poročajo, da je bilo v zadnjih letih v Združenem kraljestvu in številnih drugih državah (npr. Belgija, ZDA, Irska, Avstralija, Nova Zelandija, Španija, Islandija, Južna Afrika) izvedenih več obsežnih poskusov štiridnevnega delovnega tedna, večinoma v obliki približno 20-odstotnega skrajšanja delovnega časa brez znižanja plače. Pilotni projekti, ki so vključevali več delodajalcev in so zajeli stotine podjetij in tisoče zaposlenih, so organizirale različne iniciative (npr. Autonomy, Four Day Week Global), pri čemer so poročali o pozitivnih učinkih na dobrobit zaposlenih in poslovno uspešnost ter tudi o potencialnih koristih z vidika enakosti spolov in zmanjševanja okoljskih obremenitev. Pilotne primere analizira tudi H. Cuello (2023).

skrajševanja delovnega časa, poskusni zgoščeni štiridnevni delovni teden ter večjo fleksibilnost in samorazporejanje delovnega časa.¹²

3. ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V SLOVENSKI ZAKONODAJI

Analiza gibanj delovnega časa v zadnjih desetletjih kaže, da se njegovo zmanjševanje v Evropi ne uresničuje več predvsem skozi skrajševanje delovnega časa zaposlenih s polnim delovnim časom, temveč predvsem prek širjenja zaposlitev s krajšim delovnim časom.¹³ Ta oblika zaposlitve je tako postala osrednji dejavnik skupnega zmanjševanja povprečnega delovnega časa, kar utemeljuje potrebo po poglobljeni analizi njene nacionalne pravne ureditve ter posledic za položaj delavcev.

3.1. Krajši delovni čas kot izraz interesa in volje pogodbenih strank (65. člen ZDR-1)

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je lahko izraz interesa in avtonomne volje delavca in delodajalca, kar Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹⁴ ureja v 65. členu. Temeljno izhodišče te ureditve je zagotovitev enakopravnega delovnopravnega statusa delavca, zaposlenega s krajšim delovnim časom,¹⁵ ter uporaba načela sorazmernosti pri uveljavljanju deljivih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v primerjavi s primerljivim delavcem, zaposlenim za polni delovni čas.

¹² Za podrobnejšo razlago sprejetih ukrepov glej Eurofound (2025).

¹³ Evropska komisija (2024), str. 16-19.

¹⁴ Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.

¹⁵ Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (Direktiva o delu s krajšim delovnim časom) v zvezi z uveljavljanjem načela nediskriminacije (določba 4) določa, da pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Delavci so lahko različno obravnavani le, če je to utemeljeno z objektivnimi razlogi. Kjer je primerno, se uporabi načelo sorazmernosti.

Posebnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom se odražajo predvsem pri ureditvi delovnega časa,¹⁶ odmora,¹⁷ plačila za delo in regresa za letni dopust.¹⁸

Posebej pomembno varstvo pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom predstavlja omejitev glede nadurnega dela. Delodajalec delavcu praviloma ne sme naložiti dela prek dogovorjenega delovnega časa, kar je povezano tudi z zakonsko predvideno možnostjo kombiniranja več zaposlitev s krajšim delovnim časom pri različnih delodajalcih (66. člen ZDR-1). Takšno varstvo bi bilo bistveno oslabiljeno, če bi bil delavec dolžan opravljati dodatno delo pri posameznem delodajalcu, zato nadurno delo po 144. členu ZDR-1 v teh primerih ni dopustno. Izjema velja le, če sta se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi izrecno dogovorila o opravljanju dela prek dogovorjenega delovnega časa in določila pogoje za takšno obveznost (šesti odstavek 65. člena ZDR-1), ter v primerih nujnega dodatnega dela zaradi odpravljanja ali preprečevanja posledic naravnih ali drugih nesreč po 145. členu ZDR-1.

Delodajalec, ki zaposluje delavce s krajšim delovnim časom in hkrati zaposluje delavce s polnim delovnim časom, je dolžan delavce s krajšim delovnim časom pravočasno pisno obvestiti o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del na pri delodajalcu običajen način (četrti odstavek 25. člena ZDR-1). Če pa delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom z delavcem, ki je bil pri njem že zaposlen s krajšim delovnim časom, predhodna javna objava prostega delovnega mesta ni potrebna (sedma alineja prvega odstavka 26. člena ZDR-1). Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela predlaga tudi delavec,

¹⁶ Tudi pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom se morata delavec in delodajalec dogovoriti o dolžini dnevnega oziroma tedenskega rednega delovnega časa ter o razporeditvi delovnega časa (sedma alineja 31. člena ZDR-1). Pri tem je treba poudariti, da zakonsko pravilo o razporejanju delovnega časa na najmanj štiri dni v tednu, določeno v petem odstavku 148. člena ZDR-1, velja izključno za enakomerno razporeditev polnega delovnega časa in se zato ne uporablja v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom.

¹⁷ Če delavec dela manj kot štiri ure na dan, nima pravice do odmora med delovnim časom. Delavec, ki dela štiri ure na dan ali več, ima pravico do odmora med dnevnim delom sorazmerno s časom, prebitim na delu (drugi odstavek 154. člena).

¹⁸ Zakonski minimum štirih tednov letnega dopusta v posameznem koledarskem letu je treba zagotavljati tudi delavcem, ki delajo krajši delovni čas (drugi odstavek 159. člena), vendar pa ima tak delavec do regresa sorazmerno delovnemu času (peti odstavek 131. člena ZDR-1). Pri določanju števila dni dopusta pa je treba upoštevati predvsem dogovorjeno razporeditev delovnega časa - število delovnih dni v tednu in število delovnih ur na dan. Poleg tega je za delavce, ki delajo krajši delovni čas in se iz take zaposlitve upokojijo, pravica do odpravnine ob upokojitvi zagotovljena v sorazmerju od dolžine dogovorjenega krajšega delovnega časa (četrti odstavek 132. člena ZDR-1).

delodajalec pa mu mora pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh (peti odstavek 49. člena ZDR-1).¹⁹

3.2. Krajši delovni čas zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (65.a člen ZDR-1)

Z novelo ZDR-1D je bil v ZDR-1 vključen 65.a člen, ki določa pravico delavcev z otrokom do osmega leta starosti ter delavcev, ki zagotavljajo oskrbo kot jo opredeljuje četrti odstavek 182. člena, da predlagajo delovni čas zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ureditev dopolnjuje splošno pravico vseh delavcev do predlaganja drugačne razporeditve delovnega časa po 148. členu ZDR-1, novost pa je predvsem rok petnajstih dni, v katerem se mora delodajalec na delavčev predlog odzvati.

Pri tem ne gre za absolutno pravico delavca, temveč za možnost, da predlaga zaposlitev s krajšim delovnim časom. Delodajalec predloga ne sme zavrnil zgolj zaradi potrebe po drugačni organizaciji delovnega procesa, temveč mora v vsakem konkretnem primeru presoditi, ali bi predlagana sprememba pomenila nesorazmeren poseg v organizacijo dela, ter svojo odločitev vsebinsko obrazložiti. Takšna razlaga izhaja tudi iz drugega odstavka 9. člena Direktive 2019/1158, ki zahteva tehtanje potreb delodajalca in delavca.

Pravice in obveznosti v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se uveljavljajo tako kot pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas na podlagi 65. člena ZDR-1.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas se v tem primeru vedno izvede z novo pogodbo, pri čemer za čas trajanja take pogodbe mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavci pri tem ohranijo sorazmeren obseg pravic iz delovnega razmerja, zakon pa jim zagotavlja tudi posebno varstvo pred neugodnimi posledicami uveljavljanja te pravice ter pravico do vrnitve na delo pod primerljivimi pogoji.

¹⁹ Podrobneje glej v S. Bagari, I. Bečan, komentar k 65. členu, v: N. Belopavlovič *et al.* (ur.) (2024), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem - 3.*, posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera d.o.o., GV Založba.

3.3. Krajši delovni čas na podlagi predpisov s področja socialnih zavarovanj (67. člen ZDR-1)

Zakonodaja posebej ureja tudi primere zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki jo delavec uveljavlja na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo ali drugih predpisov, delodajalec pa mu je v teh primerih krajši delovni čas dolžan zagotavljati (krajši delovni čas v posebnih primerih).

Posebnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom v teh primerih so: (1) da je pravna podlaga za delavčevo (absolutno) pravico, da dela s krajšim delovnim časom, določena v predpisih, ki urejajo invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in starševsko varstvo, ali drugih predpisih, ki tako določajo, (2) da ima delavec pravice iz socialnih zavarovanj, kot da bi delal polni delovni čas, in (3), da so tudi pravice iz delovnopravnega statusa bližje zaposlitvi s polnim delovnim časom.

Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov s področja socialnih zavarovanj, ima pravico do plačila po dejanski delovni obveznosti ter do drugih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja enako kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, razen če zakon določa drugače (drugi odstavek 67. člena ZDR-1). To temeljno izhodišče je v ZDR-1 tudi izrecno poudarjeno. Kot pojasnjeno pri obravnavi zaposlitve s krajšim delovnim časom na podlagi 65. člena ZDR-1 zakon v petem odstavku 131. člena (regres za letni dopust) in v četrtem odstavku 132. člena (odpravnina ob upokojitvi) sicer določa, da delavcem, ki delajo krajši delovni čas, ti pravici pripadata sorazmerno času, za katerega imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Vendar pa navedeni določbi iz tega pravila izrecno izključujeta delavce, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom na podlagi obravnavanega člena, kar pomeni, da je treba tem delavcem zagotoviti regres za letni dopust in odpravnino ob upokojitvi v enakem obsegu kot delavcem, zaposlenim s polnim delovnim časom.

3.4. Krajši delovni čas za žrtve nasilja v družini (67.a člen ZDR-1)

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavca, ki je žrtev nasilja v družini, gre za krajši delovni čas v posebnih primerih v smislu 67. člena ZDR-1, torej za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki temelji na upravičenjih delavcev

po predpisih s področja socialnih zavarovanj. Na takšno razlago kaže tudi sistematična uvrstitev določbe v zakonu. Delavec, žrtev nasilja v družini, ki za obdobje urejanja zaščite, vodenja pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima namreč v skladu s tretjim odstavkom 67. a člena pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če zakon ne določa drugače, ter tudi pravice iz socialnih zavarovanj, kot če bi delal polni delovni čas, kadar zakon tako določa.

Kljub temu pa je treba poudariti, da zakonodajalec položaja zavarovancev, ki so žrtve nasilja v družini, v zakonodaji s področja socialnih zavarovanj niti v zakonodaji s področja preprečevanja nasilja v družini ni posebej normativno uredil. Posledično se odpira vprašanje plačila prispevkov za socialna zavarovanja v času, ko delavec uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom po tem členu, ter s tem povezano vprašanje obsega in dejanskega uresničevanja pravic iz socialnih zavarovanj. Čeprav naj bi te delavcu pripadale, kot če bi delal polni delovni čas, pa za razliko od položaja iz 67. člena ZDR-1 pravna podlaga za takšno ureditev (zaenkrat) ni vsebovana v posebnih predpisih.

3.5. Krajši delovni čas starejših delavcev (67. b člen ZDR-1) in krajši delovni čas zaradi delne upokojitve (198. člen ZDR-1)

Z novelo Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-I) je bil v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) vključen tudi 67.b člen, ki ureja možnost dela s krajšim delovnim časom pred upokojitvijo. Ta določba, ki se uporablja od 1. januarja 2026, uvaja t. i. ukrep 80/90/100, namenjen postopnemu prehodu delavcev iz polne zaposlenosti v upokožitev ob hkratnem ohranjanju socialne varnosti in delovne aktivnosti starejših delavcev.

Delodajalec in delavec, ki je dopolnil 60 let starosti ali ima 35 let pokojninske dobe, se lahko v času trajanja delovnega razmerja za polni delovni čas dogovorita o spremembi pogodbe o zaposlitvi, tako da delavec opravlja delo s krajšim delovnim časom v obsegu 80 % polnega delovnega časa. Prehodno se lahko ukrep uporabi tudi za delavce, ki v letu 2026 ali 2027 izpolnijo pogoj starosti 58 let, pri čemer se starostni pogoj do dopolnitve 60 let v nadaljnjih osmih letih postopno zvišuje za tri mesece letno. Dogovor ni mogoče, če gre za delavca iz drugega odstavka 73. člena ZDR-1 (zaposlene poslovodne

osebe v enoosebnih družbah in v enoosebnih zavodih) oziroma, če je delavec z delodajalcem povezana oseba, pri čemer velja, da se prepoved nanaša tudi na delavčevega družinskega član.

V primeru krajšega delovnega časa po 67.b členu ZDR-1 ima delavec pravice in obveznosti kot delavec, ki dela krajši delovni čas po 67. členu ZDR-1 (na to nakazuje tudi sistematična umestitev), pri čemer se v pogodbi določi osnovna plača v višini 90 % osnovne plače za polni delovni čas, delavec pa ohrani pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (100 %). Ukrep torej ni oblika upokojevanja in ni vezan na uveljavljanje pokojninskega statusa, saj delavec ostaja polno vključen v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Pri tem pa velja opozoriti na pomembno pomanjkljivost ureditve, saj se ima delavec, ki koristi to pravico, le iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ne pa tudi iz naslova drugih socialnih zavarovanj) »polne« pravice (pravice kot delavec, ki dela polni delovni čas). Prispevki se namreč za vsa socialna zavarovanja plačujejo od osnovne plače (ki je zmanjšana na 90 %, posledično so manjša tudi nadomestila iz drugih socialnih zavarovanj), ugodnost v pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa se odraža na način, da se zavarovancu čas, ki ga prebije v obveznem zavarovanju na delu s krajšim delovnim časom od polnega, šteje kot polni delovni čas tako, da je v času, ko dela s krajšim delovnim časom, vključen v obvezno zavarovanje s polnim delovnim časom. Ob upokojitvi se zavarovancu plača, ki jo prejme v posameznem letu zavarovanja za delo s krajšim delovnim časom od polnega v tem primeru, za ugotovitev pokojninske osnove preračuna na povprečni znesek, ki ustreza plači za polni delovni čas.²⁰

Poleg navedenega bi bilo pri razlagi določbe smiselno zasledovati enako normativno logiko, kot se uveljavlja pri drugih oblikah prožnih ureditev dela. Čeprav ta ukrep ne predstavlja delavčeve absolutne pravice, bi moral delodajalec njegovo uveljavitev zavrnil le v primeru, če bi takšna ureditev objektivno in nesorazmerno posegla v organizacijo delovnega procesa.

V času opravljanja dela po tem členu delavec ne sme opravljati nadurnega dela, podati soglasja k takemu delu ali z delodajalcem skleniti druge pogodbe o opravljanju dela, lahko pa koristi pravico do izplačila dela pokojnine v sorazmernem deležu (od 40 % prva tri leta, nato od 20 %) po 39.a členu

²⁰ Glej 158. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2O), Uradni list RS, št. 90/25.

Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)²¹ glede na dejansko delovno obveznost.

Krajši delovni čas starejših delavcev se razlikuje od zaposlitve za krajši delovni čas zaradi delne upokojitve. V skladu s 198. členom ZDR-1 se namreč starejšemu delavcu, ki se delno upokoji v skladu s 40. členom ZPIZ-2, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu. Gre za izjemo od splošnega pravila, da je sprememba delovnega časa možna le s soglasjem obeh pogodbenih strank, saj lahko starejši delavec to pravico uveljavi enostransko (gre za absolutno pravico delavca, pri čemer soglasje delodajalca ni potrebno). Institut delne upokojitve omogoča kombinacijo delnega ostajanja v delovnem razmerju in prejemanja delne pokojnine.²² Delavec dela krajši delovni čas (najmanj 2 uri dnevno ali 10 ur tedensko), njegove pravice iz delovnega razmerja, vključno s plačo, pa se praviloma uresničujejo sorazmerno dejanskemu obsegu dela. V sorazmerju z delavčevim delovnim časom so v tem primeru plača delavca, regres za letni dopust (četrti odstavek 131. člena ZDR-1) in pravica do odmora med delovnim časom (drugi odstavek 154. člena ZDR-1).

3.6. Shema krajšega delovnega časa

Poseben zakon (Zakon o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače za skrajšani delovni čas (ZUDPNP))²³ pa ureja še shemo skrajšanega delovnega časa kot ukrep za ohranjanje delovnih mest, ki delodajalcem ob začasnih poslovnih težavah omogoča odreditev dela s krajšim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo. Pravico do delnega povračila nadomestila plače lahko delodajalec uveljavlja (1) zaradi naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer (ureja II. poglavje ZUDPNP), oziroma (2) na podlagi sklepa vlade, s katerim vlada določi skupino ali oddelke dejavnosti v skladu z uredbo, ki določa standardno klasifikacijo dejavnosti, v katerih so nastopile okoliščine, na katere delodajalci iz teh dejavnosti z razumnimi ukrepi niso mogli vplivati in ne preprečiti njihovega začasnega negativnega vpliva na obseg svojega poslovanja ter s tem

²¹ Uradni list RS, št. 96/12 in nasl.

²² Gre za pravi dvojni status – posameznik ima namreč hkrati status zavarovanca (za čas, ko še naprej opravlja delo) in status upokojenca (za čas, ko je delno upokojen).

²³ Uradni list RS, št. 47/25.

na začasno nemožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela svojim delavcem (ureja III. poglavje ZUDPNP).²⁴

Pogojev za uveljavljanje te sheme je več. Delodajalec lahko delno povračilo nadomestila plače uveljavlja le za delavce, s katerimi ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, jim še naprej zagotavlja delo vsaj za polovični delovni čas, ter po lastni oceni najmanj 30 % delavcev mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 % dela (glej 2. in 3. člen ZUDPNP). Poleg tega ZUDPNP določa še nekatere druge pogoje (glej predvsem 4., 6. in 7. člen ZUDPNP).

ZUDPNP v 5. členu izrecno določa tudi pravice in obveznosti delavcev, ki jim je na tej podlagi odrejeno delo s krajšim delovnim časom. Delavec, ki mu je začasno odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, praviloma ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen v obsegu, v katerem zakon določa posebna odstopanja. V tem obdobju je upravičen do plačila za čas dejanskega opravljanja dela, za preostali del do polnega delovnega časa pa do nadomestila plače po pravilih, ki veljajo za začasno nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. Nadomestilo ne sme biti nižje od sorazmernega dela minimalne plače, plača pa se določata na podlagi plače, ki bi jo delavec prejemal pri polnem delovnem času. Prav tako ima delavec pravico do odmora med delom sorazmerno času, preživetemu na delu.

V času začasno odrejenega skrajšanega delovnega časa je delavec dolžan na zahtevo delodajalca ponovno opravljati delo s polnim delovnim časom, kadar to delovni proces omogoča. Ob odsotnostih z dela, ki izhajajo iz razlogov po delovnopравни zakonodaji (npr. bolniška odsotnost), se nadomestilo plače izračuna, kot da bi delavec delal polni delovni čas. Delavec se mora v petih delovnih dneh od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v ustrezno evidenco pri zavodu in ima v tem obdobju pravico ter dolžnost vključevanja v usposabljanje in izobraževanje v skladu z zakonom. V času, ko ponovno dela s polnim delovnim časom, ta obveznost usposabljanja in izobraževanja preneha.

²⁴ Vlada je shemo za določene dejavnosti aktivirala s Sklepom o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače (Uradni list RS, št. 101/25). S Sklepom o spremembi Sklepa o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače (Uradni list RS, št. 27/26) je bilo obdobje, v katerem lahko delodajalec delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavlja delno povračilo nadomestila plače, podaljšano do 5. junija 2026.

4. SKLEPNE MISLI

Pri razpravi o skrajševanju delovnega časa je kot temeljno normativno izhodišče treba izhajati iz spoznanja, da cilj ne more biti zgolj povečanje količine opravljenega dela ali kratkoročna rast produktivnosti, temveč predvsem zagotavljanje pogojev za kakovostno, varno in dolgoročno vzdržno opravljanje dela. Takšno izhodišče je še posebej pomembno v kontekstu demografskih sprememb, zlasti staranja prebivalstva in postopnega podaljševanja delovne aktivnosti. Ti procesi zahtevajo večjo pozornost do delovne zmožnosti in zdravja zaposlenih v celotnem obdobju delovne aktivnosti.

Skrajševanje delovnega časa zato ne odpira le vprašanja zmanjšanja števila opravljenih ur, temveč predvsem vprašanje, kakšno delo in pod kakšnimi pogoji se v teh urah opravlja. Empirične raziskave vse pogostejše opozarjajo, da daljši delovni čas sam po sebi ne prinaša višje produktivnosti, temveč lahko vodi v intenzifikacijo dela, večjo psihofizično obremenitev ter dolgoročno slabšanje zdravja, zadovoljstva pri delu in delovne vzdržnosti delavcev. V takšnih razmerah se povečujejo tveganja za poklicne bolezni, absentizem in prezgodnje izstopanje s trga dela, kar dolgoročno ni vzdržno niti za posameznika niti za družbo kot celoto.

Z vidika delovnopravne razprave bi bilo zato treba skrajševanje delovnega časa razumeti kot del širšega paketa ukrepov za izboljšanje kakovosti dela in delovnih pogojev. To vključuje ustrezno organizacijo dela, realne delovne normative, preprečevanje pretirane intenzifikacije ter zagotovitev, da morebitno krajšanje delovnega časa ne vodi v prenos tveganj in pritiskov na delavce. Če ugotovitve kažejo, da tehnološki razvoj sicer omogoča večjo produktivnost, vendar se hkrati odraža v povečani intenzifikaciji dela, je treba sočasno razmišljati tudi o tem, kako takšne negativne učinke na delavce zmanjšati ali vsaj učinkovito blažiti.

Večja časovna avtonomija in boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem lahko prispevata k večji vključenosti na trg dela, zlasti med starejšimi delavci, starši in drugimi skupinami z večjimi obremenitvami. Ob tem pa je na mestu opozorilo, da je določena stopnja fleksibilnosti glede časovne razporeditve dela mogoča tudi v delovnem razmerju, zato je treba zavrniti razširjeno predstavo, da je fleksibilnost, ki je vse pogostejše tudi legitimna želja delavcev, mogoča zgolj v t. i. atipičnih oziroma nestandardnih oblikah dela. Pri tem je ključno, da ureditev delovnega razmerja ohranja svojo varovalno funkcijo, katere bistvo je uravnoteženje strukturno neenakih položajev pogodbenih strank. Razvoj prožnejših oblik organizacije delovnega časa zato ne bi smel voditi v razgradnjo

delovnopравnih zaščit, temveč bi moral potekati znotraj okvira, ki delavcem zagotavlja pravno varnost, predvidljivost in učinkovito varstvo njihovih pravic, hkrati pa omogoča prilagoditve, ki so skladne z njihovimi dejanskimi potrebami in življenjskimi okoliščinami.

V tem kontekstu je prispevek obravnaval tudi institut zaposlitve s krajšim delovnim časom v slovenski pravni ureditvi.

Skupna temeljna značilnost vseh obravnavanih ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom v ZDR-1 je izhodišče, da krajši delovni čas praviloma ne sme pomeniti poslabšanja delovnopravnega položaja delavca. V vseh primerih se kot vodilno uveljavlja načelo enakega obravnavanja v primerjavi z delavci s polnim delovnim časom. Med posameznimi ureditvami pa obstajajo pomembne razlike glede pravne podlage, stopnje avtonomije pogodbenih strank, obsega socialne varnosti in razmerja do polnega delovnega časa. Medtem ko je zaposlitev po 65. členu ZDR-1 izraz svobodne pogodbene volje, gre pri 67., 67.a in 198. členu za zakonsko zagotovljene pravice delavca, ki jih delodajalec ne more zavrniti. Pravica delavca predlagati krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (65.a člen ZDR-1) in pravica do krajšega delovnega časa delavca pred upokojitvijo (67.b člen ZDR-1) lahko opredelimo kot relativni pravici delavca. Vendar pa to še ne pomeni, da lahko delodajalec delavcu izrabo teh pravic zavrne brez razloga, temveč mora v vsakem konkretnem primeru presoditi, ali bi predlagana sprememba pomenila nesorazmeren poseg v organizacijo dela, ter svojo odločitev vsebinsko obrazložiti. Posebej se razlikujejo tudi posledice glede socialnih zavarovanj: pri krajšem delovnem času na podlagi socialnozavarovalnih predpisov (67. člen ZDR-1) ima zavarovanec pravico do plačila prispevkov za vsa socialna zavarovanja za polni zavarovalni čas (kar pomeni tudi, da mu teče »polna« pokojninska doba), medtem ko te pravice nima v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom na podlagi 65. in 65.a člena ZDR-1. Pri ukrepu 80/90/100 je polna zaščita omejena le na pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Shema skrajšanega delovnega časa pa se od drugih ureditev bistveno razlikuje po svoji začasni, interventni naravi ter po tem, da ne temelji na spremembi pogodbe o zaposlitvi, temveč na enostranski odreditvi delodajalca ob hkratnem javnofinančnem sofinanciranju nadomestil (in plačilu prispevkov).

Razlike torej kažejo, da gre pri krajšem delovnem času za heterogen institut, ki se glede na namen (zlasti večja fleksibilnost, socialna varnost, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ali odzivanje na krizne razmere) uresničuje z različnimi pravnimi mehanizmi in različno intenzivnim posegom v pogodbeno razmerje.

V luči razprave o skrajševanju delovnega časa kot dela širšega evropskega trenda pa se tudi pred slovenskim zakonodajalcem vse jasneje odpira vprašanje, ali in v kolikšni meri je treba razmisliti o širši ureditvi skrajševanja delovnega časa. Glede na raznolikost sektorjev, organizacijskih modelov in potreb delavcev ter delodajalcev pa se kot posebej smiselna kaže tudi možnost, da se vprašanja skrajševanja delovnega časa in njegove konkretne izvedbe v večji meri uredijo na ravni kolektivnih pogodb.

VIRI IN LITERATURA

- ANDERSSON, Hampus (2026), Working time reduction from a health, safety and well-being perspective, v: *Transfer: European Review of Labour and Research*.
- ANTAL, Miklós, LEHMANN, Benedikt, GUIMARAES, Thiago, HALMOS, Alexandra, LUKÁCS, Bence (2024), Shorter hours wanted? A systematic review of working-time preferences and outcomes, v: *International Labour Review*, št. 163, str. 25–47.
- BAGARI, Sara (2022), Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter pravica do zahteve za prožne ureditve dela, v: *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2022, str. 231–252.
- BAGARI, Sara (2023), Tveganja pri uvajanju umetne inteligence v delovna razmerja in možne pravne rešitve, v: *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2023, str. 221–242.
- BAGARI, Sara, BEČAN, Irena, komentar k 65. členu, v: BELOPAVLOVIČ, Nataša, KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, SENČUR PEČEK, Darja (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem - 3., posodobljena in dopolnjena izdaja*, Lexpera d.o.o., GV Založba, 2024.
- BURCHELL, Brendan, DEAKIN, Simon, RUBERY, Jill, SPENCER, David A (2024), The future of work and working time: introduction to special issue, *Cambridge Journal of Economics*, Volume 48, Issue 1, January 2024, str. 1–24.
- CUELLO, Hugo (2023), Assessing the validity of four-day week pilots. European Commission, Seville, JRC133008.
- EUROFOUND (2025), *Four days a week? Europe debates shorter working times*; Dostopno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>.
- EUROFOUND (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EVROPSKA KOMISIJA (2024), Joint Research Centre, Torrejón Pérez, S., Fernández-Macias, E., González Vázquez, I. and Marqués Perales, I., *The Working Times They Are A-Changing: Trends in Six EU countries (1992-2022)*, European Commission, Seville, 2024, JRC139815.
- PIASNA, Agnieszka (2024), Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction, v: *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 48, št. 1, str. 115–132.
- SENČUR PEČEK, Darja (2017), Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti, v: *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2017, str. 155–178.
- SENČUR PEČEK, Darja (2023), Delovni čas in letni dopust: nekatera aktualna vprašanja, v: *Podjetje in delo*, št. 6-7/2023, str. 1278–1303.

Reducing Working Time: New Developments and Ongoing Issues

Sara Bagari*

Summary

Working time is one of the central institutes of labour law, as it directly affects workers' position, health, and quality of life. The primary purpose of international, European, and national working time regulation is to protect workers' health and safety and to prevent excessive physical and psychological exhaustion. Longer working hours increase exposure to occupational risks and are generally associated with adverse health effects. At the same time, working time rules play a key role in facilitating work-life balance, which significantly influences not only workers' well-being but also their long-term work capacity and labour market participation.

In recent years, legal theory and practice have increasingly focused on working time reduction, understood as a decrease in the number of hours constituting full-time work. This may take various forms, such as shorter daily hours or fewer working days per week, and may be introduced through legislation, collective bargaining, or employer-level initiatives. The renewed interest in working time reduction is closely linked to growing work intensification and rising productivity demands, trends further reinforced by artificial intelligence and digital technologies. While these technologies promise efficiency gains, they also pose significant risks, including intensified work, constant surveillance, and blurred boundaries between professional and private life. As a result, technological progress often translates into higher work demands rather than reduced working time, once again highlighting the importance of working time limitations as a core labour-law instrument.

The normative starting point for discussing working time reduction must therefore be that its objective is not short-term productivity growth, but the creation of conditions for high-quality, safe, and sustainable work. This is particularly relevant in the context of population ageing and longer working lives, which require

* Sara Bagari, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia, and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

sustained attention to workers' health and work ability. Greater time autonomy and improved work–life balance may support higher labour market participation, especially among older workers, parents, and other groups with increased life-course burdens. Importantly, a certain degree of working time flexibility can already be achieved within the employment relationship itself, and should not be viewed as exclusive to atypical or non-standard forms of work. Any development of flexible working time arrangements must preserve the protective function of employment law and ensure legal certainty, predictability, and effective protection of workers' rights.

Against this background, the paper examined part-time employment in Slovenian labour law. All forms regulated by the Employment Relationships Act (ZDR-1 share the principle that reduced working hours should not worsen the worker's legal position and must be based on equal treatment with full-time workers. However, the arrangements differ significantly in terms of legal basis, contractual autonomy, and social security protection. While Article 65 ZDR-1 is based on contractual agreement, Articles 67, 67a, and 198 establish statutory rights, including relative rights such as the right to propose reduced hours for work–life balance (Article 65a) and the 80/90/100 measure prior to retirement (Article 67b). Employers may not refuse these rights arbitrarily and must justify any refusal.

Significant differences also exist regarding social insurance contributions: under Article 67 ZDR-1, full contributions are paid for all social insurance schemes, whereas this does not apply to part-time work under Articles 65 and 65a. The 80/90/100 measure is further limited in scope, as it applies only to workers nearing retirement and provides full contributions solely for pension and disability insurance. The shortened working time scheme differs even more markedly due to its temporary and interventionist nature and its reliance on unilateral employer decisions supported by public funding.

This also raises the question for the Slovenian legislator of whether, and to what extent, a broader reduction of working time should be considered. Given the diversity of sector-specific needs, organisational arrangements, and working conditions, it would also be appropriate to consider regulating this issue more comprehensively through collective agreements.