



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

Parmova 33, 1000 Ljubljana

T: 01 280 36 60

F: 01 280 36 77

E: irsd@gov.si

www.id.gov.si

Obvestilo za javnost - 8.1.2013

Tudi urejen delovni čas spada med temeljne pravice delavcev

Inšpektorat RS za delo opravlja inšpekcijske nadzore tudi na področju vodenja evidenc delovnega časa, odrejanja dela preko polnega delovnega časa ter pridobitve soglasja delavcev za delo preko polnega delovnega časa.

V konkretnem primeru najprej izhajamo iz ugotovitev inšpekcijskega nadzora pri delodajalcu – javnemu zavodu, ki opravlja zdravstveno dejavnost. Ugotovljeno je bilo, da delodajalec vodi evidence delovnega časa, vendar le kot razpored dela, v katerega vpisuje ali je delavec opravil dopoldansko, popoldansko, nočno delo itd. Glede na določbe 18. členu Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti pa delodajalec ni vodil evidence dnevno opravljenega števil ur dela za delavce. Na podlagi opravljenega nadzora je bilo ugotovljeno tudi to, da zaposleni opravljajo delo preko polnega delovnega časa, ki presega omejitve iz 52b. člena Zakona o zdravstveni dejavnosti, ob tem pa tudi presega omejitve iz podanega soglasja za opravljanje dela preko polnega delovnega časa, ki presega časovne omejitve iz navedenega člena. Tako je ena izmed delavk opravila v enem mesecu 131 nadur, s tem, da je soglašala zgolj z 20 urami tedensko, druga delavka je v enem mesecu opravila 89 nadur, soglašala pa je z 20 urami tedensko. Za večino delavcev, ki so opravljali delo preko polnega časa, ki je presegalo časovne omejitve, pa delodajalec ni predložil ustreznega soglasja. Med temi je bil tudi delavec, ki ima status starejšega delavca, pri tem pa je opravljal delo preko polnega delovnega časa ne da bi podal pisno soglasje za opravljanje tovrstnega dela.

Ker gre v konkretnem primeru za delodajalca iz zdravstvene dejavnosti (kar je bila v obravnavanem primeru tudi olajševalna okoliščina), je pristojna inšpektorica ukrepala na podlagi določb Zakona o zdravstveni dejavnosti, kjer je za opisano kršitev zagrožena globa od 400 do 40.000 EUR za zdravstveni zavod in 40 do 1.000 EUR za odgovorno osebo zdravstvenega zavoda. Uveden je bil postopek o prekršku, v nadaljevanju pa izdana ureditvena odločba, ki jo je delodajalec izvršil.

Vsak delodajalec je dolžan voditi evidence o izrabi delovnega časa v skladu z določbami 18. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, kar pomeni, da mora dnevno vpisovati v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca naslednje podatke: podatke o številu ur, skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa, opravljene ure v času nadurnega dela (skratka evidenca prisotnosti na delu), neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila, neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov z oznako vrste nadomestila, neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače, število ur pri delih na delovnem mestu, za katera se šteje zavarovalna doba s povečanjem, oz. na katerih je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa. Za delodajalca, ki ne vodi evidenc v skladu z navedenim, je zagrožena globa od 1.252 EUR do 4.173 EUR.

Kot nadurno delo se šteje delo preko polnega delovnega časa, ki ga je delavec v zakonsko določenih primerih dolžan opravljati (v primerih izjemoma povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna

škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa, in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti). Po drugi strani se opravljanje dela preko polnega delovnega časa 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. Nadurno delo se mora odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela oz. nujnosti naloge to ni možno, se lahko nadurno delo odredi ustno, pisna odreditev pa se izda naknadno, najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Veljavna zakonodaja predvideva tudi časovne omejitve nadurnega dela. Tovrstno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. Dnevna, tedenska in mesečna omejitve se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju, določenim z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev. Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Slednje ima pravico delavec tudi odkloniti, zaradi tega pa ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

Delodajalca, ki uvede ali odredi nadurno delo v nasprotju s 143. členom ZDR se lahko kaznuje z globo od 1.500 EUR do 4.000 EUR, odgovorno osebo delodajalca pravne osebe pa z globo od 150 do 1.000 EUR.

V zvezi z institutom delovnega časa je pomembno tudi razporejanje le-tega. Veljavna zakonodaja omogoča različne razporeditve delovnega časa, in sicer enakomerno, neenakomerno ter tudi začasno prerazporeditev. Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo že s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Letni raspored delovnega časa (t.i. letni koledar) mora delodajalec določiti še pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu. Ob tem je treba upoštevati, da Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) določa minimum pravic delavcev, kar pomeni, da so lahko določbe v kolektivnih pogodbah enake ali ugodnejše kot predvideva zakon.

Za delodajalca, ki razporedi delovni čas v nasprotju z določbo 147. člena ZDR je ravno tako zagrožena globa od 1.500 do 4.000 EUR, za odgovorno osebo pravne osebe pa globa od 150 do 1.000 EUR.

V primeru enakomerno razporejenega delovnega časa delavec opravlja delo z delovnim časom predvidenim v pogodbi o zaposlitvi (npr. 40 ur na teden) – torej enako skozi vse leto, pri čemer pa delodajalec delavcu lahko odredi v skladu z ZDR še delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo. V kolikor ima delodajalec zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov uvedeno neenakomerno razporeditev delovnega časa (npr. povečan obseg dela) oziroma zaradi nujnosti prerazporeditve delovnega časa začasno prerazporeditev polnega delovnega časa, lahko delavec dela nekoliko več ur na teden, vendar pa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Tako pri neenakomerni kot pri začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

V zvezi z začasno prerazporeditvijo delovnega časa mora delodajalec v skladu z ZDR obvestiti delavce o takšni razporeditvi posameznega delavca najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa oziroma tri dni pred razporeditvijo delovnega časa za več kot deset delavcev.

Ne glede na razporeditev delovnega časa pa mora delodajalec delavcu zagotavljati pravico do dnevnega in tedenskega počitka ter odmora med delovnim časom. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur; v primeru neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, pa ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Upoštevanje to določbo lahko traja dnevna delovna obveznost največ 13 ur, pa še to le v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa ali v primeru začasne prerazporeditve.

V kolikor delodajalec delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevi in tedenskega počitka se ga lahko kaznuje z globo od 1.500 EUR do 4.000 EUR, odgovorno osebo pa z globo 150 do 1.000 EUR.

Morda ni odveč opozoriti še na določbo 145. člena ZDR, ki taksativno našteva katerim kategorijam delavcem dela preko polnega delovnega časa ni mogoče naložiti.

Inšpektorji v prispevku omenjene prekrške obravnavajo v prekrškovnih postopkih, v katerih lahko izrečejo globo v najnižjem predpisanem znesku.

S tokratnim obvestilom smo želeli opozoriti na obveznosti delodajalcev glede vodenja evidenc delovnega časa, kar je pogosto ugotovljena kršitev, kot tudi izpostaviti obveznosti, ki jih ima delodajalec v primeru odrejanja dela preko polnega delovnega časa ter pri sami organizaciji delovnega časa.

Franc Rančigaj
Glavni inšpektor RS za delo