

## RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

V nadaljevanju odgovarjamo na vaša zastavljena vprašanja v zvezi z razporeditvijo delovnega časa glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 s sprem.) ter veljavne Kolektivne pogodbe premogovništva Slovenije (v nadaljevanju KPD, Ur. l. RS, št. 44/96, 39/99 – ZMPUPR, 73/03, 100/04, 81/05, 43/06 – ZKoliP, 105/07, 45/15 in 88/15) ter Kolektivne pogodbe Premogovnika Velenje iz novembra 1996 (v nadaljevanju PKP). Po odgovorih navajamo še relevantne določbe omenjenih dokumentov.

1. Ali je v kolektivni pogodbi pametno definirati pojme enakomerna in neenakomerna razporeditev delovnega časa?

V zvezi z definiranjem pojmov priporočamo, da se v kolektivni pogodbi definirajo vsi pojmi, ki jih uporablja kolektivna pogodba in niso že definirani v zakonu in v hierarhično višjem aktu, zlasti pa vsi pojmi, glede katerih se v praksi pojavljajo težave. V ZDR-1 pojma enakomerna in neenakomerna razporeditev nista določena. Zato se lahko pojem definira v KPD ali PKP. Definirajo pa se naj tudi vsi ostali pojmi, uporabljeni v kolektivni pogodbi, kot je na primer izmensko delo in turnosno delo. Pri tem je lahko v pomoč DIREKTIVA 2003/88/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o določenih vidikih organizacije delovnega časa, dostopna na [http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/direktiva\\_2003\\_88\\_es.pdf](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/direktiva_2003_88_es.pdf)

2. Ali je potrebno pri razporeditvi omejiti obdobje povprečne delovne obveznosti na manj kot 12 mesecev?

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se po 148. členu ZDR-1 upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. V skladu s 5. odstavkom 158. člena ZDR-1 se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev. V kolektivni pogodbi dejavnosti se torej lahko dogovori, da se povprečni polni delovni čas upošteva v obdobju od 6 do 12. mesecev. To pomeni večjo fleksibilnost delodajalca zlasti pri razporejanju delovnega časa v primeru turnusnega dela. Če obdobje 12 mesecev ni dogovorjeno v KPD, se mora polni delovni čas upoštevati v obdobju 6 mesecev, in ne 1 leta.

3. Kakšne razloge za razporeditev delovnega časa lahko delodajalec navede?

Začasne razporeditve delovnega časa se lahko delodajalec posluži, če to zahteva organizacija dela, boljša izkoriščenost delovnih sredstev in če nastopijo izjemne okoliščine (prekinitev dobave električne energije, okvare naprav, strojev, zasutja delovišč, pomanjkanje surovin in rezervnih delov). To je določeno v 58. členu KPD in 103. členu PKP. Poleg tega pa morajo biti v skladu s 148. členom ZDR-1 pogoji določeni tudi v pogodbi o zaposlitvi.

4. Ali je smotno pri razporeditvi delovnega časa omejiti dnevno obremenitev na največ 12 ur?

V skladu s 155. členom ZDR-1 ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali

začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. To načeloma pomeni, da delavec ne bi smel delati več kot 12 oz. 13 ur dnevno. V kolikor bi želeli vključiti takšno omejitev, pa menim, da bi se lahko to opredelilo v kolektivni pogodbi, Po drugi strani je namreč v 2. odstavku 158. člena določeno tudi, da se zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev. V kolikor to ni določeno v kolektivni pogodbi dejavnosti, se morajo določbe glede dnevnega in tedenskega počitka dosledno upoštevati po omejitvah iz ZDR-1, kot to velja tudi za vas.

5. Ali delavcu v primeru neenakomerne razporeditve pripadajo kakršnikoli dodatki?  
Delavcu v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa pripadajo vsi dodatki, ki izhajajo iz neugodnega delovnega časa, in sicer, ko dela v pogojih, v katerih ima pravico do dodatka (delo ponoči, v nedeljo, na praznike ipd.), ne pripada pa mu dodatek za nadurno delo. Dodatek za nadurno delo pripada delavcu, ko dela nadurno delo (delo preko polnega delovnega časa)
  
6. Ali lahko v okviru prerazporeditve delovnega časa govorimo o nadurah?  
V primeru začasne prerazporeditve delovnega časa se delovni čas začasno prerazporedi tako, da v določenem obdobju traja več, v drugem pa manj od polnega delovnega časa, v povprečju pa mora znašati poln delovni čas. Tako mora v polletnem povprečju (če s kolektivno pogodbo ni določeno obdobje 12 mesecev), delovni čas znašati poln delovni čas. V tem primeru ne govorimo o nadurah. Če pa delavec dela preko polnega delovnega časa, pa opravlja nadure. Seveda mora biti tako prerazporeditev kot tudi nadurno delo posebej odrejeno.
  
7. Kdaj v okviru delovnega časa govorimo o nadurnem delu in kdaj se tako delo izvaja po sistemu neenakomerne razporeditve delovnega časa?  
Nadurno delo je delo preko polnega delovnega časa. Izvaja se lahko v primerih in pod pogoji, določenimi z ZDR-1 in kolektivnimi pogodbami. Delavcu se mora izdati odredba o opravljanju nadurnega dela. Lahko se izda tako tistim, ki delajo v enakomerni kot tistim, ki delajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa.

### **Razporeditev delovnega časa**

#### **148. člen ZDR-1**

##### **(razporejanje delovnega časa)**

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) **Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način** (npr. na določenem

oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) **in sindikate pri delodajalcu.**

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) **Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.**

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) **Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.**

(7) **Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.**

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

## **58. člen KPD**

**Direktor lahko med letom prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali delavcem posameznih delov podjetja, če to zahteva organizacija dela, boljša izkoriščenost delovnih sredstev in če nastopijo izjemne okoliščine (prekinitev dobave električne energije, okvare naprav, strojev, zasutja delovišč, pomanjkanje surovin in rezervnih delov).**

**S to prerazporeditvijo pa ne sme biti presežena 40-urna delovna obveznost.**

## **101. člen PKP**

Delovni čas delavcev traja do vključno 40 ur na teden.

Delovni teden ima praviloma pet delovnih dni z osemurno delovno obveznostjo.

Delovni čas se določa po delovnih izmenah, ki trajajo praviloma od:

06. do 14. ure.

14. do 22. ure in

22. do 6. ure

Delovni čas se lahko razporedi tudi drugače in sicer z uvedbami turnusov in dnevnega gibljivega delovnega časa.

Pri uvedbi turnusa mora biti upoštevan 24 urni tedenski počitek. Delovni čas delavcev, ki delajo v turnusu, teče praviloma v treh izmenah po osem delovnih ur na dan. Skupni delovni čas delavcev, ki delajo v turnusu mora biti izenačen z delovnim časom ostalih delavcev v skladu z delovnim planom za določeno obdobje.

#### **102. člen**

Delavec je dolžan delati v delovnem času, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi. Delovni čas delavcev, ki delajo v jami se začne z vstopom v kletko oz. jamo in konča z izstopom iz kletke oz. jame. Delovni čas delavcev, ki delajo izven jame pa se prične s prihodom na delovno mesto in odhodom iz delovnega mesta.

Delovni čas razčlenjuje letni plan izrabe delovnega časa, ki vključuje tudi možnost prerazporeditve delovnega časa.

#### **103. člen PKP**

**Direktor lahko med letom prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali delavcem posameznih delov podjetja, če to zahteva organizacija dela, boljša izkoriščenost delovnih sredstev, če nastopijo izjemne okoliščine (prekinitev dobave električne energije, okvare naprav, strojev, zasutja delovišč, pomanjkanje surovin in rezervnih delov) in v primerih višje sile. S to prerazporeditvijo pa ne sme biti presežena 40-urna delovna obveznost.**

### **NADURNO DELO**

#### **144. člen ZDR-1**

##### **(nadurno delo)**

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

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,

- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

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

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. **Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.**

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, 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.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

#### **146. člen ZDR-1**

##### **(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)**

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

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),
- starejšemu delavcu (199. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

## 59. člen KPD

Direktor lahko odloči, da morajo delavci poleg primerov, ki jih določa zakon, delati preko polnega delovnega časa še v naslednjih primerih:

- zaradi zagotovitve zadostnih količin premoga za potrebe energetskih objektov;
- zaradi nenadne odsotnosti delavca na delovnem mestu, ki ne more ostati nezasedeno zaradi potreb proizvodnega procesa ali iz varstvenih razlogov in zaščite premoženja.

**Delo preko polnega delovnega časa se ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.**

**Delo preko polnega delovnega časa sme trajati največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec oziroma 180 ur na leto.**

Delo preko polnega delovnega časa po tem členu se šteje kot poseben delovni pogoji.

## 105. člen PKP

Direktor lahko odloči, da morajo delavci poleg primerov, ki jih določa zakon, delati preko polnega delovnega časa v naslednjih primerih: zaradi zagotovitve zadostnih količin premoga za potrebe energetskih objektov; zaradi nenadne odsotnosti delavca na delovnem mestu, ki ne more ostati nezasedeno zaradi potreb proizvodnega procesa ali iz varstvenih razlogov in zaščite premoženja.

**Delo preko polnega delovnega časa se ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.** Delo preko polnega delovnega časa sme trajati največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec ali 180 ur na leto. Delo preko polnega delovnega časa po tem členu se šteje kot poseben delovni pogoji.

## POČITEK

### 155. člen

**(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)**

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

### 156. člen

**(tedenski počitek)**

**(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.**

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

**(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.**

## **158. člen**

**(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)**

(1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

**(2) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.**

(3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

**(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.**

### **1.6.6 Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času**

#### **106. člen KPD**

**Za delo, ki traja dlje, kot poln delovni čas, pripada delavcu dodatek v višini 50% njegove urne osnovne plače za tekoče delo.**

## **255. člen PKP**

**Za efektivno delo, ki traja dlje, kot poln delovni čas, gre delavcu dodatek v višini 50 % njegove urne osnovne plače za tekoče delo.** Število plačanih nadurnih delovnih dni oz. ur se določa po službenem nalogu in v skladu s 105. členom te kolektivne pogodbe.

**Vsakršno nadurno delo se lahko izkoristi z dela prostim časom le v enakem časovnem razmerju (1:1).**

V primeru koriščenja izvršenega nadurnega dela, ki ga je delavec opravil izven rednega delovnega časa oz. v prostih dneh se delavcu izplačajo vsi dodatki (izmenski, jamski itd), razen dodatka za nadurno delo.