



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Urad Vlade RS za komuniciranje
gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-633/2018-2

Datum: 9. 11. 2018

Zadeva: Predlagam vladi.si predlog 9452-207: Omejitev nadurnega dela in neizplačila plač in prispevkov

Spoštovani,

preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si* je bil Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti posredovan predlog glede omejitve nadurnega dela in neizplačila plač in prispevkov.

Z vidika splošne delovnopravne ureditve naj v zvezi z izpostavljenim predlogom pojasnimo, da Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13- popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) dopušča, da delodajalec nadurno delo odredi, kadar v delovnem procesu nastopijo izjemne, nujne in nepredvidene situacije (144. člen ZDR-1). V skladu z navedenim členom 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 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 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.

Ugotovimo torej lahko, da gre za izjemne primere, ki so v naprej časovno nepredvideni in za katere je nujno, da se delo opravi, ne glede na sicer določeno razporeditev delovnega časa. Veljavna zakonska ureditev pa **odrejanje nadurnega dela prepoveduje že sedaj, če** je delo možno opraviti v polnem delovnem času z drugačno organizacijo ali z zaposlitvijo novih delavcev (146. člen ZDR-1).

Prav z namenom varovanja delavca ZDR-1 omogoča odreditev nadurnega dela le v trajanju, ki ne presega časovnega maksimuma (največ 8 ur tedensko, 20 ur mesečno, 170 ur letno, ob soglasju delavca 230 ur letno) ter ga celo prepoveduje določenim kategorijam delavcev (drugi odstavek 146. člena ZDR-1). Starejšemu delavcu in določenim skupinam staršev, ki jih ZDR-1 zaradi nege otrok varuje v 185. členu, pa je nadurno delo mogoče odrediti le ob njihovem predhodnem soglasju.

ZDR-1 za odreditev nadurnega dela predpisuje obličnost. Delodajalec mora pred uvedbo nadurnega dela delavcu izdati pisno odredbo. Izjemoma se dopušča ustna odreditev, vendar je tudi v tem primeru pisno odredbo treba delavcu vročiti naknadno. Zakonska določba, da mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti pisno, predstavlja obveznost delodajalca, da odreditev nadurnega dela delavcu sporoči jasno in določno, namenjena pa je tudi evidenci in nadzoru nadurnega dela.

Ker opravljanje dela prek polnega delovnega časa za delavca pomeni povečano obremenitev in obliko dela, ki je zanj manj ugodna, je delodajalec dolžan zagotoviti višje plačilo od običajnega (dodatek za nadurno delo, 128. člen ZDR-1). Dogovor glede višine dodatka zakon prepušča dogovoru med socialnimi partnerji in ureditvi v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Višina dodatka za nadurno delo se po posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti razlikuje in je določena v višini od 30 do 50% osnovne plače.

Dalje velja izpostaviti, da je treba tudi v primeru, ko ure dela, ki jih je delavec opravil nad polnim delovnim časom (ker se delovni čas zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve v obdobju izravnave ni ustrezno izravnal), ne izpolnjujejo pogojev za nadurno delo (glede razlogov, glede odreditve), delavcu te ure plačati kot nadurno delo (z ustreznim dodatkom). Delavec namreč na organizacijo dela in razporeditev delovnega časa nima vpliva, zato ne sme trpeti posledic nezakonite razporeditve delovnega časa.

Ob tem naj opozorimo na sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 80/2015 z dne 12. 5. 2015, v kateri je bila sprejeta odločitev, da je tudi kompenzacija opravljenih nadur s prostimi urami primerna odmena za nadurno delo, če ob tem delodajalec plača še dodatek, ki je predviden za siceršnje plačilo nadurnega dela. Vrhovno sodišče se je v tej zadevi oprlo na stališče Evropskega odbora za socialne pravice, in sicer, da je možna kompenzacija ur, opravljenih kot nadurno delo, v celoti z rednimi urami, vendar ne v časovno enakem trajanju, ampak v ustrezno daljšem, ker mora biti odmena za nadurno delo višja od plačila za redno delo, ker je bil tudi vložen napor delavca zaradi dodatno opravljenih ur večji.

Delodajalec, ki uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju z določbo 144. člena ZDR-1, ga torej uvede kljub temu, da ne obstajajo pogoji za to, ga ne odredi na način, določen v drugem odstavku, ga odredi v trajanju, ki presega določene časovne omejitve oziroma ga odredi v daljšem trajanju od 170 ur na leto brez pisnega soglasja delavca, se kaznuje za prekršek po 9. točki prvega odstavka 217. a člena ZDR-1. Delodajalec, ki odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju z določbo 146. člena ZDR-1, se pravi, če ga uvede kljub temu, da bi bilo mogoče delo opraviti v polnem delovnem času z uvedbo ukrepov, navedenih v prvem odstavku 146. člena, ali če ga naloži delavcu, ki spada v varovano kategorijo delavcev, pa se kaznuje za prekršek po 10. točki prvega odstavka 217. a člena ZDR-1. Prav tako ZDR-1 določa tudi sankcijo za delodajalca, ki ne izplača dodatka za nadurno delo (24. točka prvega odstavka 217. člena). Ob navedenem naj poudarimo, da so bile **kršitve v zvezi s plačilom za delo** (kar vključuje tudi zagotavljanje dodatka za nadurno delo) z uveljavitvijo ZDR-1 v letu 2013 **opredeljene kot prekrški z najostreje zagroženo sankcijo**, ki se je s prej zagroženih 750 eurov povišala na 3.000 eurov, kar pomeni povišanje za 300% (spodnja meja razpona), zgornja zagrožena meja pa se je z 2.000 povišala na 20.000 eurov, kar pomeni povišanje za 900%. Hkrati pa so inšpektorji dobili pooblastilo za izrek globe v celotnem razponu zagrožene kazni.

Okvir za odrejanje in izvajanje nadurnega dela je torej z veljavno ureditvijo določen in omejen, za neizplačilo dodatka za opravljeno nadurno delo pa je določena najstrožja globa. Nenazadnje naj dodamo, da je bil ZDR-1 s strani zakonodajalca sprejet po dogovoru s socialnimi partnerji ter da bi morebitne spremembe in dopolnitve tega zakona zahtevale dodaten dogovor oziroma kompromis med socialnimi partnerji. Ob tem velja še dodati, da že sam ZDR-1 zaradi specifičnosti, ki so značilne za posamezne dejavnosti oziroma posamezne kategorije zaposlenih, odkazuje na možnost posebne oziroma drugačne ureditve na področju javnega

sektorja, s čimer se dopušča možnost specialne ureditve za posamezno področje javnega sektorja v posebnem zakonu.

Nenazadnje naj v zvezi z vašim predlogom še pojasnimo, da **ustanovitelj, družbenik in podjetnik ne more postati oseba**, ki ji je bila v zadnjih treh letih s pravnomočno odločbo Inšpektorata Republike Slovenije za delo oziroma Finančne uprave Republike Slovenije **najmanj dvakrat izrečena globa zaradi** prekrška v zvezi s plačilom za delo (10.a člen Zakona o gospodarskih družbah, (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17). Z vidika ureditve v Zakonu o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17) pa velja poudariti, da **delodajalcu, ki ne spoštuje delovnopravne zakonodaje in zaposlenim ne izplačuje plač ali prispevkov za socialno varnost**, zavod in drugi izvajalci po tem zakonu na objavljeno prosto delovno mesto oziroma vrsto dela **niso dolžni posredovati delavcev in ga obravnavajo kot delodajalca z negativnimi referencami** (27. člen).

S spoštovanjem,

Pripravila:
mag. Darija Perše Zoretič
sekretarka

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

mag. Katja Rihar Bajuk
GENERALNA DIREKTORICA