



POJASNILA STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE (Ur. I. RS, št. 52/18 – KPDS)

I. Neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa (od 32. do 34. člena KPDS)

Vprašanja:

1. Kakšno je relevantno referenčno obdobje, če delodajalca zavezuje KPDS in interno nima določenega referenčnega obdobja?
2. Kaj se šteje za relevantno referenčno obdobje, če ima delodajalec referenčno obdobje določeno krajše kot 12 mesecev?
3. Ali lahko zaposleni na lastno željo poda pisno soglasje za prenos viška oziroma presežka ur v naslednje referenčno obdobje?
4. Ali lahko zaposleni po izteku referenčnega obdobja, kateremu smo v sklopu referenčnega obdobja ugodili in ga nismo premestili na drug oddelek, zaradi česar je posledično prišlo do manjka ur, ker na oddelku na katerem je zaposlen ni bilo toliko dela, poda soglasje s katerim se strinja, da bo manjkajoče ure na lastno željo nadoknadil v naslednjem referenčnem obdobju?
5. Ali se lahko opravljene ure v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa med referenčnim obdobjem izplačajo kot nadure?

Odgovori:

Odgovori na vsa zastavljena vprašanja izhajajo iz odločb Vrhovnega sodišča RS v zadevah: Sklep VIII Ips 159/2018, z dne 20. 11. 2019; Sodba VIII Ips 80/2015, z dne 12. 5. 2015; Sodba VIII Ips 13/2017, z dne 21. 3. 2017 in Sodba VIII Ips 261/2016, z dne 7. 3. 2017.

Uvodoma želimo poudariti, da je bistvo referenčnega obdobja v tem, da delodajalec, v vnaprej določenem obdobju, delavcu odredi oziroma zagotovi toliko dela, kot to dopušča zakon in to izhaja iz pogodbe o zaposlitvi delavca. To pomeni največ povprečno 40 ur na teden in ne več, kot predstavlja letna kvota delovnih ur, bodisi v koledarskem letu, kako drugače določenem 12-mesečnem neprekinjenem obdobju ali v krajše dogovorjenem referenčnem obdobju. Prekoračitev tega fonda ur predstavlja kršitev zakona, ki je v ZDR-1 obravnavana kot prekršek delodajalca in je predpisana tudi globa. V izogib nejasnosti še pojasnjujemo, da lahko delodajalec, ob omenjenem fondu ur, enostransko odredi še dodatno nadurno delo, če so za to izpolnjeni zakonski pogoji, ki pa na letni ravni ne sme preseči 170 ur.

1. V zvezi z vprašanjem: »Kakšno je relevantno referenčno obdobje, če delodajalca zavezuje KPDS in interno nima določenega referenčnega obdobja?«, je potrebno poudariti, da v teh primerih, upošteva dejstvo, da ima KPDS status razširjene veljave in velja za vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo trgovinsko dejavnost, velja in se uporablja KPDS neposredno.
2. V zvezi z vprašanjem: »Kaj se šteje za relevantno referenčno obdobje, če ima delodajalec to obdobje določeno krajše kot 12 mesecev?«, pa je potrebno opozoriti na avtonomijo pogodbenih strank, kot jo določata 9. člen ZDR-1 in 5. člen KPDS. Ti dve določbi določata, da se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni (podjetniške kolektivne pogodbe ali splošni akti) lahko dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši. V primeru, da ima delodajalec dogovorjeno krajše referenčno obdobje, obveznost izravnave ur nastane ob samem zaključku tega obdobja, s tem pa tudi vse dolžnosti v zvezi z plačilom presežka (viška) ur v višini, kot to določa četrti odstavek 34. člena KPDS.



3. Na vprašanje: »Ali je možen prenos viška ur v novo referenčno obdobje?« je odgovor DA. Čeprav ZDR-1 določa, da delodajalec ne sme odrediti dela delavcu več kot v povprečju 40 ur na teden in ker je referenčno obdobje oziroma čas, ko je ure mogoče izravnati, časovno omejen, je skladno s sodno prakso dopustno, da se o prenosu presežka (viška) ur delavec in delodajalec dogovorita o morebitnem prenosu teh ur v naslednje referenčno obdobje (Sodba Vrhovnega sodišča RS v zadevi VIII Ips 13/2017). V izogib morebitnim zapletom glede tega ali je med strankama prišlo do dogovora ali ne, priporočamo, da je tak dogovor pisen. Tudi v tem primeru je za kompenzacijo opravljenih presežnih ur (viška ur) s prostimi (plačanimi) urami določena odmena za delo preko polnega delovnega časa v preteklem referenčnem obdobju, in sicer v višini, kot je določena v četrtem odstavku 34. člena KPPTS (Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 80/2015).

Pri prenosu viška ur pa je potrebno opozoriti še na stališče, ki ga je zavzelo Vrhovno sodišče RS v zadevi VIII Ips 159/2018 in se nanaša na letno število ur delovnega časa. Sodišče je zavzelo stališče, da presežki (viški) ur, ki so v preteklem referenčnem obdobju presegli polni delovni čas in so bili preneseni v naslednje (novo) referenčno obdobje z namenom kompenzacije, predstavljajo ure, ki se vštejejo v fond ur tega (novega) referenčnega obdobja.

4. Na vprašanje, ki se smiselno glasi: »Ali lahko delodajalec delavcu predlaga, da bo manjkajoče ure iz prejšnjega referenčnega obdobja nadoknadil v naslednjem referenčnem obdobju?«, je odgovor NE.

Vrhovno sodišče RS v Sklepu VIII Ips 159/2018 pojasnjuje:

»Če v prejšnjem referenčnem obdobju nastane manjko ur, ker delodajalec ni poskrbel za ustrezno izravnavo ur, se ta ne prenese v naslednje referenčno obdobje, saj to dejstvo ne more iti v škodo delavca. Novo referenčno obdobje se v tem primeru šteje od nič.« Delodajalec delavcu zaradi navedenega manjka ur ne sme zmanjšati še neizrabljenega letnega dopusta in je delavcu dolžan zagotoviti nadomestilo plače za vse manjke ure skladno z drugim odstavkom v povezavi s sedmim odstavkom 137. člena ZDR-1.

5. Ali se lahko opravljene ure v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa med referenčnim obdobjem izplačajo kot nadure?

Ure, ki jih opravi delavec na podlagi odredbe o neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa, niso nadure. Delodajalec je dolžan delavcu, ki v nekem obdobju opravi več dela, zagotoviti kompenzacijo ur. Izplačilo tako opravljenih ur, ki se vštevajo v redni delovni čas, ne glede na višino, v kateri so plačane, privede do prekoračitve z zakonom določenega najdaljšega povprečnega delovnega časa, to je v povprečju 40 ur na teden. Prekoračitev te omejitve ZDR-1 v 8. točki prvega odstavka 217.a. člena določa kot prekršek. Delodajalec takšnega presežka (viška) ur ne more izplačati kot nadure, saj nadurno delo ni bilo odrejeno skladno s 144. členom ZDR-1. Delodajalec bi s tem storil prekršek po 9. točki prvega odstavka 217.a člena ZDR-1.

Ob tem želimo opozoriti, da sodna praksa sicer pogosto uporablja besedno zvezo delo preko polnega delovnega časa ali nadure, vendar le v povezavi z višino plačila za takšno delo. KPPTS v četrtem odstavku 34. člena izrecno določa, da se v primeru plačila presežka (viška) ur upošteva ustrezna urna postavka od osnovne plače delavca, povečana za 60 %.



II. Tedenski počitek (49. člen KPPTS)

Vprašanje:

Ali lahko izraba viška ur istočasno pomeni tudi izrabo tedenskega počitka? Kaj pa v primeru zaključka bolniške in izrabe tedenskega počitka?

Odgovor:

Na vprašanje, ki se smiselno glasi: »Ali lahko izraba presežka (viška) ur istočasno pomeni tedenski počitek, in kako upoštevati tedenski počitek po zaključeni bolniški?«, je odgovor naslednji:

ZDR-1 v 156. členu določa, da ima delavec v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka, tudi pravico do tedenskega počitka, ki traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Minimalno trajanje tedenskega počitka se v skladu z 49. členom KPPTS v izrecno naštetih primerih lahko upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Dan počitka je dan, ki je za delavca dela prost dan in za katerega delavcu ne pripada niti plača niti nadomestilo plače. Ta dan je delavec prost in ni na delu.

Dan, ko je delavec odsoten z dela (npr. zaradi izrabe letnega dopusta, bolniške odsotnosti, praznika) in zato prejema nadomestilo plače, se ne more šteti kot dan tedenskega počitka v skladu z ZDR-1 in 49. členom KPPTS.

Ljubljana, 8. 3. 2019