



## PRIPOROČILA ZA ORGANIZACIJO DELOVNEGA ČASA PO KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

### NEENAKOMERNA RAZPOREDITEV IN ZAČASNA PRERAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 24/14 s spremembami in dopolnitvami – v nadaljevanju KPPTS) v 26. členu določa, da se letni koledar sprejema za posamezno organizacijsko enoto pri delodajalcu. Letni koledar določa:

- delovne dneve (število delovnih dni) organizacijske enote v koledarskem ali poslovnem letu,
- vrsto in obliko delovnega časa, kar je odvisno od sklenjenih pogodb o zaposlitvah z zaposlenimi in načina organizacije dela v organizacijski enoti (nepremični, premični in delno premični delovni čas, deljen delovni čas in izmenski delovni čas),
- dnevno trajanje delovnega časa zaposlenih.

V letnem koledarju se ne sme planirati viška ur iz naslova neenakomerne razporeditve delovnega časa in nadur.

Tedenski raspored delovnega časa:

- mora biti skladen z letnim koledarjem;
- se določa za vsak teden za vsakega posameznega delavca posebej;
- delodajalec je dolžan delavca o tedenskem rasporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem rasporedu,
- če je delavec v času objave tedenskega rasporeda delovnega časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem rasporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

Začasna prerazporeditev delovnega časa:

- možna je v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti (npr. izredna inventura, nepričakovana odsotnost delavca, prekinitev energije, če je potrebno delo zaključiti, napaka pri dobavi blaga);
- dopustna je pod pogojem, da delodajalec predhodno pisno obvesti delavca o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan prej, če se ukrep nanaša na več kot 10 delavcev pa 3 dni prej;
- v primeru prve alineje se lahko napove začasna prerazporeditev delovnega časa tudi v tedenskem koledarju.

Obdobje izravnave delovnega časa ali t.i. referenčno obdobje v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa začne teči z veljavnostjo letnega koledarja in ne sme biti daljše kot 12 nepretrganih mesecev. Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki zaradi nepričakovanih okoliščin nastanejo zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa (onemogočena v naprej planirana izraba viška ur).

Plačilo v primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa:

- pravilno planirana in opravljena ura iz naslova neenakomerne razporeditve delovnega časa se znotraj referenčnega obdobja izrabi ura za uro;
- v primerih, kot jih določa KPPTS in pod pogojem pravilne napovedi se opravljena ura iz naslova začasne prerazporeditve delovnega časa izrabljene znotraj referenčnega obdobja izrabi ura za uro;
- v primeru viška ur po izteku 12-mesečnega obdobja, je delodajalec dolžan pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek do vključno 170 opravljenih ur v višini, kot je določena za nadure, vsako opravljeno



dodatno uro pa v višini ustrezne urne postavke od njegove osnovne plače, povečane za 60 %;

- v primeru nepravilne odreditve se vsaka izpolnjena ura plača v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

## VPRAŠANJA IN ODGOVORI

- Vprašanje:

### **Ali je pomoč zaposlenih iz drugih poslovalnic dovoljena?**

Odgovor:

Odrejanje dela na drugi lokaciji je dopustno, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen. V tem primeru se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro (22. člen KPPTS).

- Vprašanje:

### **Ali delodajalec lahko zahteva od delavca, da zapusti delo pred iztekom njegovega dnevnega delovnega časa, kot je določen s tedenskim razporedom (npr. zaradi sneženja je manjši obisk kupcev, dostavljeno blago je pospravljeno prej, kot je bilo načrtovano)?**

Odgovor:

Delodajalec je dolžan zagotoviti delo delavcu v okviru delovnega časa, določenega s pogodbo o zaposlitvi. V kolikor so potrebe po delu delavca zaradi okoliščin, ki niso na strani delavca zmanjšane, delodajalec ne more delavca predčasno odsloviti z dela in ga za ta čas obremeniti z mankom ur do pogodbeno dogovorjenega delovnega časa (minus ure). Drugi odstavek 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami - ZDR-1), v povezavi s sedmim odstavkom tega člena za takšne primere določa, da je delodajalec dolžan delavcu za ta čas izplačati nadomestilo plače v enaki višini, kot je to določeno za čas letnega dopusta ali plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin.

- Vprašanje:

### **Delavec bi bil po urniku na praznik<sup>1</sup> prost. Ali mu pripada nadomestilo za praznik ali mu ne pripada, ker po urniku v vsakem primeru ne bi bil razporejen na delo?**

Odgovor:

Delodajalec je pri organizaciji delovnega časa delavca vezan na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeni delovni čas. Za trgovinsko dejavnost je značilno, da se dogovarjamo o 6 dnevem delovnem tednu in namesto o 6-ih urah in 40 minutah dnevne delovne obveze (glej 26. člen KPPTS) se delovni čas razporedi neenakomerno in to praviloma na 5 dni v tednu po 7 ur in 6. dan 5 ur. Takšno razporejanje delovnega časa obravnavamo kot neenakomerno razporeditev delovnega časa, ki jo je dopustno in potrebno planirati v letnem koledarju in je v celoti skladna z zakonom in KPPTS.

Razporeditev delovnega časa mora biti sistemsko jasna tako, da je s tem v naprej razviden način razporeditve. Na tej osnovi so tudi v naprej določeni dnevi, na katere delavec običajno dela.

<sup>1</sup> Opomba: izraz praznik v tem besedilu je skupni izraz za praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi



Če pride praznik na dan, ko je delavec po razporedu delovnega časa predviden za delo in bi delal, če praznika ne bi bilo, je na ta dan prost in mu pripada nadomestilo plače. Če pride praznik na dan, ko delavec ni predviden za delo, ker koristi svoj tedenski počitek (to je njegova nedelja) in ne bi delal tudi če ne bi bilo praznika, mu nadomestilo plače ne pripada!

• Vprašanje:

**Če je prodajalna na praznike zaprta in zato delo delavca ni potrebno, ali delavcu pripada nadomestilo?**

Odgovor:

Prodajalna deluje v okviru obratovalnega časa, delavec pa v okviru pogodbeno dogovorjenega delovnega časa. Delodajalec ima skladno z zakonom in KPPTS pravico, ob spoštovanju običajnega oziroma ponavljajočega se načina, fleksibilno organizirati delovni čas zaposlenih. Na dan praznika se praviloma ne dela, prav tako pa so na tak dan manjše potrebe po delu. Vendar fleksibilnost razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa<sup>2</sup>, ki velja pri delodajalcu (v primeru 5 dnevnega delovnika 5 dni po 8 ur ali šest dnevnega delovnika po 6,40 ure na dan oziroma 5 dni po 7 ur in 6. dan po 5 ur). Pomembno je, da se vzorec organizacije delovnega časa ponavlja brez vpliva praznikov in se spreminja le iz razlogov, kot jih določa KPPTS. Planiranje prostih dni na dan praznika oziroma prerazporejanje delovnega časa zgolj zaradi praznika ni mogoče in tudi ni logično, saj delavci zaradi praznika na ta dan ne bodo delali.

Kot že pojasnjeno v prejšnjem vprašanju: Če pride praznik na dan, ko je delavec po razporedu delovnega časa predviden za delo in bi delal, če praznika ne bi bilo, je na ta dan prost in mu pripada nadomestilo plače. Če pride praznik na dan ko delavec ni predviden za delo, ker koristi svoj tedenski počitek (to je njegova nedelja) in ne bi delal tudi če ne bi bilo praznika, mu nadomestilo plače ne pripada.

• Vprašanje:

**Kako se obračuna nadomestilo delavcu za dan praznika oziroma plača, če dela? In kako se obračuna plača ali nadomestilo, če opravi le najnujnejše naloge, ki trajajo krajši čas?**

Odgovor:

Delavec ima pravico do nadomestila plače za tiste dni in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika ne dela. Torej, če bi delavec na dan praznika sicer moral opraviti polno delovno obvezo, torej 8 ali 7 ur na dan, mu za te ure pripada nadomestilo plače skladno z drugim odstavkom 137. člena ZDR-1.

Če mora delavec zaradi potreb delovnega procesa na tak dan delati, mu ne pripada nadomestilo, temveč plača, povečana za praznični dodatek.

V izjemnih primerih, ko mora delavec na dan praznika opraviti neodložljivo kratkotrajno opravilo, ima pravico do plače in prazničnega dodatka za vsako uro, ki jo je dejansko opravil, za preostanek časa do polnega delovnega časa pa pravico do nadomestila plače.

Pomembno je še upoštevati, da se delo v nedeljo všteva v dopuščeno število dela na nedeljo ne glede na to koliko ur dela delavec na posamezno nedeljo.

<sup>2</sup> Povzeto po sodbi Vrhovnega sodišča, št. VIII IPS 126/2016



Če pa bi bil delavec po razporedu delovnega časa na dan praznika tudi sicer prost, mu ne pripada nikakršno plačilo, saj delavec ne bi delal, tudi če ne bi bilo praznika. Navedeno izhaja iz namena nadomestila, ki naj delavcu nadomešča plačo, ki bi jo sicer ustvaril z delom.

- Vprašanje:

### **Kako se obračunata nedeljski dodatek in dodatek za praznike?**

Odgovor:

Za delo na nedelje se ohranja dodatek v višini 100 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, na novo pa je določeno, da dodatek ne more znašati manj kot 5,40 EUR/uro.

Primer:

- Mesečna osnovna plača delavca znaša 700,00 EUR, urna postavka znaša (700 : 174 – povprečno mesečno število ur) 4,02 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 4,02 EUR/uro. Ker je višina 100 % dodatka nižja kot 5,40 EUR, mora delodajalec izplačati delavcu za vsako uro dodatek v višini 5,40 EUR/uro.
- Mesečna osnovna plača delavca znaša 1.000,00 EUR, urna postavka znaša (1.000 : 174) 5,75 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 5,75 EUR/uro. Ker je 100 % dodatek višji od zneska 5,40 EUR/uro, mora delodajalec izplačati delavcu za vsako uro dodatek v višini 5,75 EUR/uro.

Za delo na praznike je določen enotni dodatek v višini 250 %.

Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike se med seboj izključujeta. Navedeno pomeni, da delavcu, ki dela na praznik, ki je hkrati tudi nedelja, pripada dodatek v višini 250 %, saj je ta zanj ugodnejši.

- Vprašanje:

### **Ali drži, da v nobenem primeru, ne glede na vrsto razporeditve delovnega časa (začasna, neenakomerna, nadurno delo), tedenska delovna obveznost delavca ne sme presegati 56 ur?**

Odgovor:

V prodajalnah delavci delajo praviloma šest dni v tednu. KPPTS v prvem odstavku 33.b člena določa, da delovni teden delavca, ki dela v neenakomerno razporejenem ali začasno prerazporejenem delovnem času, vključno z viškom ur ne sme trajati več kot 56 ur tedensko. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo.

Ob tem pa opozarjamo, da enakomerno razporejeni delovni čas, vključno z nadurami, ne sme trajati dlje kot 48 ur, kar pomeni, da neenakomerni delovni čas in začasno prerazporejen delovni čas lahko trajata največ 56 ur, enakomerna razporeditev delovnega časa vključno z nadurami pa lahko traja največ 48 ur.

- Vprašanje:

### **Kako se zagotavlja dnevni in tedenski počitek delavcu v daljšem obdobju?**

Odgovor:

Skladno s 155. členom ZDR-1 ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Izjemoma, če so izpolnjeni pogoji iz 33. in 33.a člena KPPTS, je delovni čas delavca lahko neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Le v teh primerih je lahko počitek krajši, vendar ne more trajati manj kot 11 ur.



Ob dnevnem počitku, je potrebno delavcu, v obdobju 7 zaporednih dni, zagotoviti tudi tedenski počitek, ki skladno s 156. členom ZDR-1 in 46. členom KPPTS, traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Zakon in kolektivna pogodba dopuščata tudi izjemo, ko je mogoče dan tedenskega počitka izrabiti kasneje v okviru štirinajstih zaporednih dni. To pomeni, da se, če so podane potrebe delovnega procesa in izpolnjeni pogoji kot jih določa zakon in KPPTS, dan tedenskega počitka iz sedmega zaporednega dne prenese na kateri koli drugi dan znotraj štirinajstih zaporednih dni. Pri tem je potrebno upoštevati, da delavcu za vsakih sedem zaporednih dni pripada en dan tedenskega počitka v trajanju 24 ur. Torej ima delavec v 14 zaporednih dneh pravico izrabiti dva dneva tedenskega počitka (2x24 ur) in vse dnevne počitke v trajanju 12 ur!

• Vprašanje:

**Kako je s tedenskim počitkom, če je v času 14-ih zaporednih dni praznik, zaradi katerega je prodajalna zaprta, delavec pa bi bil razporejen na delo, če praznika ne bi bilo?**

Odgovor:

Pravice do počitka in pravice do nadomestila plače za čas praznika ni mogoče enačiti. Za čas počitka delavcu ne pripada ne plača in ne nadomestilo. Za čas, ko delavec ne dela zaradi praznika, mu pripada nadomestilo plače! Če pride v obdobju 14 zaporednih dni do prekinitve dela zaradi praznika, tega ni mogoče obravnavati kot čas počitka in je potrebno delavcu zagotoviti prosti dan do izteka tega obdobja.

Ljubljana, marec 2018

Pripravili:

- Barbara Krivic, univ. dipl. prav., TZS
- Andreja Toš Zajšek, univ. dipl. prav., ZSSS

*Priporočila predstavljajo neobvezujoče pravno mnenje. TZS in ZSSS ne odgovarjata za morebitno škodo, ki nastane uporabniku teh pojasnil in se ne morejo uporabiti v morebitnih sporih.*