

## Novosti glede evidentiranja delovnega časa in izplačila nadur

28. junij 2023

Dne 22. 3. 2023 je Državni zbor sprejel dolgo pričakovano novelo Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ("**Novela**"). Novela sicer ne uvaja obveznega elektronskega vodenja evidenc delovnega časa za vse delodajalce, kot je bilo sprva predvideno, prinaša pa nekaj pomembnih novosti.

Ureditev delovnega časa in njena implementacija v praksi ima konkretne in neposredne učinke na prejemke iz delovnega razmerja. Pri določanju le-teh so v ospredju stališča sodne prakse, ki so se v zadnjem času pomembno spremenila zlasti glede plačil za delo preko polnega delovnega časa vodilnim delavcem ter glede višine dodatka za nadurno delo in drugih dodatkov v primerih, ko delodajalca ne zavezuje katerakoli kolektivna pogodba dejavnosti.

### 1 Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Novela je začela veljati dne 20. 5. 2023, pri čemer se spremembe pričnejo uporabljati šest mesecev po uveljavitvi, tj. 20. 11. 2023.

#### 1.1 Obveznost elektronskega vodenja evidenc

Obveznost vodenja elektronskih evidenc delovnega časa je določena le za dva primera, in sicer:

- (i) če je bila delodajalcu pravnomočno izrečena globa zaradi določenih kršitev Zakona o delovnih razmerjih ali Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, mora delodajalec vzpostaviti evidenco v treh mesecih od pravnomočnosti odločbe, s katero mu je bila izrečena globa; oz.
- (ii) če delavski predstavniki pisno predlagajo vzpostavitev elektronske evidence delovnega časa, ima delodajalec na voljo 30 dni, da bodisi (a), evidenco vzpostavi, bodisi (b) se do predloga pisno in argumentirano opredeli ter o svoji odločitvi pisno obvesti tudi Inšpektorat za delo.

#### 1.2 Podatki o delovnem času, ki jih je potrebno evidentirati

Smisel Novele je zagotoviti bolj transparentno vodenje evidenc delovnega časa ter posledično tudi omogočiti učinkovitejši nadzor inšpekcijskim organom.

Doslej veljavna ureditev zahteva le, da evidenca vsebuje podatek o številu dnevno opravljenih ur, z uveljavitvijo Novele pa bo postalo obvezno tako evidentiranje podatka o začetku in zaključku dnevnega delovnega časa, kot tudi evidentiranje časa odmora, časa, ko se je delo opravljalo v posebnih pogojih dela, opravljenega delovnega časa v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi. S tem se dejansko onemogoča popravke "za nazaj".

Novela zahteva, da se evidence o delovnem času ne vodijo le za zaposlene osebe, temveč tudi za osebe, ki delo opravljajo na drugi pravni podlagi (npr. civilnopravni), vendar delo opravljajo osebno in so vključene v delovni proces delodajalca ali pa za opravljanje dela pretežno uporabljajo delodajalčeva sredstva.

# Wolf Theiss

### 1.3 Pravica delavca, da vpogleda v evidenco delovnega časa

Novela z namenom zagotavljanja verodostojnosti podatkov določa obveznost delodajalca, da mora delavcu zagotavljati vpogled v njegove podatke iz evidence o izrabi delovnega časa.

Delodajalec mora delavca pisno ali po elektronski pošti obveščati o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec do konca plačilnega dne. Delavec lahko od delodajalca enkrat tedensko zahteva, da ga pisno seznanijo s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa. Obveznost seznanitve je izpolnjena, če je delavcu zagotovljen neposreden elektronski dostop do evidence o izrabi delovnega časa.

### 1.4 Druge novosti

Novela spreminja rok za posredovanje podatkov Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije ("**ZZZS**"), in sicer določa, da je treba podatke iz evidence o zaposlenih delavcih posredovati ZZZS že z nastopom dela po pogodbi o zaposlitvi, ne šele v roku 8 dni po nastopu dela, kot je veljalo doslej.

Novela tudi dodaja nove prekrške, zvišuje znesek glob ter globe predpisuje tudi za odgovorne osebe. Globa za prekrške v zvezi z vodenjem evidenc (npr. nehranjenje, nevedenje ali neopredeljevanje evidenc, navajanje neresničnih podatkov v evidencah, uporaba podatkov iz evidenc za druge namene kot predvideva zakon, neobveščanje delavca o njegovih podatkih iz evidence) znaša med 1.500 – 20.000 EUR za pravne osebe in 150 – 2.000 EUR za njihove odgovorne osebe. Za prekrške v zvezi z elektronskim načinom vodenja evidence o izrabi delovnega časa (npr. nevedenje evidence v skladu z zakonom, neopredelitev do predloga predstavnikov delavcev) pa Novela določa globe v razponu med 3.000 - 20.000 EUR za pravne osebe in 300 – 2.000 EUR za njihove odgovorne osebe.

## 2 Pregled novejših sodnih praks s področja plačila za nadurno delo

### 2.1 Plačilo vodilnim delavcem za delo preko polnega delovnega časa

Vrhovno sodišče RS je uskladilo doslej neenotno prakso Višjega delovnega in socialnega sodišča glede vključevanja plačila za delo preko polnega delovnega časa v (osnovno) plačo vodilnih delavcev.

V sodbi opr. št. VIII Ips 22/2022 z dne 29. 11. 2022 je zavzelo stališče, da pri vodilnih delavcih plačila za delo preko polnega delovnega časa ni dopustno zajeti v osnovni plači. Določba 157. člena ZDR-1 sicer res omogoča drugačno ureditev delovnega časa, odmorov in počitkov za (določene) vodilne delavce, pri čemer pa ne dopušča poseganja v siceršnjo ureditev plačila za delo, med drugim tudi v pravico do plačila za delo preko polnega delovnega časa ali v manj ugodni razporeditvi delovnega časa.

Po zgoraj navedenem stališču vodilnim delavcem vedno pripada dodatno plačilo, kadar delajo preko polnega delovnega časa. Pri tem pa je pomembno, da lahko delodajalec skladno z določbo 157. člena ZDR-1 z vodilnim delavcem dogovori, kaj predstavlja polni delovni čas (tj. tudi tedensko delovno obveznost, ki presega zakonsko predpisanih 40 ur na teden). Z opredelitvijo polnega delovnega časa se nujno opredeli tudi, kaj predstavlja delo preko polnega delovnega časa. Osnovni predpogoj za upravičenost do plačila za delo preko polnega delovnega časa je namreč, da (vodilni) delavec dejansko delo opravlja prek dogovorjene tedenske delovne obveznosti.

Zgoraj navedeno stališče Vrhovnega sodišča RS tako ne pomeni nujno, da so vodilni delavci glede urejanja delovnega časa in s tem povezanih plačil v celoti izenačeni z drugimi delavci.

Vendar – kot posebej izpostavlja tudi Vrhovno sodišče RS – je takšen način dogovarjanja skladno z ZDR-1 omejen le na določene kategorije vodilnih delavcev – tiste, katerih delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti in tiste, ki si delovni čas razporejajo samostojno. Glede na stališče Vrhovnega sodišča v sodbi opr. št. VIII Ips 22/2022 z dne 29. 11. 2022 bodo sodišča v primeru spora o zakonitosti drugačnega urejanja delovnega časa preverjala, ali vodilni delavec glede na konkretno naravo dela in dejanske okoliščine dela izpolnjuje katerega izmed teh dveh pogojev .

## 2.2 Višina dodatka za nadurno delo in delo v manj ugodni razporeditvi delovnega časa

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi opr. št. Pdp 453/2022 z dne 5. 1. 2023 zavzelo stališče, da so delavci tudi v primeru, če za stranki pogodbe o zaposlitvi ne velja nobena kolektivna pogodba, upravičeni do dodatka za nadurno delo ter druge dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, pri čemer je za določitev višine dodatka pomembna ureditev pravice v kolektivnih pogodbah.

Z zgornjo odločitvijo je Višje delovno in socialno sodišče konkretiziralo in nekoliko razširilo sicer že poprej uveljavljena stališča Vrhovnega sodišča RS in pravne teorije glede zakonsko predpisanih dodatkov v primerih, ko delodajalca glede same višine dodatka ne zavezuje noben predpis. Iz seštevka vseh navedenih virov je tako mogoče zaključiti, da so delodajalci dolžni izplačevati dodatke, ki delavcem pripadajo neposredno na podlagi zakona, v višini, ki je primerljiva višini v kolektivnih pogodbah primerljivih dejavnosti.

Za delodajalce, ki jih ne zavezuje katerakoli kolektivna pogodba, utegne biti zato smotno, da v internih aktih ali pogodbah o zaposlitvi na podlagi primerljivih ureditev izrecno določijo višino vseh dodatkov, ki delavcem pripadajo neposredno na podlagi zakona, saj se s tem lahko izognejo morebitnim sporom in plačilu teh dodatkov skupaj z zamudnimi obrestmi.

## 3 Kako vam Wolf Theiss lahko pomaga

Wolf Theiss ponuja celostne in hkrati po meri strank prilagojene rešitve za zagotavljanje skladnosti poslovanja, in sicer:

- (i) pripravo novih oz. revizijo obstoječih pogodb o zaposlitvi z navadnimi in vodilnimi delavci, kot tudi pogodb s poslovodnimi osebami in prokuristi,
- (ii) pripravo novih oz. revizijo obstoječih pravilnikov oz. internih aktov delodajalca,
- (iii) pravno svetovanje izkušene ekipe odvetnikov s področja delovnega prava.

**Našo prednost** poleg same ekipe strokovnjakov s področja delovnega prava predstavljajo bogate mednarodne izkušnje in razumevanje organizacijskega ustroja korporacij s povezanimi družbami v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope.

## O odvetniški pisarni Wolf Theiss

Wolf Theiss je ena izmed vodilnih evropskih odvetniških pisarn v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope, ki se osredotoča na mednarodno gospodarsko pravo. V pisarni deluje več kot 360 pravnikov v 13 državah in več kot 80 % dela predstavlja čezmejno zastopanje mednarodnih strank. Z združevanjem strokovnega znanja s področja prava in poslovanja Wolf Theiss razvija inovativne rešitve, v katerih se prepletajo pravno, finančno in poslovno znanje ter izkušnje.

**Za več informacij o naših storitvah se obrnite na:**



**Teja Balažic Jerovšek**  
Partnerka

**E** [teja.balazic-jerovsek@wolftheiss.com](mailto:teja.balazic-jerovsek@wolftheiss.com)  
**T** +386 1 438 0024



**Simon Tecco**  
Senior Associate | Odvetnik

**E** [simon.tecco@wolftheiss.com](mailto:simon.tecco@wolftheiss.com)  
**T** +386 1 438 0037

---

To mnenje je bilo pripravljeno zgolj v splošno informacijo in ni nadomestilo za pravno svetovanje. Wolf Theiss zato ne prevzema odgovornosti, če boste na podlagi informacij v tem mnenju ravnali ali ne ravnali na določen način. Če bi želeli izvedeti več o obravnavani temi ali naših storitvah na splošno, se lahko obrnete na navedene kontaktne osebe ali na:

Odvetniška pisarna WOLF THEISS - Podružnica v Sloveniji, Bleiweisova cesta 30, 1000 Ljubljana, Slovenija,  
[www.wolftheiss.com](http://www.wolftheiss.com)



### Sign up

to receive our  
latest updates  
and insights