

Referenčni delovni čas

Pravno mnenje na posredovana vprašanja

V pravno mnenje sem prejela naslednja vprašanja, ki se nanašajo na prerazporeditev delovnega časa. Uporabljeni so bili naslednji viri: Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1) in Kolektivna pogodba za dejavnost kovinske industrije Slovenije (Ur. l. RS št. 6/2015, v nadaljevanju KPD KI).

Prošnja za odgovore na vprašanja

Delodajalec XY, ki ga zavezuje KPD KI, želi po vzoru ureditve v Avstriji pri začasni prerazporeditvi delovnega časa upoštevati polni delovni čas kot povprečni delovni obveznosti v obdobju 24 mesecev. Vežano na 5. odst. 158. člena ZDR-1 je v KPD KI (21. čl.), ki zavezuje delodajalca, naslednja določba: Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju največ 12 mesecev. Po preteku tega obdobja delavec ne sme imeti presežka ali manjka ur.

- 1. Ali je naprej navedeno po veljavnih predpisih v Sloveniji sploh možno povečati / razširiti t.i. referenčno obdobje na 24 mesecev za upoštevanje polnega delovnega časa kot povprečne obveznosti ?**
- 2. Kakšna je uporabnost / veljavnost določbe v podjetniški kolektivni pogodbi, ki določa za prej omenjeni primer referenčno obdobje 24 mesecev ?**
- 3. Delodajalec vztraja na predlogu uvedbe 24 mesečnega referenčnega obdobja in to pogojuje s sklenitvijo podjetniške kolektivne pogodbe nasploh. Ali je takšno ravnanje delodajalca korektno in ali to morda pomeni kršitev pozitivne izvedbene dolžnosti in negativne izvedbene dolžnosti udeleženca KPD KI po 66. in 67. členu KPD ?**

MNENJE - ODGOVORI

Že na samem začetku je potrebno poudariti, da velja za vse subjekte, tako pravne kot fizične, na ozemlju Republike Slovenije pravni red in zakonodaja naše države, ki jo je potrebno tudi v celoti spoštovati, tako glede pravic kot tudi obveznosti. Pravna oseba na ozemlju Republike Slovenije je vpisana v sodni register sodišča v Sloveniji in se je dolžna podrediti pravnemu redu RS, ne glede na dejstvo, kdo je lastnik te pravne osebe. V primeru, da je lastnik »tujec«, so tudi v taki pravni osebi dolžni spoštovati pravni red RS in ne katere koli druge države.

Glede na navedeno in na veljavno zakonodajo, ki nas ta trenutek zavezuje, delodajalec ne more mimo zakonskih določb razširjati t.i. referenčnega obdobja iz 12 mesecev na 24 mesecev za upoštevanje polnega delovnega časa kot povprečne delovne obveznosti. ZDR-1 je med drugim v 7. odst. 147. čl. in 5. odst. 158. čl. določena omejitev trajanja prerazporejanja delovnega časa. V ZDR-1 je tako določeno obdobje, ki ga je potrebno upoštevati tako pri neenakomerni kot tudi pri začasni prerazporeditvi delovnega časa. Gre za obdobje največ 6 mesecev, ko se za polni delovni čas upošteva povprečna delovna obveznost. Seveda pa je za to omejitev možna tudi izjema, ki jo ZDR-1 predvideva v 5. odst. 158. čl., ki omogoča, da delodajalci, ob obstoju določenih razlogov, s KPD KI to obdobje podaljšajo na največ 12 mesecev. ZDR-1 jasno napiše v dikciji: »..., ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.«. Tudi v danem primeru je KPD KI to možnost izkoristila in v svoji določbi razporejanje delovnega časa v 21. čl. kot obdobje, v katerem je možna prerazporeditev delovnega časa, opredelila 12 mesecev. Glede na zakonske določbe in določbe KPD KI lahko zaključimo, da je prerazporeditev možna najdalj za 12 mesecev. Po tem obdobju je potrebno ugotoviti, ali je delal delavec več kot znaša polni delovni čas in če je, se to delo upošteva kot delo preko polnega delovnega časa in tudi tako izplača.

Odgovor na prvo vprašanje je glede na navedeno zelo kratek: »Glede na veljavne predpise v RS t.i. referenčnega obdobja ni možno povečati oz. razširiti na več kot 12 mesecev oz. v tem primeru na 24 mesecev za upoštevanje polnega delovnega časa kot povprečne obveznosti.

Določba 21. čl. KPD KI ni uporabljiva za primer, ko bi delodajalec želel povečati referenčno obdobje na več kot 12 mesecev PKP, saj ZDR-1 jasno pravi, da se to obdobje lahko podaljša le z KPD na največ 12 mesecev, razen če se s PKP ali splošnim aktom delodajalca določeno krajše obdobje. Navedeno pomeni, da delodajalec lahko referenčno obdobje samo skrajša na manj kot 12 mesecev in ne poveča na več kot 12 mesecev. Zaključimo lahko, da zakon in KP dajeta legalno možnost za prerazporeditev delovnega časa v obdobju od X do največ 12 mesecev.

Odgovor: »Določba v PKP, ki določa referenčno obdobje daljše od 12 mesecev je nezakonita.«

Vztrajanje delodajalca na 24 mesečnem referenčnem obdobju je nezakonito, v kolikor pa le to pogojuje še s sklenitvijo PKP, pa kaže na izsiljevanje in siljenje sindikata v nezakonite odločitve. Ne smemo pozabiti, da sindikat ne more dogovoriti za delavce ničesar, kar ni v skladu z zakonom in KP. V primeru KP pa je potrebno spoštovati hierarhijo tako pravnih aktov kot tudi samih KP.

Odgovor: »Po moji oceni gre dejansko za kršitev obeh navedenih členov – 66. in 67. čl. KPD s strani delodajalca. Tako ravnanje je nekorektno. V kolikor meni, da dela prav, pa se lahko o zadevi obvesti tudi Inšpektorat RS za delo, ki bo podal odgovor, za katerega pa verjamem, da bo identičen našemu«

Pravna svetovalka SKEI

Barbara Kozina, univ. dipl. prav.