

Datum: 23. 11. 2010

ZADEVA: Informacije glede:

- **nadurnega dela**
- **izraba letnega dopusta**
- **plačilo zdravniškega pregleda**

Spoštovani!

V mesecu septembru sem bila na seminarju, na katerem je bilo kar nekaj zanimivih informacij, ki vam jih želim posredovati. S strani naših članov in funkcionarjev pa je bilo tudi kar nekaj vprašanj in pomislekov na navedene teme.

NADURNO DELO

(doc. dr. Darja Senčur Peček)

Nadurno delo mora biti odrejeno pisno – izjemoma ustno. Kljub dejstvu, da se opravi nadurno delo brez izrecne pisne odredbe, še ne pomeni avtomatsko neplačila nadurnega dela. Sodišče v primeru, ko je razvidno, da je bilo nadurno delo opravljeno, le to tudi prizna (VDSS Pdp 1149/09).

Pojavi pa se težava glede plačila nadurnega dela v primeru prekoračitve. Bistveno je, da se nadurno delo ne sme plačevati s prostimi urami, v kolikor pa do tega vendarle pride, mora biti izraba večja kot le 1: 1 (npr. 1 : 1,5) ali pa se izrabi 1 : 1, preostali del pa se izplača (50% vrednosti ure) – sodna praksa, sodišča tako že razsojajo.

Morda bi veljalo ponovno opozoriti, da za tiste kategorije, za katere velja prepoved nadurnega dela, velja prepoved tudi za neenakomerno prerazporeditev delovnega časa.

LETNI DOPUST

(doc. dr. Darja Senčur Peček)

Pomembna novost je tudi glede izrabe letnega dopusta, na kar sta vplivala dva primera – Sodba SEU v zadevah Schultz-Hoff in Stringer in drugi (združeni zadevi C-350/06 in C-520/06) ter Sodba v zadevi Peredo (C-277/08).

Ti dve sodbi imata vpliv na primere, ko delavec ne more izrabiti dopusta do roka, ki je postavljen. V navedenih dveh primerih je bilo odločeno, da delavec lahko izrabi svoj dopust tudi po določenem roku, torej, da mu ne more »propasti«. V takih primerih lahko delavec izrabi dopust tudi po roku, mu ga pa delodajalec ne sme izplačati. Možnost odškodnine pride v poštev samo v primeru, da ima delavec še neizrabljen letni dopust, pa mu preneha delovno razmerje pri delodajalcu.

Dejstvo je, da je sodišče dolžno razlagati zakone v duhu direktiv EU, kar pomeni, da sodišča v Sloveniji morajo slediti usmeritvam SEU, saj bi v nasprotnem primeru, delavec zaradi drugačne odločitve oz. sodne prakse kot jo poslavlja SEU, lahko tožil državo za odškodnino, ker ni upoštevala direktiv. Po navedbah doc. dr. Darja Senčur Peček sodišča že oz. bodo razsojala v skladu z navedenima primeroma.

ZDRAVNIŠKI PREGLED
(doc. dr. Darja Senčur Peček)

Pri tej zadevi je pomembno poudariti, da je delodajalec dolžan delavcu povrniti potne stroške, ki jih le ta ima za prihod na zdravniški pregled (zakon o varstvu in zdravju pri delu). Ker je opravljanje zdravniškega pregleda obveznost delodajalca, ki jo mora izvesti in jo ima tudi do delavca, sodi tudi čas porabljen za zdravniški pregled v delovni čas delavca in mu ga je delodajalec dolžan plačati.

S spoštovanjem,

Pravna svetovalka SKEI

Barbara Kozina, univ.dipl.iur.