

Neenakomerna razporeditev delovnega časa – kdaj gre za izravnavo ur in kdaj za nadure?

Neenakomerna razporeditev delovnega časa je izjema in ne pravilo. Namreč zaradi narave ali organizacije dela je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Praviloma pa je delovni čas enakomerno razporejen. **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) nalaga delodajalcem, da planirajo delovni čas zaposlenih v letnem razporedu delovnega časa.**

ZDR-1 določa, da se kot polni delovni čas šteje delovni čas 40 ur na teden. Kolektivna pogodba ali zakon lahko določita, da polni delovni čas lahko obsega manj (vendar najmanj 36 ur tedensko), ne pa tudi več kot toliko. Pri neenakomerni razporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. **V kolikor delodajalec ne razporedi delovnega časa v skladu z ZDR-1 oziroma kolektivno pogodbo, je lahko kaznovan z globo od 1.500 do 4.000 evrov.**

Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Teh šest mesecev predstavlja referenčno obdobje. Vendar pa se lahko ob obstoju določenih razlogov, s kolektivno pogodbo dejavnosti (npr. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije) to podaljša na največ 12 mesecev. **V tem referenčnem obdobju mora delodajalec opraviti izravnavo ur. Slednje se opravi tako, da ob zaključku povprečna delovna obveznost znaša toliko ur, kot jih kot polni delovni čas določata zakon ali kolektivna pogodba.**

Če izravnave ni in ima delavec ob koncu referenčnega obdobja več ur od navedenega povprečja, je opravil nadurno delo. Torej ure, ki so bile opravljene v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa in so bile znotraj referenčnega obdobja izravnane, ne predstavljajo dela preko polnega delovnega časa.

Torej, za izravnavo ur s prenašanjem v naslednja referenčna obdobja ni podlage.

Le ure, ki so ob koncu referenčnega obdobja ostale neizravnane (presežne), predstavljajo nadure. Le te ure se lahko priznajo kot delo preko polnega delovnega časa. Delodajalec plača te nadure z ustreznim dodatkom. Lahko pa se delodajalec in delavec dogovorita za kompenzacijo v obliki prostih ur.



Delavska enotnost št. 2, 23.1.2020

28.01.2020 - Ne podpisujte ničesar brez posveta

PONUDBA SEMINARJEV



Osnove varnosti in zdravja pri delu; predavatelj Igor Kučič

18.12.2018 - Kako zagotoviti čim bolj varno delovno okolje.



Delovni čas; predavateljica Mateja Gerečnik

12.12.2018 - Kdaj moramo biti zaposleni na razpolago delodajalcu in kdaj ne.



Delovna razmerja; predavatelj Bogdan Ivanovič

11.12.2018 - Temeljne smernice za zavedanje in poznavanje ter spoštovanje pravic.

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.