

# MOŽNOSTI DELODAJALCA GLEDE ODREJANJA DELA IN POGOJEV DELA ZARADI SPREMENJENIH POGOJEV POSLOVANJA

Darja Senčur Peček\*

UDK: 331.108.47:331.103:349.235

**Povzetek:** V prispevku so obravnavane zakonske možnosti delodajalca, da v primeru potreb doseže začasno spremembo dela delavca, kot je določena s pogodbo o zaposlitvi, predvsem z odreditvijo začasnega opravljanja drugega dela in s sklenitvijo pogodbe za določen čas za drugo delo, ob hkratnem mirovanju pravic po pogodbi za nedoločen čas. Predstavljen je institut čakanja na delo doma, ki ga je uvedel ZDR-1 in izpostavljene možnosti, ki jih ima delodajalec pri prilagajanju dolžine delovnega časa in pri njegovem razporejanju. Avtorica analizira zakonske omejitve teh institutov in izpostavi vprašanja, povezana z njihovim uveljavljanjem.

**Gljučne besede:** začasno opravljanje drugega dela, mirovanje pravic in obveznosti, čakanje na delo doma, delovni čas

## **THE POSSIBILITIES OF THE EMPLOYER REGARDING ASSIGNING OF WORK AND CONDITIONS OF WORK IN THE EVENT OF CHANGED CONDITIONS FOR THE BUSINESS**

**Abstract:** The paper discusses legal possibilities of the employer to temporarily assign other work to a worker than defined in the employment contract in the event of need, in particular by concluding a fixed-term contract for another kind of work and under temporary suspension of the rights from the employment contract. It further presents the institute of waiting for work at home, which has been introduced by the ERA-1, as well as the

\* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@uni-mb.si

Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

*possibilities of the employer to adjust the length of working time and its allocation. The authoress analyses the legal restrictions of those institutes and highlights the issues related to their enforcement.*

**Key words:** *temporary performing of other work, suspension of rights and obligations, waiting for work at home, working hours*

## 1. UVOD

Delovno razmerje je razmerje med delodajalcem, ki prispeva kapital, organizira in vodi delovni proces in delavcem, ki se osebno vključi v ta delovni proces in prispeva svoje delo v zameno za plačilo. V samem bistvu tega razmerja je neenakost pogodbenih strank – močnejšega delodajalca in šibkejšega, delodajalca podrejenega in od njega ekonomsko odvisnega delavca. Brez delovnega prava, ki kot protiutež kompenzira neenako pogajalsko moč pogodbenih strank, bi lahko delodajalec pri določanju delovnih pogojev posegel v dostojanstvo delavca, ogrozil njegovo zdravje in normalno preživljanje delavca in njegove družine.<sup>1</sup> Delovno pravo zato določa minimalne standarde, ki jih morata pogodbeni stranki upoštevati pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, spodbuja kolektivno pogajanje, s katerim se povečuje moč delavcev, v teku delovnega razmerja pa omejuje enostransko odločanje delodajalca in zagotavlja določeno udeležbo delavcev v postopku odločanja.<sup>2</sup>

Čeprav so se razmere na trgih dela in oblike opravljanja dela od časov, v katerih je nastalo delovno pravo zelo spremenile, je ideja in vloga delovnega prava ostala enaka. Pod vplivom globalizacije, svetovne konkurence, pa tudi ekonomske krize pa se spreminjajo stari in uvajajo novi koncepti in instituti delovnega prava. Takšen koncept v okviru Evropske unije je tudi prožna varnost, ki se od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja spodbuja kot temelj evropske strategije zaposlovanja. Cilj prožne varnosti je izboljšati zaposlitvene možnosti za delavce, hkrati pa povečevati prožnost, kar organizacijam omo-

<sup>1</sup> Glej Goldin A., Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law v Davidov G., Langille B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, stran 70.

<sup>2</sup> Tako Davidov G., *The (changing?) idea of labour law*, *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), št. 3-4; spletna verzija ([http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1031886](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1031886)), stran 4 in 5.

goča, da svoje dejavnosti prilagodijo poslovnim potrebam in zvišajo stopnjo zaposlenosti.<sup>3</sup> Poleg zunanje prožnosti, se pravi možnosti podjetij, da hitro prilagajajo število zaposlenih delavcev potrebam poslovanja, se vedno bolj poudarja tudi notranja prožnost, ki se doseže znotraj delodajalca, predvsem s prožno organizacijo delovnega časa in prožno organizacijo dela, pa tudi s prožnostjo kraja opravljanja dela in s plačno prožnostjo, v smislu prilagajanja plačila uspešnosti delavca.<sup>4</sup>

»Dograjevanje načela prožne varnosti« je bil tudi eden od ciljev predloga novega Zakona o delovnih razmerjih, med poglavitnimi rešitvami predloga zakona pa se navaja tudi »možnost prožnejšega organiziranja dela znotraj podjetij« in »uvedba instituta začasnega čakanja na delo«.<sup>5</sup>

V prispevku so obravnavane možnosti, ki jih ima na voljo delodajalec po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>6</sup> v zvezi s prožno organizacijo dela, predvsem v zvezi s prilagajanjem vsebine dela, časa in kraja opravljanja dela ter količine dela delavcev potrebam poslovanja.

## 2. DELO, KI GA OPRAVLJA DELAVEC

Funkcionalna ali organizacijska prožnost se kaže v tem, v kakšni meri se lahko zaposlenim odredi opravljanje različnih del znotraj družbe. Odvisna je predvsem od organizacije poslovanja, od poslovodstva in od usposobljenosti delavcev. Z vidika delovnega prava je v tej zvezi pomembna predvsem opredelitev vsebine dela, ki ga je delavec dolžan opravljati po pogodbi o zaposlitvi

---

<sup>3</sup> Glej Prožna varnost-ukrepi na ravni podjetja, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, 2012, dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/22/en/1/EF1222EN.pdf>

<sup>4</sup> Gre za prožnost delovnega časa (notranjo numerično prožnost), funkcionalno ali organizacijsko prožnost, finančno ali plačno prožnost in prostorsko prožnost ali prožnost kraja. Več o tem glej v Atkinson J., v *Flexibility, uncertainty and manpower management*, IMS Report No. 89, Brighton, Institute of Manpower Studies 1984, tudi Atkinson J., Meager N., *Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*, London, Institute of manpower Studies, National Economic Development Office, 1986.

<sup>5</sup> Glej Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17. 10. 2012, strani 4 in 5.

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. 21/2013.

in možnost delodajalca, da delavcu v času trajanja delovnega razmerja odreja različna dela.

## 2.1. Delovno mesto oziroma vrsta dela

ZDR-1 (enako kot pred njim ZDR<sup>7</sup>) temelji na pogodbenem konceptu delovnega razmerja, kar pomeni, da se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi, s pogodbo določene pravice in obveznosti pa veljajo vse dokler pogodba ni spremenjena (na podlagi soglasja volj obeh strank) oziroma dokler pogodba ne preneha. Niti delodajalec niti delavec ne moreta enostransko spreminjati s pogodbo dogovorjenih vprašanj.

Ena od najpomembnejših sestavin pogodbe o zaposlitvi je navedba naziva delovnega mesta oziroma vrste dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi (tretja alineja prvega odstavka 31. člena ZDR-1). Delavec je dolžan opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste del, kot je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec mu lahko odredi opravljanja vseh del, ki sodijo v okvir tega delovnega mesta oziroma vrste del.

Z vidika funkcionalne prožnosti, se pravi možnosti, da delavec opravlja različna dela, je ključnega pomena predvsem, kako je opredeljeno delo, ki ga je dolžan delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi.

Delodajalec (razen manjšega delodajalca) je tudi po uveljavitvi ZDR-1 dolžan v splošnem aktu (aktu o sistemizaciji) določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (drugi odstavek 22. člena ZDR-1). V aktu o sistemizaciji se tudi natančneje določi vsebina dela, ki ga je dolžan opravljati delavec na določenem delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela.

Pojem »vrsta dela«, ki je bil uveden z novelo ZDR-A<sup>8</sup> dejansko pomeni širšo opredelitev dela, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki pa je zakonsko omejena s tem, da se lahko vanjo uvršča le delo, za katero se zahteva enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom ZDR (se pravi pogoji, določeni z aktom o sistemizaciji).<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007.

<sup>8</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007.

<sup>9</sup> Gre za varovalno določbo, s katero se delodajalcem preprečuje, da bi v okviru iste vrste dela delavce odredjali na dela različne zahtevnosti.

Zakon prepušča delodajalcem, da v aktu o sistemizaciji opredelijo bodisi delovna mesta ali vrsto dela, lahko pa opredelijo vrste del, znotraj katerih delavci delo opravljajo na več delovnih mestih.<sup>10</sup>

Pri vrsti dela se predpostavlja, da bo delavec v okviru vrste dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi lahko opravljal različna dela (oziroma delovna mesta). Tudi če bo prišlo do spremembe opravljanja dela v okviru vrste dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, ne bo treba skleniti nove pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec bo delavcu enostransko odredil opravljanje drugega dela. Do podobnega rezultata pa je mogoče priti tudi v primeru delovnih mest, ki so široko opredeljena. Če delovno mesto vključuje različne sklope del oziroma opravil, lahko delodajalec posameznim delavcem na istem delovnem mestu odreja posamezne sklope teh opravil.

Široka opredelitev delovnega mesta oziroma vrste dela omogoča večjo funkcionalno prožnost, saj lahko delodajalec delavcem enostransko odreja vsa dela, ki sodijo v okvir tega delovnega mesta oziroma vrste dela. Hkrati je s tem zagotovljena večja varnost delavcev, saj ob prenehanju potrebe po posameznih delih še vedno obstaja potreba po drugih delih, ki sodijo k delovnemu mestu oziroma vrsti dela.

## **2.2. Trajna sprememba delovnega mesta oziroma vrste dela**

Če želi delodajalec, da bi delavec (na primer zaradi spremenjenih pogojev poslovanja) opravljal drugo delovno mesto oziroma vrsto dela, je za to potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, za kar potrebuje soglasje delavca (drugi odstavek 49. člena ZDR-1).

Do tega pa lahko pride tudi v primeru, ko delodajalec delavca več ne potrebuje na dosedanem delovnem mestu ali delavec na dosedanem delovnem mestu ni dosegal pričakovanih rezultatov dela in pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi (bodisi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti) in hkratne ponudbe nove zaposlitve (91. člen ZDR-1).

---

<sup>10</sup> V tem smislu tudi Korpič-Horvat E., Zaposlovanje delavcev na delovno mesto oziroma vrsto dela, disciplinska odgovornost, izvensodno reševanje delovnih sporov, Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava, Pravna fakulteta UM, Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor, 2008, stran 259.

Delodajalec po uveljavitvi ZDR-1 ni več dolžan preveriti, ali lahko delavcu, ki mu odpoveduje pogodbo iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ponudi ustrezno drugo delo (dosedanji tretji odstavek 88. člena ZDR je črtan). Če pa delodajalec, ki delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, temu ponudi ustrezno zaposlitev (ki je na enak način kot v dosedanem ZDR, opredeljena v petem odstavku 91. člena ZDR-1) in je delavec ne sprejme, mu delodajalec ni dolžan plačati odpravnine po 108. členu ZDR-1.

### **2.3. Začasna sprememba delovnega mesta oziroma vrste dela**

Če gre za trajno spremembo delovnega mesta oziroma vrste dela, je sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi in hkratno prenehanje stare pogodbe ustrezna rešitev. V praksi pa se pojavljajo tudi potrebe po začasni spremembi delovnega mesta oziroma vrste dela. V teh primerih sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za določen čas in hkratno prenehanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ni ustrezna rešitev, saj delavcu ne zagotavlja vrnitve na prejšnje delovno mesto po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Novi četrti odstavek 49. člena ZDR-1 prinaša v tej zvezi pomembno novost. Če se delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z delodajalcem dogovori, da bo iz določenih razlogov (kot so izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, opravljanje dela poslovodne osebe ali prokurista, opravljanje ključnega vodilnega delovnega mesta, priprava na delo oziroma usposabljanje ali izpopolnjevanje za delo, delo na projektu, delo na uvajanju nove tehnologije oziroma programov ali opravljanje dela kot funkcionar oziroma dela, vezanega na mandat funkcionarja oziroma organa), sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas za opravljanje drugega dela, bodo delavcu za čas opravljanja dela po tej pogodbi mirovale pravice, obveznosti in odgovornosti po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. Po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa te pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas spet »oživijo«. V tem delu (glede mirovanja pravic) gre za podobno rešitev kot v primeru suspenza pogodbe o zaposlitvi (urejenega v 53. členu ZDR-1), razlika pa je v tem, da v primeru suspenza delavec začasno ne opravlja dela, v tem primeru pa delavec opravlja delo, le po drugi pogodbi o zaposlitvi. Gre torej za to, da ima delavec hkrati sklenjeni dve pogodbi o zaposlitvi z istim delodajalcem.

Nova ureditev se kaže kot rešitev mnogih situacij v praksi (nadomeščanje delavke na porodniškem dopustu, opravljanje dela na projektih, varovanje dosedanjega delovnega mesta delavcu, ki je imenovan za poslovodno osebo ali vodilnega delavca v smislu 74. člena ZDR-1). Hkrati pa se bodo z njeno uveljavitvijo odprla nova vprašanja, predvsem v primeru, ko se bo pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepala za daljše časovno obdobje (na primer, ko bo delavec imenovan za člana uprave za petletni mandat). V tem primeru bo delodajalec moral na delovno mesto, ki ga je doslej opravlja ta delavec, zaposliti drugega delavca. Ker ima sedanji član uprave pravico do vrnitve na to delovno mesto, bo mogoče z drugim delavcem skleniti le pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pri tem pa ugotovimo, da noben od v 54. členu ZDR-1 navedenih razlogov za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni ustrezen (morda še najbolj razlog, ki se nanaša na nadomeščanje začasno odsotnega delavca, pri čemer bi se pogodba o zaposlitvi sklenila za čas do vrnitve delavca, sedanjega člana uprave). Drug vidik predstavljajo situacije, ko bodo po prenehanju razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas - kar bo v primeru poslovodne osebe, ključnega vodilnega delavca in funkcionarja po več letih - oživele pravice iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Če delovnega mesta takrat ne bo več, bo moral delodajalec ugotoviti, da ni več potrebe po delu tega delavca in odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Pri tem ne bo omejen z rokom za podajo odpovedi, saj ZDR-1 v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne določa več niti objektivnega roka.

## **2.4. Odreditev začasnega opravljanja drugega dela**

Upošteva je pogodbeni koncept delovnega razmerja, delodajalec praviloma ne more enostransko posegati v pogodbo in spreminjati dogovorjenih sestavin, kar pomeni, da delavca tudi ne more enostransko razporediti na drugo delovno mesto.

Med trajanjem delovnega razmerja pa lahko nastopijo okoliščine, zaradi katerih bi bilo začasno potrebno, da delavec opravlja drugo delo (in ne tisto, ki ga ima določenega v pogodbi o zaposlitvi). Po dosedanji ureditvi je bil delavec drugo delo dolžan opravljati le v primerih, ko je to določal zakon (v primeru naravnih in drugih nesreč, v skladu s 171. členom ZDR, sedaj 169. členom ZDR-1) ali kolektivna pogodba. Novejše kolektivne pogodbe dejavnosti, pa tudi podjetniške kolektivne pogodbe praviloma vsebujejo določbo o začasnem opravljanju druge-

ga dela in pri tem določajo dopustne razloge za odrejanje drugega dela, časovno omejitev takšnega dela, plačo, ki pripada delavcu v tem času in druge pogoje za takšno delo.<sup>11</sup>

Sedaj to možnost, da delodajalec delavcu izjemoma začasno odredi opravljanje drugega dela (na podoben način, kot veljavne kolektivne pogodbe) določa že zakon, v tretjem odstavku 33. člena, kar bo omogočilo večjo notranjo prožnost tudi pri delodajalcih, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba oziroma jim nobena kolektivna pogodba ne zagotavlja te možnosti.

Glede na to, da gre pri enostranskem odrejanju drugega dela za izjemo od siceršnjega pogodbenega urejanja delovnih razmerij, zakon z več vidikov omejuje to možnost. Natančno je določen namen odreditve drugega dela (ohranitev zaposlitve oziroma zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa), razlogi, ko je to dopustno (začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela, začasno zmanjšanje obsega dela na delavčevem delovnem mestu oziroma v okviru njegove vrste dela in nadomeščanje začasno odsotnega delavca), opredeljeno je, kakšno delo je dolžan delavec opravljati (ustrezno delo, kot je opredeljeno v četrtem odstavku,<sup>12</sup> delavec pri manjšem delodajalcu tudi drugo primerno delo, opredeljeno v petem odstavku<sup>13</sup>), kako dolgo (največ tri mesece v koledarskem letu)<sup>14</sup> in kako je z njegovo plačo (pripada mu plača,

---

<sup>11</sup> Glej na primer 15. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 111/2006, s spremembami in dopolnitvami), 17. člen Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 36/2011), 12. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005), 11. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, Uradni list RS, št. 14/2006), 11. člen Kolektivne pogodbe za lesarstvo (Uradni list RS, št. 132/2006) in 33. člen Kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 94/2010).

<sup>12</sup> Ustrezno delo je opredeljeno kot delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot za delavčevo dosedanje delo, za delovni čas, kot po dosedanji pogodbi o zaposlitvi ter kraj opravljanja dela od delavčevega bivališča ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca.

<sup>13</sup> Primerno delo je glede delovnega časa in kraja opravljanja dela opredeljeno enako kot ustrezno delo, zanj pa se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot za delo, ki delavec opravlja po svoji pogodbi o zaposlitvi.

<sup>14</sup> Podoben standard začasnosti je najti tudi v avstrijskem pravu, kjer je dolžan delodajalec o trajnejši napotitvi delavca na drugo delovno mesto nemudoma obvestiti obratni svet (v primeru, da so na drugem delovnem mestu slabši delovni pogoji pa pridobiti soglasje obratnega sveta). Opravljanje drugega dela, ki ne traja več kot 13 tednov se ne šteje za trajnejše. Glej Löschnigg G., Arbeitsrecht, Verlag des ÖGB GmbH Wien, 2011, stran 304.



kot če bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše, sicer pa plača za delo, ki ga začasno opravlja).

Delodajalec mora delavcu pisno odrediti opravljanje drugega dela, lahko tudi z elektronsko pošto, ki jo pošlje na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec (praviloma torej na službeni elektronski naslov delavca).

Navedena zakonska ureditev obveznosti opravljanja drugega dela (določena v 3., 4., 5., 6. in 7. odstavku 33. člena ZDR-1) velja samo v primeru, če poseben zakon ali kolektivna pogodba (sklenjena na katerikoli ravni, tudi kolektivna pogodba delodajalca) ne določa drugače. Upošteva tretji odstavek 9. člena ZDR-1 je ureditev v kolektivni pogodbi lahko tudi manj ugodna od zakonske, nedvomno pa mora upoštevati namen tega instituta in dejstvo, da gre za izjemo, ki mora biti ozko opredeljena. Večina veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti to tudi upošteva, saj na primer kot najdaljše časovno obdobje, v katerem je dolžan delavec opravljati drugo delo določajo obdobje 15 dni, enega meseca, 45 dni, dveh mesecev, treh mesecev.<sup>15</sup>

## **2.5. Upoštevanje delodajalčevih navodil**

Za delovno razmerje je značilno, da delavec delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca (to je en od najpomembnejših elementov opredelitve delovnega razmerja po četrtem členu ZDR-1). Delavec je dolžan upoštevati navodila delodajalca-fizične osebe oziroma navodila zastopnikov in pooblaščenec delodajalca-pravne osebe (nadrejenih), ki se nanašajo na njegovo delo oziroma na izpolnjevanje njegovih pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

V zvezi s tem se pogosto pojavlja vprašanje, v kolikšni meri se lahko z navodili delodajalca določa obseg del, ki jih je delavec dolžan opravljati na svojem delovnem mestu/vrsti dela. Gre predvsem za znano zadnjo alinejo opisa delovnega mesta v mnogih aktih o sistemizaciji, ki se glasi, da je dolžan delavec poleg izrecno navedenih del opravljati tudi »druga dela po navodilih nadrejenih«. Nedvomno opis delovnega mesta/vrste dela ne more zajeti oziroma predvideti

---

<sup>15</sup> Izjemo predstavlja Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, ki določa, da je mogoče delavcu odrediti opravljanje drugega dela za obdobje do šestih mesecev, kar je z vidika začasnosti neustrezna ureditev.

vseh možnih del oziroma opravil, ki vsebinsko sodijo k delovnemu področju, ki ga zajema določeno delovno mesto/vrsta dela. Razlog je v tem, da so opravila raznovrstna in da se spreminjajo – nekatera postajajo nepotrebna, druga se na novo pojavljajo, kar je povezano s spremembami v tehnologiji, v načinih poslovanja, v organizaciji dela. Takšna, vsebinsko ustrezna dela, ki niso izrecno zajeta z opisom delovnega mesta/vrste dela, se lahko uvrstijo k »drugim delom po navodilu nadrejenih«. Ni pa mogoče te določbe razumeti na tak način, da lahko nadrejeni delavcu naložijo opravljanje kakršnihkoli del, tudi takšnih, ki nimajo vsebinske povezave z delovnim mestom/vrsto dela, in se zanje morda celo zahteva izobrazba nižje ravni ali drugačne smeri, kot za delovno mesto/vrsto dela delavca.<sup>16</sup>

V praksi se, predvsem pri določenih vrstah poklicev oziroma pri določenih delovnih mestih pojavljajo tudi primeri, ko nadrejeni od delavca zahtevajo, da opravi dejanje, ki bi bilo v nasprotju s predpisi. ZDR-1 v novem, drugem odstavku 34. člena v tej zvezi izrecno določa, da delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev. Protipravno ravnanje ne more biti obveznost delavca, zato odklonitev takšnega ravnanja tudi ne pomeni kršitve delavčevih obveznosti, delodajalec pa zoper delavca zaradi odklonitve takšnega ravnanja ne more uvesti disciplinskega postopka, ali postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, niti uveljavljati njegove odškodninske odgovornosti.

Čeprav ZDR-1 (za razliko od 94. člena Zakona o javnih uslužbencih<sup>17</sup>) ne ureja situacije, ko delavec (ki je eksistenčno odvisen od svoje zaposlitve) sledi navodilu nadrejenega in s tem svojim dejanjem ali opustitvijo ravna protipravno, je mogoče že po splošnih pravnih načelih zavzeti stališče, da delodajalec, ki najprej od delavca zahteva neko ravnanje, na podlagi tega istega ravnanja ne more zoper delavca kasneje uvesti disciplinskega postopka, postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, niti od delavca terjati povračila škode.

Če pa bi delodajalec od delavca terjal opravo dejanja, ki bi pomenilo kaznivo dejanje, mora delavec takšno ravnanje absolutno odkloniti, saj ga glede na pravila kazenska prava dejstvo, da je dejanje storil po navodilu nadrejenega, ne razbremeni kazenske odgovornosti.

<sup>16</sup> Glej tudi Löschnigg, strani 293-295.

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 63/2007 ZJU-UPB3, 65/2008.

### 3. KRAJ OPRAVLJANJA DELA

#### 3.1. Opredelitev kraja opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi

Podobno kot delovno mesto oziroma vrsta dela, ki ga je dolžan opravljati delavec, je tudi kraj opravljanja dela obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (četrta alineja prvega odstavka 31. člena ZDR-1). Če v pogodbi ni naveden točen kraj opravljanja dela, velja da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca, se pravi tam, kjer je težišče delodajalčevega poslovanja.

Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi natančno opredeljen (na primer delavec bo delo opravljal v Murski Soboti), delodajalec delavcu ne more enostransko odrediti opravljanja dela v drugem kraju, ampak je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, seveda pod pogojem, da delavec s sklenitvijo nove pogodbe soglaša (drugi odstavek 49. člena ZDR-1).

Do spremembe kraja opravljanja dela lahko pride tudi v primeru, ko delodajalec ne potrebuje več dela delavca v kraju, ki je opredeljen v pogodbi o zaposlitvi in pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, hkrati pa mu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela v drugem kraju (91. člen ZDR-1). Delodajalec po novem ZDR-1 ni dolžan ponujati druge zaposlitve, prav tako delavec ponujene zaposlitve ni dolžan sprejeti, če pa odkloni ustrezno zaposlitev, ni upravičen do odpravnine, ki bi mu po 108. členu ZDR-1 sicer pripadala. Ponujena zaposlitev se šteje za ustrezno, če so izpolnjeni pogoji glede zahtevane izobrazbe, delovnega časa in tudi kraja opravljanja dela – ta ne sme biti oddaljen od kraja bivanja delavca več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca (peti odstavek 91. člen ZDR-1).

Kraj opravljanja dela je lahko v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen (tako da na primer zajame vse poslovalnice ali trgovine delodajalca). V tem primeru lahko delodajalec delavca ki delo opravlja v eni od poslovalnic, enostransko napoti na delo v drugo poslovalnico in za to ni potrebna sprememba pogodbe o zaposlitvi. Seveda to ne pomeni, da lahko delodajalec delavcu, ki živi na enem koncu Slovenije, odredi opravljanje dela na drugem koncu Slovenije. Kolektivne pogodbe dejavnosti v tej zvezi postavljajo enoten standard – kot dopustno oziroma zakonito štejejo napotitev v drug kraj, če delavčeva pot na delo in z dela z javnim prevoznim sredstvom ne traja več kot tri ure, v primeru nekaterih delavcev (mater z otroci do določene starosti) pa manj oziroma v primeru nekaterih kategorij de-

lavcev sploh ni dopustna (invalidi, delavci z zdravstvenimi težavami).<sup>18</sup> Videti je, da se veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti pri določitvi še dopustne oddaljenosti kraja opravljanja dela od delavčevega bivališča zgledujejo po zakonski opredelitvi krajevne oddaljenosti kot elementa ustreznosti ponujene zaposlitve v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove. Menim, da bi ta standard morali v praksi (pa tudi sodni praksi) upoštevati tudi v primeru, če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba.

V sodni praksi je v tej zvezi sicer najti primere, ko je delodajalec delavca napotil na delo v drug kraj v nasprotju z omejitvami, določenimi v kolektivni pogodbi (v bolj oddaljen kraj kot je dopustno, v kraj, do katerega ni organiziranega javnega prevoza), delavec napotitvi ni sledil, zato mu je delodajalec izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Sodišče je v teh primerih delodajalčevo odpoved štelo za nezakonito.<sup>19</sup>

### 3.2. Napotitev na delo v tujino

Delodajalec lahko delavca začasno napoti na delo v tujino, če je ta možnost dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Delavec pa lahko v primeru obstoja v zakonu navedenih okoliščin (kot so nosečnost, varstvo otroka do določene starosti, invalidnost, zdravstveni razlogi in drugi), napotitev v tujino odkloni (drugi odstavek 208. člena ZDR-1).

Če v delavčevi pogodbi o zaposlitvi določbe o možnosti dela v tujini ni, delodajalec pa bi želel delavca napotiti na delo v tujino, je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi (seveda ob soglasju volje obeh pogodbenih strank). Nova pogodba se lahko sklene za določen čas – čas dokončanja projekta oziroma čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

Novi četrti odstavek 208. člena ZDR-1 izrecno določa obveznost delodajalca, da delavcu po prenehanju opravljanja dela v tujini zagotoviti vrnitev v Slovenijo. Če je

---

<sup>18</sup> Glej na primer 16. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 111/2006, s spremembami in dopolnitvami), 18. člen Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 36/2011), 13. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005), 12. člen Kolektivne pogodbe za lesarstvo (Uradni list RS, št. 132/2006) in 34. člen Kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 94/2010).

<sup>19</sup> Glej sodbo in sklep VDSS v zadevi Pdp 318/2012 iz 20. 9. 2012; v sodbo Pdp 427/2012 iz 5. 7. 2012; sodbo Pdp 1254/2004 iz 18. 11. 2005.

pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, bo do tega lahko prišlo zgolj z odreditvijo dela v Sloveniji. Če pa je bila za čas opravljanja dela v tujini sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, bi bilo mogoče uporabiti tudi institut mirovanja pravic in obveznosti po prejšnji pogodbi (v skladu s četrtem odstavkom 49. člena) in bi po prenehanju dela v tujini pravice in obveznosti iz prejšnje pogodbe o zaposlitvi oživele. Konkretno se pogoji vrnitve delavca domov uredijo s pogodbo o zaposlitvi (nova zadnja alineja prvega odstavka 209. člena).

Pogodba o zaposlitvi mora v primeru, da je delavec začasno napoten na delo v tujino, vsebovati dodatne določbe, ki se nanašajo na trajanje dela v tujini, praznike in dela proste dnevi, minimalni letni dopust, višino plače in valuto, v kateri se izplačuje, dodatno zavarovanje za zdravstvene storitve v tujini, druge prejemki za čas dela v tujini, po novem pa tudi na način zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni ugodneje,<sup>20</sup> in na pogoje vrnitve v Slovenijo (prvi odstavek 209. člena ZDR-1).

### **3.3. Delo na domu**

Delodajalec je tisti, ki organizira delovni proces, zagotavlja prostore, kjer se delo opravlja, pa tudi opremo in sredstva za delo. Izjemo od tega predstavlja opravljanje dela na domu ali v prostorih po izbiri delavca (izven delovnih prostorov delodajalca). Za delo na domu se po noveli ZDR-A šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Delodajalec delavcu ne more enostransko odrediti opravljanja dela na domu, prav tako se za to ne more enostransko odločiti delavec. Potrebno je soglasje volj obeh pogodbenih strank in podpis pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, v kateri se uredijo posebnosti opravljanja dela na domu (med drugim tudi nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev).

---

<sup>20</sup> Nova predzadnja alineja 209. člena, ki se nanaša na uresničevanje pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki po pravu države, kjer se delo opravlja, je skladna z Direktivo 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1–6). Delavcem, ki so napoteni na delo na območje druge države članice morajo biti namreč, ne glede na to da njihovo delovno razmerje ureja pravo Republike Slovenije, zagotovljeni minimalni pogoji za delo in zaposlitev, kot so urejeni z nacionalnimi predpisi ali s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami v državi, kjer se delo opravlja.

Delodajalec je dolžan o opravljanju dela na domu, pred začetkom dela obvestiti inšpekcijo za delo (ki lahko takšno delo prepove, če je škodljivo za delavca ali za okolje). Gre le za obvestilo in ne za pridobitev dovoljenja. Ugotavlja se, da se inšpekciji za delo prijavlja zelo malo pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (iz Letnega poročila Inšpektorata RS za delo za leto 2011 izhaja, da je bilo v letu 2011 takih prijav 152), čeprav je v praksi delo na domu prisotno, pogosto tudi v kombinaciji z delom na sedežu delodajalca.

S spremenjenim tretjim odstavkom 68. člena ZDR-1 se kot delo na domu izrecno opredeljuje tudi situacija, ko delavec del delovnega časa delo opravlja na sedežu delodajalca, del delovnega časa (na primer določen dan v tednu) pa doma. Tudi o takšni obliki dela na domu je delodajalec dolžan obvestiti inšpektorat za delo ter posebnosti opravljanja dela na domu urediti v pogodbi o zaposlitvi.

Delo na domu ne predstavlja le oblike opravljanja dela, ki je prožna glede kraja, ampak tudi glede delovnega časa. Ker si delavec, ki dela na domu lahko sam razporeja delovni čas, delavec in delodajalec pri pogodbeni ureditvi vprašanj, povezanih z delovnim časom nista dolžni upoštevati določb ZDR-1 glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka,<sup>21</sup> pogoj pa je, da morata biti delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (157. člen ZDR-1). Delodajalec je namreč dolžan zagotavljati varne pogoje za delo, tako če se delo opravlja v prostorih delodajalca, kot ko se opravlja na domu.

## **4. DELOVNI ČAS**

### **4.1. Splošno**

Stopnja prožnosti delovnega časa je odvisna od zakonske ureditve institutov, ki delodajalcu omogočajo prilagajanje obsega dela potrebam na trgu oziroma v poslovnem procesu, bodisi s prilagajanjem dolžine delovnega časa, bodisi s prožnim razporejanjem delovnega časa ali različnimi oblikami dela v manj ugodnih obdobjih (nočno delo, izmensko delo, nedeljsko delo).<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> V primeru dela na domu, ki je kombinirano z delom na sedežu delodajalca, to velja samo za tiste dni, ko delavec delo opravlja na domu.

<sup>22</sup> Obširneje o prožni organizaciji delovnega časa v Senčur Peček D., Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti, Delavci in delodajalci, 4/2009, strani 491 do 530.

ZDR-1 ohranja dosedanje, relativno prožno ureditev delovnega časa, saj dopušča, da socialni partnerji določijo dolžino polnega delovnega časa (znotraj zakonskih okvirjev), prav tako dopušča enakomerno kot neenakomerno razporeditev delovnega časa. Upošteva tudi dejstvo, da lahko med letom prihaja do nepredvidenih situacij, ki zahtevajo podaljšan ali spremenjen delovni čas, saj ureja možnost odreditve nadurnega dela in možnost začasne prerazporeditve delovnega časa. Hkrati zakon ustrezno varuje položaj delavcev, saj delavcem zagotavlja ustrezen odmor in počitek, določa razumne omejitve pri dolžini in razporejanju delovnega časa in natančno ureja postopek odrejanja nadurnega dela in razporejanja delovnega časa.

Zakonsko ureditev delovnega časa dopolnjujejo kolektivne pogodbe, pri tem pa mora biti upoštevano temeljno načelo, da je ureditev v kolektivni pogodbi za delavca lahko le ugodnejša od zakonske ureditve, razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače.<sup>23</sup> Ravno pri vprašanih, povezanih z organizacijo delovnega časa ZDR-1 v več primerih izrecno določa, da lahko kolektivne pogodbe (v večini primerov kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti) ta vprašanja uredijo drugače, na način, ki pomeni večjo fleksibilnost, ni pa nujno ugodnejši za delavca.<sup>24</sup> Socialni partnerji lahko v kolektivnih pogodbah uredijo tudi različne oblike prožne organizacije delovnega časa, kot so gibljivi delovni čas, izmensko delo, deljeni delovni čas in podobno.

Delovni čas je en od najpomembnejših elementov delovnega razmerja, zato morajo biti njegovo trajanje in razporeditev, pa tudi pogoji za začasno prerazporeditev določeni v pogodbi o zaposlitvi.<sup>25</sup> Pogodbene stranki lahko vprašanja v zvezi z delovnim časom uredita izrecno ali pa se sklicujeta na zakon, kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca oziroma splošni akt delodajalca, ki morebiti podrobneje ureja to področje.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Glej 4. člen Zakona o kolektivnih pogodbah, Uradni list RS, št. 43/2006.

<sup>24</sup> Glej 3. odstavek 9. člena ZDR-1, ki napotuje na 144. in 158. člen ZDR-1.

<sup>25</sup> Glej 31. in 148. člen ZDR-1.

<sup>26</sup> S splošnimi akti se lahko pravice delavcev (mednje pa sodi tudi delovni čas) urejajo le, v kolikor pri delodajalcu ni sindikata. Če obstaja sindikat pri delodajalcu, se lahko pravice delavcev urejajo le s kolektivno pogodbo, s splošnim aktom pa se lahko uredijo le izvedbena, organizacijska vprašanja, povezana z delovnim časom.

## 4.2. Trajanje delovnega časa

Polni delovni čas lahko praviloma traja od 36 do 40 ur tedensko, odvisno od ureditve v posebnem zakonu ali kolektivni pogodbi. Če takšne ureditve delovnega časa ni, velja na podlagi četrtega odstavka 144. člena ZDR-1 40 urni tedenski delovni čas.

Delodajalec ne more enostransko določiti dolžine polnega delovnega časa pri njem zaposlenih delavcem, lahko pa vpliva nanjo s sklenitvijo kolektivne pogodbe pri delodajalcu. Tako določen polni delovni čas se lahko spremeni s sklenitvijo aneksa k kolektivni pogodbi, če to terjajo potrebe poslovanja in s tem soglašajo sindikati, podpisniki kolektivne pogodbe.<sup>27</sup>

Lahko pa delodajalec podaljša trajanje delovnega časa posameznih (pa tudi vseh) delavcev, saj jim lahko v primerih izjemoma povečanega obsega dela in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti odredi opravljanje nadurnega dela, se pravi dela preko polnega delovnega časa. Delodajalec enostransko odredi opravljanje nadurnega dela, delavci (razen varovanih kategorij)<sup>28</sup> pa so dolžni nadurno delo, ki je znotraj zakonsko določenih časovnih okvirjev,<sup>29</sup> opraviti, ne glede na to ali z njim soglašajo ali ne. Glede na to, da je nadurno delo dopustno le v nujnih in nepredvidenih primerih, ga lahko delodajalec odredi celo isti dan, ko je treba nadurno delo opraviti, in če za pisno odreditev več ni časa, mora delavec slediti tudi ustni odreditvi, pisno pa mora prejeti do konca delovnega tedna.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> V obdobju, ko se je pričela gospodarska kriza je na tak način v praksi prihajalo do skrajševanja polnega delovnega časa, država pa je na podlagi interventnega Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09) delodajalcem, ki so skrajšali polni delovni čas pod določenimi pogoji sofinancirala plače za polni delovni čas.

<sup>28</sup> Določene so v 146. členu ZDR-1. Izjema velja tudi za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom – delodajalec jim nadurnega dela ne sme odrediti, če to ni posebej dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi (šesti odstavek 65. člena ZDR-1).

<sup>29</sup> Glej tretji in četrti odstavek 144. člena ZDR-1. Za vsako odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur letno, mora delodajalec pridobiti soglasje delavca.

<sup>30</sup> Glej drugi odstavek 144. člena ZDR-1. Čeprav ZDR-1 pri nadurnem delu tega izrecno ne določa, je mogoče tudi v tej zvezi upoštevati, da se pisno obveščanje delavcev izvede na način, ki je pri delodajalcu običajen.



### 4.3. Razporejanje delovnega časa

Poleg trajanja delovnega časa je pomemben dejavnik pri organizaciji poslovnega procesa tudi razporejanje delovnega časa. Če pri delodajalcu velja, da imajo delavci polni delovni čas 40 ur tedensko, to ne pomeni, da bodo vsi delavci ves čas delali 40 ur. V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa teh 40 ur predstavlja le povprečno trajanje polnega delovnega časa, medtem ko je dejanski delovni čas različno dolg, odvisno od potreb po delu.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa pride v poštev pri delodajalcih, kjer so potrebe po delu različne v različnih obdobjih leta (sezonske dejavnosti, velika nihanja v obsegu dela). ZDR-1 široko dopušča takšno razporeditev delovnega časa – vedno, kot to zahteva »narava ali organizacija dela ali potrebe uporabnikov«. <sup>31</sup> Delodajalec vnaprej planira delovni čas tako, da delavci v določenem obdobju delajo več kot polni delovni čas, v določenem obdobju pa manj kot polni delovni čas, pri čemer se morajo opravljene ure izravnati tako, da delavci v obdobju šestih mesecev (če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti v obdobju dvanajstih mesecev) opravijo povprečno 40 ur tedensko. <sup>32</sup> Delavci lahko delajo največ 56 ur tedensko in po 13 ur dnevno (saj jim mora delodajalec zagotoviti najmanj 11 urni dnevni počitek<sup>33</sup>). Izjemo predstavljajo delavci, ki so varovani pred nadurnim delom, saj so na enak način varovani tudi v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (osmi odstavek 148. člena ZDR-1).

Pomembno možnost delodajalca v zvezi s prožno organizacijo delovnega časa predstavlja tudi začasna prerazporeditev delovnega časa, ki jo delodajalec uporabi, če je zaradi poslovnih potreb med letom potrebno drugače organizirati delovni čas. Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa morajo biti določeni s pogodbo o zaposlitvi, pogodbeni stranki pa se lahko pri tem sklicujeta na kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma na splošne akte delodajalca. Iz nekaterih veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti je mogoče razbrati, da so ti pogoji (razlogi) enaki razlogom, iz katerih je dopustno neenakomerno razporediti delovni čas, <sup>34</sup> v drugih je pri teh razlogih v večji meri po-

<sup>31</sup> Glej šesti odstavek 148. člena ZDR-1.

<sup>32</sup> Šesti in sedmi odstavek 148. člena ZDR-1.

<sup>33</sup> Drugi odstavek 155. člena ZDR-1.

<sup>34</sup> Glej na primer 20. člen Kolektivne pogodbe za lesarstvo (Uradni list RS, št. 132/06), 22. člen Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 36/2011).

udarjena njihova izjemnost, začasnost, obstoj posebnih okoliščin, ki nastopijo med letom.<sup>35</sup>

Začasna prerazporeditev delovnega časa praviloma pomeni začasno neenakomerno razporeditev delovnega časa in v tem primeru zanjo veljajo enake zakonske omejitve (šesti, sedmi in osmi odstavek 148. člena ZDR-1).

Delodajalec je dolžan delavce najmanj en dan prej pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa. ZDR-1 po novem določa, da se lahko to pisno obveščanje delavcev izvede na način, ki je pri delodajalcu običajen (četrti odstavek 148. člena). Če bo prišlo do začasne prerazporeditve delovnega časa skupini delavcev, je to lahko obveščanje z obvestilom na oglasni deski, preko intraneta in podobno, če bo šlo za začasno prerazporeditev delovnega časa posameznemu delavcu, pa bi bilo primerneje obveščati na službeni elektronski naslov delavca.

Do začasne prerazporeditve delovnega časa pride v primerih, ko se med letom spremeni (poveča ali zmanjša) planiran obseg dela. V primeru nenadno povečanih potreb po opravljanju dela ima začasna prerazporeditev delovnega časa prednost pred uvedbo nadurnega dela.<sup>36</sup> Če do povečanega obsega dela pride nenadoma, tako da je treba delo opraviti še isti dan (kar pomeni, da delavcev o začasni prerazporeditvi ni mogoče obvestiti en dan prej), pride v poštev institut nadurnega dela. V vseh ostalih primerih, ko gre za (sicer za nenadno) potrebo po povečanem obsegu dela v naslednjih dneh oziroma več dni, je praviloma mogoče uporabiti institut začasne prerazporeditve delovnega časa.

#### **4.4. Nočno delo**

Prilagajanje obsega dela potrebam na trgu in večjo izkoriščenost delovnih sredstev omogoča tudi nočno delo. Gre za obliko organizacije delovnega časa, ki jo ureja ZDR-1, medtem ko se ostale oblike (izmensko delo, deljen delovni čas in druge) urejajo s kolektivnimi pogodbami. Pravna opredelitev nočnega dela, noč-

---

<sup>35</sup> Glej na primer 22. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/05), 38. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

<sup>36</sup> Nadurnega dela ni dopustno uvesti, če je mogoče delo opraviti z drugačno razporeditvijo delovnega časa. Glej drugi odstavek 144. člena ZDR-1.

nega delavca in obseg pravic, ki pripadajo delavcem, ki delajo ponoči se z novim zakonom ne spreminja.<sup>37</sup>

Bistvena novost v zvezi z nočnim delom pa je črtanje določbe 153. člena dosedanjega ZDR, ki je urejal posebne pogoje za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu. Navedena določba je temeljila na Konvenciji MOD št. 89 o nočnem delu žensk v industriji, ki jo je Republika Slovenija leta 2010 odpovedala. Splošna prepoved nočnega dela žensk v industriji je bila (tudi po mnenju Sodišča EU) v nasprotju z načelom enake obravnave moških in žensk, prav tako zanjo ni bilo potrebe.

Po novem tako tudi delodajalci v industriji in gradbeništvu ne potrebujejo posebnega soglasja za uvedbo nočnega dela žensk. Z dnem uveljavitve ZDR-1 (12. aprila 2013) so se ustavili tudi vsi začeti postopki za izdajo soglasja ministra za delo v zvezi z nočnim delom žensk v industriji in gradbeništvu za leto 2013 (drugi odstavek 228. člena).

Za vse delavce in delavke, ne glede na to, v kateri dejavnosti opravljajo delo, pa velja varstvo v zvezi z nočnim delom, kot ga določa ZDR-1 v poglavju o nočnem delu in v poglavju o varstvu nekaterih kategorij delavcev (za delavce do 18. leta, starejše delavce in nosečnice, doječe matere ter starše).

## 5. ZAČASNO PRENEHANJE POTREBE PO DELU

ZDR-1 v 138. členu ponovno ureja institut začasnega čakanja na delo, ki ga je v slovensko delovno pravo prvič uvedel Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 (ZDR 90).<sup>38</sup> ZDR iz leta 2002 začasnega prenehanja potreb po delu delavcev

<sup>37</sup> Drugače je opredeljena le obveznost delodajalca, da nočnemu delavcu zaradi nevarnosti, da bi se mu zaradi nočnega dela poslabšalo zdravstveno stanje, zagotovi ustrezno delo podnevi. Ta obveznost je po novem vezana na mnenje izvajalca medicine dela (in ne zdravniške komisije), kar je skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011). Izvajalec medicine dela je tisti, ki ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika poda mnenje o tem, da bi se delavcu zaradi nočnega dela (pa tudi zaradi dela preko polnega delovnega časa – 146. člen ZDR-1) lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

<sup>38</sup> V 30. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) je bilo določeno, da v primeru začasnega prenehanja potreb po delu delavca zaradi nujnih operativnih razlogov, ki trajajo šest mesecev ali manj, delovno razmerje delavca ne preneha, delavcu pa pripada nadomestilo za čas čakanja na delo doma, v višini določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, najmanj pa v višini zajamčenega osebnega dohodka.

posebej ni urejal, delodajalec pa je moral delavcem za čas, ko jim ni mogel zagotoviti dela, plačati nadomestilo v višini sto odstotkov osnove iz 137. člena ZDR. V letih 2009 in 2010 je bil ukrep začasnega čakanja na delo začasno uveljavljen z interventnim Zakonom o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP),<sup>39</sup> ki je za delavce predvideval nadomestilo plače v višini 85% osnove iz 137. člena ZDR, država pa je delodajalcem pod določenimi pogoji povrnila del stroškov za nadomestilo in stroške usposabljanja delavcev,

Če ne gre za trajno prenehanje potreb po delu delavcev (ko pride v poštev odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga), ampak za začasno prenehanje potreb po delu, lahko delodajalec (zato, da bi se izognil odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga), delavce napoti na čakanje na delo doma. Tudi ZDR-1 (podobno kot ZDR 90 in ZDPNP) šteje za začasno nezmožnost zagotavljanja dela obdobje, ki ni daljše od šestih mesecev v koledarskem letu.

Napotitev na čakanje na delo mora biti pisna, lahko pa se pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec, praviloma torej na službeni e-mail delavca.

V času čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80% osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1, ker v tem času ne prihaja na delo pa ni upravičen do povračila stroškov v zvezi z delom po 130. členu ZDR-1 (prevoz na delo, prehrana med delom). Drugače je le, če delodajalec delavca v času čakanja na delo napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje oziroma usposabljanje. Delavec se ga je dolžan udeležiti, v tem primeru pa je tudi upravičen do povračila stroškov v zvezi z delom.

Delavci, ki so bili napoteni na čakanje na delo, v tem času ne prihajajo v prostore delodajalca, ampak ostajajo doma. Zakon pa določa dolžnost teh delavcev, da se odzovejo na poziv delodajalca in pridejo na delo. Pogoji, v katerih se mora delavec odzvati na delo (v kakšnem času od obvestila, na kakšen način ga delodajalec obvesti in podobno) se določijo v pisni napotitvi na čakanje na delo.

Čeprav se je med prvo in drugo sistemsko zakonsko ureditvijo čakanja na delo marsikaj spremenilo, je namen instituta (ohranitev delovnih mest v času, ko pri delodajalcu ni dela) ostal enak, podobna pa je tudi ureditev. ZDR-1 pa (za razliko od ZDR 90) v zvezi s tem institutom ne določa obveznosti obveščanja oziroma posvetovanja s sindikati, prav tako ne določa kriterijev, po katerih bo delodajalec

---

<sup>39</sup> Uradni list RS, št. 42/09.

izbiral delavce, ki jih bo napotil na čakanje na delo. Na ta in druga vprašanja, ki se bodo pojavila pri uveljavitvi zakonske določbe v praksi, bo morala odgovoriti sodna praksa.

## **6. OBVEŠČANJE DELAVCEV IN DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV**

Delodajalec je delavcem dolžan zagotavljati pravice in delovne pogoje, določene z delovno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbo o zaposlitvi. Enostransko lahko določa ali spreminja delovne pogoje le v primerih, ko je to izrecno določeno, o tem pa mora ustrezno in pravočasno obveščati delavce, v nekaterih primerih pa tudi delavske predstavnike.

Delodajalec je tisti, ki v skladu s potrebami delovnega procesa planira delovni čas delavcev, tako da pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa (koledar dela). O letnem razporedu delovnega časa mora obvestiti delavce in sindikate pri delodajalcu (drugi odstavek 148. člena ZDR-1). Delavce obvešča na običajen način pri delodajalcu (oglasna deska, intranet, ...), sindikate pri delodajalcu pa na način, opredeljen v 204. členu ZDR-1 - lahko tudi po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije, kot je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

O uvedbi nadurnega dela mora delodajalec delavce, na katere se to nanaša obvestiti pisno, izjemoma tudi ustno, o začasni prerazporeditvi delovnega časa pa vsaj en dan prej, pisno na običajen način.

Z novim devetim odstavkom 148. člena ZDR-1 je določena obveznost delodajalca, da na zahtevo sindikata oziroma sveta delavcev ali delavskega zaupnika le-tega enkrat letno obvesti o izrabi letnega delovnega časa, upošteva letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.<sup>40</sup>

Podobno obveznost posvetovanja s sindikati glede nočnega dela je zakon urejal že doslej. Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, v primeru, da se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati o določenih vprašanjih, povezanih z nočnim delom (153. člen ZDR-1).

---

<sup>40</sup> Enako obveznost letnega obveščanja delavskih predstavnikov zakon na novo ureja tudi v zvezi z uporabo dela napotenih delavcev (peti odstavek 59. člena)

Obveščenost o teh, za delavce pomembnih področjih, delavskim predstavnikom omogoča nadzor nad zakonitostjo ravnanja delodajalca in če je potrebno tudi ukrepanje. Podobno obveznosti obveščanja delavskih predstavnikov bi bilo primerno določiti tudi v zvezi z čakanjem na delo doma (pred uvedbo tega ukrepa) in v zvezi z odrejanjem opravljanja drugega dela po določbah 33. člena ZDR-1 oziroma kolektivnih pogodb (enkrat letno). Po veljavnem ZDR-1 je v teh primerih delodajalec dolžan obveščati samo delavce, na katere se navedena ukrepa nanašata.

## 7. SKLEPNO

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje, ki se sklene in preneha s pogodbo o zaposlitvi, prav tako je v primeru spremembe delovnih pogojev, določenih s pogodbo o zaposlitvi, potreben aneks ali nova pogodba o zaposlitvi. Delodajalec kot organizator delovnega procesa pa ima v omejenem obsegu možnost, da vpliva na spremembo določenih delovnih pogojev, ko je to potrebno zaradi spremenjenih pogojev poslovanja (potrebe po drugem delu, po delu v drugem kraju, povečan ali zmanjšan obseg dela, pomanjkanje dela). Nekatere od teh možnosti ZDR-1 na novo ureja in s tem sledi težnji po večji prožnosti pri urejanju delovnih razmerij, pri tem pa skuša zagotoviti tudi ustrezno varnost za delavce. Ali je bil pri tem uspešen, bo pokazal čas, že zdaj pa je mogoče ugotoviti, da bo pri postavljanju standardov dopustnosti pomembno vlogo imela tudi sodna praksa.

## LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

Atkinson J., v *Flexibility, uncertainty and manpower management*, IMS Report No. 89, Brighton, Institute of Manpower Studies 1984.

Atkinson J., Meager N., *Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*, London, Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, 1986.

Davidov G., *The (changing?) idea of labour law*, *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), št. 3-4; spletna verzija ([http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1031886](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1031886)), strani 1 do 15.

Goldin A., *Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law* v Davidov G., Langille B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.

Korpič-Horvat E., *Zaposlovanje delavcev na delovno mesto oziroma vrsto dela, disciplinska odgovornost, izvensodno reševanje delovnih sporov*, *Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava*, Pravna fakulteta UM, Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor, 2008, strani 257 do 269.

Löschnigg G., Arbeitsrecht, Verlag des ÖGB GmbH Wien, 2011.

Senčur Peček D., Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti, Delavci in delodajalci, 4/2009, strani 491 do 530.

Direktiva 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o naporitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL L 18, 21.1.1997, str. 1–6.

Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žensk v industriji.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 90), Uradni list RS, št. 14/1990, 5/1991 in 71/1993.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Uradni list RS, št. 63/2007 ZJU-UPB3, 65/2008.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Uradni list RS, št. 43/2006.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/2011.

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ), Uradni list RS, št. 5/2009, 40/2009 in 57/2009.

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP), Uradni list RS, št. 42/2009.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Uradni list RS, št. 111/2006.

Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, Uradni list RS, št. 36/2011.

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, Uradni list RS, št. 1/2005.

Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, Uradni list RS, št. 14/2006).

Kolektivna pogodba za lesarstvo, Uradni list RS, št. 132/2006.

Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva, Uradni list RS, št. 94/2010.

Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17. 10. 2012.

Prožna varnost-ukrepi na ravni podjetja, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, 2012, dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/22/en/1/EF1222EN.pdf>.

# THE POSSIBILITIES OF THE EMPLOYER REGARDING ASSIGNING OF WORK AND CONDITIONS OF WORK IN THE EVENT OF CHANGED CONDITIONS FOR THE BUSINESS

Darja Senčur Peček\*

## SUMMARY

Apart from the legislation regulating employment and dismissal of workers, internal flexibility is also very important for the employers, particularly so at a time when they have to respond quickly to the changing market conditions. The issue discussed is to what extent the law allows employers flexibility at assigning work, working hours and other working conditions to its workers. The increase in internal flexibility was also one of the objectives pursued by the Government of the RS in the preparation of the new ERA-1.

The paper presents legal institutes which allow temporary change of the contents of work the worker has to perform. The workplace or / and the type of work defined in the employment contract can only be changed by a new employment contract which may be concluded for a fixed term while the rights and obligations arising from employment contract for indefinite period of time are suspended. According to ERA-1, it is possible for the worker to enter two employment contracts with the same employer which raises some questions addressed in this paper. The paper also discusses the statutory possibilities of the employer to temporarily assign - in certain cases and under certain conditions - other work to a worker than that specified in the employment contract.

Another important measure for the employers who temporarily have no need for the work of a particular worker is the so called 'temporary waiting for work' which has been reintroduced by the ZDR-1. The paper addresses the issues associated with the implementation of this measure which can prevent redundancies. Another important issue discussed is the working time, particularly so the possi-

---

\* Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia.  
darja.sencur-pecek@uni-mb.si



bilities of the employer to influence its length if necessary (in particular the imposition of overtime) but also to temporarily reallocate the working hours or impose night work. Apart from the reasons for which the employer may make use of the above possibilities, other more flexible ways of reallocation introduced by the new ERA-1 are highlighted.

The paper further presents the regulation of institutes that allow internal flexibility, analyses the conditions under which they can be used and highlights the issues related to their implementation.