

## Novosti o delovnem času v trgovinski dejavnosti

Po žolčnih razpravah o odpiralnem času trgovin ob nedeljah in praznik je bil sprejet Aneks h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije, ki sicer ne posega v odpiralni čas trgovin, vendar na novo določa dodelovni čas zaposlenih v dejavnosti trgovine.

Tako so se 1. januarjem 2018 začele uporabljati spremenjene določbe KP dejavnosti trgovine, ki so bile objavljene v Uradnem listu RS št. 69/2017. Najprej pojasnilo kdo mora upoštevati določila te KP:

- KP velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti:

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
- 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
- 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili

in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

KP velja za vse delavce, ki opravljajo delo pri zgoraj navedenih delodajalcih v obsegu, kot to določa veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja.

Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta KP, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejene drugače.

KP se uporablja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

### Spremenjena določila glede delovnega časa v trgovinah:

**(delovni čas ≠ odpiralni čas!!!)**

<b>Delo ob nedeljah</b>	
Se NE sme razporediti na delo	DA, se lahko razporedi na delo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- delavec, ki skrbi za otroka do treh let starosti,</li> <li>- delavka, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka,</li> <li>- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>delavec 2 nedelji na mesec oz. 15 nedelj na leto; brez te omejitve pa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- delodajalci, katerim država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpiše obvezno opravljanje dejavnosti,</li> <li>- delodajalci, ki opravljajo javno gospodarsko službo ali tržno dejavnost na podlagi zakona,</li> <li>- delavci, ki delajo v okviru zaključenega proizvodnega procesa (priprava in izdelava hrane (npr. pekarna, slaščičarna), transport, distribucija, skladiščenje, lekarne ipd.), povezanega z osnovno trgovinsko dejavnostjo.</li> </ul> </li> <li>- <b>nosilec dejavnosti (s.p.) in njegovi družinski člani, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.</b></li> </ul>

## Delo na praznike

- 1. januar – novo leto,
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja,
- velikonočni ponedeljek,
- 1. maj – praznik dela,
- binkoštna nedelja,
- 25. junij – dan državnosti,
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje,
- 1. november – dan spomina na mrtve,
- 25. december – božič.

Se NE sme razporediti na delo	DA, se lahko razporedi na delo
<p>Nikogar, razen desno navedenih izjem</p> <p>Prepoved dela na navedene praznike je absolutna in velja za vse delavce, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>nosilec dejavnosti (s.p.) in njegovi družinski člani, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.</b></li> <li>-</li> <li>- delodajalci, katerim država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpiše obvezno opravljanje dejavnosti,                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- delodajalci, ki opravljajo javno gospodarsko službo ali tržno dejavnost na podlagi zakona,</li> <li>- delavci, ki delajo v okviru zaključenega proizvodnega procesa (priprava in izdelava hrane (npr. pekarna, slaščičarna), transport, distribucija, skladiščenje, lekarne ipd.), povezanega z osnovno trgovinsko dejavnostjo.</li> </ul> </li> </ul> <p>(primeri bencinski servisi, lekarne, pekarnice in slaščičarne pri trgovcih)</p>

## Delo na z zakonom določene proste dneve

- 2. januar – novo leto,
- 27. april – dan upora proti okupatorju,
- 2. maj – praznik dela,
- 31. oktober – dan reformacije,
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti

Se NE sme razporediti na delo	DA, se lahko razporedi na delo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- delavec, ki skrbi za otroka do treh let starosti,</li> <li>- delavka, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka,</li> <li>- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.</li> </ul>	<p>Vse (razen levo navedenih izjem)</p>

**Delodajalec lahko določi neenakomerno razporeditev delovnega časa.**

V posameznih organizacijskih enotah se lahko, če tako določa letni koledar, delovni čas neenakomerno razporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti tako, da delavčeva delovna obveznost ne bo presežala letnega pogodbeno dogovorjenega delovnega časa.

Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev.

**Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja :**

- *delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),*
- *starejšemu delavcu (199. člen),*
- *delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,*
- *delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,*
- *delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,*
- *delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.*

Tem kategorijam delavcev delodajalec ne sme niti **začasno prerazporediti delovnega časa**, kar sicer lahko stori. V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca, in sicer v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti (npr. izredna inventura, nepričakovana odsotnost delavca, prekinitev energije, če je potrebno delo zaključiti, napaka pri dobavi blaga) in se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev. Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri (3) dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim (10) delavcem.

V obeh primerih (neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa) **delovni čas, vključno z nadurnim delom, ne sme trajati več kot 56 ur tedensko**. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo. **Delodajalec je**

**dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa.**

**Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti, da presežek ur**, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, **kompenzira s prostimi urami**. Če kompenzacija s prostimi urami, zaradi narave delovnega procesa, v okviru 12-mesečnega obdobja ni možna, je delodajalec dolžan pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12-mesečnega obdobja, izplačati delavcu presežek do vključno 170 opravljenih ur v višini, kot je določena za nadure, vsako opravljeno dodatno uro pa v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, in sicer do vključno 28. 2. 2018 povečane za 45% od vključno 1. 3. 2018 pa povečane za 60 %.

V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba se opravljene ure plačajo v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100%.

**KP za delodajalce predvideva tudi pogodbeno kazen.** V primeru kršitev omejitev dela na nedelje in praznike je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu obračunati in izplačati znesek v višini **500% od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke za vsako dopolnjeno uro kršitve**.

**Delodajalec je delavcem dolžan izplačevati dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden.**

Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:

– za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni – 10 %;

– za delo v deljenem delovnem času – 20 %;

– za pripravljenost na domu – 10 %;

– za nočno delo – 75 %;

– za nadurno delo – 30 %;

– za delo na nedelje 100 %, vendar ne manj kot 5,40 EUR/uro;

– za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250%.

Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta, torej delavcu za delo na praznik ali na dan, ki je določen kot dela prost dan in je ta dan hkrati nedelja, pripada dodatek v višini 250 %.



Pripravila: Saša Pegan, svetovalka točke SPOT svetovanje Zasavje; januar 2018

*Vir: Aneks h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Ur.l.RS, št. 69/2017)*