

NADURNO DELO

KAKO PRAVILNO POSTOPATI PRI NADURNEM DELU



Ali je delavec dolžan opravljati nadurno delo?

Da, delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo preko polnega delovnega časa. Kdaj?

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Odrejanje nadurnega dela

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Čas trajanja nadurnega dela

Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Kaj to pomeni v praksi? To pomeni, da lahko v posameznem mesecu delavec naredi tudi 30 nadur, ampak moramo paziti, da v obdobju šest mesecev, povprečno mesečno dela samo 20 nadur.

Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

Komu nadurnega dela ne smemo odrediti

Delodajalec nadurnega dela ne sme naložiti:

- 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.

Vsekakor pa je delodajalec dolžan, da nadurno delo uvede šele po tem, ko je preveril vse ostale možnosti, kot npr. organizacijske spremembe, drugačen razpored delovnega časa, nove zaposlitve. Če vsi dodatni ukrepi ne prinesejo rezultata, lahko delodajalec uvede nadurno delo.

Plačilo za nadurno delo

Delavcu pripadajo dodatki za plačilo nadur. Kakšen je dodatek, določajo posamezne kolektivne pogodbe. KP za obrt in podjetništvo določa dodatek v višini 30%, v drugih KP pa najdemo dodatke tudi v višini 45 in 50%.

Ali je možna kompenzacija s prostim časom oz. v obliki koriščenja ur?

Da, a morate tudi tam upoštevati dodatek.

Nadurno delo in davčna blagajna

Delodajalci, ki pri svojem poslovanju uporabljate davčne blagajne, morate še posebej skrbno in previdno voditi evidenco nadur ter plačilo nadur, saj je iz davčne blagajne možno razbrati tudi čas trajanja dela zaposlenega.

Odrejanje nadurnega dela ob upoštevanju določila o obveznih počitkih

Dnevni počitek

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Tedenski počitek)

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

Minimalno trajanje tedenskega počitka, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.