

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



**Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije**  
**Območna organizacija Podravja**  
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02  
telefaks: (02) 234 83 13  
e-mail: [tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si](mailto:tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si)  
Spletna stran: [www.sindikatzsss-podravja.si](http://www.sindikatzsss-podravja.si)

TRR: SI56 0451 5000 0473 771  
matična številka: 5923140  
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

**Delavec sprašuje, ali je njegov delodajalec dolžan voditi evidenco delovnega časa za svoje zaposlene. V kolikor je temu tako, ga zanima, kakšne sankcije so predvidene za neizvajanje?**

---

Delovni čas je eden izmed najpomembnejših elementov delovnega razmerja. Delovni čas določi delodajalec v odvisnosti od značilnosti dejavnosti, ki jo opravlja. Kot delovni čas se šteje efektivni delovni čas, čas odmora med delom, ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektivni delovni čas pomeni čas, v katerem delavec dejansko dela oziroma je na razpolago delodajalcu (torej tudi čas pripravljenosti na opravljanje dela, ko morda ne dela zaradi razlogov na strani delodajalca) in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Odmor med delom traja 30 minut pri delavcih, ki delajo polni delovni čas, oziroma sorazmerno krajše obdobje pri delavcih, ki delajo s krajšim delovnim časom, in se všteta v delovni čas.

Polni delovni čas ne sme presegati 40 ur tedensko, kar pa ne pomeni absolutne tedenske omejitve. V primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa se namreč polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev. V teh primerih torej delovni čas lahko traja več kot 40 ur na teden, vendar nikakor ne več kot 56 ur na teden. V 2. odstavku je prav tako določen minimalni delovni čas 36 ur na teden, ki se šteje kot polni delovni čas. Izjema pri minimalnem delovnem času 36 ur je dopustna za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, kar pomeni, da imajo delavci na teh mestih enake pravice iz dela, kot če bi delali 40 ur na teden. To se lahko določi z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Zakon torej določa ureditev delovnega časa generalno, kolektivne pogodbe pa razen izjem, načeloma ne vsebujejo posebnega določila, na podlagi katerega bi delodajalec bil dolžan voditi evidenco delovnega časa, čeprav je nesporno, da je takšna evidenca potrebna.

Delodajalec bi moral sproti voditi evidence o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, delavec pa bi moral imeti pravico, da preveri točnost podatkov v evidenci. Ob tem bi delavec moral imeti pravico zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa, v primeru morebitnih nepravilnosti, pa npr. v roku 30 dni zahteval popravek le-teh. Vsekakor verjamem, da delodajalec vodi evidenco delovnega časa, na kak način pa je odvisno od primera do primera. (npr. elektronsko vodenje delovnega časa z uro, ročno vpisovanje, ipd.). Vsekakor je zelo pomembno da delavec sam skrbi za svojo evidenco opravljenih ur, kakor tudi da od delodajalca zahteva potrditev le te, saj v primeru spora (npr. glede nadurnega dela), sodišča upoštevajo samo »uradno« evidenco, potrjeno s strani delodajalca, zato je temu potrebno posvetiti veliko pozornost.

Da bi pa vam lahko konkretnije pomagali vas vljudno vabim, da se oglasite na Območni organizaciji ZSSS Podravja, Neratova 4, 2000 Maribor.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.