

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

**Spoštovani,**

**Sporno je vprašanje, ki se nanaša na ZDR 143. člen, prvi stavek, 2. Odstavka, ki določa: Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela.**

**Če bi resnično vsak delavec v dobil takšno pisno obliko za nadurno delo, bi bilo zelo lepo lepo ! Hvala**

---

Nadurno delo je izjema in se lahko delavcu naloži le v zakonsko določenih primerih. Nadurno delo terja od delavca povečane psihofizične obremenitve, zato je časovno omejeno. Delodajalec mora, ko delavcu naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, upoštevati zakonsko določene omejitve. Letna časovna omejitev nadurnega dela je 170 ur. Delavec se lahko z delodajalcem pisno dogovori o dodatnem nadurnem delu. Nadurno delo lahko tako izključno s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur na leto. Delodajalec je dolžan v primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, pridobiti pisno soglasje delavca. Zakon izrecno določa, da delavec v primeru odklonitve pisnega soglasja za nadurno delo nad 170 ur letno, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam.

Nadurnega dela ni možno uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času. Nadurno delo se lahko torej uvede le takrat, ko se delo niti z ustrezno organizacijo in delitvijo dela ali razporeditvijo delovnega časa, niti bodisi z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev ne more opraviti v polnem delovnem času.

ZDR dovoljuje, da se navedene omejitve upoštevajo kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, kar pomeni, da delavec v obdobju največ šest mesecev ne sme v povprečju delati več kot deset ur dnevno, ter ne sme opraviti več kot osem nadur

tedensko, 20 nadur mesečno, letni fond ur pa ne sme preseči 170 nadur. Na tem mestu je seveda treba upoštevati tudi določbe v zvezi z odmori in počitki.

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če le to zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče odrediti pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. In tukaj dejansko so težave, saj večina odreditve nadurnega dela ne da pisno, niti po opravljenem delu. Največji problem je, da se s takšnim ravnanjem delodajalec lahko izogiba evidenci nadur, ter posledično, če jih delavec ne dobi plačanih, delavec težko dokazuje, da je opravljal nadure. Pisna odredba nadurnega dela je tisti dokument, s katerim lahko delavec nesporno dokazuje, da je opravljal nadurno delo in posledično tudi zahteva plačilo za opravljeno nadurno delo. Nenazadnje se s tem tudi preprečuje zloraba instituta nadurnega dela.

Zakon določa, da ima pooblastilo za izvajanje nadzora nad izvajanjem tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

ZDR vsebuje kazenske določbe in sicer, da se z globo od 1500 do 4000 eurov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona in če odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona. Ne izdaja pisne odredbe o nadurnem delu vsekakor je v nasprotju z zakonom, saj zakon jasno predpisuje, da je to obveznost delodajalca, pred pričetkom nadurnega dela, oziroma najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

V takšnih primerih lahko delavec poda delodajalcu zahtevo za varstvo pravic. Žal se delavci zaradi »povračilnih« ukrepov delodajalca težko odločajo za takšno ravnanje. V primeru kršitev zakonov, drugih predpisov, kolektivnih in splošnih aktov iz področja svoje pristojnosti, bi prav tako inšpektor za delo moral izdati ureditveno odločbo. Inšpektor za delo ima po

opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost, da delodajalcu z odločbo odredi izvajanje zakona. Pomaga vam lahko tudi sindikat, vendar moramo za takšne kršitve izvesti pravočasno. Žal je večkrat tako, da se ljudje obrnejo po nasvet takrat, ko je že pozno.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.