

Natančnejše evidentiranje delovnega časa tudi v Sloveniji postaja obvezno

11/10/2019, vir: Allhours.si

Zakaj nova direktiva za evidentiranje delovnega časa?

Sodišče evropskih skupnosti je že maja letos razsodilo, da **morajo vse države članice Evropske unije obvezno vzpostaviti sisteme za evidentiranje delovnega časa**. S tem želijo zagotoviti, da bodo podjetja, ki delujejo v državah članicah, upoštevala delovno-pravne omejitve dolžine delovnika ter spoštovala ostale zakone s področja dela in socialne varnosti. **V Evropski zakonodaji in Splošni deklaraciji človekovih pravic je opredeljeno, da vsakemu zaposlenemu pripada pravica do omejitve števila delovnih ur ter pravica do dnevnega in tedenskega počitka.**

Razsodba Evropskega sodišča državam članicam nalaga obveznost zagotavljanja uživanja teh pravic v praksi, kar naj bi dosegle z uvedbo objektivnega, zanesljivega in dostopnega sistema za evidentiranje delovnega časa, ki omogoča natančno vsakodnevno merjenje delovnega časa vsakega zaposlenega. V odsotnosti tovrstnega sistema je namreč praktično nemogoče objektivno in zanesljivo preценiti, ali se pravice zaposlenih dejansko spoštujejo in izvajajo.

Katere evidence so slovenski delodajalci že dolžni voditi?

Države članice bodo odgovorne za implementacijo nove direktive, imajo pa proste roke pri izbiri in implementaciji sistema za evidentiranje delovnega časa. V Sloveniji to področje do neke mere že urejata *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)* ter *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)*. Evidentiranje delovnega časa se za posameznega zaposlenega začne z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha pogodba o zaposlitvi. Dokumente s podatki o zaposlenem pa mora delodajalec hraniti kot listino trajne vrednosti ter jo na zahtevo pristojnega organa tudi predložiti.

Delodajalci so po zakonu odgovorni za vodenje naslednjih evidenc s področja dela in socialne varnosti:

- a) evidenca o zaposlenih delavcih,
- b) evidenca o stroških dela,
- c) evidenca o izrabi delovnega časa,
- d) evidenca o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Evidenca o izrabi delovnega časa

Nova direktiva s področja evidentiranja delovnega časa se dotika predvsem evidence o izrabi delovnega časa. 18. člen *Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)* trenutno opredeljuje, da je delodajalec dolžan za posameznega delavca dnevno evidentirati:

- podatke o številu ur,
- **skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom** od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času **nadurnega dela**,
- neopravljene ure, za katere se prejema **nadomestilo plače iz sredstev delodajalca**, z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se prejema **nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov** z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se **ne prejema nadomestilo plače**,
- **število ur pri delih na delovnem mestu, za katera se šteje zavarovalna doba s povečanjem**, oziroma na katerih je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa.

Katere novosti lahko delodajalci pričakujejo?

Kot razvidno, **trenutni ZEPDSV še ne opredeljuje vodenja dnevne evidence o tem, kdaj zaposleni pride na delo in kdaj odide**, kar ovira učinkovit nadzor nad dnevnim počitkom in odmori, ki jih opredeljuje pravica delavca do dnevnega in tedenskega počitka. **V tem delu Zakona so tako pričakovane spremembe in prilagoditve v skladu z novo direktivo evidentiranja delovnega časa, ki naj bi luč ugledale še letos do konca leta.**

Ministrstvo za delo predlaga sledeče spremembe pri vpisovanju v evidenco delovnega časa:

- *podatek o času prihoda delavca na delo in odhoda z dela,*

- o času začetka in konca koriščenja odmora,
- o opravljenih urah v manj ugodnem delovnem času (nedeljsko delo, delo med prazniki, nočno delo),
- izmensko delo,
- deljen delovni čas,
- ure, opravljene v neenakomerno razporejenem delovnem času in začasno prerazporejenem delovnem času,
- ter seštevke ur za daljše obdobje (teden, mesec, leto oziroma posamezno referenčno obdobje).

Poleg tega predlaga še nekatere **pomembne spremembe zakona, ki se navezujejo na evidentiranje delovnega časa:**

1. **Vodenje evidence tudi za osebe, ki delo opravljajo na drugih pravnih podlagah,** torej študente, delo prek avtorskih in podjemnih pogodb, delo poslovodne osebe, ki ni v delovnem razmerju.
2. **Poenoten način vodenja evidence, ki bo čim bolj onemogočil fiktivno vodenje evidenc (npr. elektronsko evidentiranje delovnega časa).** Trenutno se lahko evidenca vodi v fizični ali elektronski obliki. Predvsem v fizični obliki so evidence pogosto prirejene in ne izkazujejo realnega stanja.
3. Obveznost delodajalca, da **na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani evidenco o izrabi delovnega časa ter vso delovnopravno dokumentacijo,** na podlagi katere se vpisujejo podatki v evidence.
4. **Določitev sankcije za odgovorno osebo** za primer kršitve opustitve vodenja, hrambe ali posodabljanja evidenc.
5. **Višje globe za kršitve ter pooblastilo za izrekanje glob v razponu.**

Koga bodo spremembe najbolj obremenile?

V kolikor imajo podjetja že urejeno elektronsko evidentiranje delovnega časa, verjetno novi direktivi že zadostujejo in jih te spremembe ne bi smele pretirano prizadeti.

Elektronski način vodenja evidence je transparenten in zanesljiv ter omogoča natančno beleženje prihodov, odhodov, malic ter odmorov. Elektronska evidenca je varno shranjena in lahko dostopna na sedežu podjetja oz. kraju opravljanja dela, kar izpolni obveznosti delodajalca in olajša predložitev podatkov pristojnim organom.

Spremembe bodo najbolj obremenile tista podjetja, ki trenutno nimajo vzpostavljenih nobenih sistemov za evidentiranje delovnega časa. Delovanje inšpektorata na tem področju se bo namreč z novo direktivo verjetno še zaostriilo, že sedaj pa ugotavljajo mnogo napravnosti na področju dela in socialne varnosti. Kot poroča portal [Data d.o.o.](#) je bilo v lanskem letu več kot 1.500 nepravilnosti, povezanih z evidencami, dodatno pa še 733 kršitev, povezanih z delovnim časom in zagotavljanjem odmorov/počitkov.

Do konca leta podjetjem ostaja še nekaj časa, da uredijo oz. prenovijo sisteme, ki jih uporabljajo za evidentiranje delovnega časa. **Po trenutnih ocenah bo zahtevam nove direktive najlažje ugoditi z izbiro elektronske evidence, saj omogoča:**

- natančno beleženje prihodov, odhodov, odmorov in opravljenega števila ur,
- vsebuje podatke o letnem dopustu in številu prostih dni,
- je transparentna in po možnosti vključuje revizijsko sled (kar je obenem tudi zahteva GDPR regulative),
- je fleksibilna v možnostih registracije za različne oblike dela in zaposlitve (delo od doma, delo na oddaljeni lokaciji, ipd.),
- omogoča dolgotrajno hranjenje potrebne dokumentacije,
- ter je zlahka dostopna s sedeža podjetja oz. kraja opravljanja dela.

*Špica International d.o.o., kot dolgoletni strokovnjak na področju evidentiranja delovnega časa, že več kot 30 let zagotavlja **storitev elektronske evidence** s programsko opremo **Time&Space**. Z aplikacijo **All Hours** pa že 7 let zagotavljamo **tudi sodobno evidentiranje delovnega časa v oblaku**. Naše zadovoljne stranke iz manjših in velikih podjetjih so na spremembe že pripravljene, vam pa lahko prav tako ugodno in učinkovito pomagamo vzpostaviti sistem elektronskega evidentiranja delovnega časa, še preden se zakonodaja zaostri.*