

## **PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI**

Ime in priimek: Kristina Pirman

Naslov naloge: Nadurno delo

Kraj: Ljubljana

Leto: 2008

Št. strani: 50

Št. slik: 0

Št. tabel: 10

Št. bibl. opomb: 0

Št. prilog: 1

Mentor: doc. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: nadurno delo, delovni čas, odmori in počitki, Zakon o delovnih razmerjih

Povzetek:

Naloga prikazuje zakonsko ureditev delovnega časa in nadurnega dela pri nas. Namen naloge je ugotoviti, koliko delavci poznajo to zakonsko ureditev in svoje pravice ter koliko se v realnosti ta ureditev izvaja. Ker sem v raziskavi prišla do rezultatov, da delavci ne poznajo zakonske ureditve delovnega časa, je bil temeljni cilj akcije seznanjanje delavcev z njihovimi pravicami. Eden glavnih sklepov je tudi, da se delodajalci ne držijo zakonske ureditve nadurnega dela.

Title: Overtime work

Descriptors: overtime work, working hours, breaks and rests, Employment Relationships Act.

Abstract:

Legal regulation of working hours and overtime work in Slovenia is analysed. The aim was to find how much workers know about legal regulation of employment and their rights and how much is legal regulation implemented in practise. Because the results of my research showed that workers don't know legal regulation of working hours, basic goal of my action was above all to inform workers about their rights. One of the main conclusions was also that employers ignore legal regulation of overtime work.

**UNIVERZA V LJUBLJANI**

**FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO**

**DIPLOMSKA NALOGA**

**NADURNO DELO**

**Mentor: doc. dr. Barbara Kresal**

**Kristina Pirman**

**Ljubljana 2008**

## **PREDGOVOR**

Nadurno delo je zelo razširjena oblika dela pri nas in po svetu. Delodajalci ga uporabljajo predvsem pri povečanem obsegu dela, da se delovni procesi lahko pravočasno zaključijo in s tem ne nastane ne materialna in ne finančna škoda. Delavci in delavke nadurno delo opravljajo predvsem iz finančnih razlogov, ker si s tem delom zvišajo svojo mesečno plačo. Glavno težavo nadurnega dela vidim pri njegovi zlorabi.

Problemi z zlorabo nadurnega dela se pojavljajo zlasti takrat, če delavci ne poznajo dovolj dobro zakonske ureditve nadurnega dela ali pa si ne upajo uveljavljat svojih pravic in si zato delodajalci lahko privoščijo kršitve le te ureditve. To še predvsem velja za delovna mesta, kjer so zaposleni manj izobraženi delavci, kot je delo za tekočim trakom, v gostinstvu, pri težkem fizičnem delu,... Zato je zelo pomembno, da se o tem piše in govori v javnosti, da se začnejo vsi delavci zavedati, tako svojih dolžnosti, kot svojih pravic.

V zadnjem času, ko se v Sloveniji osnovne življenjske potrebščine samo dražijo, medtem ko plače ostajajo iste, se sprašujem, če niso delavci in delavke na neki način prisiljeni k opravljanju nadur za golo preživetje. Tudi zaradi samega gospodarskega razvoja je pri nas nadurno delo prisotno že v vseh gospodarskih panogah. To lahko začnejo izkoriščati delodajalci v svojo korist, medtem ko so delavci še na slabšem.

Za to temo diplomske naloge sem se odločila, ker že približno dve leti delam prek študentskega servisa za tekočim trakom v tiskarni v Ljubljani. V tem času sem videla, kako težko delo delavke opravljajo in koliko nadur opravijo za tako malo denarja, da lahko komaj preživijo. To me je zelo prizadelo, saj sem videla ljudi, ki služijo na njihov račun in izkoriščajo njihovo neizobraženost in nevednost v svoj prid. Te delavke ne poznajo zakonov in predpisov. Tudi če bi zakone poznale, si ne bi upale upreti, saj potrebujejo mesečno plačo, pa naj bo še tako slaba, za preživetje svoje družine. Le koliko je še takih delavk in delavcev, ki ne poznajo zakonov in svojih pravic ali pa se jih ne upajo uveljavljati.

V diplomski nalogi bom skušala odgovoriti na vprašanje koliko delavci vedo o svojih pravicah in zakonski ureditvi nadurnega dela in če njihovi delodajalci upoštevajo to ureditev.

V 1. poglavju diplomske naloge bom opredelila sam pojem delovni čas in njegovo ureditev v Zakonu o delovnih razmerjih. Nato se bom predvsem osredotočila na nadurno delo. Na kratko bom predstavila tudi zakonsko ureditev odmorov in počitkov in pa mednarodno ureditev nadurnega dela.

V 2. poglavju diplomske naloge bom opisala sam problem in metodologijo raziskave. Na koncu bom predstavila rezultate in razpravo.

Na koncu diplomske naloge sledijo še sklepi in predlogi.

Za pomoč pri izdelavi diplomske naloge se zahvaljujem mentorici doc. dr. Barbari Kresal.

# KAZALO

PREDGOVOR .....	2
KAZALO .....	4
KAZALO TABEL .....	5
1 TEORETIČNI UVOD .....	6
1.1 DELOVNI ČAS .....	6
1.2 NADURNO DELO .....	8
1.3 PLAČILO NADURNEGA DELA .....	11
1.4 DODATNO DELO V PRIMERIH NARAVNE ALI DRUGE NESREČE .....	11
1.5 PREPOVED OPRAVLJANJA NADURNEGA DELA .....	12
1.6 ODMORI IN POČITKI .....	14
1.7 POSEBNOSTI ZA NEKATERE KATEGORIJE DELAVCEV .....	17
1.8 UKREPI ZA DELODAJALCE V PRIMERU KRŠITVE DOLOČB ZDR GLEDE DELOVNEGA ČASA .....	18
1.9 MEDNARODNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA V KONVENCIJAH .....	19
1.9.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD) .....	19
1.9.2 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA .....	20
1.9.3 DIREKTIVA 93/104/EC .....	20
1.10 POVPREČNO ŠTEVILO TEDENSKIH DELOVNIH UR V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE .....	21
2 PROBLEM RAZISKAVE .....	24
3 METODOLOGIJA .....	25
3.1 VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE .....	25
3.2 MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV .....	25
3.3 POPULACIJA IN VZORČENJE .....	26
3.4 ZBIRANJE PODATKOV .....	26
3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV .....	27
4 REZULTATI IN RAZPRAVA .....	28
5 SKLEPI .....	41
6 PREDLOGI .....	43
LITERATURA .....	44
POVZETEK .....	45
PRILOGE .....	47
VPRAŠALNIK .....	47

## KAZALO TABEL

Tabela št. 1: Delovni čas v EU na teden v letu 2006.....	22
Tabela št. 2: Število ur počitka, ki vam pripada v 24 urah (13)* .....	31
Tabela št. 3: Število ur počitka, ki vam pripada v sedmih zaporednih dneh (14)* .....	32
Tabela št. 4: Kam se obrniti v primeru kršenih pravic (18)* .....	32
Tabela št. 5: Povprečno število nadur, ki jih delavci naredijo na mesec (6)* .....	34
Tabela št. 6: Primeri, v katerih delavci opravljajo nadurno delo (8)* .....	35
Tabela št. 7: Način sporočitve delodajalca delavcu, da mora opravljati nadurno delo (9)*.....	36
Tabela št. 8: Kršitev pravice do počitka (15)* .....	37
Tabela št. 9: Ali imate nadurno delo plačano kot dodatek? (16)*.....	37
Tabela št. 10: Prisila s strani delodajalcev za opravljanje nadurnega dela in pravica, da se to delo odkloni (17)* .....	38

( )\* - sklicevanje na vprašanje v vprašalniku

# 1 TEORETIČNI UVOD

## 1.1 DELOVNI ČAS

Delovni čas je eden od pomembnih vidikov delovnega razmerja, saj opredeljuje čas, ki je namenjen delu delavca, hkrati pa opredeljuje tudi prosti čas, s katerim delavec prosto razpolaga.

Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona, ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektivni delovni čas je čas v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Efektivni delovni čas je tudi čas priprave na delo in zaključnih del (preoblačenje v delovno obleko, vklapljanje in izklapljanje delovnih strojev,...) in je osnova za izračun produktivnosti dela.

Pri pravnem urejanju delovnega časa je potrebno upoštevati predvsem varstveni vidik ureditve delovnega časa, saj je obremenitev delavcev odvisna od dolžine delovnega časa in od zagotovljenih odmorov in počitka. Potrebno je upoštevati tudi dejstvo, da se delodajalčeva možnost organiziranja delovnega procesa omejuje s pravno ureditvijo dolžine delovnega časa in pa dejstvo, da je plača delavca oziroma višina stroškov, ki jih ima delodajalec odvisna od dolžine delovnega časa. (Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina in Senčur Peček Darja, 2002: 508)

Polni delovni čas je podlaga za uveljavitev polnega obsega pravic iz delovnega razmerja in socialne varnosti. To je maksimalni delovni čas, v katerem delavec lahko dela v običajnih okoliščinah in ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Z zakonom se lahko določi polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne krajši od 36 ur na teden. Izjema so le delovna mesta, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare, kjer se lahko določi polni delovni čas, ki je krajši od 36 ur na teden.

Delovni čas je lahko med letom neenakomerno razporejen, če to zahtevajo narava dejavnosti oziroma organizacija dela, boljše izkoriščanje delovnih sredstev, smotrnejša izraba delovnega časa ter dokončanje določenih del oziroma nalog v določenih rokih.

V izjemnih okoliščinah (kot so prekinitev dobave energetskega virov, okvare na strojnih napravah, ovire v dobavi materiala, ovire v prometu ipd.), zaradi katerih pride do zmanjšane ali povečane obsega dela ali do prekinitve dela, se delovni čas lahko tudi med letom začasno prerazporedi.

Razporeditev delovnega časa in pogoji za začasno prerazporeditev se določijo s pogodbo o zaposlitvi. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa in ki pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo višek ur preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

Za kakovost delovnega življenja je zelo pomembno, da delavci vedo vnaprej, kdaj bodo delali in kdaj bodo prosti. Ti problemi se pojavljajo zlasti v organizacijah, kjer delo poteka nepretrgoma. Nejasnosti glede razporeditve delovnega časa povzročajo tudi ekonomski in organizacijski problemi. Zaradi rokov za izvršitev naročil organizacije izkoristijo vse pravne možnosti za prerazporejanje delovnega časa in za nadurno delo. Take prerazporeditve delovnega časa zaposlenim zelo otežujejo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Sami razlogi za prerazporeditev delovnega časa, za nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih so ekonomski, tehnološki in družbeni. Predvsem vsi potrošniki in uporabniki različnih storitev želijo, da so jim dobrine in usluge dostopne ob vsakem času. Sodobna tehnologija omogoča delavcem večjo prožnost pri urejanju in razporeditvi delovnega časa. Poznamo tudi delovni čas. To pomeni, da je začetek in konec delovnega časa in njegova razporeditev v daljšem časovnem obdobju natančno določen in delavec na njih ne more vplivati. Poznamo pa tudi spremenljivi delovni čas, kjer ima delavec možnost, da sam izbere čas, ko bo delal. (Kavar Vidmar Andreja, 1998: 87-89)

Razpored delovnih ur v tednu je pomemben sestavni del kvalitete življenja. S socialnega vidika določa dolžina delovnega časa in njegova razporeditev delavčev prosti čas in posredno



tudi njegove možnosti za izrabo glede na stopnjo vpliva samih delavcev na razporejanje delovnega časa.

V ekonomskem smislu določa dolžina delovnega časa, njegova razporeditev in izraba ur ob dani stopnji tehnologije in drugih pogojev delovnega procesa obseg proizvodnje in s tem tudi stopnjo družbenega standarda.

Razporeditev delovnega časa naj ima na delavca čimmanj negativnih vplivov. Poleg delavčevega zdravja moramo upoštevati tudi njegovo družinsko in družabno življenje, njegovo aktivnost v družbenopolitičnem delu. Tudi izobraževanje delavca ne sme biti onemogočeno.

## **1.2 NADURNO DELO**

Nadurno delo je delo, ki ga delavec opravlja v času, ki presega polni delovni čas. Pri tem gre za delo, ki ga delavec opravlja na istem, se pravi svojem delovnem mestu, z razliko, da ga opravlja izven polnega delovnega časa. Skupno vsem primerom, v katerih je dovoljeno določiti nadurno delo je, da so to izjemni primeri, ki so nepredvidljivi.

Nadurno delo po eni strani pomeni obliko prilagajanja podjetij na vse večje povpraševanje na trgu ter na pomanjkanje nekaterih delavcev na trgu delovne sile, po drugi strani pa način povečevanja zaslužka zaposlenih. Marsikdaj so nadure tudi posledica neustrezne organizacije dela. Omejevanje nadur je pomembno predvsem iz dveh vidikov: varstveni vidik, saj moramo delavcem zagotoviti dovolj počitka in odmorov, da ne ogrožamo njihovega zdravja in pa zaposlitveni vidik, saj je omejevanje nadur nek dejavnik zagotavljanja dodatnih zaposlitev, saj morajo delodajalci, če želijo, da se delovni proces zaključi, zaposliti dodatne delavce.

Po ZDR je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- 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 prekinitev 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.

Delo prek polnega delovnega časa je izjema od zakonske določbe 40-urnega tedenskega delavnika. Primeri, ko je delo preko polnega delovnega časa dopustno, so točno določeni, ker naj bi preprečevali zlorabe v škodo delavcev.

Obstajajo tudi drugi razlogi za uvedbo nadurnega dela, ki se jih določi z zakoni s posameznih področij ali s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Toda vsi ti primeri morajo biti izjemni, se pravi, da ne nastajajo praviloma glede na naravo in organizacijo delovnega procesa, da jih ni mogoče vnaprej časovno predvideti in da je nujno, da se delo opravi, ne glede na to kako je delovni čas sicer razporejen.

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela (2. odstavek 143. člena). 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 pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

» Pri določanju časovnih omejitev so se pri oblikovanju zakonskih rešitev odkrile tudi različne interesne zahteve socialnih partnerjev. Na eni strani so obstajali interesi, da se možnosti odrejanja nadurnega dela razširijo in omogoči tudi daljše trajanje nadurnega dela ter po drugi strani, da je obveznost opravljanja nadurnega dela treba urejati bolj restriktivno, z onemogočanjem razširitve razlogov in primerov v kolektivnih pogodbah in s še večjimi časovnimi omejitvami, kot so veljale po starem ZDR. Določba člena je kompromisna rešitev, ki je bila sprejeta kot rezultat usklajevanja med socialnimi partnerji v zadnji fazi obravnav zakonskih rešitev.«(Belopavlovič Nataša in drugi, 2003: 572)

Kot rezultat usklajevanja med socialnimi partnerji je poudarjanje pomembnosti pisne odreditve nadurnega dela in predhodna vročitev delavcu. Ustno odrejanje nadurnega dela je le izjemoma.

Nadurno delo se tudi časovno omejuje. Traja lahko največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto, s soglasjem delavca pa lahko nadurno delo traja največ 230 ur na leto (143. člen, 3. in 4. odstavek). Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenim z zakonom ali kolektivno pogodbo in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Tudi pri upoštevanju povprečja, bo glede na mesečno omejitev, 20 ur največje število nadur, ki ga je v skladu z zakonom dovoljeno opraviti v šestih mesecih – 120 ur. Poleg tega je v primeru določitve upoštevanja povprečne dnevne delovne obveznosti in tedenske omejitve števila ur nadurnega dela v obdobju do šestih mesecev treba upoštevati določbe ZDR, ki urejajo dnevni in tedenski počitek (155. in 156. člen). To pomeni, da je najdaljša dnevna obveznost delavca 12 oziroma 13 ur, če gre za neenakomerno razporejen delovni čas. V vsakem sedemdnevem obdobju pa mora biti zagotovljen še dodaten 24-urni tedenski počitek.

Delavec lahko odkloni delo, ki bi presegalo navedene časovne omejitve, saj zakon prepoveduje prekoračitve obsega nadurnega dela. S tako odklonitvijo, o kateri mora organizacija obvestiti inšpekcijo dela, delavec seveda ne stori kršitve delovne obveznosti.

ZDR določa, da mora v primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto (v okviru omejitve 230 ur na leto), delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca in da v primeru odklonitve pisnega soglasja, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

Novela ZDR-a iz jeseni 2007 je dopolnila 143. člen. Ta dopolnitev se mi zdi zelo pomembna, saj v novi ureditvi sili delodajalce, da pisno zabeležijo delavčeve nadure, hkrati pa tudi varuje delavca, da zaradi odklonitve nadurnega dela ne more biti kaznovan.

Kot poseben delovni pogoji se šteje delo prek polnega delovnega časa tudi v primeru, da je potrebno v določenem roku opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije; da se opravi delo za vojaške potrebe; če lahko delo dokonča le za to usposobljeni delavec na specifičnih napravah ali delavec s specialnimi znanji; če delo lahko opravljajo le delavci iz deficitarnega kadra (gasilci, vzdrževalci,...) ali delavci, ki so za posamezna dela posebej usposobljeni in če gre za remonte ali večja popravila.

### **1.3 PLAČILO NADURNEGA DELA**

Ker je delo prek polnega delovnega časa poseben delovni pogoji, delavcu pripada dodatek k plači. Po ZDR delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,
- za delo preko polnega delovnega časa,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Ta dodatek izhaja iz tega, da je za delavca nadurno delo neka dodatna obremenitev, ki je manj ugodna od običajne.

### **1.4 DODATNO DELO V PRIMERIH NARAVNE ALI DRUGE NESREČE**

Od nadurnega dela je potrebno razlikovati drugo obliko dela, dodatno delo.

Po ZDR je delavec dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno

pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

V ZDR je poudarjeno, da je dodatno delo nujno opravljati tako delavcu s polnim, kot tistemu s krajšim delovnim časom in sicer preko dogovorjenega delovnega časa. Dodatnega dela kot dela preko polnega delovnega časa pa ni potrebno opravljati delavcem, ki so naštetih v drugem odstavku 145. člena. V skladu s to določbo je delavec dolžan opravljati potrebno delo na svojem delovnem mestu ali drugo delo, da se odpravijo ali preprečijo elementarne ali druge nesreče, bodisi da je že nastopila bodisi da se neposredno pričakuje. Določba pomeni izjemo od splošne obveznosti delavca v pogodbenem delovnem razmerju, da opravlja delo na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Dodatno delo ni časovno omejeno z zakonskimi omejitvami kot nadurno delo.

Ker gre za izjemna dela prek polnega delovnega časa, se to delo ne šteje kot posebni delovni pogoj pri obračunu plače delavca, tako kot to velja za druge primere dela prek polnega delovnega časa.

## **1.5 PREPOVED OPRAVLJANJA NADURNEGA DELA**

Po ZDR se po 143. členu tega zakona nadurno delo ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Ta člen spet poudarja, da je nalaganje nadurnega dela izjema, ki jo mora delodajalec vzeti kot zadnjo možnost in pred tem preveriti vse druge možne rešitve. Delodajalec mora določiti ustrezen obratovalni oziroma poslovni čas, ki ustreza potrebam delovnega procesa. Zelo je pomembno, kako je razporeditev delovnega časa urejena v kolektivni pogodbi, predvsem kako bodo opredeljeni pogoji za začasno prerazporejanje delovnega časa.

ZDR določa posebne prepovedi nadurnega dela za posebej varovane kategorije delavcev.

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu ZDR:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen), in sicer delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let in enemu

od delavcev staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Nosečnici in materi še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, se ne sme naložiti opravljanje nadurnega dela, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,

- starejšemu delavcu (203. člen), ki se mu brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega dela,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti; pri njih velja absolutna prepoved opravljanja nadurnega dela,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, za katere je tudi določena absolutna prepoved opravljanja nadurnega dela,
- 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 142. členom tega zakona; zaradi teh razlogov tudi tem delavcem ni dopustno odrediti nadurno delo,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi, ki ima tudi absolutno prepoved opravljanja nadurnega dela.

»Drugi odstavek tega člena na enem mestu povzema in ureja vse tiste primere posebej varovanih delavcev, ki se jim iz varstvenih razlogov bodisi ne sme odrediti delo preko polnega delovnega časa ali pa ga lahko opravljajo le s svojim soglasjem. Določba se ne nanaša le na nadurno delo, temveč tudi na dodatno delo, ki bi ga delavec opravljal kot delo preko polnega delovnega časa zaradi preprečevanja ali odstranjevanja posledic elementarnih nesreč (144. člen), kot tudi na varstvo teh delavcev v primerih neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (sedmi odstavek 147. člena). Prepoved pa se ne nanaša na delo preko dogovorjenega krajšega delovnega časa po 64. členu tega zakona. Tako delo je v teh primerih odvisno od ureditve v pogodbi o zaposlitvi.«(Belopavlovič Nataša in drugi, 2003: 581)

Za določene kategorije delavcev pa velja, da se jim lahko samo ob podanem soglasju odredi delo preko polnega delovnega časa. To velja za:

- delavca, ki neguje otroka do treh let starosti (190. člen),
- delavca, ki živi sam z otrokom, ki je mlajši od sedmih let, ali hudo bolnim otrokom ali otrokom z duševno ali telesno prizadetostjo (190. člen),
- delavca, starejšega od 55 let (203. člen).

Prepoved nadurnega dela za delavce, ki delajo krajši delovni čas v posebnih primerih, ki jih ureja 66. člen ZDR, se nanaša zlasti na invalide in delavce s posebnimi starševskimi obveznostmi, ki na podlagi pravic iz socialnovarstvenih predpisov delajo krajši delovni čas. V teh primerih se delavcem prav na podlagi teh predpisov določa tudi trajanje krajšega delovnega časa, ki ga upravičuje ali preostala delovna zmožnost, medicinska rehabilitacija, ali zdravstveno stanje otroka in se jim ta čas šteje kot polni delovni čas. Zato je prepovedano tem delavcem odrediti nadurno delo ali dodatno delo.

## **1.6 ODMORI IN POČITKI**

»Odmor in dnevni ter tedenski počitek so instituti, ki posredno vplivajo na dolžino delovnega časa in na njegovo razporeditev. Delodajalci morajo pri določitvi delovnega časa upoštevati ne le maksimalni polni delovni čas in določbe o razporeditvi delovnega časa, ampak tudi minimalni dnevni in tedenski počitek. Pri izračunu efektivnega delovnega časa morajo upoštevati tudi odmor. Z zakonsko določitvijo minimalnih obdobij med dnevnim delom, med dvema zaporednima delovnima dnevnoma in v obdobju enega tedna, v katerih delavec ne sme opravljati dela, se preprečuje pretirano izčrpavanje delavčevih moči in zagotavlja varnost in zdravje delavcev. (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček, 2002: 571)

Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. To zagotavlja varnost delavcev in varovanje njihovega zdravja pri delu. Namen odmora je, da je delavec v delovnem času sposoben opraviti svoje delovne obveznosti in da se obnovijo njegove moči. V času odmora delavec ne opravlja svojih delovnih obveznosti.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom ZDR, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Delavec, ki dela manj kot štiri ure na dan ni opravičen do odmora; trajanje odmora pa je odvisen od časa, ki ga delavec preživi na delu.

Odmor se šteje kot normalni delovni čas in zanj delavec prejme plačilo, kot da bi delal. S tem je povezana tudi opredelitev delovnega časa, ki poleg efektivnega delovnega časa vključuje tudi odmor in druge opravičene odsotnosti z dela.

Odmori med delom so potrebni, sicer lahko nastopi izčrpanost in ni več volje za nadaljnjo delo. Pri fizičnem delu je možna akutna utrujenost, pri umskem in avtomatiziranem industrijskem delu pa kronična.

Po ZDR se dolžina odmora v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Ta določba govori o tem, da mora delodajalec pravico do odmora prilagoditi povečani oziroma zmanjšani dnevni delovni obveznosti delavca.

Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa in čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas. (154. člen ZDR, 4. in 5. odstavek) Četrty odstavek je namenjen predvsem delodajalcem zaradi nejasnosti, ki so se pokazale do sedaj glede organiziranja odmora med dnevnim delom. Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne zagotovi pravice do odmora.

Glede na dosedanjo ureditev te pravice v slovenski zakonodaji je bila sprejeta kompromisna rešitev ureditve pravice do odmora med socialnimi partnerji, ki je povezana tudi s 141. členom. Odmor se šteje v delovni čas (peti odstavek), delavec ima za ta čas pravico do plačila, kot da bi delal (tretji odstavek 126. člena), ne šteje pa se v efektivni delovni čas, ki je podlaga za izračun produktivnosti dela.

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.

Minimalni dnevni počitek velja absolutno in ga delodajalec mora zagotoviti delavcu, razen v izrecno določenih primerih v 158. členu ZDR.

Tega člena ni potrebno upoštevati, ko gre za delavce, ki si samostojno razporejajo delovni čas. V primeru delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, je potrebno upoštevati tudi posebno ureditev iz 196. člena tega zakona in sicer, da ima ta delavec pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

» Pravica dnevnega počitka je pomembna tako z vidika varnosti in zdravja delavca, kot tudi z vidika zagotavljanja delavčevega prostega časa, s katerim sam razpolaga. Treba jo je upoštevati tudi tedaj, ko bo delavcem odrejeno nadurno delo (143. člen) ali dodatno delo (144. člen). V primerih, ko bo delovni čas razporejen neenakomerno ali bo med koledarskim ali poslovnim letom delovni čas začasno prerazporejen, z izkazanimi potrebami po daljši dnevni delovni obveznosti, pa se v drugem odstavku predpisuje najmanj 11-urni neprekinjeni dnevni počitek v 24 urah.« (Belopavlovič Nataša in drugi, 2003: 618)

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 tem 24 uram prištejemo še 12 oziroma 11 ur dnevnega počitka, mora tedenski počitek trajati 36 oziroma 35 neprekinjenih ur. Člen počitka ne določa v koledarskem tednu, temveč v obdobju sedmih zaporednih dni; s tem se lahko dan tedenskega počitka določi kot katerikoli dan v tednu, čeprav je pri nas v Sloveniji običaj, da je ta dan nedelja, kar lahko vidimo tudi iz zakonske ureditve dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, med katerimi je tudi dodatek za delo v nedeljo.

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. Tukaj gre predvsem za primere, ko bi bilo delavcu izjemoma odrejeno nadurno delo ali prerazporejen

delovni čas na dan počitka. Primeri morajo biti utemeljeni z dobrimi razlogi in delavcu se mora počitek zagotoviti nek drugi dan.

Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. To pomeni, da ni nujno delavcu zagotoviti minimalni tedenski počitek v prvih sedmih zaporednih dneh, ampak šele v drugih sedmih dneh, seveda v ustrezno daljšem trajanju.

## **1.7 POSEBNOSTI ZA NEKATERE KATEGORIJE DELAVCEV**

Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz pete alineje prvega odstavka 52. člena tega zakona,
- z delavci, ki opravljajo delo na domu,

če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oziroma, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Ti delavci imajo določeno samostojnost pri opravljanju svojega dela, kar se kaže tudi pri razporejanju svojega delovnega časa in zaradi tega zakon delodajalce odvezuje od upoštevanja teh določb.

Glede na to, da si ti delavci sami razporejajo delovni čas, zakonskih določb v zvezi z delovnim časom ni potrebno upoštevati, potrebno pa je upoštevati splošna načela zaščite varnosti in zdravja pri delu.

## **1.8 UKREPI ZA DELODAJALCE V PRIMERU KRŠITVE DOLOČB ZDR GLEDE DELOVNEGA ČASA**

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo. Inšpektorat za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitev.

Inšpektorat za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe.

Inšpekcijski nadzor bo lahko z odločbo posegel v naslednjih primerih, ki so pomembni za obravnavano temo:

- če bo delodajalec kršil pravilo 40-urnega delavnika na teden,
- če delodajalec ne bo odredil nadurnega dela v pisni obliki pred pričetkom dela, razen če sama narava dela terja ustno ureditev,
- če bo delodajalec kršil karkoli v zvezi z prepovedjo opravljanja del preko polnega delovnega časa,
- v zvezi s kršitvami glede razporejanja delovnega časa,
- če bo delodajalec kršil delavčeve pravice glede odmora med delovnim časom,
- v primeru kršenja pravic glede počitka med zaporednimi delovnimi dnevi,
- če bo delodajalec kršil delavčeve pravice v zvezi s tedenskimi počitki.

V prvem odstavku 230. člena ZDR piše, da se z globo od 1500 do 4000 evrov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost v primerih, če se določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona; če se uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona; če se odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona; če se razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom in

če se delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen).

V prvem odstavku 231. člena ZDR piše, da se z globo od 750 do 2000 evrov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona; če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. in 190. člen); če delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen) in če starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen).

## **1.9 MEDNARODNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA V KONVENCIJAH**

### **1.9.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD)**

»Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela.«

(Novak Mitja, 2006: 19)

Slovenija je na področju delovnega časa ratificirala pet konvencij:

- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921,
- Konvencija št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji, 1948,
- Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957,
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970,
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom.

Konvencija št. 14 in 106 predvidevata tedenski počitek v minimalnem trajanju 24 neprekinjenih ur v okviru sedemdnevnega obdobja. Dan tedenskega počitka naj bi se ujemal z dnevom počitka po tradiciji ali običajih vsake države podpisnice.

Temeljni cilj Konvencije št. 132 je zagotoviti plačan letni dopust v minimalnem trajanju treh tednov.

## **1.9.2 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA**

Evropsko socialno listino je sprejel Svet Evrope leta 1961, revizija listine pa je bila narejena leta 1996. Slovenija je sprejela Evropsko socialno listino leta 1999. Listina ureja 31 ekonomskih in socialnih pravic.

Za urejanje delovnega časa sta v Evropski socialni listini pomembna 2. in 4. člen.

V 2. členu je določeno, da se pogodbenice, da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do pravičnih pogojev dela, zavezujejo, da:

- določijo plačane državne praznike,
- določijo najmanj štiritedenski plačani letni dopust,
- zagotavljajo tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka,
- zagotavljajo, da delavci, ki opravljajo nočno delo, prejemajo ugodnosti zaradi posebne narave svojega dela.

V 4. členu je določeno, da se delavcem prizna pravica do višjega plačila za nadurno delo, razen v določenih izjemnih primerih.

## **1.9.3 DIREKTIVA 93/104/EC**

Temelječ na Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejeti v Strasbourgu leta 1989, je Svet Evrope po več letih pogajanj 23.11.1993 sprejel direktivo o določenih

vidikih delovnega časa. Direktiva ureja minimalno trajanje počitka med delovnim časom, maksimalno tedensko število delovnih ur in minimalno trajanje tedenskega počitka.

V 3. in 5. členu direktive je določeno, da ima vsak delavec, na vsako sedemdnevno obdobje, pravico do minimalnega neprekinjenega obdobja počitka, ki traja 24 ur, ter da ima delavec pravico do najmanj 11 ur dnevnega počitka.

V 4. členu direktive je določeno, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki zagotavljajo vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od 6 ur, pravico do odmora. Podrobnosti odmora, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, so določene v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnima partnerjema oziroma, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.

V 6. členu direktive je določeno, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki zagotavljajo, skladno s potrebo po zaščiti varnosti in zdravja delavcev, da je:

- tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi in upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnima partnerjema
- in povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.

## **1.10 POVPREČNO ŠTEVILO TEDENSKIH DELOVNIH UR V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE**

Glede na raziskavo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eiro), ki so jo izvedli med 27 državami članicami EU v letu 2006, je povprečni redno zaposleni Evropejec star 40 let in v povprečju dela 38,7 ur na teden. Največ tedenskih delovnih ur naredijo trgovci, sledijo pa jim zdravniki. Povprečno si lahko državljani članic EU privoščijo 25,3 dneva plačanega dopusta. Prebivalci vzhodne in južne Evrope delajo največ, v državah osrednjega in severnega dela celine pa so vajeni krajših delovnih časov.

Upoštevajoč vse nadure na rednem delovnem mestu, so se na vrh lestvice, za leto 2006, zapisali Latvijci z 42,1 ure tedenskega dela, pred Romuni (41,7 ur na teden) in Avstrijci (41,3 delovne ure na teden). Slovenija se je s 40,6 delovnimi urami na teden znašla v prvem delu

lestvice, najmanj pa so delali Francozi – 37,6 ur na teden, kar je 4,5 ure manj od najbolj produktivnih na lestvici.

Tabela št. 1: Delovni čas v EU na teden v letu 2006

Države	Delovne ure na teden
Bolgarija	40
Estonija	40
Grčija	40
Madžarska	40
Litva	40
Latvija	40
Malta	40
Poljska	40
Romunija	40
Slovenija	40
Irska	39
Luksemburg	39
Avstrija	38,8
Slovaška	38,8
Španija	38,5
Portugalska	38,2
Ciper	38
Češka	38
Italija	38
Švedska	37,8
Nemčija	37,7
Belgija	37,6
Finska	37,5
Nizozemska	37,5
Norveška	37,5
Velika Britanija	37,3

Danska	37
Francija	35

(Delo.si)



## 2 PROBLEM RAZISKAVE

Kot sem povedala že v predgovoru, sem pobudo za diplomsko nalogo dobila med opravljanjem študentskega dela v tiskarni v Ljubljani. Sama sem videla, da večino delavcev opravlja zelo veliko nadur in da so jim bile kršene določene pravice. Veliko delavcev mi je reklo, da po tolikih nadurah komaj pridejo čez mesec. Bila sem zelo presenečena nad višino njihove plače. Sama bi zelo rada ugotovila razloge, kako si lahko delodajalec to privošči, kar sem po eni strani tudi želela zvedeti iz te raziskave. V raziskavo sem želela vključiti predvsem poklice pri katerih je značilno, da se opravlja nadurno delo, čeprav je dandanes to značilno že skoraj za vse poklice. V moji raziskavi so sodelovali predvsem zaposleni v tiskarni, se pravi delavci za tekočim trakom. Vključila pa sem tudi natarkarje, prodajalce in pomožne delavce.

Moje glavno vprašanje, na katerega sem želela v raziskavi odgovoriti, je ali delavci poznajo svoje pravice glede nadurnega dela in zakonsko ureditev. Zanimalo me je tudi koliko ur nadurnega dela v povprečju delavci opravijo na mesec in iz katerih razlogov.

Hipoteze:

H1: Delavci dobro poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in svoje pravice.

H2: Delavci opravljajo nadurno delo samo v izjemnih primerih in samo v omejenem številu ur, kot določa zakon.

H3: Delodajalci se držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela.

## **3 METODOLOGIJA**

### **3.1 VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE**

Raziskava je v prvi vrsti kvantitativna, saj sem zbirala številčne podatke o tem koliko delavci poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in kako pogosto opravljajo nadurno delo in v katerih primerih.

Raziskava je tudi deskriptivna, saj skuša kvantitativno opredeliti znanje delavcev na področju nadurnega dela in kvaliteto njihovega delovnega življenja.

Neodvisne spremenljivke v raziskavi so:

- spol (moški ali ženski),
- starost (20-30 let, 30-40 let, 40-50 let, 50-60 let in 60 ali več),
- izobrazba (osnovna šola ali manj, srednja poklicna ali strokovna šola, višja ali visoka šola, univerza in magisterij ali doktorat).

Odvisne spremenljivke v raziskavi so:

- povprečno število nadurnega dela na mesec (nič, 1-5, 5-10, 10-15, 15-20 in več kot 20),
- primeri, v katerih se opravlja nadurno delo (ko se izjemoma zelo poveča obseg dela, če je to nujno, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, ko šef tako ukaže, zaradi dodatkov in s tem višje plače in iz solidarnosti),
- sporočilo o opravljanju nadurnega dela (ustno, pisno, včasih ustno, včasih pisno, ponavadi pisno, če pa to ni možno pa ustno),
- kršena pravica do počitka (da, s strani delodajalca, da, ker sem sam-a tako želel-a, ne),
- nadurno delo plačano kot dodatek (da, ne, samo določeno število ur).

### **3.2 MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV**

Merski instrument v raziskavi je bil vprašalnik. Vprašalnik je sestavljen iz devetnajstih vprašanj, od tega jih je štirinajst zaprtega tipa, pet pa odprtega. V prvem delu vprašalnika so

predvsem splošni podatki kot so spol, starost, izobrazba in naziv delovnega mesta. V drugem delu so vprašanja o opravljanju nadurnega dela in poznavanju zakonske ureditve le-tega. V tretjem delu so vprašanja glede počitka, ki pripada delavcu. V četrtem delu pa me predvsem zanima, če delavci vedo na koga se obrniti, če so jim bile pravice kršene in tudi če bi si to upali storiti.

### **3.3 POPULACIJA IN VZORČENJE**

Iz celotne populacije sem vzela vzorec 30 delavcev in sicer 17 moških in 13 žensk. Večino subjektov sem spraševala med svojim študentskim delom v tiskarni v Ljubljani. V raziskavo sem vključila tudi natararje in prodajalce, ki jih poznam iz mojega kraja, Ljubljana-Polje. Vprašalnike sem dajala v izpolnitev med 1.4. 2008 in 15.4. 2008.

Vzorec je neslučajnostni in priročni, saj sem iz populacije vzela predvsem delavce s katerimi sem delala v tiskarni in pa ljudi, ki sem jih poznala iz svojega kraja. Do osipa ni prišlo, saj je vsak rade volje rešil vprašalnik, tako, da sem razdelila 30 vprašalnikov in nazaj dobila 30 rešenih vprašalnikov.

### **3.4 ZBIRANJE PODATKOV**

Zbiranje podatkov je potekalo tako, da sem v tiskarni in pa v svojem kraju tridesetim ljudem razdelila vprašalnike, ki so mi jih potem rešene vrnil nazaj. Zanimivo je to, da so vsi rešili vprašalnike na svojem delovnem mestu. Podatke sem zbirala med 1.4.2008 in 15.4. 2008. Podatke sem zbirala sama. Reakcije nekaterih vprašanih so bile na začetku nezaupljive, saj niso vedeli komu bo ta vprašalnik prišel v roke, toda ko sem jim povedala, da je popolnoma anonimen in bo uporabljen le za moje raziskovalne namene, so vsi rešili vprašalnik. Nekateri so se ustrašili ob vprašanjih, ki so zahtevala njihovo znanje, toda potem sem jim razložila, da je to moj namen, da vidim koliko delavci poznajo svoje pravice.

### **3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV**

Zbrane podatke sem obdelala in analizirala kvantitativno. Sama obdelava podatkov je bila ročna. Seštela sem koliko vprašanih je podalo določen odgovor v vprašalniku in to izrazila v odstotkih s katerimi sem lahko potrdila oziroma zavrnila hipotezo.

## 4 REZULTATI IN RAZPRAVA

V prvem delu vprašalnika so splošni podatki. Izmed 30 vprašanih je bilo 17 moških (56,67%) in 13 žensk (43,33%).

Največ vprašanih je starih med 30-40 let in to kar 33,33% (10 vprašanih), sledijo jim vprašani stari med 20-30 let in sicer jih je 26,67% (8 vprašanih), 20% vprašanih (6 vprašanih) je starih med 40-50 let in prav tako 20% (6 vprašanih) je starih med 50-60 let.

Največ kar 86,67% vprašanih (26 posameznikov) ima opravljeno srednjo poklicno ali strokovno šolo, le 10% (3 vprašani) imajo opravljeno le osnovno šolo ali manj in le 3,33% (1 vprašani) ima opravljeno višjo ali visoko šolo.

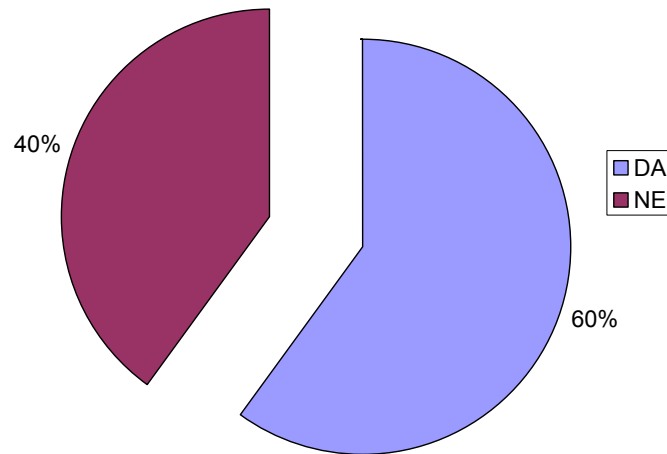
Največ vprašanih je tiskarjev in sicer 23,33% (7 vprašanih), nato je 20 % natakarjev (6 vprašanih), sledijo jim knjigovezi z 16,67% (5 vprašanih), 13,33% (4 vprašani) so pomožni delavci, 10% (3 vprašani) so prodajalci, 6,67% (2 vprašani) sta receptorja nato pa jim sledijo še po 3,33% oziroma eden vprašani lepilec, voznik kombiniranega vozila in kuharski pomočnik.

Moja prva hipoteza je, da delavci dobro poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in svoje pravice.

Na vprašanje, če vedo koliko je z zakonom določeno največje število nadur na dan/ teden/ mesec, jih je kar 76,67% (23 vprašanih) odgovorilo, da vedo in 23,33% (7 vprašanih) da ne vedo. Od vseh, ki so odgovorili, da vedo pravilni odgovor jih je le 60% (18 vprašanih vedelo odgovor na podvprašanje koliko nadur se lahko naredi na mesec. Pravilni odgovor je 20. 10% (3 vprašani) so odgovorili 25 ur in 6,67% (2 vprašani) 40 ur.

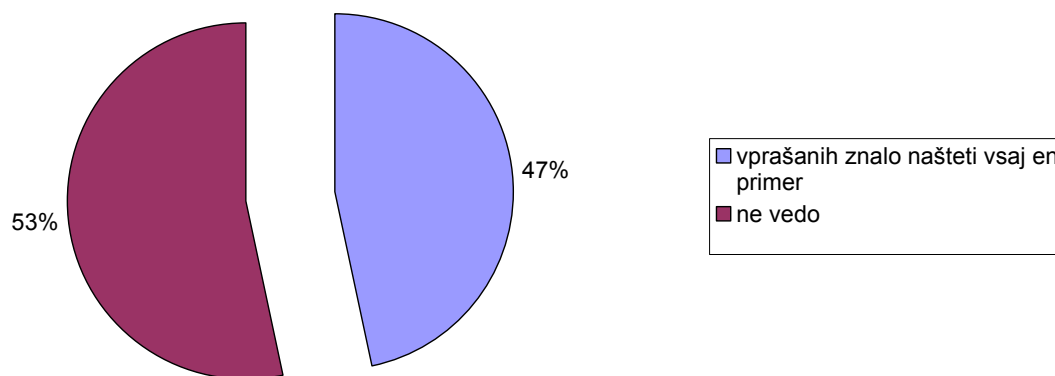
Le 60% vprašanih je vedelo koliko nadur se lahko opravi na mesec. To je izredno malo, saj menim, da mora vsak delavec poznati svoje pravice, da je do njih upravičen in da jih delodajalci ne začnejo izkoriščati v svoj prid.

Grafikon 1: Ali delavci vedo, koliko je z zakonom določeno največje število nadur na dan / teden / mesec?



Na vprašanje, če vedo v katerih primerih zakon določa, da je delavec dolžan, na zahtevo delodajalca, opravljati nadurno delo, jih je najprej kar 56,67% (17 vprašanih) odgovorilo da vedo, 43,33% (13 vprašanih) pa da ne vedo in niso odgovarjali na podvprašanje. Vendar se je tu zataknilo pri podvprašanju, kjer naj bi našteali vsaj dva primera, ki jih določa zakon. Le 1 vprašani (3,33%) je to pravilno naredil. 46,67% oziroma 14 vprašanih je pravilno dopolnilo vprašanje samo z enim primerom in 6,67% (2 vprašana) pa nista znala našteji niti enega primera.

Grafikon 2: Ali delavci vedo, v katerih primerih zakon določa, da je delavec dolžan, na zahtevo delodajalca, opravljati nadurno delo?



Pri tem vprašanju pa sem dobila zelo slabe rezultate, saj je le 3,33% vprašanih znalo naštet dva primera določena z zakonom, v katerih je delavec dolžan opravljati nadurno delo. Delavci torej opravljajo nadurno delo na zahtevo delodajalca, kar gre spet delodajalcem v prid, saj ne vedo, kdaj lahko nadurno delo odklonijo in kdaj ne. Vprašani so pod primeri največkrat izpostavili izjemno povečan obseg dela in preprečitev materialne škode. Ostalih primerov pa ni nobeden omenil.

Pri vprašanju, če vedo katerim delavcem delodajalec ne sme naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa jih je 66,67% (20 vprašanih) odgovorilo, da vedo in 33,33% (10 vprašanih), da ne vedo in tudi niso odgovarjali na podvprašanje. Pri podvprašanju, kjer je bilo potrebno naštet vsaj dva primera teh delavcev jih je 56,67% (17 vprašanih) pravilno naštel oba primera, 1 vprašani oz. 3,33% je napisal samo en primer, dva vprašana oz. 6,67% pa sta zgrešila oba primera.

56,67% vprašanih je znalo naštet dva primera delavcev, ki se jim ne sme naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa. Vprašani so največkrat izpostavili starejše, invalide, mamice z majhnimi otroci in nosečnice. Tudi ta odstotek je izredno majhen, saj menim, da bi moral vsak delavec vedeti, kdaj mu delodajalec ne sme naložiti opravljanje nadurnega dela.

Grafikon 3: Ali delavci vedo katerim delavcem, delodajalec ne sme naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa?

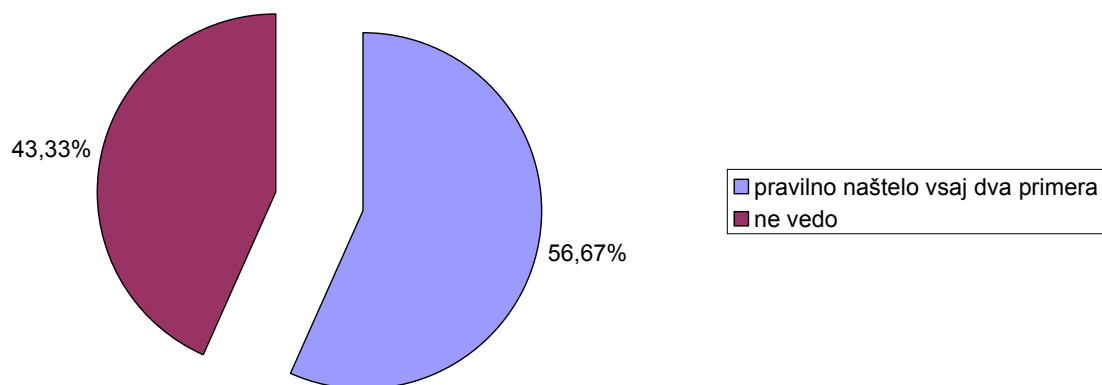


Tabela št. 2: Število ur počitka, ki vam pripada v 24 urah (13)\*

Število ur počitka	Število vprašanih	% vprašanih
0 ur	0	0
8 nepretrganih ur	8	26,67
10 nepretrganih ur	1	3,33
12 nepretrganih ur	21	70
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

70% vprašanih je odgovorilo pravilno in sicer, da jim v obdobju 24 ur pripada 12 nepretrganih ur počitka. Ostali so odgovorili napačno in sicer jih je 26,67% odgovorilo, da jim pripada 8 nepretrganih ur, 3,33% pa jih je odgovorilo 10 nepretrganih ur. Tudi tu bi bilo za pričakovati, da bodo vsi od vprašanih vedeli koliko ur počitka jim pripada, saj je to ena od njihovih glavnih pravic, čeprav jih je večina vedela pravilni odgovor.



Tabela št. 3: Število ur počitka, ki vam pripada v sedmih zaporednih dneh (14)\*

Število ur počitka	Število vprašanih	% vprašanih
0 ur	0	0
8 nepretrganih ur	0	0
12 nepretrganih ur	0	0
16 nepretrganih ur	1	3,33
24 nepretrganih ur	13	43,33
48 nepretrganih ur	16	53,33
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Kar 53,33% vprašanih je odgovorilo, da jim pripada v sedmih zaporednih dneh 48 nepretrganih ur počitka, vendar to ni pravilen odgovor. Pravilno je odgovorilo 43,33% vprašanih in sicer, da jim v tem obdobju pripada 24 nepretrganih ur počitka. Samo eden oziroma 3,33% vprašanih je odgovoril, da jim pripada v tednu dni le 16 nepretrganih ur počitka. Večina delavcev je torej odgovorila napačno, vendar pa vidim dobro stran v tem, da so se končno enkrat zmotili v svojo korist. Večina delavcev sicer ima na teden dva prosta dneva, ponavadi vikend, vendar pa to ni določeno z zakonom.

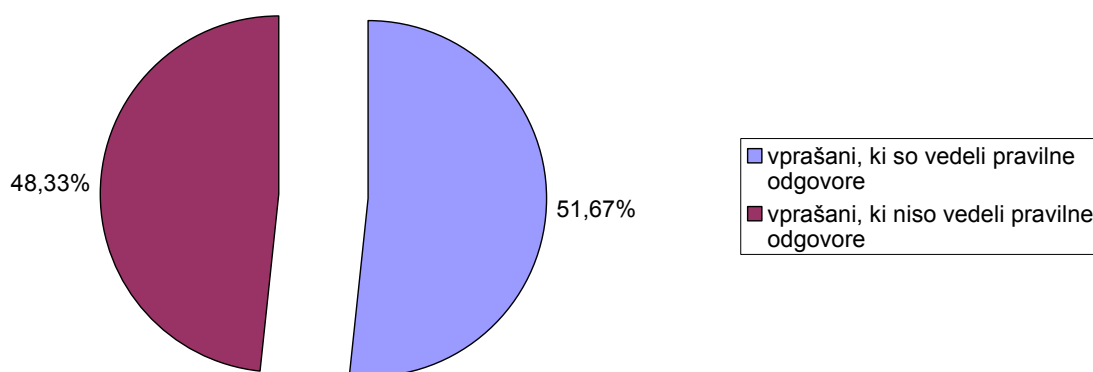
Tabela št. 4: Kam se obrniti v primeru kršenih pravic (18)\*

Institucije	Število vprašanih	% vprašanih
na sodelavce oziroma sindikat delavcev	3	10
na delodajalca	2	6,67
na inšpekcijo dela	23	76,67
drugo: ne vem na koga	2	6,67
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

76,67% vprašanih je odgovorilo pravilno in sicer, da naj se v primeru, ko so nam kršene pravice na delovnem mestu obrnemo na inšpekcijo dela. 10% vprašanih je odgovorilo, da naj se v tem primeru obrnemo na delavce oziroma sindikat dela. Po 6,67% vprašanih pa je odgovorilo, da naj se obrnemo na delodajalca in isti odstotek, da ne vedo na koga se obrniti.

V vseh šestih vprašanjih, ki so se vezale na znanje delavcev glede zakonske ureditve nadurnega dela in njihovih pravic, je v povprečju 51,67% vprašanih vedelo pravilni odgovor. Torej se pravi, da je hipoteza, ki pravi, da delavci dobro poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in svoje pravice zavrnjena.

Grafikon 4: Vsa vprašanja vezana na znanje delavcev glede zakonske ureditve nadurnega dela in njihovih pravic.



Hipotezo sem zavrnila zato, ker mislim, da je premajhen odstotek delavcev poznalo svoje pravice. Iz rezultatov sklepam, da niso vsi delavci pri svojih delodajalcih poučeni o pravicah, ki jim pripadajo. Že iz prvega vprašanja sklepam, da 40 % vprašanih ni vedelo oziroma ni bilo poučenih s strani delodajalca, koliko nadur lahko opravijo na mesec. To je neko osnovno znanje, še posebej pri poklicih, kjer se opravlja nadurno delo. Pri vprašanju delavcev, če vedo v katerih primerih zakon določa, da je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo, pa je samo eden vprašani znal naštetih vsaj dva taka primera. Teh informacij delavci torej niso prejeli ne od delodajalca, ne od sindikata in ne od medijev pri nas. Torej si morajo delavci sami poiskati informacije o svojih pravicah in se o njih podučiti.

Rezultati so bili dobljeni iz vzorca 30 vprašanih, tako da zajemajo le določen spekter delavcev. Rezultati bi bili dosti bolj točni, če bi zajeli večino populacije oziroma večji vzorec

delavcev, saj ima pri mojih vprašanih 13 delavcev istega delodajalca in je bilo od njih pričakovati podoben odgovor.

Pri moji drugi in tretji hipotezi bom rezultate predstavila skupaj, saj se vežejo na ista vprašanja in na koncu potrdila oziroma zavrgla hipotezi. Moja druga hipoteza je, da **delavci opravljajo nadurno delo samo v izjemnih primerih in samo v omejenem številu nadur**. Tretja hipoteza pa je, da **se delodajalci držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela**.

Tabela št. 5: Povprečno število nadur, ki jih delavci naredijo na mesec (6)\*

<b>Povprečno število nadur na mesec</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
0 ur	2	6,67
1-5 ur	0	0
5-10 ur	4	13,33
10-15 ur	4	13,33
15-20 ur	4	13,33
več kot 20 ur	16	53,33
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

53,33% vprašanih opravi v povprečju na mesec več kot 20 nadur, kar je v nasprotju z zakonom, kjer piše, da lahko delavci opravijo na mesec največ 20 nadur. Po 13,33% vprašanih je odgovorilo, da opravijo na mesec približno 15-20 nadur in od 10-15 nadur. Isti odstotek delavcev je odgovorilo, da opravijo na mesec 5-10 nadur. 6,67% delavcev je odgovorilo, da na mesec ne opravijo nobene nadure.

Tabela št. 6: Primeri, v katerih delavci opravljajo nadurno delo (8)\*

<b>Primeri, v katerih se opravlja nadurno delo</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
ko se izjemoma zelo poveča obseg dela	7	23,33
če je to nujno, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi	1	3,33
ko šef tako ukaže	8	26,67
zaradi dodatkov in s tem višje plače	11	36,67
iz solidarnosti	3	10
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

36,67% vprašanih opravlja nadurno delo zaradi dodatkov in s tem višje plače. 26,67% vprašanih opravlja nadurno delo, ko šef tako ukaže. 23,33% vprašanih opravlja nadurno delo, ko se izjemoma zelo poveča obseg dela. 10% vprašanih opravlja nadurno delo iz solidarnosti in 3,33% vprašanih, če je to nujno, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi. Se pravi, da 36,66% vprašanih opravlja nadurno delo v primerih, ki jih določa zakon in sicer je to prvi, drugi in peti primer. 63,34% vprašanih pa ne opravlja nadurnega dela v primerih, ki jih določa zakon in sicer je to tretji in četrti primer.

Po zadnjih dveh tabelah lahko drugo hipotezo, da delavci opravljajo nadurno delo samo v izjemnih primerih in samo v omejenem številu nadur, zavrnamo. To je vidno iz rezultatov, da 53,33% vprašanih opravlja več kot 20 ur nadurnega dela na mesec, kar menim, da je pogojeno s tem, da se delodajalci držijo določenih rokov in želijo imeti kar zelo velik obseg dela narejenega v zelo omejenem času, da si tako povečajo finančna sredstva. Da lahko to hipotezo zavrnamo je vidno tudi iz rezultatov, da kar 63,34% vprašanih ne opravlja nadurnega dela v primerih, ki jih določa zakon. Največje število vprašanih opravlja nadurno delo zaradi dodatkov in s tem višje plače, kar je pri nas zelo pogosto, saj se cene osnovnih življenjskih potrebščin samo dražijo, medtem, ko se plače višajo zelo počasi ali pa se celo ne. Delež

revnih ljudi pri nas zelo narašča, zato menim, da veliko ljudi opravlja nadurno delo za golo preživetje sebe in svoje družine, kar je vidno tudi iz rezultatov.

Tabela št. 7: Način sporočitve delodajalca delavcu, da mora opravljati nadurno delo (9)\*

<b>Način sporočitve</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
ustno	20	66,67
pisno	2	6,67
včasih ustno, včasih pisno	3	10
ponavadi pisno, če pa to ni možno pa ustno	1	3,33
drugo: šef me sploh ne vpraša, ampak kar določi nadurno delo	1	3,33
drugo: sam se ponudim, zaradi dodatka pri plači	3	10
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

66,67% vprašanih je odgovorilo, da jim nadrejeni ustno sporoči, da morajo opravljati nadurno delo. To seveda ni v skladu z zakonom, kjer piše, da mora delodajalec pisno obvestiti delavce o opravljanju nadurnega dela, razen če to ni mogoče, lahko sporočijo ustno. 10% vprašanih je odgovorilo, da jim nadrejeni včasih ustno, včasih pisno sporoči o opravljanju nadurnega dela in tudi 10% vprašanih je odgovorilo, da se sami ponudijo za nadurno delo, zaradi dodatka pri plači. Samo 6,67% vprašanih je odgovorilo, da jim nadrejeni pisno sporoči o opravljanju nadurnega dela, kar je v skladu z zakonom. 3,33% vprašanih pravi, da jim vodilni ponavadi pisno, če pa to ni možno pa ustno sporoči o opravljanju nadurnega dela. Tudi 3,33% oziroma eden vprašani je odgovoril, da ga nadrejeni sploh ne vpraša, če bi želel opravljati nadurno delo, ampak ga kar sam določi za opravljanje le tega.

Tabela št. 8: Kršitev pravice do počitka (15)\*

<b>Kršitev pravice do počitka</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
da, s strani delodajalca	14	46,67
da, ker sem sam-a tako hotel-a	5	16,67
ne	11	36,67
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

46,67% vprašanih je odgovorilo, da jim je pravica do počitka že bila kršena in sicer s strani delodajalca. 36,67% vprašanih pravi, da jim pravica do počitka ni bila nikoli kršena. 16,67% vprašanih pa pravi, da jim je pravica do počitka že bila kršena in sicer, ker so sami tako hoteli. Večina od teh 16,67% vprašanih mi je povedalo, da so tako hoteli zaradi dodatka pri plači. To je spet pogojeno s tem, da imajo delavci zelo nizke plače in jih delodajalci lahko izkoriščajo za opravljanje nadurnega dela. Delodajalec v nobenem primeru ne bi smel kršiti delavčeve pravice do počitka.

Tabela št. 9: Ali imate nadurno delo plačano kot dodatek? (16)\*

<b>Nadurno delo plačano kot dodatek</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
da	14	46,67
ne	11	36,67
samo določeno število ur	5	16,67
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

46,67% vprašanih je odgovorilo, da ima nadurno delo plačano kot dodatek, kar je v skladu z zakonom. 36,67% vprašanih pravi, da nadurnega dela nimajo plačanega kot dodatek. 16,67% vprašanih pa je odgovorilo, da imajo samo določeno število ur plačanih kot dodatek. 36,67% vprašanih, ki nadurnega dela nimajo plačanega kot dodatek, mi je povedalo, da so jim te ure plačane kot normalne delovne ure. 16,67% vprašanih, ki dobijo samo določeno število ur plačanih kot dodatek, pa mi je povedalo, da dobijo samo toliko nadur plačanih kot dodatek, kot jih je zakonsko določeno, da jih delavec sme imeti na mesec. Viška ur imajo plačane kot

normalne delovne ure. To seveda ni presenetljivo, glede na rezultat, ki sem ga dobila, da kar 53,33% vprašanih v povprečju opravi več kot 20 nadur na mesec, kar je zakonsko določena meja.

Tabela št. 10: Prisila s strani delodajalcev za opravljanje nadurnega dela in pravica, da se to delo odkloni (17)\*

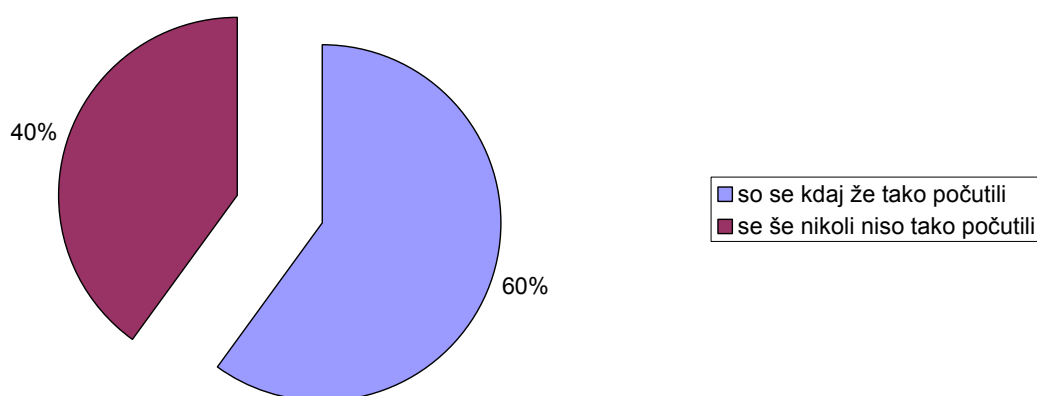
<b>Prisila s strani delodajalcev in pravica do odklonitve</b>	<b>Število vprašanih</b>	<b>% vprašanih</b>
v nekaterih primerih sem že čutil-a pritisk delodajalcev	10	33,33
vem, da imam to pravico in sem jo tudi že izkoristil-a	6	20
vem, da imam to pravico, vendar je še nisem izkoristil-a	8	26,67
nisem vedel-a, da imam to pravico	5	16,67
drugo: nikoli ne odklonim opravljanje nadurnega dela	1	3,33
<b>Skupaj:</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

33,33% vprašanih je odgovorilo, da je v nekaterih primerih že čutilo pritisk delodajalcev, da opravljajo nadurno delo. 26,67% vprašanih je odgovorilo, da vedo, da imajo pravico, da nadurno delo odklonijo, vendar je še niso izkoristili. 20% vprašanih pravi, da vedo, da imajo to pravico in so jo tudi že izkoristili. 16,67% vprašanih je odgovorilo, da ni vedelo, da imajo pravico odkloniti opravljanje nadurnega dela. 3,33% oziroma eden vprašani pa pravi, da nikoli ne odkloni opravljanje nadurnega dela.

Zanimivi so tudi rezultati pri vprašanju, če se delavci kdaj počutijo, da se bodo zamerili delodajalcu oziroma, da bodo izpostavljeni neugodnim razmeram na delovnem mestu, če bodo zavrnili opravljanje nadurnega dela. Kar 60% oziroma 18 vprašanih je odgovorilo, da se tako počutijo in da je to tudi velik razlog za opravljanje nadurnega dela. Le 40% oziroma 12

vprašanih pa pravi, da se nikoli ne počutijo, da se bodo z odklonitvijo nadurnega dela zamerili delodajalcu.

Grafikon 5: Ali se delavci kdaj počutijo, da se bodo zamerili delodajalcu oziroma, da bodo izpostavljeni neugodnim razmeram na delovnem mestu, če bodo zavrnili opravljanje nadurnega dela?

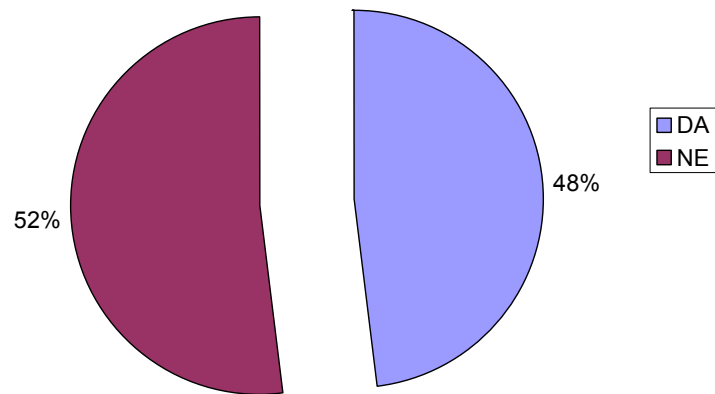


Mojo tretjo hipotezo, da se delodajalci držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela, lahko **zavrnamo** že po zavrnitvi druge hipoteze in po tem, da je v povprečju kar **52%** vprašanih odgovorilo, da se njihovi delodajalci ne držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela.

Tukaj se mi poraja vprašanje kakšno vlogo ima pri nas inšpekcija dela in da niso morda kazni v zakonu za take kršitve preblage, da si delodajalci še zmeraj lahko privoščijo kršitev delavčevih osnovnih pravic. Delavci se bojijo o tem spregovoriti, ker se bojijo za svoje delovno mesto, toda zakon bi jih moral zaščititi in jim omogočiti uresničevanje njihovih pravic. Delodajalci na vse to gledajo z napačne strani. Pravijo, da delodajalca spoznaš po mnenju njegovih delavcev. Delodajalci bi morali delavce nagrajevati in jim omogočiti delo v prijetni klimi, saj se bo le na ta način njihova produktivnost povečala, kar je glavni motiv delodajalcev.



Grafikon 6: Ali se delodajalci držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela, po mnenju vprašanih?



Vsi ti rezultati so dobljeni iz vzorca 30 oseb iz celotne populacije vzorcev. Zelo pomembna omejitev dobljenih ugotovitev je tudi ta, da ima od teh 30 oseb, 13 oseb istega delodajalca, kar je vplivalo na rezultate, saj so bili odgovori teh oseb podobni, tako da je ugotovitve zelo težko posplošiti na celotno populacijo.

## 5 SKLEPI

1. Moja prva hipoteza, da delavci poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in svoje pravice je zavrnjena, saj v povprečju kar 48,33% vprašanih ni vedelo pravilne odgovore.

To sklepamo iz naslednjih podatkov:

- 60% vprašanih je vedelo, da se lahko naredi največ 20 nadur na mesec,
- samo eden vprašani je znal naštet dva primera, ki jih določa zakon, v katerih je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo,
- 56,67% vprašanih je pravilno naštel dva primera delavcev, ki jim delodajalec ne sme naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa,
- 70% vprašanih je vedelo, da jim v obdobju 24 ur pripada 12 nepretrganih ur počitka,
- 43,33% vprašanih je vedelo, da jim v sedmih zaporednih dneh pripada 24 nepretrganih ur počitka,
- 76,67% vprašanih je vedelo, da naj bi se v primeru kršitve njihovih pravic obrnili na inšpekcijo dela.

2. Mojo drugo hipotezo, da delavci opravljajo nadurno delo samo v izjemnih primerih in v omejenem številu nadur, lahko zavrnemo, kar je vidno iz naslednjih sklepov:

- 53,33% vprašanih opravi na mesec v povprečju več kot 20 ur nadurnega dela, kar je v nasprotju z zakonom,
- 36,67% vprašanih opravlja nadurno delo zaradi dodatkov in s tem višje plače,
- 66,67% vprašanih je odgovorilo, da jim šef ustno sporoči, da morajo opravljati nadurno delo,
- 46,67% vprašanih je odgovorilo, da jim je bila pravica do počitka že kršena in sicer s strani delodajalca,
- 36,67% vprašanih pravi, da nadurnega dela nimajo plačanega kot dodatek, pač pa kot navadne delovne ure,
- 33,33% vprašanih je odgovorilo, da je v nekaterih primerih že čutilo pritisk delodajalcev, da opravlja nadurno delo,

- 60% vprašanih je odgovorilo, da se počutijo, da se bodo zamerili delodajalcu oziroma da bodo izpostavljeni neugodnim razmeram na delovnem mestu, če bodo zavrnilo opravljanje nadurnega dela.
3. 52% vprašanih je odgovorilo, da se njihovi delodajalci ne držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela in s tem zavrnilo mojo tretjo hipotezo.

Nadurno delo je v Sloveniji zelo razširjeno. Delavci ne poznajo dobro svojih pravic na področju nadurnega dela in zaradi tega lahko velikokrat pride tudi do kršitve zakonske ureditve nadurnega dela s strani delodajalcev. Veliko je tudi delavcev, ki se bojijo uveljaviti svoje pravice, da ne bi zaradi tega izgubili svoje službe.

## 6 PREDLOGI

- Socialni delavci bi morali bolj osveščati svoje uporabnike oziroma vso delavsko javnost o njihovih pravicah iz ZDR-ja in jim tudi pomagati pri zagotavljanju teh pravic.
- Inšpektorji za delo bi morali pogosteje izvajati ogleds pri delodajalcih in bolj nadzorovati opravljanje nadurnega dela pri njih.
- Mediji oziroma širša javnost bi se morala bolj zavzemati za »malega človeka« oziroma delavce in jim pomagati pri zagotavljanju njihovih pravic.
- Kazni za delodajalce, v primeru kršitve pravic delavcev, bi morale biti v ZDR-ju večje kot so.
- Predlagam tudi, da naj bi vsak delavec ob podpisu pogodbe za nedoločen čas, dobil svoj izvod ZDR-ja.
- Organizirani bi morali biti seminarji, kjer bi se delavci lahko seznanili s svojimi pravicami iz delavnega prava.
- Nadaljnjim raziskovalcem priporočam, da bi naslednjič lahko raziskovali področje nadurnega dela na večjem vzorcu delavcev iz populacije in iz različnih koncev Slovenije, saj bi tako dobili bolj trdne rezultate. Zanimivo bi bilo tudi videti, kako si delodajalci predstavljajo, opravljanje nadurnega dela pri njihovih delavcih.

## LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša. 2003. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem. Ljubljana: Založba GV.
- Evans, Alastair; Palmer, Stephen. 1985. Negotiating shorter Working hours. London: The Macmillan press LTD.
- Evropska socialna listina. Ur. l. RS, št. 24/99, št. 7/99.
- Direktiva 93/104/EC. UL EU, št. 307-197/93.
- Finc, Mojca. 2008. Koliko časa preživi povprečni Evropejec na delovnem mestu?. Delo. <http://www.delo.si/clanek/61245> 9.8.2008
- Ivančič, Angela. 1991. Socialne dimenzije skrajševanja delovnega časa. Magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Kavar Vidmar, Andreja. 2003. Delovno pravo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Kavar Vidmar, Andreja. 1998. Kakovost delovnega življenja. Socialno delo 37, 2: 81-119
- Kresal, Barbara; Kresal Šoltes, Katarina; Senčur Peček, Darja. 2002. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Primath.
- Kresal, Barbara; Kresal Šoltes, Katarina; Senčur Peček, Darja. 2008. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja (najpogostejša vprašanja in odgovori). Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem. 2006. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Lovše, Zvonko. 1998. Organizacija delovnega časa. Diplomsko naloga. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Mesec, Blaž. 2003. Navodilo za pisanje diplomske naloge in opravljanje diplomskega izpita. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Metodologija raziskovanja v socialnem delu II. Rešene naloge iz statistike II. Študijsko gradivo. 2002. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Novak, Mitja. 1987. Delovno pravo: posebni del. Ljubljana: Uradni list SR Slovenije.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur.l. RS, št. 42 – 4076/02

## POVZETEK

Nadurno delo je delo, ki ga delavec opravlja v času, ki presega polni delovni čas, kar pomeni, da je daljši od 40 delovnih ur na teden. To delo se opravlja samo v izjemnih, z zakonom določenih, nepredvidljivih primerih.

Ti primeri so določeni v ZDR in sicer so:

- izjemoma povečan obseg 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 prekinitev 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.

Nadurno delo je časovno omejeno in sicer, lahko traja največ osem ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto oziroma s soglasjem delavca največ 230 ur na leto. Delo preko polnega delovnega časa je obravnavan kot posebni delovni pogoji, zato delavcu pripada dodatek k plači.

Nadurno delo se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Nadurno delo je prepovedano odrediti za nosečnico, delavko še eno leto po porodu oziroma v času dojenja, mladoletnemu delavcu in delavcu, ki dela krajši polni delovni čas zaradi varstvenih razlogov.

Moje glavno vprašanje na katerega sem želela v raziskavi odgovoriti, je ali delavci poznajo svoje pravice glede nadurnega dela in zakonsko ureditev le tega. Zanimalo me je tudi, koliko ur nadurnega dela v povprečju opravijo delavci na mesec in iz katerih razlogov.

Raziskava je kvantitativna in deskriptivna. Merski instrument v raziskavi je bil vprašalnik. Iz celotne populacije sem vzela vzorec 30 delavcev. Zbrane podatke sem obdelala in analizirala kvantitativno.

Moja prva hipoteza je bila, da delavci dobro poznajo zakonsko ureditev nadurnega dela in svoje pravice. To hipotezo sem zavrnila, saj v povprečju kar 48,33% vprašanih ni poznalo dobro svojih pravic in zakonske ureditve nadurnega dela. Ta procent je zelo velik in zelo zaskrbljujoče je, da skoraj polovica delavcev ne pozna svojih pravic.

Moja druga hipoteza je bila, da delavci opravljajo nadurno delo samo v izjemnih primerih in v omejenem številu nadur. To hipotezo sem tudi zavrnila, saj kar 53,33% vprašanih opravi na mesec v povprečju več kot 20 ur nadurnega dela, kar je v nasprotju z našo zakonodajo. Hipotezo sem zavrnila tudi na podlagi tega, da kar 36,67% vprašanih opravlja nadurno delo zaradi dodatkov in s tem višje plače.

Moja tretja hipoteza je bila, da se delodajalci držijo določb zakonske ureditve nadurnega dela. Tudi zadnjo hipotezo sem zavrnila, saj je kar 52% vprašanih odgovorilo, da to ne drži in da njihovi delodajalci velikokrat kršijo določbe zakonske ureditve nadurnega dela.

Na koncu sem prišla do zelo negativne ugotovitve, da veliko delavcev ne pozna svojih pravic glede nadurnega dela in veliko delodajalcev to pridno izkorišča v svoj prid. Zelo zanimivo pa bi bilo videti do kakšnih rezultatov bi prišli, če bi bil vzorec večji.

Moj glavni predlog je, da bi morali socialni delavci bolj osveščati in spoznavati delavsko javnost z njihovimi pravicami iz ZDR-ja.

## PRILOGE

### VPRAŠALNIK

Spoštovani,

Sem Kristina Pirman, absolventka Fakultete za socialno delo in bi bila zelo vesela vaše pomoči pri izdelavi diplomske naloge na temo NADURNNO DELO. Vprašalnik je popolnoma anonimen in bo uporabljen izključno za raziskovalne namene moje diplomske naloge.

Že vnaprej se vam iskreno zahvaljujem za vašo pomoč.

1.) Spol:                              M    Ž

2.) Starost:    a.) 20 – 30 let  
                  b.) 30 – 40 let  
                  c.) 40 – 50 let  
                  d.) 50 – 60 let  
                  e.) 60 ali več

3.) Izobrazba:    a.) osnovna šola ali manj  
                      b.) srednja poklicna ali strokovna šola  
                      c.) višja ali visoka šola  
                      d.) univerza  
                      e.) magisterij ali doktorat

4.) Naziv vašega delovnega mesta: \_\_\_\_\_

5.) Ali kdaj opravljate nadurno delo?                              DA    NE

6.) Koliko ur v povprečju na mesec naredite nadurnega dela?  
a.) nič  
b.) 1 – 5  
c.) 5 – 10



- d.) 10 – 15
- e.) 15 – 20
- f.) več kot 20

7.) Ali veste, koliko je z zakonom določeno, največje število nadur na dan / teden / mesec?

DA

NE

Koliko nadur pa lahko naredite na mesec? \_\_\_\_\_

8.) V katerih primerih opravljate nadurno delo?

- a.) ko se izjemoma zelo poveča obseg dela
- b.) če je to nujno, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi
- c.) ko šef tako ukaže
- d.) zaradi dodatkov in s tem višje plače
- e.) iz solidarnosti

9.) Kako vam šef sporoči, da morate opravljati nadurno delo?

- a.) ustno
- b.) pisno
- c.) včasih ustno, včasih pisno
- d.) ponavadi pisno, če pa to ni možno pa ustno
- e.) drugo: \_\_\_\_\_

10.) Ali poznate, v katerih primerih zakon določa, da je delavec dolžan, na zahtevo delodajalca, opravljati nadurno delo?

DA

NE

Naštejte vsaj dva primera? 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

11.) Ali se kdaj počutite, da se boste zamerili delodajalcu oziroma da boste izpostavljeni neugodnim razmeram na delovnem mestu, če boste zavrnilo opravljanje nadurnega dela?

DA

NE

12.) Ali veste katerim delavcem delodajalec po zakonu ne sme naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa?

DA

NE

Lahko naštejete vsaj dva primera teh delavcev: 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

13.) Ali veste, koliko počitka vam pripada v obdobju 24 ur?

- a.) nič
- b.) 8 nepretrganih ur
- c.) 10 nepretrganih ur
- d.) 12 nepretrganih ur

14.) Ali veste, koliko počitka vam pripada v sedmih zaporednih dneh?

- a.) nič
- b.) 8 nepretrganih ur
- c.) 12 nepretrganih ur
- d.) 16 nepretrganih ur
- e.) 24 nepretrganih ur
- f.) 48 nepretrganih ur

15.) Ali vam je bila ta pravica do počitka že kdaj kršena in s strani koga?

- a.) da, s strani delodajalca
- b.) da, ker sem sam-a tako hotel-a
- c.) ne
- d.) drugo: \_\_\_\_\_

16.) Ali dobite nadurno delo plačano kot dodatek, se pravi, da je plačano več kot normalno delo v polnem delovnem času?

a.) da

b.) ne

c.) samo določeno število ur

d.) drugo: \_\_\_\_\_

17.) Ali se kdaj počutite prisiljeni s strani delodajalcev, da opravljate nadurno delo ali veste, da ima vsakdo pravico, da to delo odkloni?

a.) v nekaterih primerih sem že čutil-a pritisk delodajalcev

b.) vem, da imam to pravico in sem jo tudi že izkoristil-a

c.) vem, da imam to pravico, vendar je še nisem izkoristil-a

d.) nisem vedel-a, da imam to pravico

e.) drugo: \_\_\_\_\_

18.) Ali veste na koga se obrniti, v primeru, da so vam bile vaše pravice kršene?

a.) na sodelavce oziroma sindikat delavcev

b.) na delodajalca

c.) na inšpekcijo dela

d.) drugo: \_\_\_\_\_

19.) Ali bi se v primeru, da so vam bile vaše pravice kršene, upali obrniti na koga ali se bojite za svoje delovno mesto?

a.) v tem primeru bi se upal-a obrniti na koga

b.) pravice so mi že bile kršene in sem se že obrnil-a na koga

c.) ne bi se upal-a obrniti na nikogar

d.) pravice so mi že bile kršene in se nisem upal-a obrniti na nikogar

