



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

g. Miroslav Smrekar  
delodajalci@zds.si

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1001-819/2023/2

Datum: 26. 10. 2023

**Zadeva: Vprašanje glede tolmačenja določb Zakona o spremembah in dopolnitvah  
Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti – odgovor**

Na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) smo prejeli vaše vprašanje glede tolmačenja sprememb in dopolnitev zakona, ki ureja evidentiranje izrabe delovnega časa. Navajate, da so se člani ZDS na vas obrnili z dilemami na tem področju, zato ministrstvo naprošate za stališča na vprašanja v zvezi z opredelitvijo delavca, načinom vodenja evidence, vodenjem evidence za tiste kategorije delavcev, za katere se lahko v skladu z delovnopravno zakonodajo delavec in delodajalec dogovorita drugače o delovnem času, nočnem delu, odmoru in počitku, dopustnostjo različnega vodenja evidence za različne oddelke ali zaposlene, z izrabo odmora med delovnim časom, obveščanjem delavca o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa, s hrambo evidence ter s popravki evidence.

V odgovoru na vaše vprašanje glede uvodoma pojasnjujemo, da ministrstvo ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Upošteva je navedeno pojasnjujemo, da je evidenca o izrabi delovnega časa ena izmed evidenc na področju dela in socialne varnosti, ki jo predpisuje Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti<sup>1</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZEPDSV), in sicer je le-ta podrobneje urejena v 18. in 19. členu. Dodajamo, da je bil dne 21. 4. 2023 sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti<sup>2</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZEPDSV-A) in je že bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije ter je v skladu z 9. členom ZEPDSV-A začel veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije (tj. dne 20. 5. 2023), uporabljati pa se bo začel šest mesecev po njegovi uveljavitvi. ZEPDSV-A v drugem odstavku 9. člena določa, da se do začetka uporabe tega zakona uporablja Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06).

Nadalje pojasnjujemo, da se v skladu z ZEPDSV-A jasneje določa razmerja, za katera je treba voditi evidenco o izrabi delovnega časa. V skladu s 1. členom ZEPDSV-A se jasneje in ožje definira delavca v smislu tega zakona, in sicer bo po začetku uporabe ZEPDSV-A treba voditi evidenco

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23

<sup>2</sup> Uradni list RS, št. 50/23

o izrabi delovnega časa, poleg za delavca v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, tudi za osebo, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost, pod pogojem, da ga opravlja osebno in je vključen v delovni proces delodajalca ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa delodajalca, in osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

Kot izhaja iz navedenega, ZEPDSV-A določa definicijo delavca, iz katere izhajajo opredelilni elementi, ki jih je treba presoјati v luči vprašanja, za katere osebe je treba voditi evidenco o izrabi delovnega časa. Ob tem želimo posebej poudariti, da je presoja tega vprašanja odvisna od situacije v posameznem konkretnem primeru. Izjeme od zgoraj navedene ureditve pa ZEPDSV-A ne določa.

V nadaljevanju pojasnjujemo, da ZEPDSV-A v skladu s 3. členom, ki spreminja 18. člen ZEPDSV, razširja nabor podatkov, ki jih mora delodajalec vpisovati v evidenco o izrabi delovnega časa, in sicer delodajalec dnevno vpisuje naslednje podatke:

1. podatke o številu ur,
2. skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega, z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
3. opravljene ure v času nadurnega dela,
4. neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila,
5. neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov, z oznako vrste nadomestila,
6. neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače,
7. 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,
8. čas prihoda na delo in odhoda delavca z dela,
9. izraba in obseg izrabe odmora med delovnim časom,
10. opravljene ure v drugih posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (zlasti opravljene ure nočnega, nedeljskega, izmenskega, prazničnega dela, dela v deljenem delovnem času in druge oblike razporeditve delovnega časa, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo),
11. opravljene ure v neenakomerno razporejenem delovnem času ali v začasno prerazporejenem delovnem času in
12. tekoči seštevek ur v tednu, mesecu oziroma letu, iz katerega je razvidno referenčno obdobje, ki se upošteva za neenakomerno razporeditev in za začasno prerazporeditev polnega delovnega časa.

ZEPDSV-A torej določa zgolj evidentiranje izrabe in obsega odmora med delovnim časom in ne tudi časa začetka in konca izrabe odmora. Tako je delodajalcu prepuščeno, kako bo ta podatek beležil (npr. konstantno ob vnaprej določenem času, v primeru odstopa od tega obdobja, se vpiše dejanski čas izrabe odmora, elektronsko evidentiranje, vpis delavca, oziroma na drug način, ki ga predvidi delodajalec...). Upošteva je navedeno lahko v zvezi z vašim vprašanjem dodatno pojasnimo, da v kolikor je način izrabe odmora vnaprej določen in je tako tudi sistemsko (elektronsko) beležen, lahko takšen način sledi zakonski zahtevi evidentiranja tega podatka (izraba in obseg izrabe odmora med delovnim časom).

Glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa velja nadalje poudariti, da je delodajalec v okviru zakonskih možnosti svoboden pri izbiri načina vodenja evidence in vpisovanja podatkov v

evidenco. Pojasnujemo, da sta temeljni pravni podlagi glede vodenje evidenc na področju dela Zakon o delovnih razmerjih<sup>3</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) in ZEPDSV. Pri tem morajo delodajalci upoštevati Zakon o varstvu osebnih podatkov<sup>4</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZVOP-2), ki je temeljni zakonski pravni vir v Republiki Sloveniji glede varstva osebnih podatkov in je v razmerju do ZDR-1 in ZEPDSV splošni predpis.

Poudarjamo, da obveznost vodenja evidenc obstaja že sedaj, z ZEPDSV-A se le določa podrobnejša opredelitev, kako jih voditi, da bodo urejene evidence v končni posledici v interesu obeh strank delovnega razmerja, tako delavca kot tudi delodajalca, in da bodo upravičevale tudi svoj bistveni namen – verodostojnost evidence. Samo evidentiranje izrabe delovnega časa pa ne posega v možnosti organiziranja delovnega procesa, ki je predmet druge zakonodaje. Razporeditev delovnega časa in možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa so zakonska vsebina ureditve v ZDR-1 kot splošnem predpisu na področju delovnih razmerij in jasno je treba poudariti, da ZEPDSV oz. ZEPDSV-A ne posegata v to vsebino.

Pripominjamo, da z vidika ureditve v ZEPDSV in ZEPDSV-A ni mogoče izključiti možnosti delodajalca, da za določene oddelke ali zaposlene vodi evidence o izrabi delovnega časa na različne načine, v kolikor takšno razlikovanje ne temelji na okoliščini, ki pomeni diskriminacijo v skladu z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo<sup>5</sup>.

Z vidika ZDR-1 bi želeli v zvezi z vprašanjem delavčevega posredovanja podatkov delodajalcu izpostaviti, da ima delavec v skladu s prvim odstavkom 34. člena ZDR-1 obveznost upoštevanja zahtev in navodil delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. V kolikor delavec ravna na način, ki pomeni neupoštevanje oz. neizpolnjevanje njegovih obveznosti iz delovnega razmerja, predstavlja takšno ravnanje delavca kršitev njegovih obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko razlog za ukrepanje delodajalca v skladu z ZDR-1.

Nadalje v zvezi z ureditvijo v ZDR-1 pojasnujemo, da ZDR-1 v prvem odstavku 73. člena v primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom dopušča, da se ne glede na drugi odstavek 9. člena ZDR-1 drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, z delovnim časom, z zagotavljanjem odmorov in počitkov, s plačilom za delo, z disciplinsko odgovornostjo ter s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. V skladu s 157. členom ZDR-1 se delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom drugače, ne glede na določbe ZDR-1, dogovorita o delovnem času, nočnem delu, odmoru, dnevnem in tedenskem počitku, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

V skladu z drugo in tretjo alinejo prvega odstavka 157. člena ZDR-1 lahko v pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec drugače uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek tudi z vodilnim delavcem iz 74. člena ZDR-1 ter z delavcem, ki opravlja delo na domu, ob pogoju, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1

<sup>4</sup> Uradni list RS, št. 163/22

<sup>5</sup> Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg

<sup>6</sup> gl. tudi sodbo Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 22/2022 z dne 29. 11. 2022

Glede elektronskega načina vodenja evidence velja pojasniti, da Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06) ne določa obveznega vodenja evidence o izrabi delovnega časa na elektronski način. V skladu s 5. členom ZEPDSV-A pa se v okviru novega 19.a člena določa obveznost elektronskega vodenja evidence o izrabi delovnega časa dve leti za delodajalca, ki mu je bila:

1. pravnomočno izrečena globa na podlagi prvega, drugega ali tretjega odstavka 217.a člena ZDR-1, ki se nanaša na prekrške iz 5., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14. ali 15. točke prvega odstavka 217.a člena ZDR-1, ali
2. pravnomočno izrečena globa na podlagi prvega, drugega, tretjega, četrtega ali petega odstavka 23. člena tega zakona.

ZEPDSV-A v 8. členu določa, da se obveznost elektronskega vodenja evidence iz novega 19.a člena tega zakona uporablja za prekrške, storjene po uveljavitvi tega zakona.

V primeru elektronskega vodenja evidence v skladu z 19.a členom oz. 19.b členom je določeno, da mora naknadna sprememba podatka elektronske evidence iz 18. člena ZEPDSV vsebovati tudi razlog spremembe in čas vpisa spremembe, ki ga zagotavlja delodajalec, kar ima podlago v tretjem odstavku 19.a člena ZEPDSV oz. četrtem odstavku 19.b člena ZEPDSV. Obveznost revizijske sledi torej ni določena za vse primere elektronskega načina vodenja evidence, ampak v primerih elektronskega vodenja evidence v skladu z 19.a členom oz. 19.b členom ZEPDSV.

Novost, ki je na področju evidentiranja izrabe delovnega časa določena z ZEPDSV-A, je tudi zagotovitev pravice delavca do vpogleda v podatke, in sicer se določa obveznost delodajalca, da delavca pisno obvesti o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec do konca plačilnega dne ter pravica delavca, da od delodajalca enkrat tedensko zahteva, da ga pisno seznanj s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa. V skladu z novim četrtem odstavkom 19. člena ZEPDSV mora delodajalec delavcu zagotavljati vpogled v podatke iz evidence o izrabi delovnega časa, ki se nanašajo nanj. Delodajalec delavca pisno obvesti o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec do konca plačilnega dne, pri čemer se lahko pisno obvestilo pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Nadalje je določena pravica delavca, da lahko od delodajalca enkrat tedensko zahteva, da ga pisno seznanj s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa, pri čemer se za izpolnitev te obveznosti šteje tudi neposreden elektronski dostop delavca do evidence o izrabi delovnega časa, ki ga zagotavlja delodajalec.

Na tem mestu velja nadalje izpostaviti novi 19.c člen ZEPDSV, ki določa, se za izpolnitev obveznosti podaje pisnega obvestila o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec iz četrtega odstavka 19. člena ZEPDSV šteje tudi neposreden elektronski dostop delavca do evidence o izrabi delovnega časa, ki ga zagotavlja delodajalec, hkrati pa ta neposredni elektronski dostop delavec uresničuje brez prisotnosti delodajalca.

Glede na izpostavljeno ureditev v ZEPDSV lahko povzamemo, da lahko delodajalec obveznost pisnega obvestila o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec, ki jo mora izpolniti do konca plačilnega dne, izpolni tudi na način, da je delavcu zagotovljen neposreden elektronski dostop delavca do evidence o izrabi delovnega časa, ki ga zagotavlja delodajalec. Delodajalec lahko torej glede izpolnitve obveznosti obveščanja in seznanitve delavca s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa izbere med več možnimi načini, pri izbiri konkretnega načina pa mora izhajati iz zakonskih možnosti oz. mora način izpolnjevati zakonske zahteve iz 19. člena oz. 19.c člena ZEPDSV.

V zvezi s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa želimo na tem mestu poleg obveznosti obveščanja delavca v skladu z ZEPDSV-A opozoriti tudi na določbi prvega in drugega odstavka 19. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06), in sicer se v skladu s prvim odstavkom začne voditi evidenca o izrabi delovnega časa za posameznega delavca z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha pogodba o zaposlitvi. Dokumenti s podatki o delavcu, za katerega se preneha voditi evidenca o izrabi delovnega časa, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo je delodajalec dolžan predložiti na zahtevo pristojnega organa.

V zvezi z ZEPDSV-A še dodajamo, da novost na področju vodenja evidence o izrabi delovnega časa predstavlja tudi obveznost delodajalca, da na sedežu oziroma na kraju opravljanja dela hrani evidenco o izrabi delovnega časa in da na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani vso delovnopravno dokumentacijo, na podlagi katere se vpisujejo podatki v evidenco. V praksi je bilo namreč ugotovljeno, da nekateri delodajalci štejejo vodenje evidenc za zadevo postranskega pomena in evidenc pogosto sploh ne hranijo oziroma ne vedo, da morajo tovrstne evidence hraniti. V določenih inšpekcijskih nadzorih pa delodajalci zagotavljajo, da imajo evidence oziroma dokumentacijo, na podlagi katere se evidence vodijo, v računovodskem servisu.

Glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa na koncu še enkrat poudarjamo, da je delodajalec v okviru zakonskih možnosti svoboden pri izbiri načina vodenja evidence in vpisovanja podatkov v evidenco. Pomembno je, da evidenca o izrabi delovnega časa pri delodajalcu pravilno izkazuje dejansko stanje na področju delovnega časa, odmorov in počitkov delavca, samo evidentiranje pa ne posega v možnosti organiziranja delovnega procesa, ki je predmet druge zakonodaje.

S spoštovanjem,

Pripravil:  
Marko Bučalič  
svetovalec

Damjan Mašera  
vodja Sektorja za delovna razmerja  
in druge oblike dela

mag. Katja Rihar Bajuk  
generalna direktorica