

Ljubljana, 18. 08. 2022

REPUBLIKA SLOVENIJA

**Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti**

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

**ZADEVA: Skupna stališča delodajalskih organizacij na Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV-A), EVA:2019-2611-0056**

Spoštovani,

uvodoma pozdravljamo osebni angažma ministra in pripravljenost Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju »ministrstvo«), da dodatno prisluhne argumentom delodajalcev, ki se z vsebino predlaganih sprememb in dopolnitev Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti nikakor ne moremo v celoti strinjati.

Ob tem pa hkrati izražamo nezadovoljstvo nad spreminjanjem časovnice, ki je bila dogovorjena na seji ESS, dne 15. 07. 2022. Na tej seji je bil namreč sprejet sklep, da lahko socialni partnerji do konca avgusta pošljemo dopolnilne predloge k predlaganim spremembam zakona, ministrstvo pa se zaveže, da bo v zvezi s predlogi vodilo razpravo v sklopu pogajalske skupine. Do 27. 08. 2022 je odprta tudi javna razprava predloga zakona, zato menimo, da je nesprejemljivo, da se nam naknadno postavljajo krajši roki mimo že dogovorjenega na seji ESS. Takšno nedogovorjeno spreminjanje časovnice v zadnjem hipu nikakor ne more pripomoči h kvalitetnemu in konstruktivnemu oblikovanju strokovnih stališč, še posebej v času številnih dopustov.

V zadnjem pozivu ste zapisali, da na sestanek s sindikati, planiran za 25. 08. 2022, nameravate povabiti le po dva predstavnika, toda podpisniki tega dopisa pričakujemo, da bosta lahko po dva predstavnika prisotna iz vsake od naših delodajalskih organizacij, saj imamo pri določenih predlaganih spremembah zakona deloma različne poglede.

Prav nobene potrebe ni, da bi bil zakon v parlamentarni proceduri po nujnem postopku že v mesecu septembru. Pri tako pomembni materiji kot jo pokriva obravnavani zakon, morajo socialni partnerji in vlada vložiti dodaten napor in poskušati nasprotujoča si stališča glede predlaganih sprememb čimbolj uskladiti, vsebina sprememb zakona pa mora biti takšna, da bo tudi v praksi izvedljiva in ne bo povzročala nesorazmerno visokih stroškov.

Delo Pogajalske skupine za pripravo sprememb zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa (v nadaljevanju »pogajalska skupina«) je potekalo pod dvema različnima vladama, vse od maja 2019 do maja 2021. Izvedlo se je 7 sej in tudi zaradi časovne razvlečenosti pogajanj, ni bilo ustrezne kontinuitete, saj so se v tem dvoletnem obdobju pri marsikaterem deležniku zamenjale osebe, ki so sodelovale na pogajanjih.

Delodajalci smo sicer nekatere predloge predmetne novele akceptirali kot relativno sprejemljive, pa četudi utegnejo našim članom in ostalim v gospodarstvu povzročiti nekoliko dodatnega dela in stroškov ter s tem posledično povezanega nezadovoljstva. Nekatere predlagane spremembe, s katerimi se odpravlja neuskklajenost zakonodaje ocenjujemo celo kot nujne, medtem ko smo za nekatere predlagane spremembe že na samih pogajanjih, kot tudi v nekaterih kasnejših separatih pisnih stališčih posameznih delodajalskih organizacij<sup>1</sup> izrazili nasprotovanje. V nadaljevanju strnjeno povzemamo svoje pomisleke.

#### Novela prinaša dodatne administrativne in stroškovne obremenitve delodajalcev:

Novela prinaša precej dodatnih obveznosti delodajalcem glede evidentiranja izrabe delovnega časa za posameznega delavca, npr. čas prihoda delavca na delo in čas odhoda z dela, izraba in obseg izrabe odmora med delovnim časom, opravljene ure v posebnih pogojih dela in v neenakomerno ali začasno prerazporejenem delovnem času itd. Že ob ročnem vnašanju zahtevanih podatkov obstaja velika verjetnost zapletov, še sploh pa bi to bilo težko izvedljivo pri elektronskem vodenju evidenc. Ob tem ni zanemarljivo niti to, da je med kazenskimi določbami predvidena enako visoka globa tudi za primer, ko delodajalec v evidencah pomotoma navede nepravilne ali nepopolne podatke, kar se bo ob zapletenem sistemu lahko hitro zgodilo. Delodajalske organizacije seveda nikakor ne zagovarjamo zlorab, toda dejstvo je, da se mora kršitev, ki jo delodajalec stori zaradi nehotenega spregleda kakšne zakonske obveznosti, drugače obravnavati od kršitve, ki jo delodajalec povzroči namenoma.

Tako si npr. težko predstavljamo kakšno dodano vrednost predstavlja dodatna obveza hrambe evidence o izrabi delovnega časa in dokumentacije, na podlagi katere se v to evidenco vpisujejo podatki, na kraju opravljanja dela.

Prav tako se nam zdi nesprejemljiva predlagana rešitev, na podlagi katere lahko delavec enkrat tedensko zahteva, da ga delodajalec pisno seznaní s podatki iz evidence delovnega časa. Menimo, da popolnoma zadošča obveznost delodajalca, da delavcu omogoči vpogled v evidenco ali v skrajnem primeru delavca do konca plačilnega dne pisno obvesti o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec.

#### Novela prinaša nesprejemljive obveznosti delodajalcev:

Vsekakor se nam zdi najbolj sporno to, da bi se evidence delovnega časa po preteku prehodnega obdobja lahko vodile zgolj le še elektronsko, zato takšni spremembi kategorično družno nasprotujemo, saj je absolutno nesprejemljiva. Razlogov za tako naše odklonilno stališče je več.

---

<sup>1</sup> Glej npr. skupen dopis OZS in ZDOPS št. 1498/2021 z dne 13.4.2021.

Menimo, da bi moral biti cilj vseh deležnikov - tako delodajalcev, delavcev kot tudi države - pravilno vodene evidence, ki bi odražale pravilno in popolno ugotovljeno dejansko stanje, ki hkrati predstavlja tudi podlago za pravilen obračun plač, pri čemer mora biti drugotnega pomena, ali so vodene elektronsko ali ročno. Izbira načina vodenja evidence mora biti torej v celoti prepuščena odločitvi konkretnega delodajalca.

Glede na to, da nikomur še ni poznano, kako bo funkcioniralo elektronsko vodenje evidenc in kakšne sploh bodo tehnične rešitve aplikacije, ki naj bi to omogočala, je torej povsem nesprejemljivo, da se že v tej noveli zakona sprejme elektronsko vodenje kot edino ustrezno obliko, pa četudi s časovnim zamikom. Dati pripravljavcu zakona »bianco menico« in zavezati podjetja že sedaj na nekaj nedoločnega, četudi šele čez par let, bi bilo skrajno neodgovorno dejanje, še zlasti ob upoštevanju dejstva, da predstavitev načina delovanja tehničnih rešitev v tem trenutku še ni mogoča. Pri tem tudi opozarjamo, da je vse pravice in obveznosti zavezancev nujno opredeliti že znotraj zakonskih določb, medtem ko lahko podzakonski akti samo natančneje opredelijo izvajanje teh pravic in obveznosti, nikakor pa ne bi smeli določati dodatnih obveznosti, ki jih matični zakoni ne predvidevajo.

Ob tej priliki ponovno izpostavljamo primer, ki smo ga izpostavili na zadnji seji pogajalske skupine in sicer kako bi potekalo elektronsko vodenje evidenc za primere opravljanja dela na terenu, pri čemer je na isti dan naročenih več strank na več različnih lokacijah ter na vsako od teh lokacij delodajalec pošlje po enega delavca. Do sedaj nismo dobili pojasnila pristojnih, kako naj bi bila vodena evidenca v teh primerih, zato jih pričakujemo sedaj. V zvezi s tem se namreč zastavljajo vprašanja, kdo in na kakšen način bi v aplikacijo vpisoval čas prihoda in odhoda z dela, če se hkrati s predlogom sprememb zahteva, da se na kraju opravljanja dela hrani evidenca o izrabi delovnega časa in dokumentacija, na podlagi katere se v evidenco o izrabi delovnega časa vpisujejo podatki. Navedeno namreč pomeni, da bi očitno delavec moral bodisi privoliti, da se na njegov osebni mobilni telefon naloži mobilna aplikacija, ki jo predlaga ministrstvo (za kar bo moral delavec podati svojo izrecno in prostovoljno privolitev, kar je v kontekstu delovnih razmerij izrazito občutljivo vprašanje, do katerega se bosta morali izreči tudi Informacijski pooblaščenec in Varuh človekovih pravic) oziroma bi moral delodajalec dati vsakemu od navedenih delavcev službeni mobilni telefon z naloženo aplikacijo, da bi si sami lahko vpisali uro prihoda in odhoda za dela. Opisane rešitve za delodajalce nikakor niso sprejemljive, saj odpirajo mnoga vprašanja, tako z vidika točnosti tako vpisanih podatkov, kot tudi s področja varovanja osebnih podatkov in financiranja tovrstnih rešitev (npr. z vidika števila potrebnih mobilnih naprav, kaj v primerih, ko delavec zavrača uporabo pametnega telefona itn.). Država naj bi po sedaj znanem pokrila le stroške priprave informacijske podpore za elektronsko vodenje evidence o izrabi delovnega časa, toda dejstvo je, da bi za funkcioniranje takšnega sistema tudi delodajalci morali vložiti enormna finančna sredstva za nakup programske in druge opreme, pametnih telefonov, izdelavo aplikacij, povezovanje sistemov itd.

Nikakor ni nepomembno niti to, da bi prilagoditve na nov poenoten elektronski model evidentiranja delovnega časa morali izvesti tudi tisti delodajalci, ki že danes elektronsko evidentirajo delovni čas in so v nakup opreme in delovanje sistema že vložili precejšnja sredstva. Hkrati opozarjamo tudi na globalni trend v delovnem pravu, da se delavcem omogoči

čim bolj fleksibilen delovni čas oz. lokacija opravljanja dela. Predlog novele nič ne pojasni, kako bodo predlagane spremembe v zvezi z evidentiranjem delovnega časa in hrambo evidenc na lokaciji opravljanja dela imele vpliv na te nove trende, ki jih bo Slovenija morala implementirati v kratkem.

Vztrajanje pri zgolj elektronskem vodenju evidenc in razmišljanju, da bodo na ta način odpravljene vse nepravilnosti, je popolnoma zmotno in podcenjujoče do vseh poštenih delodajalcev, ki evidence sedaj vodijo ročno. Seveda zlorab, ki v praksi zagotovo obstajajo, nikakor ne zagovarjamo, še posebej, če jih kršitelj povzroči namenoma, po drugi strani pa je najbrž vsem jasno, da bodo kršitve v določeni meri obstajale še naprej, četudi bi obveljal le elektronski sistem. Da pa bi pristali zgolj na elektronsko vodenje evidenc ob dejstvu, da tehnične rešitve tovrstne aplikacije še niso znane, niti posledično ni znano kako se bodo obnesle v praksi, pa je praktično nemogoče pričakovati in je za delodajalce absolutno nesprejemljivo.

Glavni argument pripravljavca novele za uvedbo ekskluzivnega oz. izključno elektronskega vodenja evidenc delovnega časa naj bi bil v tem, da bi se s tem olajšalo delo inšpekciji za delo. Ob tem se sprašujemo kako to, da inšpekcija za delo v vseh drugih primerljivih evropskih državah lahko kvalitetno opravlja svoje delo, četudi nimajo v nobeni državi zgolj elektronskega vodenja evidenc. Argument, ki smo ga bili deležni delodajalski pogajalci na eni od sej pogajalske skupine od soudeleženi češ, da so delodajalci v tujini bolj odgovorni, predstavlja nesprejemljivo žalitev za vse poštene delodajalce.

V gradivu je predstavljena primerjalnopravna ureditev v kar številnih evropskih državah in niti v eni od teh držav ni elektronski način vodenja delovnega časa edina obstoječa možnost. V vseh državah je način vodenja prepuščen odločitvi delodajalca. Zato pristojne pozivamo, naj tudi v Sloveniji ostane še naprej možnost izbire, **bodisi elektronsko ali ročno vodenje evidenc, podobno kot to velja že sedaj v Sloveniji in kot to velja v ostalih primerjanih evropskih državah** - med njimi tudi v Nemčiji, državi, s katero pogosto iščemo sorodne rešitve in katere ureditev nam je bila predstavljena v prvotnem gradivu.

Glede na navedeno naprošamo naslovni organ, da naše pripombe še enkrat temeljito preuči in upošteva pri pripravi novele.

S spoštovanjem!

Blaž Cvar, l. r.  
Predsednik OZS

Tibor Šimonka, l. r.  
Predsednik GZS

mag. Mariča Lah, l. r.  
Predsednica TZS

Marjan Trobiš, l. r.  
Predsednik ZDS

Drago Delalut, l. r.  
Predsednik ZDOPS