



## Visokošolski sindikat Slovenije

**VSS FFUL**  
**Aškerčeva 2**  
**1000 Ljubljana**

Ljubljana, 16. 1. 2024

**Univerza v Ljubljani Filozofska fakulteta**  
**Aškerčeva 2**  
**1000 Ljubljana**

**ZADEVA: Mnenje VSS FFUL na predlog Pravilnika o delovnem času na Filozofski fakulteti na Univerzi v Ljubljani**

Spoštovani,

v Visokoškem sindikatu Slovenije - Sindikat Filozofske fakultete UL (v nadaljevanju: »VSS FFUL«) na podlagi prvega odstavka 10. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/2013, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: »ZDR-1«) v odprtem roku podajamo

### **odklonilno mnenje**

k predlogu Pravilnika o delovnem času na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju: »Pravilnik«).

### **Obrazložitev:**

V VSS FFUL se uvodoma sprašujemo, zakaj je v preambuli Pravilnika navedeno, da ga sprejema dekanja. Veljavna Pravila Filozofske fakultete v Ljubljani (objavljena na spletni strani FF UL, URL: [https://www.ff.uni-lj.si/sites/default/files/documents/Pravila-Filozofske-fakultete\\_26.6.2019\\_0.pdf](https://www.ff.uni-lj.si/sites/default/files/documents/Pravila-Filozofske-fakultete_26.6.2019_0.pdf)) namreč v 1. alineji drugega odstavka 92. člena določajo, da Senat FF – poleg Pravil FF – sprejema tudi druge akte FF, če ni s temi pravili določeno drugače, zato nas zanima, na kakšni pravni podlagi ima dekanja pristojnost za sprejetje Pravilnika.

Ponovno poudarjamo, da Novela Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Ur. l. RS št. 40/2006, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: »ZEPDSV«) ne predpisuje obvezne postavitve registracijskih ur oz. registracijskih terminalov pri vseh delodajalcih. Le-te bodo morali skladno z novelo ZEPDSV vzpostaviti zgolj tisti delodajalci, ki so/bodo huje kršili pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ipd. (gl. 19.a in 19.b člen ZEPDSV). Menimo torej, da uvedba registracijskih ur na vseh članicah UL na podlagi zakona ni obvezna, zato nas žalosti, da je Univerza v Ljubljani (v nadaljevanju: »UL«) dne 7. 12. 2023



## Visokošolski sindikat Slovenije

sprejela Navodila za evidentiranje in vodenje evidence o izrabi delovnega časa na Univerzi v Ljubljani (v nadaljevanju: »Navodila UL«), ki dejansko zapovedujejo obvezno postavitve registracijskih ur oz. registracijskih terminalov na vseh članicah UL. Ob tem opozarjamo, da Navodila UL pri evidentiranju delovnega časa uvajajo skrajni dualizem, in sicer med izvajalci/izvajalkami visokošolske in raziskovalne dejavnosti na eni ter preostalimi kategorijami zaposlenih na drugi strani, pri čemer se administrativni in drug podporni kader obravnava za drugorazredno skupino zaposlenih. Še bolj nesmiselno se nam zdi, da Navodila UL dopuščajo evidentiranje dela od doma, službenih odsotnosti in službenih poti v sistemu FIORI, evidentiranje dela v prostorih delodajalca (evidentiranje prihoda in odhoda) pa ne.

Zavedamo se, da Navodila UL, kot hierarhično nadrejen pravni akt, v 5. členu posameznim članicam UL nalagajo sprejetje ali posodobitev internih pravilnikov o delovnem času, v katerem morajo biti opredeljene najmanj naslednje spremembe: dodatne zahteve članice v zvezi z evidentiranjem delovnega časa; premakljiv delovni čas ločeno po plačnih skupinah oziroma vrsti dela; časovni interval, v katerem ima delavec/delavka pravico do odmora, ko dela v prostorih delodajalke; čas, v katerem ima zaposleni/a pravico do odmora, ko ne dela v prostorih delodajalke; in določbe, ki se nanašajo na način odrejanja, evidentiranja in poročanja nadurnega dela. Navodila UL v drugem odstavku 5. člena dekanom/dekanjam članic UL nalagajo, da v internih pravilnikih o delovnem času opredelijo posamezna delovna mesta zaposlenih v plačni skupini J, ki neposredno sodelujejo pri pedagoškem, znanstvenoraziskovalnem in umetniškem delu in za katere se zaradi narave dela evidenca izrabe delovnega časa vodi tako, kot to velja za pedagoške in raziskovalne delavce/delavke.

Glede na zgoraj navedeno smo v VSS FFUL mnenja, da predlog Pravilnika nekatere obveznosti ureja v nasprotju z Navodili UL, nekatere institute in obveznosti še strožje, kot od njega zahtevajo Navodila UL, druge pa preohlapno, zato podajamo naslednje pripombe:

1. Drugi odstavek 1. člena Pravilnika določa, da za delavce/delavke, ki so zaposleni/e na delovnih mestih v plačnih skupinah B, D in H ter za delavce/delavke plačne skupine J, ki so v celotnem obsegu zaposleni/e na raziskovalnih projektih, veljajo določbe šestega odstavka 4. člena, tretjega odstavka 13. člena, 14. in 15. člena Pravilnika. Gre torej za skupine delavcev/delavk, ki opravljajo pedagoško, znanstvenoraziskovalno in umetniško delo in za katere način evidentiranja delovnega časa Navodila UL določajo v 2. členu.

Glede na zgoraj navedeno Pravilnik torej v drugem odstavku 1. člena nepravilno umešča v kategorijo delavcev/delavk, omenjeno v prejšnjem odstavku, tudi zaposlene v plačni skupini B. Po posredovanju mnenja Visokošolskega sindikata Slovenije zoper predlog krovnih Navodil, so na UL naknadno spremenili/e oz. popravili določbe v Navodilih UL, in sicer tako, da so delavce/delavke plačne skupine B – razen zaposlenih v plačni skupini B, ki opravljajo pedagoško, znanstvenoraziskovalno in umetniško delo – odstranili/e iz 2. člena Navodil UL in jo umestili/e v 3. člen Navodil UL. Ta torej v 3. členu za delavce/delavke plačne skupine B (razen zaposlenih v plačni skupini B, ki opravljajo pedagoško, znanstvenoraziskovalno in umetniško delo) določajo enake obveznosti glede evidentiranja delovnega časa, kot za delavce/delavke plačnih skupin E in J, čemur pa ne sledi določba drugega odstavka 1. člena Pravilnika.

2. Menimo, da Pravilnik ne sledi dovolj dosledno napotitveni določbi, ki jo vsebuje zadnji odstavek 5. člena Navodil UL. Ta namreč določa, da dekan/ja članice s pravilnikom o



## Visokošolski sindikat Slovenije

delovnem času opredeli posamezna delovna mesta zaposlenih v plačni skupini J, ki neposredno sodelujejo pri pedagoškem, znanstvenoraziskovalnem in umetniškem delu in za katere se zaradi narave dela evidenca delovnega časa vodi tako kot za delavce/delavke plačne skupine D in H. Verjamemo sicer, da se je v Pravilniku tej napotitveni določbi poskušalo slediti v drugem odstavku 1. člena Pravilnika, kjer je določeno, da se za delavce/delavke plačne skupine J, ki so v celotnem obsegu zaposleni na raziskovalnih projektih, glede evidentiranja delovnega časa uporabljajo enake določbe kot za delavce plačnih skupin D in H, vendar menimo, da ne v zadostni meri. Navodila UL namreč določajo, da mora dekanja opredeliti posamezna delovna mesta teh zaposlenih, zato menimo, da bi morala dekanja v Pravilniku natančno navesti vsa delovna mesta v plačni skupini J, s šifro in imenom delovnega mesta, na katerih zaposleni neposredno sodelujejo pri pedagoškem, znanstvenoraziskovalnem in umetniškem delu.

3. Besedilo 3. člena Pravilnika je premalo določno, saj določa zgolj, da je polni delovni čas 40 ur na teden, razporejen pa je na pet dni v tednu od ponedeljka do petka. V izogib različnim tolmačenjem takšne določbe glede tega, koliko ur znaša delovna obveznost na posamezen dan, predlagamo, da se prvi odstavek 3. člena Pravilnika dopolni tako, da bo določal, da je polni delovni čas 40 ur na teden in 8 ur na dan, krajši delovni čas pa je čas, ki je krajši od polnega.
4. Prvi odstavek 4. člena Pravilnika določa čas obvezne prisotnosti od 8.30 do 14.30, kar se nam – ob upoštevanju modernega načina življenja – zdi zastarela in prestroga zahteva. Večina modernih delovnih organizacij ne zahteva obvezne prisotnosti na delu pred 9. uro, zato predlagamo, da se v Pravilniku prvi odstavek 4. člena spremeni tako, da bo določal čas obvezne prisotnosti delavca na delu od 9.00 do 14.00, v petek pa do 13.00.
5. Glede na navedeno pod točko 2. zgoraj, predlagamo, da se spremeni določba drugega odstavka 5. člena Pravilnika, in sicer tako, da bo določal, da je premakljiv začetek delovnega časa vsak delovni dan med 6.00 in 9.00, premakljiv konec delovnega časa pa vsak delovni dan med 14.00 in 18.30.
6. Kljub temu, da določba tretje alineje prvega odstavka 5. člena Navodil UL članicam nalaga, da v internem pravilniku opredelijo časovni interval, v katerem ima delavec/delavka pravico do odmora, ko dela v prostorih delodajalke, se nam zdi določilo tretjega odstavka 7. člena Pravilnika izrazito prestrogo, togo in povsem neživiljenjsko, saj ne sledi vsebini modernih delovnih procesov. Na primer, zakaj bi morali/e zaposleni/e, ki npr. začnejo z delom ob 9. uri in pred tem doma obilno zajtrkujejo, morali/e imeti odmor za kosilo najkasneje ob 13.30, če morda še niso lačni/e?

Predlagamo, da se besedilo tretjega odstavka 7. člena Pravilnika spremeni tako, da bo ta določal, da delavec/delavka lahko koristi odmor šele po eni uri dela in ga zaključi najkasneje eno uro pred koncem dela, kar je tudi v skladu z določbo četrtega odstavka 154. člena ZDR-1.

Nenazadnje pa se glede odmora med delovnim časom, ki ga ureja 7. člen Pravilnika, sprašujemo, ali se določbe tega člena nanašajo tako na delavce/delavke, ko delajo v



## Visokošolski sindikat Slovenije

prostorih delodajalke, kot tudi na delavce/delavke, ko ne delajo v prostorih delodajalke. Določba četrte alineje prvega odstavka 5. člena Navodil UL članicam namreč nalaga tudi, da v internem pravilniku o delovnem času opredelijo čas, v katerem ima zaposleni pravico do odmora, ko ne dela v prostorih delodajalke.

7. Določbi 8. člena in 3. alineje prvega odstavka 13. člena Pravilnika – med drugim – določata, da mora delavec/delavka na registracijskem terminalu evidentirati vsak zasebni izhod in povratek, pri čemer je zasebni izhod med delovnim časom mogoč le na podlagi potrjenega zahtevka v sistemu FIORI, čas zasebnega izhoda pa mora delavec/delavka nadomestiti s koriščenjem presežka ur oziroma z delom v okviru premakljivega delovnega časa. Navedeni določbi sta po našem mnenju sporni z več vidikov:
- ta zahteva ni predpisana ne z zakonom in ne z Navodili UL, torej to zahtevo po nepotrebnem dodatno določa FF UL;
  - nikjer v Pravilniku ni definirano, kaj »zasebni izhod« pomeni, katere situacije zajema, kakšna je dnevna časovna omejitev takšnih zasebnih izhodov. Zasebni izhod lahko zajema minorne odsotnosti, npr. 5-minutni odhod v bližnjo trafiko po časopis ali 3-urni izhod na specialistični pregled pri zdravniku;
  - zasebni izhod po sami logiki stvari lahko zajema tudi nujne primere, ki zahtevajo takojšen odhod z delovnega mesta, npr. zaradi reševanja življenja, zdravja ali premoženja ljudi, za kar pa zaposleni, seveda, ne bo mogel predhodno vložiti zahtevka v sistemu FIORI in čakati na njegovo potrditev. Za takšne primere tudi KPVIZ v 51. členu določa, da delavcu/delavki pripada nadomestilo plače<sup>1</sup>, kar pomeni, da časa takšnih zasebnih izhodov delavec/delavka ne nadomešča s koriščenjem presežka ur oziroma z delom v okviru premakljivega delovnega časa, kot to določa drugi odstavek 8. člena Pravilnika;
  - Določba drugega odstavka 8. člena ustrezno ne upošteva, da – kot že omenjeno zgoraj – zakonodaja in KPVIZ določata več vrst »zasebnih« odsotnosti, pri katerih ur odsotnosti ni potrebno nadomeščati (npr. sodelovanje na sodišču kot priča, opravljanje nalog zaščite in reševanja na podlagi vpoklica, itd.);
  - Tudi v drugih primerih lahko traja več dni, preden dobi delavec/delavka potrditev zahtevka za zasebni izhod, kar je neživljenjsko, še posebej v primerih nekajminutnih izhodov.

Na podlagi zgoraj navedenega predlagamo, da se zahteva po evidentiranju zasebnega izhoda in povratka na registracijski uri umakne in da se posledično 8. člen in 1. alineja prvega odstavka 13. člena Pravilnika v celoti izbrišeta.

8. Določbi 9. člena in 2. alineje prvega odstavka 13. člena Pravilnika – med drugim – določata, da mora delavec/delavka na registracijskem terminalu evidentirati vsak službeni izhod izven prostorov FF in povratek, in sicer na podlagi potrjenega zahtevka v sistemu FIORI. Na tem mestu predlagamo, da se v Pravilniku opredeli tudi situacije, ko je službeni izhod mogoč brez predhodno odobrenega zahtevka v sistemu FIORI. Življenjsko je pričakovati, da se lahko zgodijo situacije, ko mora delavec/delavka

---

<sup>1</sup> Peti odstavek 51. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 52/94, s spremembami in dopolnitvami) določa: »Delavec sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja nujne zdravniške pomoči, vendar največ tri ure za posamezen primer in ne več kot 20 ur na leto. To velja tudi v primeru, ko delavec išče zdravniško pomoč za ožjega družinskega člana.«



## Visokošolski sindikat Slovenije

zaradi službenih obveznosti hitro zapustiti prostore FF in ne more čakati na predhodno potrditev zahtevka v sistemu FIORI.

9. Prvi odstavek 11. člena določa, da delavec/delavka lahko dovoljeni presežek ur izkoristi v okviru premakljivega začetka in konca delovnega časa, s soglasjem nadrejenega in tajnika FF lahko presežek ur izjemoma izkoristi tudi drugače. Na tem mestu predlagamo spremembo in dopolnitev tega odstavka tako, da bo določal:

- da je koriščenje presežka ur in/ali koriščenje nadur mogoče tudi pri delu od doma ter;
- da lahko delavec/delavka po lastni izbiri presežek ur izkoristi kot prost dan, vendar največ dva prosta dneva na mesec.

Na podlagi vsega zgoraj navedenega VSS FFUL podaja odklonilno mnenje k predlogu Pravilnika, saj ta vsebuje veliko nedoslednosti in pomanjkljivosti, predvsem pa s svojo strogo in togo ureditvijo prinaša pridih nekih arhaičnih časov, ko je bilo zaupanje v delavce/delavke na zelo nizki ravni.

Lepo vas pozdravljamo,

VSS FFUL  
dr. Lilijana Burcar  
predsednica