



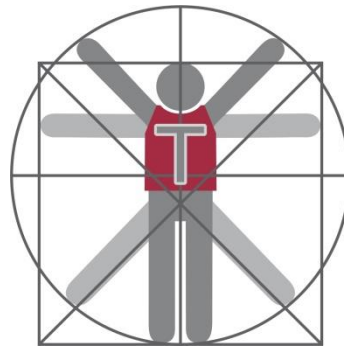
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

TRGOVINSKA  
ZBORNICA SLOVENIJE  
Slovenian Chamber of Commerce



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

# PRIROČNIK



# TRGOVINKO

## KREPI NAŠO USPOSOBLJENOST IN SOCIALNI DIALOG V TRGOVINI



Projekt »TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



## PRIROČNIK

### »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini«

Vodja projekta: Mija Lapornik

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=30262531  
ISBN 978-961-93731-8-7 (pdf)

Avtorici: Barbara Krivic in Andreja Toš Zajšek

Lektoriranje: Karmen Fortuna in Mija Lapornik

Število izvodov: e-publikacija – 2. izdaja

Kraj izdaje: Ljubljana

Izdala in založila: Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana  
([www.tzslo.si](http://www.tzslo.si); e-naslov: [info@tzslo.si](mailto:info@tzslo.si))

URL naslov: <https://www.tzslo.si/sl/projekti/projekti-v-teku/trgovinko-krepi-naso-usposobljenost-in-socialni-dialog-v-trgovini>

Datum javne objave: oktober 2020

**PUBLIKACIJA JE BREZPLAČNA.**





# KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE (neuradno prečiščeno besedilo z dne 1. 9. 2020)

s komentarjem predstavnikov delodajalcev in delojemalcev



**TRGOVINKO**

**OPOZARJA!**

**Kolektivna pogodba se lahko spremeni, zato spremljajte morebitne novosti.**

Avtorici:

Barbara Krivic, univ. dipl. prav., pravna svetovalka TZS

Andreja Toš Zajšek, univ. dipl. prav., pravna svetovalka ZSSS

*Komentar predstavlja neobvezujoče pravno mnenje. TZS in SDTS - ZSSS ne odgovarjata za morebitno škodo, ki nastane uporabniku tega komentarja in se slednji ne more uporabiti v morebitnih sporih.*





## OKRAJŠAVE IN KRATICE

<b>KPDS</b>	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (UL RS, št. 52/18 s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZDR-1</b>	Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZDR</b>	Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 14/90, 5/91, 29/92 - odl. US, 71/93, 2/94 - popr., 19/94, 38/94 - ZID, 29/95 - ZPDF, 12/99 - odl. US, 36/00 - ZPDZC, 97/01 - ZSDP, 42/02 - ZDR in 43/06 - ZkolP)
<b>ZUTD</b>	Zakon o urejanju trga dela (UL RS, št. 80/10 s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZMinP</b>	Zakon o minimalni plači (UL RS, št. 13/10 s spremembami)
<b>ZKolP</b>	Zakon o kolektivnih pogodbah (UL RS, št. 43/06, 45/08)
<b>ZDSS-1</b>	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (UL RS, št. 2/04 s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZMEPIZ-1</b>	Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (UL RS, št. 111/13)
<b>ZEPDSV</b>	Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (UL RS, št. 49/06)
<b>ZT-1</b>	Zakon o trgovini (UL RS, št. 24/08)
<b>ZVZD-1</b>	Zakon o varnosti in zdravju pri delu (UL RS, št. 43/11)
<b>ZPPDP</b>	Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v RS (UL RS, št. 112/05 s spremembami)
<b>ZPSI-1</b>	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (UL RS, št. 79/06)
<b>ZPIZ-2</b>	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (UL RS, št. 96/12 s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZRSin</b>	Zakon o reprezentativnosti sindikatov (UL RS, št. 13/93)
<b>ZArbit</b>	Zakon o arbitraži (UL RS, št. 45/08)
<b>ZDoh-2</b>	Zakon o dohodnini (UL RS, št. 13/11 - UPB s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZGD-1</b>	Zakon o gospodarskih družbah (UL RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami)
<b>ZPRS-1</b>	Zakon o poslovnem registru Slovenije (UL RS, št. 49/06 s spremembami in dopolnitvami)
<b>Davčna uredba</b>	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (UL RS, št. 140/06, 76/08 s spremembami)
<b>Uredba za tujino</b>	Uredba o povračilu stroškov za službeno potovanje v tujino (UL RS, št. 38/94 s spremembami in dopolnitvami)
<b>KP</b>	kolektivna pogodba
<b>MDDSZ</b>	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
<b>NOP</b>	najnižja osnovna plača
<b>PRS</b>	Poslovni register Slovenije
<b>PZ</b>	pogodba o zaposlitvi
<b>OP</b>	osnovna plača
<b>TR</b>	tarifni razred





Besedilo predstavlja neuradno prečiščeno besedilo KPPTS. TZS in SDTS - ZSSS ne odgovarjata za morebitno škodo, ki nastane uporabniku teh pojasnil in se slednja ne morejo uporabiti v morebitnih sporih.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/18, 44/19 in 97/20)

# KOLEKTIVNA POGODBA dejavnosti trgovine Slovenije

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. člen

#### Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

#### **KOMENTAR:**

*Kolektivne pogodbe, kot avtonomni vir delovnega prava, dopolnjujejo in nadgrajujejo določbe ZDR-1, ki ureja tako individualna kot kolektivna razmerja, ki veljajo za delavce in delodajalce na območju Republike Slovenije (3. člen ZDR-1). Avtonomija, ki jo uživajo tako predstavniki delavcev, kakor tudi delodajalcev izhaja iz ustavnega načela sindikalne svobode. Sklepanje kolektivnih pogodb je svobodno, tako kot dogovarjanje o posameznih pravicah in obveznostih, pri tem pa morata pogodbeni stranki spoštovati zakonske omejitve (4. člen ZKoliP). Kolektivne pogodbe so sestavljene iz dveh delov (3. člen ZKoliP).*

*Obligacijski del ureja medsebojne pravice in obveznosti med strankama KP, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov. Vsaka KP ima samo dve stranki, in sicer predstavnike delodajalcev in predstavnike delavcev, znotraj posamezne pogodbene stranke pa je lahko več različnih predstavnikov delodajalcev in več v dejavnosti različnih reprezentativnih sindikatov.*

*V normativnem delu predstavniki delodajalcev in delavcev urejajo različna vprašanja, in sicer:*

- *v zvezi s pravicami in obveznostmi delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi;*
- *o pravicah in obveznostih delavcev in delodajalcev med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi;*
- *o plačilu za delo ter drugih osebnih prejemkih in povračilih v zvezi z delom;*
- *o varnosti in zdravju pri delu ali*
- *o drugih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci;*
- *ter o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.*





## 2. člen

### Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti:

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
- 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
- 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili

in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

Podroben seznam dejavnosti po skupinah, razredih in podrazredih, za katere velja ta kolektivna pogodba je v Prilogi I te kolektivne pogodbe in je njen sestavni del.

(2) Delodajalec in sindikat v posamezni družbi se lahko dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja kolektivna pogodba, ki velja za obvladujočo družbo. Če sindikata v odvisni družbi ni, lahko delodajalec to uredi s splošnim aktom.

#### **KOMENTAR:**

*Splošno pravilo veljavnosti kolektivnih pogodb določa prvi odstavek 10. člena ZKoliP. Praviloma KP veljajo za stranke, ki so jo sklenile in njihove člane. Kadar KP sklenejo različna združenja sindikatov in združenja delodajalcev ZKoliP zahteva, da se v KP določi za koga velja. Pri določitvi veljave KP stranke praviloma uporabijo razvrstitev dejavnosti skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti. To za KP širše ravni ali kot jim pravimo, KP dejavnosti (dalje KPD) pomeni, da praviloma velja le za tiste delodajalce, ki so člani podpisnika KP (člani zbornice ali delodajalskega združenja) in za vse delavce, zaposlene pri teh delodajalcih, ne glede na članstvo v sindikatu, ki je druga stranka takšne KP.*

*ZKoliP v 12. členu določa posebno veljavnost KPD, tako imenovano razširjeno veljavo. KPDS ima na podlagi sklepa ministrice, pristojne za delo, številka 02047-4/2006-74, z dne 9. 10. 2018, razširjeno veljavo, kar pomeni, da velja za vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo katero koli dejavnost s področja trgovine, ne glede na to ali so včlanjeni v katero koli zbornico ali delodajalsko združenje, ki je podpisala KP ali ne. Tako KPDS velja za vse delodajalce, ki opravljajo katere koli dejavnosti po skupinah, razredih in podrazredih, kot je to podrobneje, s šiframi iz Standardne klasifikacije, naštetu v Prilogi I.*

*Posebej pa kaže opozoriti na drugi odstavek tega člena, kjer je upoštevano načelo avtonomije pogodbenih strank v smislu, da se delodajalec in reprezentativni sindikat v posamezni (odvisni) družbi dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja kolektivna pogodba, ki velja za obvladujočo družbo. Ob takšnem dogovoru pa je potrebna posebna skrbnost. V kolikor za odvisno družbo, glede na registrirano glavno dejavnost, velja zaradi razširjene veljave katera druga kolektivna pogodba dejavnosti, mora odvisna družba oziroma delodajalec skladno z ZKoliP uporabljati tiste določbe katere koli, za delodajalca zavezujoče kolektivne pogodbe, ki so za delavce ugodnejše.*

*Če je pri delodajalcu organiziranih več reprezentativnih sindikatov, ki pa med seboj niso usklajeni (pokrivajo različne interese znotraj delodajalčeve organizacije), ZKoliP ne predvideva posebnega kvoruma za veljavnost kolektivne pogodbe. Zadostuje, da z delodajalcem kolektivno pogodbo sklene en reprezentativen sindikat.*

*Podatki o reprezentativnih sindikatih in sklenjenih kolektivnih pogodbah dejavnosti so dostopni na spletni strani:*

*<https://www.gov.si/podrocja/zaposlovanje-delo-in-upokojitev/delovna-razmerja-in-druge-oblike-dela/>.*





Ob predstavljenih zakonskih podlagah je potrebno opozoriti še na 8. člen ZT-1, kjer je določena zaveza delodajalca, ki med ostalimi dejavnostmi opravlja tudi trgovinsko dejavnost, da pri določanju obratovalnega časa upošteva število zaposlenih delavcev v prodajalni in njihove pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, določene z zakonom, ki ureja delovna razmerja in kolektivno pogodbo s področja dejavnosti trgovine Slovenije, zlasti določbe, ki se nanašajo na ureditev delovnega časa, odmorov, počitkov in dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve za delavce manj ugodnega delovnega časa.

### 3. člen Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcih iz prejšnjega člena te pogodbe v obsegu, kot to določa veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejene drugače.

(3) Kolektivna pogodba se uporablja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

#### **KOMENTAR:**

*KPDTS ima na podlagi sklepa ministrice, pristojne za delo, številka 02047-4/2006-74, z dne 9. 10. 2018, razširjeno veljavo, kar pomeni, da velja za vse zaposlene pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo katero koli dejavnost s področja trgovine, ne glede na to ali so včlanjeni v katero koli zbornico ali delodajalsko združenje, ki je podpisala KP ali ne.*

*Ta kolektivna pogodba delno velja tudi za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce, s katerimi se lahko po določbah ZDR-1 uredijo določene pravice in obveznosti na poseben način, razen če ni s pogodbo o zaposlitvi določeno drugače. Poslovodna oseba lahko vodenje poslov družbe opravlja na podlagi kakšne druge civilne pogodbe, lahko pa tudi sklene pogodbo o zaposlitvi. Ker delo poslovodne osebe ni običajno delo po navodilih delodajalca, zakon dopušča možnost, da pogodbeni stranki določena vprašanja v pogodbi o zaposlitvi uredita izven siceršnjih minimalnih standardov. Enako velja tudi za vodilne delavce.*

*Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju in to v obsegu, kot je določeno s to pogodbo. Pri organizaciji dela dijakov in študentov je potrebno spoštovati zakonske določbe, ki urejajo delovno razmerje in to o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti ter o odškodninski odgovornosti (211. člen ZDR-1).*

*KPDTS ne velja za dijake in študente, ki delajo preko napotnice ter upokoјence, ki delajo skladno s posebno pogodbo o občasnem in začasnem delu upokoјencev.*

### 4. člen Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2022.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati 15. 8. 2018.





(3) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.

**KOMENTAR:**

9. člen ZKoIP določa, da se stranke KP avtonomno dogovarjajo o časovni veljavnosti KP. KP je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas. V primeru sklenitve KP za določen čas, kot velja za KPPTS, je nobena stranka ne more enostransko odpovedati pred iztekom pogodbeno dogovorjenega časa (tretji odstavek 16. člena). S prenehanjem veljavnosti KP pa ne ugasnejo pravice iz te KP, saj zakon izrecno določa, da se še naprej uporabljajo določbe normativnega dela. V primeru KPPTS velja, da je sklenjena do 31. 12. 2022, od tega datuma dalje pa je dogovorjeno, da se določbe normativnega dela uporabljajo še eno leto, torej do 31. 12. 2023. Uporaba normativnega dela se v praksi razume, kot »podaljšanje veljave« in pomeni, da morajo delodajalci in delavci spoštovati in izvajati vse določbe normativnega dela, kot da bi KP še veljala.

Enako pomembno kot iztek oziroma prenehanje veljavnosti KP je tudi vprašanje začetka veljave KP. Pogodbene stranke so se dogovorile, da začne KPPTS veljati 15. 8. 2018.

## 5. člen

### Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih oziroma drugih dogovorjenih skupin delavcev se najmanj po en podpisnik vsake pogodbene stranke lahko dogovorita o ustanovitvi fundacije.

(2) Namen fundacije je namensko zbiranje sredstev za pomoč delodajalcem pri razvoju konkurenčnosti in zagotavljanju potrebnih aktivnosti za dvig znanja, veščin in splošne razgledanosti in s tem lažje zaposljivosti delavcev v dejavnosti.

(3) V okviru delovanja fundacije si bosta stranki te kolektivne pogodbe, z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu prizadevali za dvig ozaveščenosti in pomena varnega in zdravega dela, tako da bosta skupaj in vsaka posebej pripravljali in izvajali aktivnosti z namenom zmanjševanja tveganj iz tega naslova, in sicer z ozaveščanjem, usposabljanjem, izobraževanjem ter razvijanjem ustreznih orodij in metod za dvig varnosti in zdravja pri delu.

(4) Financiranje aktivnosti iz tega člena, način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in javnih razpisov, koordinacija delovanja in spremljanje namembnosti uporabe sredstev, se določi v pravilih fundacije.

**KOMENTAR:**

Določilo o fundaciji za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev izhaja iz sprememb in dopolnitev ZUTD, ki so bile sprejete v letu 2013 ter upošteva priporočila, kot izhajajo iz Okvirnega sporazuma o vključujočih trgih dela in Okvira ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij, kar vse so sprejeli socialni partnerji na evropski ravni.

Spremembe in dopolnitve ZUTD so socialnim partnerjem omogočile, da se kot zunanji izvajalci vključijo v izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja, ter z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela ustanovijo fundacije. Uvodoma omenjeni Sporazum in Okvir nagovarjata socialne partnerje k razširjanju informacij o prostih







delovnih mestih in shemah izobraževanja, sodelovanju z izobraževalnim sistemom, usklajevanju potreb posameznikov in tistih na trgu dela, vključno s promocijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter lažjemu prehodu od izobraževanja na trg dela, izboljševanju preglednosti in prenosljivosti kompetenc, ter ustvarjanju boljših pogojev za pripravništvo in vajeništvo ...

## 6. člen

### Pozitivna izvedbena dolžnost

Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

## 7. člen

### Negativna izvedbena dolžnost

Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

#### **KOMENTAR:**

Določbi o pozitivni in negativni izvedbeni dolžnosti izhajata iz splošnih načel civilnega prava, kot so prepoved zlorabe pravic, dolžnost izpolnitve obveznosti in podobno.

## 8. člen

### Reševanje kolektivnih sporov

Postopek reševanja kolektivnih sporov in individualnih delovnih sporov je urejen v Prilogi II te kolektivne pogodbe in je njen sestavni del.

#### **KOMENTAR:**

V Prilogi II se ureja postopek reševanja kolektivnih in individualnih delovnih sporov.

V praksi ločimo dve vrsti kolektivnih sporov, in sicer:

- *interesni kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank, ki nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe in*
- *kolektivni delovni spor o pravicah, ki nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.*

*Bistvena razlika med interesnim kolektivnim delovnim sporom in kolektivnim delovnim sporom o pravicah je v tem, da za interesni kolektivni spor ni dopuščeno sodno varstvo, zato lahko stranki spora uporabita le nadomestne (alternativne) oblike reševanja sporov. Možen je torej postopek mediacije, če ta ne uspe, se stranki lahko sporazumeta o reševanju interesnega spora z arbitražo.*

*Za primer individualnih delovnih sporov sta v Prilogi II določena postopka mediacije in arbitraže.*





## 9. člen Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta strokovno komisijo, in sicer vsak podpisnik, po enega člana in namestnika, iz vrst članov, ki so sodelovali pri pogajanjih.

(2) Strokovna komisija soglasno sprejema priporočila za razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe v okviru danih predlogov. Priporočila in strokovne predloge pošlje strankama te kolektivne pogodbe za sprejem razlage ali ureditev določenega vprašanja.

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

### **KOMENTAR:**

*Stranke KP običajno določijo skupni organ, komisijo za razlago KP, katere temeljna naloga je odprava vsebinskih neskladij v razumevanju dogovorjenih vsebin v KP. Hitra odprava neskladij je najučinkovitejši način zagotavljanja izvajanja določb KP v vsebini in smislu, kot so bile dogovorjene. Poudariti pa je potrebno, da komisija za razlago ni organ, ki bi imel pravico kakor koli spreminjati sprejeto kolektivno pogodbo, temveč le-to razlaga ob doslednem spoštovanju namena, ki so ga stranke hotele doseči s posameznim členom.*

## II. NORMATIVNI DEL

### II.1. Splošno

#### 10. člen Pomen izrazov

(1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in moške.

(2) Nosilec dejavnosti je fizična oseba, ki je kot lastnik vpisana v sodni (poslovni) register.

(3) Družinski člani delavca so:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),
- otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter
- bratje in sestre.





(4) Vodilni delavec je tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, zadružnimi pravili, s sklepom ali sistemizacijo delovnih mest.

(5) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji v skladu z zakonom.

(6) Izraz »organizacijska enota« pomeni podjetje kot celoto oziroma njegov sestavni del, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.

(7) Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in/ali vrsto dela, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrsto dela ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto dela.

(8) Vrsta dela je skupek opravil, del in nalog sorodnih ali primerljivih delovnih mest, za katera se zahtevajo enaki pogoji za opravljanje dela v skladu z določbami te kolektivne pogodbe in/ali akta o sistemizaciji.

(9) Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.

(10) V kolektivni pogodbi uporabljen izraz zakon pomeni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(11) Različne pravne norme iste ravni se razlagajo v korist delavca. Uporabi se tista pravna norma (ne glede na njeno raven), ki je v korist delavca, če ne gre za kogentne pravne norme.

#### **KOMENTAR:**

*Namen tega člena je pojasniti pomen izrazov, ki se uporabljajo v KPDTs.*

*Odstop od tega predstavlja 11. točka tega člena, ki določa, da je nejasna pogodbeno določila treba razlagati v korist delavca (in dubio pro operario).*

## **11. člen**

### **Posebnosti ureditve za manjše delodajalce**

Za manjšega delodajalca veljajo izjeme, kot jih opredeljuje ta kolektivna pogodba.

#### **KOMENTAR:**

*Kriteriji za razvrščanje družb med velike in male so različni. Tako ZGD-1 v 55. členu določa kriterije (povprečno število delavcev v poslovnem letu, čisti prihodki od prodaje in vrednost aktive) ter družbe razvršča po velikosti v mikro (do 10 delavcev), majhne (do 50 delavcev), srednje (250 delavcev) in velike družbe (nad 250 delavcev).*

*ZDR-1 tako podrobne razvrstitve ne pozna, saj v tretjem odstavku 5. člena določa, da je manjši delodajalec tisti, ki zaposluje deset ali manj delavcev. In prav za te delodajalce veljajo izjeme sprejetja akta o sistemizaciji (drugi odstavek 13. člena KPDTs), sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (drugi odstavek 15. člena KPDTs).*





## 12. člen Pooblastila za odločanje

(1) Poslovodne osebe delodajalca lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblastijo tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih obvestiti delavce na način, ki je običajen pri delodajalcu (oglasne deske, glasilo, intranet in podobno).

(3) Delodajalec mora na podlagi pisne zahteve sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, v roku treh delovnih dni, posredovati dokazilo o pooblaščenem delavcu in obsegu njegovih pooblastil.

### **KOMENTAR:**

*Obravnavani člen ne posega v avtonomijo delodajalca pri organizaciji delovnega procesa, temveč ga nagovarja, da delavce seznanja s prenosom določenih pooblastil za organiziranje in ukrepanje s poslovodne osebe oziroma uprave, na posamezne, za določene organizacijske in druge ukrepe določene delavce, ki sicer po zakonu nimajo pravice sprejemati organizacijskih in drugih odločitev (pooblaščen delavci). Poslovodni organi ali uprave praviloma prenašajo »generalna« pooblastila (za vse enake ali primerljive primere), ki praviloma niso časovno omejena ali pa za posamične primere. Pooblastilo je mogoče prenesti na druge delavce tudi z določitvijo posebnih del in nalog v opisu delovnega mesta, torej aktu o sistemizaciji. Pooblastilo se lahko prenaša na katerega koli delavca in ni nujno, da je to vodilni delavec. Obseg pooblastil pooblaščenih delavcev mora delodajalec objaviti oziroma obvestiti delavce na način, ki je pri delodajalcu običajen in na zahtevo sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, predložiti dokazila o prenosu pooblastil.*

## II.2. Pravice in obveznosti delodajalca in delavcev

### 13. člen Razvrstitev del

(1) Glede na zahtevnost se dela in/ali vrste del praviloma razvrstijo v:

#### **I. tarifni razred (enostavna dela):**

Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj.

#### **II. tarifni razred (manj zahtevna dela):**

Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z osnovno šolo in krajšim eno ali večmesečnim usposabljanjem ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

#### **III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):**

Srednje zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z dvema letoma javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.





#### **IV. tarifni razred (zahtevna dela):**

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s tremi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

#### **V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):**

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s štirimi ali petimi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

#### **VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):**

Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z najmanj višjo strokovno izobrazbo / prva bolonjska stopnja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

#### **VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):**

Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z visoko strokovno izobrazbo / druga bolonjska stopnja ali več, ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

(2) Razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede iz tega člena se uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec. Obveznost sprejema akta o sistemizaciji ne velja za manjše delodajalce.

(3) Prodajalec je oseba, ki neposredno prodaja blago v trgovini ali svetuje kupcem o lastnostih blaga ali sprejema plačila kupcev. Prodajalec mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje, razvrščen najmanj v IV. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

(4) Trgovski poslovodja je oseba, ki vodi trgovsko poslovanje s strokovnim urejanjem poslovnih in delovnih postopkov nabave, skladiščenja, priprave in prodaje blaga v poslovnih enotah trgovine ali delih teh poslovnih enot. Trgovski poslovodja mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje razvrščen najmanj v V. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

#### **KOMENTAR:**

*Eden od namenov tega člena je pomoč delodajalcu pri razvrščanju delovnih mest v posamezne tarifne razrede. Ob tem se upošteva predvsem zahtevnost dela, merilo pa so praviloma v opisu delovnega mesta zahtevana formalno priznana izobrazba ali določena znanja oziroma izkušnje. Metodologija razvrščanja delovnih mest ali vrste dela v tarifne razrede, kot jo prinaša ta člen, je tudi osnova za dogovarjanje o minimalnih standardih, povezanih z plačilom za delo.*

*Plačilo za delo je eden od pomembnejših elementov delovnega razmerja, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi vsakega delavca. Pri tem je potrebno opozoriti, da osnovna plača delavca, ki je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi ne more biti nižja kot je dogovorjena najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred po KPPTS. Vsako izvedeno povišanje osnovne plače za delovno mesto ali vrsto dela, ki ga opravlja delavec, je potrebno obravnavati kot individualno pravico delavca, zato ni dopustno njeno enostransko nižanje.*

*Tretji in četrti odstavek zagotavljata minimum pravic določeni kategoriji delavcev. Sta posledica deregulacije poklicev in predstavljata absolutni minimum pravic za prodajalca in trgovskega poslovodjo, hkrati pa določata tudi dela in naloge, ki jih ti osebi opravljata.*





## 14. člen Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, vsebuje:

- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto;
- poskusno delo, če je dogovorjeno;
- pripravništvo, če je dogovorjeno;
- opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti in po potrebi odgovori na vprašanja v zvezi s tem.

(3) Če delodajalec brez odpovedi veljavne pogodbe o zaposlitvi, ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove, s katero predlaga spremembo ali nadomestitev veljavne pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v petih delovnih dneh.

### **KOMENTAR:**

*Vsaka sklenjena pogodba praviloma predstavlja voljo strank v času njene sklenitve. S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje (11. člen ZDR-1). Z nastankom delovnega razmerja se delavec vključi tudi v socialno zavarovanje in to z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Zato je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti pred pričetkom dela oziroma najkasneje na dan začetka dela delavca (drugi odstavek 45. člena Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja - ZMEPIZ-1). Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki (17. člen ZDR-1) tako, da delodajalec delavcu izroči pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Če se delavec in delodajalec ustno dogovorita za delovno razmerje velja po zakonu, da je le-to sklenjeno za nedoločen čas, ne glede na njune morebitne drugačne dogovore in voljo. Ob tem pa kaže opozoriti tudi na 5. alinejo prvega odstavka 31. člena ZDR-1, ki določa, da mora delodajalec v primeru sklenitve PZ za določen čas obvezno v pogodbi navesti tudi razloge za sklenitev takšne pogodbe.*

*Pogodbeni stranki pri sklepanju pogodbe nista prosti, saj sta dolžni (predvsem delodajalec pri pripravi predloga pogodbe o zaposlitvi) spoštovati zakonska določila, ki nalagajo pogodbenim strankam, katera vprašanja je potrebno urediti v PZ (31. člen ZDR-1), pri tem pa sta dolžni spoštovati minimum pravic, kot jih določa zakon (9. člen ZDR-1 v povezavi z 32. členom ZDR-1).*

*Formalno predpisana oblika in vsebina PZ je v interesu obeh strank, saj se že pred začetkom delovnega razmerja natančno dogovorita o pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki ju vežejo med trajanjem tega razmerja. Jasna in nedvoumna določila v PZ, ob upoštevanju in pravilnem razumevanju obveznosti pogodbenih strank, kot to določa ZDR-1 v členih od 33. do vključno 48., pa so tudi osnova za preprečevanje sporov, ki lahko nastanejo zaradi nepopolno dogovorjenih medsebojnih obveznosti.*

*Ob zakonsko določenih vsebinah PZ, tudi v tej KPDS velja, da delodajalec v PZ zapiše tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto ob sklenitvi PZ, opuščena pa je zaveza, da se osnovno plačo delavca določi v nacionalni valuti, saj ta zahteva izhaja že iz osme alineje prvega odstavka 31. člena ZDR-1. Če želi delodajalec na začetku delovnega razmerja preizkusiti delavčeve sposobnosti, se to obvezno dogovori z delavcem pred nastankom delovnega razmerja in zapiše v PZ (več o tem pri členu, ki obravnava poskusno delo). Enako pa velja tudi v primeru pripravništva.*





Ker je PZ odraz usklajene pogodbene volje obeh strank je nujno, da se delavcu pred podpisom PZ omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti ter da se mu, če delavec tako želi, njihova vsebina tudi pojasni.

Skladno z zakonom lahko spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga katerakoli stranka (49. člen ZDR-1). Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka in podpiše ponujeno pogodbo ali njeno spremembo. Potrebe učinkovite organizacije delovnega procesa nalagajo tudi hitro odzivnost nasprotne stranke, v našem primeru delavca. Delodajalec utemeljeno pričakuje od delavca, da se bo v roku petih delovnih dni odzval na ponujeno spremembo. Pri tem pa je potrebno izrecno poudariti, da sama zavrnitev ponujene spremembe pogodbe o zaposlitvi ali nove pogodbe, za delavca ne more in pravno gledano ne predstavlja utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Povedano drugače, morebitna zavrnitev ponudbe ne pomeni spremembe delovnopravnega statusa delavca. Delovnopравни status delavca se lahko spreminja le na način, kot to določa zakon, torej z odpovedjo PZ ali z odpovedjo PZ s ponudbo nove PZ.

## 15. člen

### Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

(1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, poleg primerov določenih v zakonu tudi za zaposlitev pripravnika.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki za isto delo ne smejo biti daljše od dveh let izven primerov (razlogov), določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

#### **KOMENTAR:**

V ZDR-1 je navedeno, da je temeljno pravilo sklepanje PZ za nedoločen čas (glej prvi odstavek 12. člena ZDR-1). Kot določa ZDR-1 v 54. členu, se pogodba o zaposlitvi lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za enega od petnajstih primerov, ki jih navedeni člen taksativno našteva. Sklepanje PZ za določen čas v primerih, kot jih določata zakon in KPPTS, omogoča delodajalcu hitrejšo in učinkovitejšo prilagajanje potrebam delovnega procesa in kot taka šteje za fleksibilno obliko pri organizaciji dela.

V praksi se praviloma mešajo primeri in razlogi. Zakon določa primere, ko je dopustno skleniti PZ za določen čas, pri posameznem delodajalcu pa obstaja konkreten razlog za takšno sklenitev. V ustaljeni sodni praksi Vrhovnega sodišča RS je sprejeto stališče, da mora delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za določen čas zapisati razlog za sklenitev takšne pogodbe. V kolikor delodajalec ne navede razloga se šteje, da je bila pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom. To posledično pomeni, da je bila sklenjena za nedoločen čas.

V praksi se zelo pogosto zastavlja vprašanje, v katerih primerih lahko govorimo o začasno povečani potrebi po delu delavcev in kdaj ne. Bistvo problema je v tem, da to ni pravno vprašanje, na katerega bi lahko odgovorili s formulo ali definicijo nekega stanja, temveč gre za dejansko vprašanje, ki se obravnava od primera do primera in pri katerem se tehtajo vse relevantne okoliščine.

V preteklosti so bile najpogostejše kršitve zakona vezane na časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, kot jih je določal drugi odstavek 53. člena ZDR. Sedaj to vprašanje ureja 55. člen ZDR-1. Novi zakon ne postavlja več omejitev na čas dela delavcu, temveč delodajalcu jasneje nalaga, da se ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če je delovna potreba po opravljanju dela daljša od dveh let. Nepomembno je ali to delo opravlja en sam ali pet delavcev ter ali so zaposleni pri delodajalcu ali pa delo opravljajo preko "agencije" ...





Potrebno je opozoriti tudi na tretji odstavek 79. člena ZDR-1, ki določa, da delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi poteka časa oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno, pripada odpravnina. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove (povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi). Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela. Do odpravnine niso upravičeni delavci, ki so imeli sklenjeno PZ za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca, opravljanja sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece in v primeru opravljanja javnih del ali zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom. Te določbe pa ne nudijo odgovorov na vrsto vprašanj, ki se porajajo v praksi v zvezi z izvajanjem teh določb, kot na primer kakšna je odpravnina, če delavec dela po PZ za določen čas le 14 dni, kaj če dela cel mesec, vendar s krajšim delovnim časom od polnega, kaj če dela sočasno na podlagi dveh pogodb, ki sta sklenjeni za krajši čas od polnega... Kot prva pomoč v takšnih okoliščinah lahko služi spletna stran MDDSZ, ki nudi določene odgovore na najpogostejša vprašanja, druga in bistveno bolj zanesljiva in celovita pa je zagotovo analiza primera in odgovor strokovnjaka s področja delovnega prava o tem, kako ravnati v danem primeru.

V zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov, kot jih določa zakon v 54. členu in sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom, zakon obravnava kot prekršek (osma in deveta točka 217. člena ZDR-1), za katerega je določena visoka globa.

Le kolektivna pogodba na ravni dejavnosti lahko, v skladu z zadnjo alinejo prvega odstavka 54. člena ZDR-1, določi še druge primere, v katerih je dopustno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca ne moreta določiti še dodatnih primerov.

## 16. člen

### Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano in če projekt traja več kot dve leti, se za projektno delo šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,
- za katerega se vodi projektna dokumentacija,
- ki ima določeno osebo/osebe za vodenje projekta,
- ki je časovno opredeljen in
- je vnaprej finančno ovrednoten.

#### KOMENTAR:

Pravno podlago za sklenitev PZ za določen čas, ki je daljši od dveh let, predstavlja četrti odstavek 55. člena ZDR-1. PZ za določen čas je dopustno skleniti tudi za daljši čas od dveh let pod pogojem, da traja ves čas trajanja projekta. Zakon zahteva, da se v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti določi, kaj se šteje za projektno delo.

Ta člen poskuša čim jasneje odgovoriti na vprašanje, kaj je projektno delo. Bistvo je v tem, da so to naloge, ki ne sodijo v organizirani delovni proces delodajalca, ki se ga opravlja trajno.







## 17. člen Pripravnništvo

(1) Kot pripravnik lahko sklene pogodbo o zaposlitvi delavec, ki začne prvič opravljati delo ustrežno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

(2) Pripravnništva ne opravlja delavec, ki je v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo raven izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(3) Pripravnništvo se določi za različno dolga obdobja glede na raven strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe največ šest mesecev,
- za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe največ deset mesecev.

(4) Pripravnništvo se lahko podaljša za čas opravičene odsotnosti pripravnika z dela, ki traja dlje kot dvajset (20) delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(5) Pripravnništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako raven strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

(6) Mentor je dolžan:

- pripravniku ob nastopu pripravnništva izročiti program pripravnništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravnništva,
- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravnništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,
- podati pisno mnenje o poteku pripravnništva.

(7) Pripravnništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

(8) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in iz delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(9) Pri delodajalcih, ki imajo do vključno trideset (30) zaposlenih se lahko pripravniški izpit opravi pred enočlansko komisijo. Član komisije je lahko tudi mentor.

(10) Na podlagi zapisnika komisije o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.





(11) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in delodajalec.

(12) Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

(13) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(14) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od osem (8) dni in ne daljši od petnajst (15) dni od dneva opravljanja izpita. V kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

#### **KOMENTAR:**

*Pripravništvo ni obvezno, zato je v KPDS vključeno zgolj kot možnost. Namen pripravništva je, da se delavec usposobi za samostojno opravljanje dela, ki ustreza njegovi vrsti in stopnji izobrazbe. Pogodba o zaposlitvi s pripravnikom mora vsebovati vse obvezne sestavine, ki jih določa ZDR-1. Precej pomembno je, da se v pogodbi o zaposlitvi določi naziv delovnega mesta oziroma podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi. Namen pripravništva je namreč to, da se pripravnik dejansko usposablja za tisto delo, ki je vsebina njegovega (bodočega) delovnega mesta.*

*V času pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Če pripravnik v drugem poizkusu ne opravi pripravniškega izpita, mu lahko delodajalec odpove PZ iz razloga nesposobnosti.*

## **18. člen Poskusno delo**

(1) Delavec in delodajalec, ki opredelita v pogodbi o zaposlitvi poskusno delo, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za nedoločen čas, lahko traja poskusno delo najdalj šest mesecev.

(3) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, lahko traja poskusno delo najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba, vendar ne več kot šest mesecev.

(4) Ne glede na prejšnji odstavek se v primerih, ko trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni vnaprej datumsko opredeljeno, lahko poskusno delo določi največ v trajanju tri (3) mesece.

(5) Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad sedem (7) delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec.

(6) Pisno ugotovitev o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.





(7) Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

#### **KOMENTAR:**

*Ureditev poskusnega dela je v tem členu nekoliko spremenjena in usklajena s spremembo, kot jo prinaša ZDR-1. Bistvena razlika med prejšnjo in sedanjo ureditvijo po zakonu je v tem, da lahko delodajalec v času trajanja poskusnega dela kadarkoli izjavi, da z delom delavca ni zadovoljen in poda posebno redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. O posebni odpovedi govorimo zato, ker je ZDR-1 v 89. členu dopolnjen z novim razlogom. Tako sedaj kot dopustni in zakoniti razlogi za redno odpoved PZ veljajo odpoved PZ iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti, krivdnega razloga, razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela. ZDR-1 pravice in obveznosti strank PZ v zvezi s poskusnim delom posebej ureja v 125. členu. Še vedno velja, da poskusno delo ne sme trajati več kot šest mesecev. V kolikor delavec ali delodajalec ne želi nadaljevati delovnega razmerja v času teka poskusnega dela, lahko kadarkoli odpovesta PZ, pri tem pa morata spoštovati zakonsko določen odpovedni rok (glej 96. člen ZDR-1).*

*V zvezi s poskusnim delom kaže opozoriti še na eno okoliščino. Samo po sebi je umevno, da se delodajalec ob prvi sklenitvi PZ z delavcem dogovori o poskusnem delu. Do takšne situacije pa lahko pride tudi med trajanjem pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem, na primer v primeru, ko delavcu ni mogoče zagotoviti dela pod pogoji iz PZ in mu delodajalec, ne da bi predhodno odpovedal sklenjeno PZ, ponudi novo pogodbo za dela, ki jih delavec do sedaj ni opravljal. V kolikor pride do sklenitve takšne PZ in v primeru, da se v novi PZ dogovorita za poskusno delo, pripada delavcu v primeru odpovedi PZ zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, odpravnina, kot če bi mu bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Pomembno pa je tudi, da delodajalec ne sme vključiti poskusnega dela v novo ponujeno PZ, kadar želi delodajalec odpovedati PZ s ponudbo nove, kot to ureja 91. člen ZDR-1. Če to stori pomeni, da delavcu ne zagotavlja ustreznega dela in ima delavec pravico do zavrnitve sklenitve take PZ oziroma pravico do izpodbijanja njene (nove PZ) zakonitosti in pravico zahtevati zaposlitev pod pogoji stare PZ.*

*Delavec in delodajalec imata možnost, da se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, katerega namen je predvsem »spoznavno« obdobje za obe stranki. V tem obdobju lahko delodajalec oceni delavčeve sposobnosti, predvsem usposobljenost za dela in naloge, za katera sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. Delavec pa se bo v tem obdobju lahko odločil, ali mu to delo ustreza ali ne. Avtomatizma pri poskusnem delu ni, kar pomeni, da se morata delavec in delodajalec o poskusnem delu izrecno dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi, v njej pa določita tudi trajanje poskusnega dela.*

*Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev, če pa je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, lahko traja poskusno delo najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba, vendar ne več kot šest mesecev. V primerih, ko trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni vnaprej datumsko opredeljeno, se lahko poskusno delo določi največ v trajanju treh mesecev.*

*Čas poskusnega dela začne teči, ko delavec dejansko nastopi svoje delo, saj ga lahko delodajalec ocenjuje le takrat, ko delavec dela. Zato je potrebna tudi določba, da se poskusno delo lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad sedem dni (npr. zaradi bolezni itd.), za ta čas podaljša.*

*Delodajalec mora o poskusnem delu delavca izdati pisno ugotovitev. Pisno ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela lahko delodajalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela, kar pomeni, da četudi se delodajalec in delavec dogovorita za poskusno delo npr. šestih mesecev, lahko delodajalec že pred potekom šestih mesecev ugotovi, da delavec na primer bodisi ni dovolj sposoben, ni uspešen, itd. in izda ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu. Na podlagi te ugotovitve, če je poskusno delo neuspešno, lahko delodajalec redno odpove PZ zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.*





## 19. člen

### Izključevanje pripravništva in poskusnega dela

Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

## 20. člen

### Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v naslednjih primerih:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- 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,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja ali prometa.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka lahko drugo delo traja dokler obstajajo razlogi vendar ne več kot petinštirideset (45) delovnih dni v koledarskem letu, oziroma za čas trajanja odpovednega roka.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v primeru nesreč, ki jih povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče) za ves čas dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.

(4) Delavec je dolžan opravljati tudi drugo ustrezno delo v primerih in v časovnem trajanju, kot to določa zakon.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, je delavec dolžan opravljati drugo ustrezno delo tudi v času začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela ves čas dokler trajajo razlogi, vendar ne več kot šest (6) mesecev.

(6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, skladno s prvim in četrtem odstavkom tega člena tako, da skupno trajanje drugega dela ne traja več kot štiri mesece.

(7) V primeru odreditve drugega dela, skladno s prvim odstavkom tega člena in ustreznega dela skladno z četrtem in petim odstavkom tega člena, skupno trajanje drugega dela ne sme trajati več kot šest mesecev.

(8) Manjši delodajalec lahko v primerih iz prejšnjega odstavka odredi opravljanje drugega primernega dela.

(9) Delodajalec lahko odredi katerokoli drugo delo iz tega člena v primeru, če je delavec za takšno delo ustrezno usposobljen in zdravstveno zmožen.

(10) Za čas opravljanja kateregakoli drugega dela iz tega člena delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.





## KOMENTAR:

*Delavec je dolžan opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi in to v času in na kraju, kot to določa pogodba o zaposlitvi, delodajalec pa mu je dolžan dogovorjeno delo zagotoviti in za opravljeno delo plačati. Ker govorimo o delovnem razmerju, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, ne sme nobena pogodbeno stranka enostransko spreminjati pogodbe, pa čeprav le za kratek čas.*

*Togost pogodbenega principa pri obveznosti delavca in delodajalca, da spoštujeta pogodbeno dogovorjene odnose, rahlja že zakon. Tako velja pravno pravilo, da se lahko vsebina dela na delovnem mestu oziroma vrsta dela ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca in to le za čas, dokler trajajo take okoliščine (glej 169. člen ZDR-1). Drug tak primer ureja ZDR-1 v 145. členu, po katerem je dopustno delavcu odrediti delo preko polnega delovnega časa ali drugega 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.*

*Trajno prilagajanje organizacije dela zahtevam gospodarjenja zahteva več kot to. ZDR-1 v definiciji pogodbe o zaposlitvi delodajalce nagovarja k sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za vrsto dela in ne le za delovno mesto in s tem k fleksibilnejši organizaciji dela. Kot vrsto dela (glej 31. člen ZDR-1) zakon določa, da so to vsa dela, za katera se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela, kot jih določa kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca (glej 22. člen ZDR-1). Druge oblike prožnejše organizacije dela pri delodajalcu se nanašajo, ob sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas, tudi na prosto urejanje različnih oblik delovnega časa, na posebnosti pri razporejanju delovnega časa (planirana neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa), na suspenz pogodbe o zaposlitvi, na odrejanje drugega ustreznega oziroma primerne dela in odrejanje drugega (katerega koli) dela, na čakanje na delo doma in tako dalje.*

*Zakonodajalec je v prenovljenem 33. členu ZDR-1 določil, da lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja in nadomeščanja začasno odsotnega delavca.*

*Razloga za tak ukrep sta dva, to je ohranitev zaposlitve ali zagotovitev nemotene organizacije dela. Primeri, v katerih lahko delodajalec poseže po tem institutu pa so trije, in sicer nepričakovano povečan ali zmanjšan obseg dela na delovnem mestu ali vrsti dela delavca ali nadomeščanje začasno odsotnega delavca. Zakon tudi poda definicijo ustreznega dela, ko določa, da je to delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Ponujena fleksibilna oblika časovno omejenega organiziranja delovnega procesa (predstavljeni ukrep sme trajati le tri mesece v koledarskem letu) pa, ob definiciji ustreznega dela, ni primeren ukrep za male delodajalce, zato zakon tem omogoča, da slednji iz istih razlogov in v primerih ter z enako časovno omejitvijo delavcu odredijo drugo primerno delo. Kot primerno delo šteje delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure*





vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Predstavljeno zakonsko določbo pa je v praksi dopustno dogovoriti tudi drugače (glej 33. člen in 9. člen ZDR-1), zato ta kolektivna pogodba v celoti ureja vprašanja, ki se nanašajo na primere in pogoje za opravljanje kakršnegakoli drugega dela oziroma v posebnem primeru daljša z zakonom časovno omejeni ukrep odreditve drugega ustreznega dela.

Posebej kaže izpostaviti tri primere, in sicer izjemno povečan obseg dela pri delodajalcu, kar omogoča delodajalcu, da kljub skrbnemu načrtovanju dela, hitro in učinkovito odreagira s tem da delavcu odredi drugo (katero koli) delo. Drug razlog se nanaša na delo delavca v času odpovednega roka, torej v času, ko delodajalec ne more več zagotavljati dela delavcu, ker ga na tako organiziranem delovnem mestu, kot je opisan v PZ, preprosto ni ali ker ga delavec ni sposoben opravljati. In tretji razlog se nanaša na situacije, ko delavec, ki nima priznanega bolniškega statusa in nima priznanega invalidskega statusa, iz zdravstvenih razlogov ne sme opravljati dela (negativno mnenje zdravnika medicine dela ali pogodbenega zdravnika, podano ob obdobjih pregledih delavcev). Konkretno, delavec ni bolan, je pa raznašalec klic. Tak delavec ne sme delati z živili, zato je potrebno zanj poiskati drugo začasno rešitev. V tem primeru je dogovorjen maksimalni čas odreditve drugega ustreznega dela za čas šestih mesecev. S tem dogovorom želimo delodajalcem omogočiti primeren čas, da poiščejo ustrezno drugo delo in to uredijo z delavcem.

Tako za odrejanje drugega ustreznega oziroma primerne dela ali kakršnegakoli drugega dela je zelo pomembno, da ima delavec zdravstveno zmožnost opravljanja takšnega dela in da je pred začetkom dela podučen o varnem delu.

Pri odreditvi drugega ustreznega ali primerne dela zakon izrecno zahteva, da to stori delodajalec pisno, kar pa ni posebna zahteva pri odrejanju drugega dela, kot to ureja ta kolektivna pogodba. Opustitev pisnega ukaza je lahko rizična v primeru, ko delodajalcu ne uspe dokazati, da je odreditev drugega dela skladna s primeri iz tega člena in da je bil delavec seznanjen z ustnim navodilom po opravljanju drugega dela. Zavrnitev pisno odrejenega drugega (ustreznega, primerne ali katerega drugega in to le v primerih, kot to določa zakon oziroma so navedeni v prvem odstavku tega člena) dela lahko predstavlja kršitev pogodbenih obveznosti delavca in je lahko tudi sankcionirana.

Ne glede na to ali govorimo o drugem ustreznem ali primerne delu ali o drugem delu, so pravice delavcev enake. Kot to določa že zakon, ta kolektivna pogodba še posebej poudarja, da za čas opravljanja kateregakoli drugega dela iz tega člena delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

## 21. člen Kraj opravljanja dela

- (1) Kraj opravljanja dela se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Kraj opravljanja dela je lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo organizacijskih entot delodajalca.
- (3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi





sredstvi ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro.

(4) Upošteva se naravo delovnega mesta, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju splošnega akta delodajalca, se lahko delavec in delodajalec dogovorita izven omejitev, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena.

#### **KOMENTAR:**

*Kraj opravljanja dela je eden od pomembnih elementov pogodbe o zaposlitvi in je v pogodbi dogovorjen konkretno z navedbo naslova (ulica, hišna številka ali mesto) ali le določljivo (na sedežu delodajalca, v poslovalnicah v Ljubljani ...). Če kraj dela v pogodbi o zaposlitvi ni določen, velja pravno pravilo, da je dogovorjeno opravljanje dela na sedežu delodajalca. Vsaka sprememba pogodbe, tudi sprememba kraja opravljanja dela, zahteva ustrezno spremembo pogodbe o zaposlitvi.*

*Zakonska ureditev določitve kraja dela je za potrebe razvejane trgovinske dejavnosti presplošna. Dejstvo je, da praksa terja prožnejšo ureditev tega vprašanja, ob sočasnem zagotavljanju ustreznega varstva delavcev.*

*Cilja tega člena sta dva, in sicer, da se delodajalcem omogoči prožnejšo organizacijo dela, delavce pa se zavaruje pred prekomernim posegom v njihov prosti čas. Z vidika delavcev obravnavani člen varuje delavčev prosti čas, ki naj bi bil čim manj (do tri ure dnevno) obremenjen zaradi vožnje na delo in z dela. Pri tem zgornjo mejo treh ur upošteva glede na delavčeva razpoložljiva prevozna sredstva, javni prevoz ali organiziran prevoz delodajalca, kar pa je potrebno povezati s prvim odstavkom 130. člena ZDR-1, po katerem mora delodajalec med drugim delavcu povrniti stroške za prevoz na delo. Ne kaže pa prezreti tudi zaščite delavca, ki prihaja na delo in odhaja z dela z lastnim vozilom, pred povečano nevarnostjo nesreče na poti. Dejstvo je, da si delavci po zaključku delavnika ne morejo vzeti časa za počitek, tako utrujeni sedijo v avto in se podajo na pot. Čeprav nezgoda, ki jo utrpi delavec na poti nima več narave nesreče pri delu, delodajalec kljub temu nosi del stroškov morebitne nesreče (nadomestilo v času bolniške, zapleti pri nadomeščanju odsotnega delavca in s tem povezani stroški).*

*Cilj prožnejše organizacije dela delavca pri delodajalcu je dosežen na podlagi dogovora, kot izhaja iz drugega odstavka tega člena. V primeru, ko se s pogodbo o zaposlitvi dogovori o delu upošteva celotna mrežo organizacijskih enot pri delodajalcu, to ne pomeni, da ni potrebno upoštevati omejitev, kot izhajajo iz tretjega odstavka. Pomembno je vedeti, da je tudi, če je v pogodbi o zaposlitvi kot kraj opravljanja dela določena »celotna mreža prodajal«, treba pri organizaciji in odrejanju dela delavca v drugi organizacijski enoti upoštevati, da se na delo in z dela lahko pride z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi v treh urah, oziroma v primeru matere z otrokom do treh let starosti v eni uri. V primeru, da za konkretnega delavca pot na delo v novo organizacijsko enoto traja daljši čas, kot to določa tretji odstavek, mu takšnega dela ni dopustno odrediti oziroma, če delavec zavrne prehod v takšno enoto, ne krši pogodbenih in drugih obveznosti.*

*V praksi se občasno izpostavlja vprašanje povezano z opredelitvijo bivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi. Normalno je, da se lahko bivališče delavca, kot je bilo navedeno ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja spremeni. Če delavec, skladno s svojo obvestilno dolžnostjo, obvesti delodajalca o spremembi bivališča, ima to za posledico, da mora delodajalec pri odreditvi dela v drugem kraju upoštevati novi naslov bivališča.*

*Prav tako se občasno odpira vprašanje, kaj se šteje za razpoložljivo sredstvo. V prvi vrsti je to potrebno razumeti kot tisto sredstvo, ki ga ima delavec na voljo, to je zagotovo javni prevoz ali organiziran prevoz s strani delodajalca. V praksi zagotovo ni mogoče postaviti zahteve, da mora imeti vsak delavec na razpolago osebni avto in prav tako ne trditve, da so vsi delavci sposobni in usposobljeni upravljati z*





vozilom. So pa lahko izjemni primeri, ko delodajalec zagotavlja vozilo, oziroma se z delavcem v pogodbi o zaposlitvi dogovori o uporabi njegovega vozila in načinu povračila stroškov.

Omejitve iz tretjega odstavka pa ne veljajo za tisto kategorijo delavcev, katerih opravljanje nalog je vezano na delo na terenu (trgovski potniki). Ta potreba po terenskem delu praviloma že izhaja iz samega opisa delovnega mesta in je kot taka dogovorjena tudi v pogodbi o zaposlitvi.

Odperto ostaja vprašanje o spremembi kraja dela za delovne invalide in delavce z manjšo delovno zmožnostjo v primeru, če bi napotitev na delo v drug kraj bistveno poslabšala njihovo zdravstveno stanje. Kljub temu, da kolektivna pogodba ne ponuja odgovora, oziroma ne postavlja omejitev, je priporočljivo pred odreditvijo spremembe kraja dela pridobiti strokovno mnenje izvajalca medicine dela, oblikovanega ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika o tem vprašanju.

Vrhovno sodišče RS je v zadevi VIII Ips 23/2016 zavzelo stališče, da »je širšo« določitev kraja opravljanja dela iz 16. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (po novem 26. člena veljavne KPPTS) potrebno razlagati v duhu Direktive Sveta 91/533/EGS. Ker je kraj opravljanja dela ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, mora biti delavcu pred vstopom v delovno razmerje jasno, kje bo delo opravljal. Ta podatek je za delavca pomemben, saj tako lahko vnaprej predvidi, koliko časa bo porabil za pot na in z dela, si po potrebi organizira ustrezen prevoz in uskladi svoje družinske obveznosti. Ta razlaga je skladna tudi z besedilom določbe člena 2(2)(b) Direktive, ki določa, »da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o kraju opravljanja dela, če stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela ni pa o tem, da je zaposlen na različnih krajih in v registriranih poslovnih enotah ali, kjer je to primerno, na sedežu delodajalca. Iz druge in pete uvodne izjave Direktive izhaja, da gre pri tem za formalizacijo delovnih razmerij, ki je namenjena boljšemu varstvu zaposlenih pred možnimi kršitvami njihovih pravic in večji preglednosti trga dela ter za izboljšanje delovnih pogojev in višjega življenjskega standarda zaposlenih. Torej je kraj opravljanja dela lahko širše določen, vendar le kadar glavnega ali stalnega kraja dela ni. Nejasna pogodbeno določila v zvezi s krajem opravljanja dela, pa je treba razlagati v korist delavca (in dubio pro operario).«

## 22. člen

### Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Delodajalec sme delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delavec ponovno krši pogodbeno in druge obveznosti iz delovnega razmerja v petnajstih (15) mesecih od prejema pisnega opozorila.

#### KOMENTAR:

Delavec in delodajalec nimata enakih pravic pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 varuje delavca, kot pogodbeno šibkejšo stranko, pred neutemeljenim odpuščanjem in to tako, da v zakonu natančno našteva primere, v katerih je dopustno odpustiti delavca in istočasno, namesto uvajanja posebnih postopkov, delodajalcu nalaga določene obveznosti, ki jih mora izpolniti pred odpustom. Tako drugi odstavek 85. člena določa, da mora delodajalec pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov (na strani delavca) pa seznanitev z očitanimi kršitvami in omogočen zagovor delavca nista edini zakonski obvezi. ZDR-1 v prvem odstavku 85. člena delodajalcu nalaga, da mora delavca najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in







najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. To opozorilo delodajalca velja po KPDS 15 mesecev. To pomeni, da mu v primeru, če delavec v obdobju petnajstih mesecev stori novo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, delodajalec lahko poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Kot kaže sodna praksa mora biti opozorilo, ki ga delodajalec vroči delavcu, vedno pisno, ustna opozorila ali podpisi delavca na uradnih zaznamkih ne štejejo.

Zoper pisno opozorilo ni pravnega varstva, kar pa ne pomeni, da sodišče, v primeru odločanja o utemeljenosti in zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ne preizkusi vsega. Torej tudi to ali je bila očitana kršitev, kot izhaja iz pisnega opozorila, dejansko storjena, ali je delodajalec delavca pravilno opozoril na možnost odpovedi PZ v primeru nadaljnjih kršitev in šele nato ali je podan utemeljen odpovedni razlog v zvezi z novo očitano kršitvijo.

## 23. člen Disciplinska odgovornost

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije, upoštevaje težo kršitve:

- opomin,
- denarno kazen v razponu, sorazmerno s kršitvijo, vendar največ do višine petnajst (15) % osnovne plače delavca za čas trajanja od enega (1) do šest (6) mesecev, pri čemer mesečni obračun plače ne sme biti nižji od minimalne plače,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

### **KOMENTAR:**

Če delavec krši pogodbene in druge obveznosti lahko delodajalec začne disciplinski postopek zoper delavca. Postopek in izrek disciplinskega ukrepa določa ZDR-1 v členih od 172 do 176.

Ko govorimo o kršitvah pogodbenih obveznostih to pomeni, da ne izhajamo več iz vnaprej določenih hujših in lažjih kršitev delovnih obveznosti, kot je to urejal Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990, temveč iz obveznosti, ki jih ureja ZDR-1 v členih od 33 do 40. Če jih povzamemo na kratko so to obveznost opravljanja dela vestno, pošteno in v rokih, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, obveznost obveščanja delodajalca, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti in prepoved konkurence.

Zakon delodajalcu izrecno nalaga, da mora pred izrekom disciplinske sankcije (kazni) delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Glede na novo ureditev odgovornosti delavca za obveznost iz delovnega razmerja ni potrebno, da bi bile kršitve taksativno našteje v splošnih aktih (pravilniku) delodajalca, še manj, da bi bilo pri tem vnaprej opredeljeno, kako mora delodajalec ukrepati v primeru takšne ali drugačne kršitve. Razmejitve med disciplinsko odgovornostjo in redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in nenazadnje izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je odvisna od tega, ali so izpolnjeni dodatni, v zakonu določeni pogoji za redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.





Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je skrajno sredstvo, po katerem lahko poseže delavec ali delodajalec. Še zlasti v primerih izredne odpovedi je potrebno s posebno skrbnostjo pretehtati ali so izpolnjeni zakonsko določeni razlogi in če, ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank, res ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. V primerih, ko zakonski pogoji niso izpolnjeni, se ugotavljanje disciplinske odgovornosti zaključí z izrekom ene od navedenih sankcij (kazni).

Ta člen kolektivne pogodbe določa, da mora delodajalec po tem, ko ugotovi, da je delavec kriv očitane kršitve, pri izbiri kazni upoštevati težo kršitve. V primeru, da se odloči za denarno kazen, mora biti znesek denarne kazni sorazmeren s kršitvijo. Kaj to pomeni? Delodajalec lahko delavcu izreče denarno kazen največ v višini 15 % osnovne plače delavca in mu ta znesek trga od delavčeve plače najdalj 6 mesecev zaporedoma. V primeru, ko delavec prvič zamudi na delo, maksimalna višina denarne kazni ni sorazmerna obravnavani kršitvi. Še na nekaj je potrebno paziti. Denarna kazen lahko poseže le v tisti del plače delavca, ki presega minimalno plačo. Z denarno kaznijo pa ni dopustno posegati v druge prejeme iz delovnega razmerja, kot na primer v regres za letni dopust, v povračilo stroškov za prihod na delo in odhod z dela, v povračilo stroškov malice in tako dalje.

## II.3. Delovni čas, odmori in počitki

### 24. člen Splošna določba

(1) Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se po tej kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela, ter čas izvedbe inventure.

(2) Enakomerno razporejen tedenski polni delovni čas, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

(3) V primeru neenakomerno razporejenega in začasno prerazporejenega delovnega časa tedenski delovni čas, vključno z nadurami, ne sme preseči 56 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

#### **KOMENTAR:**

Ker je delovni čas ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, mora biti delavcu pred vstopom v delovno razmerje jasno, v kakšnem času bo običajno opravljal delo. Zakon se ne ukvarja neposredno z vprašanjem, ali sme delodajalec organizirati delo v pet ali šest dnevnem delovnem tednu, zahteva pa od delodajalca, da v primeru enakomerne razporeditve polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu (peti odstavek 148. člena ZDR-1). Kolektivna pogodba to določilo še nadgrajuje s tem, da določa običajni dnevni delovni čas, ki velja v pet ali šest dnevnem delovnem tednu.

Nedorečena organizacija delovnega časa in z njo povezani posebni delovni pogoji lahko škodljivo vplivajo na varnost in zdravje delavcev in poslovne rezultate delodajalca. Direktiva o določenih





vidikih organizacije delovnega časa (2003/88/ES) ne omejuje delodajalcev temveč izpostavlja, da je zaželeno, da se omogoči prožnost pri uporabi nekaterih določb te direktive in pri tem zagotovi upoštevanje načel varovanja zdravja in varnosti delavcev ob upoštevanju splošnega načela, da se delo prilagodi delavcu.

Celovito in popolno dogovorjen delovni čas v pogodbi o zaposlitvi je temeljna predpostavka za urejanje neenakomerne razporeditve delovnega časa ali njegove prerazporeditve. Pogodbe o zaposlitvi, ki določajo zgolj 40 urni delovni teden in ne določajo pogodbeno dogovorjenega števila delovnih dni v tednu ali običajnega trajanja delovnega časa delavca na delovni dan so nejasne, zato je potrebno tudi dolžino običajnega delovnega dneva razlagati v korist delavca.

Pomemben element pri urejanju razmerij med delavcem in delodajalcem je določitev vsebine, trajanja, načina razporejanja in oblike delovnega časa. ZDR-1 delovni čas definira v 142. členu in to kot efektivni delovni čas in čas odmora med delovnim časom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. S to kolektivno pogodbo pa je zakonska definicija delovnega časa, glede na naravo dejavnosti, dopolnjena s časom, ki je potreben za pripravo na delo in zaključek dela ter s časom, ki je potreben za izvedbo inventur.

Ko govorimo o upravičenih odsotnostih z dela, je potrebno upoštevati, da že zakon določa naslednje:

- letni dopust,
- plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin,
- odsotnost z dela zaradi praznovanja,
- odsotnost zaradi zdravstvih razlogov, tudi darovanje krvi,
- odsotnost zaradi opravljanja funkcije ali drugih obveznosti predpisanih po drugih zakonih,
- odsotnost zaradi izobraževanja,
- odsotnost zaradi izrabe starševskega dopusta,
- odsotnost zaradi iskanja nove zaposlitve v času odpovednega roka,
- odmor za dojenje,
- odsotnost, ko delavec ne dela in ni na delu iz razlogov na strani delodajalca in
- odsotnost zaradi odrejenega »čakanja na delo doma« s pravico do nadomestila 80 % plače delavca.

Potrebno je spoštovati, da delovni čas (torej čas, ko delavec dela ali je na razpolago delodajalcu in opravlja odrejene naloge in dolžnosti, čas opravičene odsotnosti, čas za malico in čas priprave na delo ter zaključka dela in čas potreben za izvedbo inventur) ne sme prekoračiti 40 ur na teden. Seveda pa se lahko s kolektivno pogodbo določi kot polni delovni čas tudi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Zakon daje delodajalcu tudi možnost, da določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.

Razločevati pa je potrebno delovni čas delavca in obratovalni čas. Tega v 8. členu določa ZT-1 in to kot pravico trgovca, da se obratovalni čas določi v skladu s trgovčevo poslovno odločitvijo in ob upoštevanju potreb potrošnikov. Zakon zahteva, da prodajalna obratuje skladno z objavljenim urnikom obratovalnega časa. ZT-1 nalaga trgovcu, da mora pri določitvi obratovalnega časa upoštevati število zaposlenih delavcev v prodajalni in njihove pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, določene z zakonom, ki ureja delovna razmerja in kolektivno pogodbo s področja dejavnosti trgovine Slovenije, zlasti določbe, ki se nanašajo na ureditev delovnega časa, odmorov, počitkov in dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve za delavce manj ugodnega delovnega časa.





## 25. člen Razporeditev delovnega časa

(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest ur in štirideset minut.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst dni pred začetkom leta.

(3) Letni raspored delovnega časa vsebuje vsaj:

- število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti,
- vrsto in obliko delovnega časa.

(4) Z letno razporeditvijo delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(5) Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi določita, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim rasporedom delovnega časa.

(6) Delodajalec je dolžan delavca o tedenskem rasporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem rasporedu.

(7) O tedenskem rasporedu delovnega časa mora biti delavec obveščen na svojem delovnem mestu. Če je delavec v času objave tedenskega rasporeda delovnega časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem rasporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

### **KOMENTAR:**

*Dobra organizacija delovnega časa pomeni zadovoljstvo delavca, možnost ustreznega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter s tem povečano ustrezno motiviranost za delo, za delodajalca pa večjo fleksibilnost in posledično večjo produktivnost. Vprašanja v zvezi z razporejanjem delovnega časa podrobneje ureja ZDR-1 v 148. členu.*

*Vsak delodajalec je dolžan pred pričetkom koledarskega leta ali poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa. V primeru, da delodajalec opravlja svojo dejavnost v različnih organizacijskih enotah ali poslovalnicah po državi, se letni koledar nanaša na delo teh posameznih organizacijskih enot oziroma poslovalnic. Odločitev o načinu organizacije delovnega časa organizacijske enote ali poslovalnice, ki je odvisna od kadrovske zasedbe, je v pristojnosti delodajalca, za delavce pa je ta odločitev pomembna, saj preostanek časa, ki ni organiziran s strani delodajalca, predstavlja čas, ki je namenjen njihovem zasebnemu življenju. Ker morajo imeti tudi delavci možnost, da svoje zasebno življenje organizirajo, zakon in konkretnije ta KP nalagata delodajalcu, da mora najmanj 15 dni pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta o letnem rasporedu delovnega časa seznaniti delavce in sindikat pri delodajalcu. Način obveščanja določa že zakon s tem, ko izrecno zahteva, da je obvestilo pisno ter da se ga posreduje delavcem na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).*

*Zakonsko nedorečeno pravilo kaj naj vsebuje letni raspored delovnega časa nadgrajuje KPPTS, ki v tretjem odstavku določa minimalne vsebine, in sicer določitev števila delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti oziroma poslovalnici ter vrsto in obliko delovnega časa. Pri tem mora*





delodajalec upoštevati pogoje za določanje obratovalnega časa, potrebe delovnega procesa in seveda število zaposlenih delavcev v poslovalnici ter njihov, s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeni, delovni čas ter z zakonom zagotovljene odmori in počitke delavcev. V letnem koledarju se ne sme planirati viška ur iz naslova neenakomerne razporeditve delovnega časa in nadur.

Tedenski raspored delovnega časa:

- mora biti skladen z letnim koledarjem;
- se določa za vsak teden za vsakega posameznega delavca posebej;
- delodajalec je dolžan delavca o tedenskem razporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem razporedu;
- če je delavec v času objave tedenskega rasporeda delovnega časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem razporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

Ustaljena sodna praksa (VSRS Sodna VIII Ips 261/2016) izpostavlja, da »fleksibilnost« razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa 40 ur na teden, 8 ur na dan, od ponedeljka do petka, da delavec v režimu neenakomerne razporeditve dela tudi po več kot 8 ur na dan, več ali manj kot 5 dni v tednu itd. Vendar je lahko tudi v neenakomerno razporejenem delovnem času določen način razporeditve, ki je fiksni po svoji naravi in s tem predvidljiv (npr. delo vsak drugi dan, ali določen z letnim oziroma mesečnim razporedom). Če je razporeditev delovnega časa sistemsko jasna in ima vnaprej razviden način razporeditve, se da tudi vnaprej določiti dneve, na katere delavec običajno dela.«

Na organizacijo delovnega časa lahko vpliva tudi delavec, ki zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Delodajalec je dolžan preveriti ali potrebe delovnega procesa to dopuščajo ali ne. Predloga delavca ni dopustno zavrniti le iz razloga, ker bi to terjalo drugačno organizacijo dela. V kolikor bo delodajalec sledil predlogu delavca, se o spremembi delovnega časa dogovorita v aneksu k PZ, sicer pa mu mora delodajalec pisno utemeljiti zakaj, glede na potrebe delovnega procesa, sprememba na predlog delavca ni mogoča.

Sprejeti četrti odstavek tega člena je izpeljava iz zakonske obveznosti delodajalca (43. člen ZDR-1), kot pogodbene stranke, ki mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. V kolikor sta delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorjena, da bo delavec delal polni delovni čas, mora delodajalec delavcu, ne glede na to ali je delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno, zagotoviti toliko delovnih dni oziroma delovnih ur, da bo imel zagotovljen polni delovni čas. Delodajalec je dolžan zagotoviti delo delavcu v okviru tedenskega rasporeda delovnega časa. V kolikor so trenutne potrebe po delu delavca zaradi okoliščin, ki niso na strani delavca zmanjšane, delodajalec ne more delavca predčasno odsloviti z dela in ga za ta čas obremeniti z mankom ur do pogodbeno dogovorjenega delovnega časa (minus ure). Drugi odstavek 137. člena ZDR-1, v povezavi s sedmim odstavkom tega člena za takšne primere določa, da je delodajalec dolžan delavcu za ta čas izplačati nadomestilo plače v enaki višini, kot je to določeno za čas letnega dopusta ali plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin.

S to kolektivno pogodbo je dogovorjeno, da se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim razporedom delovnega časa. Ta rešitev predstavlja eno od oblik prožne organizacije delovnega časa, vendar mora delodajalec o tedenskem razporedu delovnega časa delavca obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po spremenjenem tedenskem razporedu. Povzeto pa je tudi splošno pravilo, da se delavce obvešča na delovnem mestu. Če je delavec v času objave tedenskega rasporeda delovnega





časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem razporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

V zvezi z organizacijo delovnega časa je potrebno opozoriti še na dolžnost delodajalca, da obvešča enkrat letno o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasnih prerazporeditvi delovnega časa tudi sindikat, svet delavcev ali delavskega zaupnika pri delodajalcu.

## 26. člen

### Vrste in oblike delovnega časa

Pri delodajalcih se, glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela, uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:

- nepremični delovni čas;
- premični delovni čas;
- delno premični delovni čas;
- deljen delovni čas;
- izmenski delovni čas.

#### **KOMENTAR:**

S to določbo KP določa, katere vrste in oblike delovnega časa se praviloma uporabljajo pri delodajalcih v različnih organizacijskih enotah oziroma na posameznih področjih dela.

## 27. člen

### Nepremični delovni čas

Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

#### **KOMENTAR:**

Nepremični delovni čas pomeni, da je čas prihoda na delo in čas zaključka dela določen vnaprej in za delavca zavezujoč ter ga delavec ne more samovoljno spreminjati.

## 28. člen

### Premični delovni čas

Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

- »dovoljen delovni čas« je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela;
- »obvezni delovni čas« je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu;
- »premisljivi del delovnega časa« je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.





#### **KOMENTAR:**

Premični delovni čas je ena od delavcu prijaznejših oblik delovnega časa. Premični delovni čas delavcu zagotavlja, da lahko pride na delo in odide z dela ob času, ki je določen v razponu, npr. na delo lahko pride med 7. in 8. uro in odide med 15. in 16. uro, ko opravi svojo delovno obveznost. Obvezni delovni čas, torej čas, ko delavec mora biti prisoten na delu, je v tem primeru med 8. in 15. uro. Premični delovni čas pa je tisti razpon, v okviru katerega lahko delavec sam odloča o času svojega prihoda na delo oziroma odhoda z dela. Seveda mora delavec pri tem izpolniti delovni čas, kot je določen po pogodbi o zaposlitvi. V primeru premičnega delovnega časa, če narava dela to zahteva, je delavec dolžan ostati na delu, dokler ne konča opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci oziroma posamezno verigo v procesu dela.

### **29. člen**

#### **Delno premični delovni čas**

Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo, pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

#### **KOMENTAR:**

Delno premični delovni čas se od premičnega razlikuje po tem, da je bodisi čas prihoda na delo točno določen in čas odhoda z dela določen v razponu, bodisi je situacija obrnjena, če zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka ali konca delovnega časa. V prvem primeru delavec pride na delo npr. ob 7. uri ter odide z dela med 14. in 16. uro. Če je situacija obrnjena, je čas prihoda na delo določen v razponu in čas odhoda z dela točno določen - delavec lahko pride na delo npr. med 6. in 8. uro in odide z dela ob 15. uri, pri čemer mora seveda izpolniti delovni čas, kot je določen po pogodbi o zaposlitvi.

### **30. člen**

#### **Deljen delovni čas**

(1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro.

(2) Dnevni delovni čas se lahko deli največ na dva dela.

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri ure, ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

#### **KOMENTAR:**

Deljen delovni čas pomeni, da delavec opravlja svoje delo s prekinitvijo delovnika v trajanju najmanj ene ure. Delavec je v tem primeru upravičen do dodatka za delo v deljenem delovnem času v višini, kot to določa ta KP v 71. členu in to za vsako začeto uro prekinitve dela.

Pri tem opozarjamo tudi na četrto odstavko 47. člena KPPTS, ki določa, da se v tem primeru dnevni odmor koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti, pri čemer se ne vštevava v čas prekinitve dela.





## 31. člen Izmenski delovni čas

(1) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet ali šest dnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja tedensko oziroma izjemoma dnevno, po določenem ponavljajočem se vzorcu.

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.

(3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

### **KOMENTAR:**

*Definicija izmenskega dela izhaja iz 5. točke 2. člena Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Bistvo izmenskega dela pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju. Povedano drugače, organizacija izmenskega delovnega časa je, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, v izključni domeni delodajalca, ki odreja, da delavci opravljajo delo na istem delovnem mestu po določenem časovnem vzorcu (dopoldanska, popoldanska in/ali nočna izmena), pri čemer se cikel praviloma ponavlja tedensko oziroma dnevno, se pravi, da delavec dela en teden oziroma dan dopoldne, en teden oziroma dan popoldne in/ali en teden oziroma dan ponoči.*

*Direktiva sicer dopušča organizacijo izmenskega dela z prekinitvami, vendar je pri tem potrebno upoštevati dolžnost delodajalca, da s takšno potrebo po drugačni organizaciji dela obvesti delavca v tedenskem koledarju dela, ob tem pa mora obvezno upoštevati določbe 155. in 156. člena ZDR-1, ki določata dnevni in tedenski počitek.*

*V primeru dela s krajšim delovnim časom ali neenakomerne razporeditve delovnega časa je število in razmerje ur drugačno.*

*O delu v popoldanski izmeni govorimo, če delavec vsaj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti izpolni po 12.00 uri. Če delavec prične z delom npr. ob 10. uri in dela do 18. ure, to pomeni, da 6 ur oziroma 75 % svoje dnevne delovne obveznosti opravi po 12. uri, torej dela v popoldanski izmeni.*

*O delu v nočni izmeni govorimo, če delavec vsaj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti izpolni med 22. in 7. uro naslednjega dne. Če delavec prične z delom npr. ob 21. uri in dela do 5. ure naslednjega dne pomeni, da 7 ur, oziroma 87,5 % svoje dnevne delovne obveznosti opravi med 22. in 7. uro naslednjega dne, torej dela v nočni izmeni.*

*Delavec je upravičen do dodatka za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni (glej še komentar k 71. členu).*

*V praksi prihaja do situacij, ko so delavci v mesecu opravljali svoje delo v popoldanski izmeni samo kakšen dan v tednu, ni pa prihajalo do ponavljanja vsak dan ali teden. Zaradi navedenega, delavci niso dobili plačanega dodatka za izmensko delo, saj so si nekateri delodajalci razlagali to določbo tako, da je pogoj za izmensko delo izpolnjen samo, če se to ponavlja vsak teden. Pogodbeni stranki sta s spremembo tega člena*







želeli to določbo narediti nesporno jasno. Delavcu pripada dodatek za izmensko delo vsakič (tudi če je to samo en dan), ko dela v času, ki predstavlja 75 % in več njegove dnevne delovne obveznosti po 12. uri.

## 32. člen

### Neenakomerna razporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko, če tako določa letni koledar, delovni čas neenakomerno razporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti tako, da delavčeva delovna obveznost ne bo presegala letnega pogodbeno dogovorjenega delovnega časa.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev. Neenakomerna razporeditev delovnega časa izhaja iz letnega koledarja. Delavci se seznanjajo s tedenskim razporedom delovnega časa na način, kot to določata šesti in sedmi odstavek 25. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

#### **KOMENTAR:**

ZDR-1 v 148. členu dopušča neenakomerno razporeditev delovnega časa, ki je vnaprej predvidena z letnim koledarjem. Razlogi, ki jih navaja zakon, so sicer ohlapni, vendar jih KPPTS v tem delu ne dograjuje. Neenakomerno razporejen delovni čas je dopustno organizirati v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali pa razlogi organizacije dela.

Bistvo neenakomerne razporeditve delovnega časa je, da enkrat delamo več in drugič manj. Pri neenakomerni razporeditvi polnega delovnega časa, slednji ne sme trajati več kot 56 ur na teden, vključno z nadurami, na ravni referenčnega obdobja (obdobja izravnave ur) pa ne sme preseči povprečja 40 ur na teden. Pri izračunavanju polnega delovnega časa pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas, kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev, kot to določa ta kolektivna pogodba.

Ker so delavci že pred začetkom koledarskega leta seznanjeni z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa in lahko temu prilagajajo tudi svoje zasebne obveze, je zelo pomembno, da pri kakršni koli spremembi, ki ima za posledico poseg v njihov zasebni čas, prejmejo pravočasno obvestilo. Tako zakon, kot ta kolektivna pogodba delodajalcu nalagata, da mora o tem predhodno seznaniti delavce. Podrobnejšo ureditev začasne prerazporeditve delovnega časa ureja naslednji člen te kolektivne pogodbe.

Tretji odstavek tega člena, skladno z zakonom, izrecno prepoveduje, da neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa. Pri presoji pravice delavca in omejitve delodajalca ni pomembno za kakšno obdobje izravnave gre - znotraj enega tedna, meseca ali več! Zakon izrecno prepoveduje odrejanje nadurnega dela starejšemu





*delavcu brez njegovega soglasja, torej tudi prerazporejanja delovnega časa. Prepoved je absolutna, ne glede na čas trajanja takšnega podaljšanja dela. Opisana prepoved za delodajalca ne velja zgolj v primerih, ko delavec poda pisno soglasje! Odrejanje neenakomerne razporeditve delovnega časa aličasne prerazporeditve delovnega časa starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja pomeni kršitev zakona in jo zakon obravnava kot prekršek (11. točka 217.a. člena ZDR-1).*

### 33. člen

#### Začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca, in sicer v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti in se upošteva polni delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev.

(2) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim delavcem.

(3) Začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

#### **KOMENTAR:**

*Zaradi lažjega razlikovanja med neenakomerno razporeditvijo delovnega časa in začasno prerazporeditvijo delovnega časa so pogodbene stranke ta instituta uredile v dveh ločenih členih.*

*Pravna podlaga za začasno prerazporeditev delovnega časa, kot ene od oblik fleksibilne organizacije dela, je v 148. členu ZDR-1. Začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče planirati vnaprej. Razlogi, ki jih navaja zakon, so sicer ohlapni, zato jih ta kolektivna pogodba dopolnjuje tako, da je začasna prerazporeditev delovnega časa dopustna le v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti.*

*Bistvo prerazporeditve delovnega časa pomeni, da enkrat delamo več in drugič manj. Pri prerazporeditvi polnega delovnega časa ta ne sme trajati več kot 56 ur na teden vključno z nadurami, na ravni referenčnega obdobja (obdobja izravnave ur) pa ne sme preseči povprečja 40 ur na teden. Pri izračunavanju polnega delovnega časa pri prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas, kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev.*

*Tako zakon, kot ta kolektivna pogodba delodajalcu nalagata, da mora o začasni prerazporeditvi predhodno seznaniti delavce. To izhaja iz drugega odstavka tega člena, ki določa, da mora delodajalec v pisni obliki obvestiti delavce na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj en (1) dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj 3 dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot 10 delavcem.*





Tako za neenakomerno razporeditev delovnega časa, kakor tudi za začasno prerazporeditev delovnega časa velja, da je obdobje izravnave ali tako imenovano referenčno obdobje po KPPTS dvanajst mesecev. Bistvo referenčnega obdobja je v tem, da delodajalec v vnaprej določenem obdobju delavcu odredi oziroma zagotovi toliko dela, kot to dopušča zakon in to izhaja iz pogodbe o zaposlitvi delavca. To pomeni največ povprečno 40 ur na teden in ne več, kot predstavlja letna kvota delovnih ur, bodisi v koledarskem letu ali kako drugače določenem 12-mesečnem neprekinjenem obdobju ali v krajše dogovorjenem referenčnem obdobju. Prekoračitev tega fonda ur predstavlja kršitev zakona, ki je v ZDR- 1 obravnavana kot prekršek delodajalca in je predpisana tudi globa. V izogib nejasnosti še pojasnjujemo, da lahko delodajalec, ob omenjenem fondu ur, enostransko odredi še dodatno nadurno delo, če so za to izpolnjeni zakonski pogoji, ki pa na letni ravni ne sme preseči 170 ur.

Če delodajalec, ki ga veže KPPTS, v letnem koledarju ne določi referenčnega obdobja velja, da referenčno obdobje teče od 1.1. do 31.12. v koledarskem letu.

V primeru, da je v internih aktih ali podjetniški kolektivni pogodbi določeno krajše (včasih šestmesečno) referenčno obdobje, ga to določilo veže. To izhaja iz avtonomije pogodbenih strank, kot jo določata 9. člen ZDR-1 in 5. člen KPPTS. Ti dve določbi določata, da se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni (podjetniške kolektivne pogodbe ali splošni akti), lahko dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši. V primeru, da ima delodajalec dogovorjeno krajše referenčno obdobje, obveznost izravnave ur nastane ob samem zaključku tega obdobja, s tem pa tudi vse dolžnosti v zvezi z plačilom presežka (viška) ur v višini, kot to določa četrti odstavek 34. člena KPPTS.

Omejitev začasne prerazporeditve delovnega časa delavcem, ki jim skladno z zakonom ni dopuščeno odrediti nadurnega dela ali se to lahko odredi le po vsakokratnem pisnem soglasju, je podrobneje pojasnjena pri členu, ki ureja nadurno delo.

### 34. člen

#### Presežek ur v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa

(1) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in začasni prerazporeditvi delovnega časa, delovni čas, vključno z nadurnim delom, ne sme trajati več kot 56 ur tedensko. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo.

(2) Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa, ter o tem na zahtevo poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti oziroma zagotoviti izrabo presežka ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

(4) Če izraba viška ur, v okviru referenčnega obdobja ni opravljena, kot to določa zakon, je delodajalec kljub temu dolžan pri obračunu plače, v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %.





(5) V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba je dolžan opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

#### **KOMENTAR:**

*Najprej je potrebno poudariti, da je potrebno razlikovati med pojmom izravnave ur znotraj referenčnega obdobja in nastankom »viška« ur, do katerega pride šele po zaključku referenčnega obdobja. Iz ustaljene sodne prakse (iz odločbe Vrhovnega sodišča RS v zadevah: Sklep VIII Ips 159/2018 z dne 20. 11. 2019; Sodba VIII Ips 80/2015 z dne 12. 5. 2015; Sodba VIII Ips 13/2017 z dne 21. 3. 2017 in Sodba VIII Ips 261/2016 z dne 7. 3. 2017 in ostale) smiselno izhaja:*

*Ure, ki v posameznem tednu znotraj referenčnega obdobja presegajo ali ne dosegajo polnega delovnega časa, tako niso »viški« ali »manki« ur v pravem pomenu. Ti lahko nastanejo šele ob koncu referenčnega obdobja, če se izkaže, da povprečna tedenska delovna obveznost v obdobju dvanajstih (ali šestih) mesecev presega 40 ur, kar tudi pomeni, da do izravnave ni prišlo. Odsotnost z dela zaradi izravnave ur tudi ne pomeni »upravičene odsotnosti«, saj delavec že pojmovno ne more biti upravičeno odsoten z dela takrat, kadar delovne obveznosti sploh nima in ni dolžan priti na delo. Glede na navedeno, odsotnosti z dela na račun izravnave ur neenakomerno razporejenega delovnega časa znotraj in med trajanjem posameznega referenčnega obdobja ni mogoče šteti v delovni čas, saj je smisel instituta neenakomerne razporeditve delovnega časa prav v tem, da je ta znotraj referenčnega obdobja enkrat krajši, drugič pa daljši z namenom, da se ob koncu referenčnega obdobja doseže ustrezno tedensko povprečje.*

*Vsako referenčno obdobje se začne z stanjem ur nič. Če v prejšnjem referenčnem obdobju nastane manko ur, ker delodajalec ni poskrbel za ustrezno izravnavo ur, se ta ne prenese v naslednje referenčno obdobje, to dejstvo ne more iti v škodo delavca. Novo referenčno obdobje se v tem primeru šteje od nič. Nekoliko drugače pa je v primeru viška ur ob koncu referenčnega obdobja. Če delodajalec višek ur v celoti plača (v višini ustrezne urne postavke povečane za 60 %), kar je pravilo, se kot višek ur vštetejo v delovni čas predhodnega referenčnega obdobja, v katerem so nastale. Primerna odmena za višek ur namesto plačila je lahko tudi kompenzacija opravljenih ur s prostimi urami (v razmerju 1:1), če ob tem delodajalec plača še dodatek, ki je predviden za siceršnje plačilo iz tega naslova (60 %). Ure, ki se v novo referenčno obdobje prenesejo z namenom kompenzacije s prostimi urami/dnevi, pa se vštetejo v delovni čas novega referenčnega obdobja, saj bi delavcu v nasprotnem primeru v tem obdobju nastal manko ur, zaradi česar bi moral kompenzirane nadure ponovno oddelati. Kompenzacija viška ur s prostimi urami bi tako izgubila svoj smisel, poleg tega pa bi bil tak delavec v bistveno slabšem položaju kot delavec, kateremu so bile te ure v celoti plačane. Hkrati bi v takem primeru učinkovito šlo za nezakonito podaljševanje referenčnega obdobja, saj bi kompenzacija viška ur izgubila svojo funkcijo izravnave ur. V primeru prenosa viška ur iz prejšnjega referenčnega obdobja v novo izključno na podlagi soglasja delavca zaradi kompenzacije s prostimi urami, se novo referenčno obdobje tako ne začne z nič, pač pa s plus urami. Delavec je v času kompenzacije viška ur s prostimi urami upravičeno odsoten z dela s pravico do 100 % nadomestila plače, skupaj z ustreznim dodatkom, kot ga določa četrty odstavek tega člena (v konkretnem primeru 60 % osnove).*

*Posebej je potrebno izpostaviti tudi peti odstavek tega člena. V primeru, da delodajalec odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih, ki jih je bilo mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti ali v nasprotju z načinom, kot določata zakon in ta kolektivna pogodba (v pisni obliki, najmanj 1 dan pred prerazporeditvijo delovnega časa za delavca posameznika oziroma tri dni, če gre za več kot 10 delavcev in če ne pove na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas), je dolžan te opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %. V praksi se pogosto dogaja, da se delavcu podaljša delovni čas zaradi nepričakovane odsotnosti delavca (npr. delavca ni popoldne v službo, nekdo od dopoldanskih delavcev ostane na delu še nekaj ur...). Tu se pogosto zastavlja vprašanje ali gre za neenakomerno prerazporeditev delovnega časa ali*





za nadurno delo. Ker se v praksi pojma začasne prerazporeditev delovnega časa in odrejanje nadurnega dela prepletata oziroma mešata, prihaja do nesporazumov. Potrebno je poudariti, da se v primeru nepričakovane odsotnosti delavca, obseg dela za ostale delavce poveča in se lahko skladno z zakonom odredi nadurno delo, če dela ni mogoče opraviti v polnem delovnem času (ostalih delavcev na delu) z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. To je praviloma ukrep, ki velja le za dan, ko nastane razlog za podaljšanje dela, za preostali čas pa je potrebno pred odreditvijo nadurnega dela storiti vse, da do tega (nezakonitih nadur) ne pride. Pravico do plačila za nezakonito odreditev prerazporeditve delovnega časa ali do plačila nadurnega dela je potrebno presojati od primera do primera.

### 35. člen Nadurno delo

(1) Poleg primerov določenih z zakonom lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:

- nepričakovane odsotnosti delavca;
- izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov;
- prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

(2) Tedenski polni delovni čas v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

(3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

#### **KOMENTAR:**

ZDR-1 določa, da je nadurno delo oziroma delo preko polnega delovnega časa izjema od splošnega pravila opravljanja dela v pogodbeno dogovorjenem delovnem času in se lahko delavcu naloži le v zakonsko določenih primerih.

Zakonsko določeni primeri 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 prekinitve dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- drugi izjemni, nujni in nepredvideni primeri, določeni z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

KPDTS seznam dopolnjuje še s tremi primeri, in sicer:

- zaradi nepričakovane odsotnosti delavca;
- zaradi izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov;
- prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

144. člen ZDR-1 določa, da nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upoštevajo kot povprečne omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo in ne sme biti daljše od šestih mesecev. Tretji odstavek tega člena, v povezavi z navedenim členom zakona, natančneje določa, da tedenski polni delovni čas, v primeru enakomerne razporeditve





delovnega časa, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur, pri čemer se ta omejitev upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

## 36. člen Odreditev nadurnega dela

Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih delovnih dni po opravljenem nadurnem delu.

### **KOMENTAR:**

Čeprav KPPTS tega izrecno ne določa, je potrebno pri odrejanju nadurnega dela upoštevati omejitve, kot jih določa 146. člen ZDR-1.

Nadurnega dela ni dovoljeno naložiti:

- delavki ali delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, samo na podlagi vsakokratnega pisnega soglasja;
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka;
- enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem;
- starejšemu delavcu, brez njegovega pisnega soglasja;
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti;
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje;
- 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 tretjim odstavkom 143. člena tega zakona;
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Na podlagi določbe drugega odstavka 144. člena ZDR-1 mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. 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.

V praksi se zelo pogosto poskuša nadurno delo prikazati kot delo, opravljeno znotraj začasno prerazporejenega delovnega časa. V teh primerih je potrebno upoštevati, da je nadurno delo izjemoma dopustno odrediti tudi ustno in naknadno izdati odredbo, medtem ko je potrebno začasno prerazporeditev delovnega časa obvezno odrediti pisno najmanj 1 dan pred pričetkom dela. Če delo, ki ga delodajalec obravnava kot začasno prerazporejen delovni čas ni odrejeno skladno s KPPTS, je dolžan te opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

Ker nadurno delo terja od delavca povečane psihofizične obremenitve, je časovno omejeno. Delodajalec mora, ko delavcu naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, upoštevati zakonsko določene





omejitve, in sicer lahko traja nadurno delo največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega stavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. V primeru nadurnega dela pa delovni dan posameznega delavca lahko traja največ 10 ur.

### 37. člen Evidenca nadur

(1) Delodajalec vodi evidenco dejansko opravljenih nadur, ne glede na to ali so plačane nadure ali pa so opravljene nadure izrabljene na drugačen način.

(2) Pisni nalog je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

#### **KOMENTAR:**

Glej tudi komentar k 46. členu te kolektivne pogodbe.

ZDR-1 v devetem odstavku 148. člena določa, da mora delodajalec v primeru, če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, le-tega enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

Evidenca opravljenih nadur se vodi ne glede na to ali so plačane ali pa jih delavec izrabi na drugačen način. Nadure morajo biti praviloma izplačane, možnost drugačnega načina izrabe pa je lahko predmet dogovora med delavcem in delodajalcem, pri tem pa je potrebno upoštevati dejansko vrednost nadure (npr. izkoristek ur, kar pomeni, da se 10 opravljenih nadur izrabi v obliki 13 prostih ur).

Pisni nalog, s katerim delodajalec odredi nadurno delo, je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen v primeru drugačnega dogovora med delavcem in delodajalcem.

### 38. člen Nočno delo

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

#### **KOMENTAR:**

ZDR-1 v 150. členu določa, da se kot nočno delo šteje delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. Določitev nočnega dela je pomembna, saj je od tega odvisno kdaj in za katero delo bo delavec upravičen do posebnega pravnega varstva.

Posebej kaže opozoriti na dolžnost delodajalca (drugi odstavek 149. člena ZDR-1), da na zahtevo inšpektorata za delo posreduje podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na





katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu ter o časovni opredelitvi nočne izmene.

Zakon sicer določa, da delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan (152. člen ZDR-1), vendar se lahko s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev (prvi odstavek 158. člena ZDR-1).

### 39. člen

#### Pravice delavcev, ki delajo ponoči

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:

- strokovno vodstvo delovnega procesa,
- daljši letni dopust,
- obrok med delom ter brezplačen topel napitek,
- periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti,
- izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden,
- počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdalj en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

(4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

#### KOMENTAR:

ZDR-1 kot nočnega delavca opredeljuje delavca, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavca, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa in mu iz tega naslova pripada pravica do posebnega varstva.

Ker je nočno delo poseben delovni pogoj in za delavce zelo obremenjujoče, mora delodajalec nočnemu delavcu že po ZDR-1 zagotoviti daljši letni dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega procesa. KPPTS pa še dodatno določa periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti in izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden.







*Pomembna pravica delavca je tudi periodična izmenjava delovnih izmen. Delavec sme v eni izmeni nepretrgoma delati ponoči le en teden, daljše obdobje pa samo, če s tem pisno soglaša.*

*Iz določbe četrtega odstavka izhaja absolutna prepoved dela v nočni izmeni za delavko v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka ter za delavca, ki še ni dopolnil 18 let. Prav tako ni dovoljeno naložiti dela v nočni izmeni delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti ter enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša. Ob deloma zakonsko določenih pravicah delavcev, ki delajo ponoči, kot izhaja iz tega člena, je potrebno še posebej opozoriti, da nočnega dela ni dopustno odrediti delavcu, če bi se mu lahko zaradi takšnega dela poslabšalo zdravstveno stanje. V takšnem primeru mora delodajalec pridobiti mnenje zdravnika medicine dela, oblikovano ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika in delavca zaposliti na ustrezno delo podnevi (151. člen ZDR-1). V zvezi s tem kaže opozoriti na 33. člen ZVZD-1, po katerem ima delavec, ki dela ponoči, pravico odkloniti delo, če bi mu to po mnenju pooblaščenega zdravnika poslabšalo zdravstveno stanje. Prav tako delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.*

#### 40. člen

#### Posvetovanje s sindikatom

Delodajalec se je dolžan pred uvedbo nočnega dela, v primeru že organiziranega rednega nočnega dela pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o oblikah organiziranosti nočnega dela, ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

#### **KOMENTAR:**

*Posvetovanje s sindikatom določa že 153. člen ZDR-1. Posvetovanje se nanaša na oblike organiziranosti nočnega dela, na ukrepe varnosti in zdravja pri delu ter socialne ukrepe.*

*Posvetovanje je obvezno ob prvi uvedbi nočnega dela pri delodajalcu in nato najmanj enkrat letno. Navedenega člena zakona ni mogoče razumeti tako, da delodajalcu nalaga posebno posvetovanje ob uvedbi vsakega nočnega dela posebej.*

#### 41. člen

#### Varovane kategorije – delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi delodajalec ne sme naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Takšno delo se delavcu lahko omogoči na podlagi njegove izrecne pisne pobude, ki jo delavec lahko kadarkoli prekliče.;
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka;
- enemu od delavcev - staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

#### **KOMENTAR:**

*Ta člena določa, da delodajalec ne sme naložiti dela na nedelje:*





- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti, razen na podlagi njegove pisne pobude, ki jo lahko kadarkoli prekliče;
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

Prvo alinejo prejšnjega odstavka je potrebno razlagati tako, da je t.i. varovana kategorija delavec posameznik, mati ali oče, do trenutka, ko otrok dopolni tri leta starosti (z nastopom 3. rojstnega dne otroka dalje ni več varovana kategorija).

Drugo alinejo prvega odstavka je potrebno razlagati tako, da je delavka varovana kategorija v času nosečnosti in najmanj eno leto po porodu, v kolikor pa otroka doji več kot eno leto, pa vse do konca dojenja, kar dokazuje z ustreznim zdravniškim potrdilom.

Tretjo alinejo prvega odstavka je potrebno razlagati tako, da je varovana kategorija starš, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom, in sicer vse do trenutka, ko otrok dopolni 18 let starosti (do trenutka polnoletnosti).

Omejitve ne veljajo za starejše delavce, torej za delavce, ki so starejši od 55 let.

Če delavcu med letom preneha status varovane kategorije, se pri tem upošteva načelo sorazmernosti, kot v primeru, če se pri delodajalcu zaposli med letom. Glej komentar k naslednjemu členu.

## 42. člen Delo na nedelje

Delodajalec mora za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prejšnjega člena, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot dvajset nedelj v letu.

### **KOMENTAR:**

KPDS v 25. členu določa, da delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu vsaj 15 dni pred začetkom leta (opomba: koledarskega ali poslovnega).

Ob dejstvu, da spremenjena ureditev nedeljskega dela velja od 15. 8. 2018, je potrebno pri delodajalcih, ki imajo letni razpored delovnega časa vezan na poslovno leto, ki ni enako koledarskemu letu, upoštevati sorazmernost glede maksimalnega števila dni nedeljskega dela.

Skladno s tem členom mora delodajalec za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prvega odstavka 41. člena KPDS, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na 2 nedelji v mesecu, vendar ne več kot 20 nedelj v letu. Poudarek KPDS je torej na omejevanju delodajalca, ki delavca ne sme razporediti na delo na več kot 2 nedelji v mesecu in ne na več kot 20 nedelj v letu.

V kolikor se delavec zaposli pri delodajalcu med koledarskim letom, se delavca lahko razporedi na delo na sorazmerno število nedelj, glede na to koliko mesecev je zaposlen pri delodajalcu. Če se delavec zaposli do 15. v mesecu, se za preračun upošteva, da je zaposlen cel mesec, v kolikor pa se delavec zaposli od





vključno 15. v mesecu pa se za preračun upošteva, da v tem mesecu ni bil zaposlen. V nobenem primeru pa delavec ne sme biti razporejen na delo več kot dve nedelji v mesecu.

Število opravljenega dela na nedelje pri prejšnjem delodajalcu se ne všttevajo v dopustno število dni nedeljskega dela pri novem delodajalcu. Primeri:

- Delavec se zaposli 1. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun:  $20 \times 10 = 200 : 12 = 16,6$ . Ker KPPTS ne določa načina zaokroževanja, bi moral biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 16 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 9. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun:  $20 \times 10 = 200 : 12 = 16,6$ . Ker KPPTS ne določa načina zaokroževanja, bi moral biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 16 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 16. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 9 mesecev. Izračun:  $20 \times 9 = 180 : 12 = 15$ . Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 15 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 8. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun:  $20 \times 5 = 100 : 12 = 8,3$ . Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 8 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 15. 7. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun:  $20 \times 5 = 100 : 12 = 8,3$ . Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 8 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 9. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 4 mesece. Izračun:  $20 \times 4 = 80 : 12 = 6,6$ . Ker KPPTS ne določa načina zaokroževanja, bi moral biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 6 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.

Delavec je sočasno zaposlen pri dveh delodajalcih za krajši delovni čas, pri čemer oba delodajalca zavezuje KPPTS. Ali lahko delavec pri vsakem izmed teh delodajalcev dela po 20 nedelj na leto, upošteva omejitev dveh nedelj na mesec? KPPTS določa omejitve za delodajalca. Vsak od obeh delodajalcev lahko razporedi delavca na 2 nedelji v mesecu oziroma 20 nedelj v letu, skladno z obsegom delovnega časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

### 43. člen

#### **Delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi**

Delodajalec, razen izjem, ne sme razporediti delavca na delo na vseh petnajst praznikov, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:

- 1. januar – novo leto;
- 2. januar – novo leto;
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja;
- velikonočni ponedeljek;
- 27. april – dan upora proti okupatorju;
- 1. maj – praznik dela;
- 2. maj – praznik dela;
- binkoštna nedelja;
- 25. junij – dan državnosti;
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje;





- 31. oktober – dan reformacije;
- 1. november – dan spomina na mrtve;
- 25. december – božič;
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

#### **KOMENTAR:**

*Obravnavani člen pomeni absolutno prepoved dela delavcev na z zakonom določene dela proste dni, razen izjem, ki jih KPDS izrecno navaja v 44. členu. Tudi če bi delavec želel delati, delodajalcu ne more dati pobude za delo na te dni. Takšna pobuda bi bila nična.*

*V izjemnih primerih, ko je dopuščeno delo na praznik in dopuščeno omejeno število dela na nedelje, lahko delavec dela pod pogojem, da praznik ali prazniki ne sovpada/-jo z nedeljo. V tem primeru se delo na praznik všteva v kvoto nedeljskega dela. Delavcu, ki na tak dan dela, pripada dodatek v višini, kot je določen za praznike. Razlaga sledi splošnemu načelu delovnopravne zakonodaje, na podlagi katerega je potrebno posamezne določbe razlagati v korist delavca.*

## **44. člen**

### **Izjeme od omejitev**

(1) Omejitve iz 41, 42. in 43. člena ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Omejitve iz 42. in 43. člena ne veljajo za delavce, ki:

- opravljajo dela, kot jih nalagajo posebni predpisi (npr. dostava zdravil, oskrba živali, zahteve, kot izhajajo iz koncesij ...);
- opravljajo naloge neposredno povezane z dejavnostmi, ki izhajajo iz predpisov, ki urejajo področje energetike in komunale;
- opravljajo delo v prodajalnah, ki bi se po Zakonu o preoblikovanju prostih carinskih prodajaln na cestnih mejnih prehodih z državami članicami Evropskih skupnosti, ki delujejo v okviru Evropske unije, v mejne prodajalne in posebnih ukrepih nadzora teh prodajaln (Ur. l. RS, št. 62/01) lokacijsko šteje kot mejne prodajalne, ter v prodajalnah, ki bi se po Carinskem zakonu (Ur. l. RS, št. 1/95, 28/95, 32/99 in 40/99) lokacijsko šteje kot proste carinske prodajalne;
- pripravljajo in pečejo kruh, slaščice ... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- pripravljajo mesne pripravke ... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- opravljajo naloge v transportu, distribuciji blaga ali skladišču, v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne;
- opravljajo naloge zagotavljanja varnosti oseb in premoženja;
- opravljajo naloge, povezane s podporo potrošniku pri izvajanju spletne prodaje;
- opravljajo naloge polnjenja prodajnih avtomatov;
- opravljajo prodajo na stojnicah in tržnicah;
- opravljajo delo v prodajalnah, ki zagotavljajo oskrbo gostov znotraj kampov;
- izvajajo nastope, predstavitve ali prodajo pri poslovnih partnerjih, na sejmih ali prireditvah doma ali v tujini.





(3) Delodajalec mora, za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz 41. člena in opravljajo prodajo na bencinskih servisih, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na šestindvajset nedelj v letu. Delavec in delodajalec se lahko v tem primeru, v zvezi z izvajanjem del in nalog, zaradi javnega, gospodarskega ali tržnega interesa, na izrecno pisno pobudo delavca, ki jo lahko kadarkoli prekliče, dogovorita tudi izven omenjene omejitve. Omejitve iz 43. člena ne veljajo za delavce, ki opravljajo prodajo na bencinskih servisih.

**KOMENTAR:**

*Skladno s prvim odstavkom KPPTS omejitve iz 41., 42. in 43. člena KPPTS (varovane kategorije, nedelje in prazniki) ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa tretji odstavek 10. člena KPPTS.*

*Izjema ne velja za ostale zaposlene pri nosilcu dejavnosti. Omejitve ne veljajo za osebe, ki delajo na podlagi študentske napotnice in upokojeince, ki opravljajo delo na podlagi posebne pogodbe.*

## 45. člen Denarna odmena

(1) V primeru kršitev omejitev iz 41., 42., 43. in 44. člena je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu, ki sledi omenjeni kršitvi, poleg dodatkov, ki jih določa ta kolektivna pogodba, obračunati in izplačati tudi znesek v višini 500 % upošteva je osnovno plačo delavca oziroma ustrezne urne postavke.

(2) Denarna odmena se ne všteva v osnovo za odmero nadomestil po zakonu.

**KOMENTAR:**

*Navedeni člen določa višino denarne odmene (dolgovanega zneska delodajalca delavcu) v primeru, če delodajalec odredi delo, ko ga ne sme ali v nasprotju z obveznostmi, ki mu jih nalaga ta KPPTS. Tako lahko pri delodajalcih, ki smejo izjemoma opravljati delo na praznike in pri vseh ostalih delodajalcih, varovane kategorije delavcev v primeru kršitve njihovih pravic, zahtevajo izplačilo denarne odmere v višini 500 % ustrezne urne postavke. Enaka pravica velja za delavce, ki jim je odrejeno delo več kot 2 nedelji v mesecu oziroma 20 nedelj v koledarskem letu (42. člen KPPTS) ali delavce, ki jim je odrejeno delo na dan praznika, v nasprotju s 43. členom KPPTS. Denarna odmena se obračunava po enakem principu, kot se računajo ostali dodatki, ob upoštevanju osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, povečane za 500 % za vse opravljene ure v navedenih primerih.*

## 46. člen Evidentiranje delovnega časa – prisotnost na delu

Delodajalec je dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur in podobno. Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpisi evidence delovnega časa in v roku 30 dni po prejemu izpisa zahtevati popravek morebitnih nepravilnosti.





#### **KOMENTAR:**

*Delodajalec je skladno z ZEPDSV dolžan voditi evidenco o zaposlenih delavcih, evidenco o stroških dela, evidenco o izrabi delovnega časa in evidenco o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.*

*Pri evidenci o izrabi delovnega časa delodajalec dnevno vpisuje v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca naslednje podatke:*

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

*Obravnavani člen pa zakonske zahteve še nekoliko širi in to na dolžnost delodajalca, da vodi evidenco o času prisotnosti delavca na delu na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela in čas odmora med delom. Hkrati konkretizira zakonsko pravico delavca do uveljavljanja pravic pri delodajalcu (glej 200. člen ZDR-1) s tem, da preverja točnost podatkov v evidenci, zahteva pisni izpis evidence delovnega časa in v roku 30 dni po prejemu izpisa zahteva popravek morebitnih nepravilnosti.*

*Sodna praksa je enotna in poudarja, da je delodajalec dolžan, skladno z 18. členom ZEPDSV, voditi evidenco o izrabi delovnega časa delavcev, pri čemer bi moral dokumente glede te evidence hraniti kot listino trajne vrednosti (člen 10/2 ZEPDSV). Hramba in predstavitev teh listin delodajalcu omogoča presojo in dokazovanje koliko ur dela je dnevno v določenem obdobju opravil delavec in koliko ur je opravil preko polnega delovnega časa v času prerazporeditve delovnega časa ali v času dela prostih dni. Če delodajalec takšne evidence ne vodi ali ne hrani, se sam izpostavlja težjemu dokazovanju pravilne organizacije delovnega časa in spoštovanja določb o odmorih in počitkih. Niso redke sodbe, v katerih je sodišče zavzelo stališče, da je delodajalec tisti, ki bi moral voditi (pravilno in točno) evidenco ur, ki jih delavci opravijo. V primeru spora, ko delavec zatrjuje, da ni prejel plačila vseh ur, je dokazno breme, da je bilo plačano vse kar je delavec opravil, na delodajalcu. Delodajalec je dolžan dokazati, da delavec ni opravil nadur ali »viška ur« oziroma, da je za vse opravljeno delo prejel plačilo. Če delodajalec nima ustrezne evidence, tega ne more dokazati in lahko plača tudi dvakrat.*

*ZDR-1 v devetem odstavku 148. člena določa, da mora delodajalec v primeru, če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasnih prerazporeditvah delovnega časa.*

## **47. člen**

### **Izraba odmora med delovnim časom**

(1) Odmor med delom, v primeru polnega delovnega časa, se lahko določi v dveh ali več delih, v skladu s potrebami delovnega procesa in potrebami delavcev, pri čemer mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.





(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavec pridobi pravico do odmora med delovnim časom, če dela najmanj štiri ure na dan.

(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Pravico do odmora imajo tudi delavci, ki delajo deljen delovni čas. Dnevni odmor se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela.

(5) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

#### **KOMENTAR:**

*Prvi odstavek 154. člena ZDR-1 določa, da ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Namen te določbe je vzdrževanje oziroma obnovitev delavčevih psihofizičnih sposobnosti v času dnevne delovne obveznosti in je eden izmed ukrepov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Glede na to, da iz jezikovne razlage določbe prvega odstavka 154. člena ZDR-1 ne izhaja, da bi odmor med delom nujno trajal neprekinjeno 30 minut, je ta lahko določen tudi drugače, torej v več delih, pri čemer pa mora biti uresničen namen pravice do odmora med delom, to je povrnitev psihofizičnih sposobnosti delavca. Pri odločanju o režimu odmora (ali je ta določen kot enoten odmor v trajanju 30 minut ali pa je odmor sestavljen iz več delov ter kako dolgo traja posamezen del), je torej treba zasledovati namen te pravice ob upoštevanju potreb delovnega procesa in potreb delavcev po regeneraciji. Zato je nedopustno, da bi bil režim uresničevanja pravice do odmora urejen na način, ki bi predstavljal obid zakonske norme 154. člena ZDR-1, četudi bi bilo skupno trajanje odmora sicer ustrezno (na primer odmor, razdeljen na veliko število kratkih delov v trajanju, ki delavcem ne omogočajo realne možnosti koriščenja odmora). V izogib obidom zakona KPPTS določa, da mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.*

*Delavci, ki delajo krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom ZDR-1, vendar najmanj štiri ure na dan, imajo pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa, se dolžina odmora določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.*

*V primeru dela v deljenem delovnem času se dnevni odmor obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti, pri čemer se ne všteva v čas prekinitve.*

## **48. člen** **Dnevni počitek**

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 oziroma izjemoma 11 ur.

(2) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni počitek zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od štirinajst dni.

#### **KOMENTAR:**

*Dnevni in tedenski počitek določa ZDR-1 v členih 155 in 156.*





*Vsak delavec ima pravico do nepretrganega 12 urnega dnevnega počitka (na dan) v obdobju 24 ur. V primeru neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa ima delavec pravico do nepretrganega 11 urnega dnevnega počitka (na dan) v obdobju 24 ur.*

*Zakon pri določitvi dnevnega počitka določa minimalni standard, od katerega ni dopustno odstopati in se mora obvezno zagotavljati najmanj v obdobju 14 koledarskih dni.*

## 49. člen Tedenski počitek

(1) Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka (12 oziroma 11 ur) pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Dan tedenskega počitka se ne sme nadomeščati z odrejeno izrabo letnega dopusta.

(2) Povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (24 ur) se lahko zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
- v primerih nepredvideno povečanega obsega dela.

(3) Omejitev iz drugega odstavka tega člena se ne uporablja za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane.

### **KOMENTAR:**

*Ob dnevnem počitku je potrebno delavcu v obdobju 7 zaporednih dni zagotoviti tudi tedenski počitek, ki skladno s 156. členom ZDR-1 in 49. členom KPPTS, traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Zakon in kolektivna pogodba dopuščata tudi izjemo, ko je mogoče dan tedenskega počitka izrabiti kasneje v okviru štirinajstih zaporednih dni. To pomeni da se, če so podane potrebe delovnega procesa in izpolnjeni pogoji, kot jih določa zakon in KPPTS, dan tedenskega počitka iz sedmega zaporednega dne prenese na kateri koli drugi dan znotraj štirinajstih zaporednih koledarskih dni. Pri tem je potrebno upoštevati, da delavcu za vsakih sedem zaporednih dni pripada en dan tedenskega počitka v trajanju 24 ur. Torej ima delavec v 14 zaporednih dneh pravico izrabiti dva dneva tedenskega počitka (2 x 24 ur) in vse dnevne počitke v trajanju 12 ur!*

*Dan počitka je dan, ki je za delavca dela prost dan in za katerega delavcu ne pripada niti plača niti nadomestilo plače. Ta dan je delavec prost in ni na delu. Dan, ko je delavec odsoten z dela (npr. zaradi izrabe letnega dopusta, bolniške odsotnosti, praznika ...) in zato prejema nadomestilo plače, se ne more šteti kot dan tedenskega počitka v skladu z ZDR-1 in 49. členom KPPTS.*

*Kako je s tedenskim počitkom, če je v času 14-ih zaporednih dni praznik, zaradi katerega je prodajalna zaprta, delavec pa bi bil razporejen na delo, če praznika ne bi bilo?*

*Pravice do počitka in pravice do nadomestila plače za čas praznika ni mogoče enačiti. Za čas počitka delavcu ne pripada ne plača in ne nadomestilo. Za čas, ko delavec ne dela zaradi praznika, mu pripada nadomestilo plače. Če pride v obdobju 14 zaporednih dni do prekinitve dela zaradi praznika, tega ni mogoče obravnavati kot čas počitka in je potrebno delavcu zagotoviti prosti dan do izteka tega obdobja.*







## 50. člen Minimalni letni dopust

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do minimalnega osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:

- 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden;
- 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden;
- 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.

(2) Poleg minimalnih osnovnih dni letnega dopusta iz prejšnjega odstavka, pripada delavcu še dodatni letni dopust na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja po naslednjih kriterijih:

- 3 dni starejšemu delavcu,
- 3 dni delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro,
- 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,
- 3 dni delavcu invalidu,
- 7 dni delavcu mlajšemu od 18 let,
- 1 dan delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil starosti 15 let.

Spremembe kriterijev in števila dni letnega dopusta, ki so določeni v tem odstavku, se avtomatično uveljavijo z vsakokratno spremembo zakona.

(3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- za skupno delovno dobo:
  - nad 2 do 5 let – 1 dan,
  - nad 5 do 10 let – 2 dni,
  - nad 10 do 15 let – 4 dni,
  - nad 15 do 20 let – 5 dni,
  - nad 20 let – 6 dni;
- nočni delavec – 1 dan;
- delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan.

(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

(5) V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so na primer zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

(6) Delavcu, ki izpolni zakonske kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v tekočem koledarskem letu.

(7) Delavcu, ki izpolnjuje kriterije iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

(8) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta do 31. marca tekočega leta.

(9) Letni dopust se odreja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske potrebe.





(10) Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces.

(11) Delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ima pravico izrabiti dodatni dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

#### **KOMENTAR:**

*Pravica do plačanega letnega dopusta je temeljna pravica, s katero delavec ne more prosto razpolagati, torej se ji ne more odpovedati. Ob delovnopравни zaščiti, kot jo določa ZDR-1 v 16. točki 217.a člena, je dodatno varovana tudi v 196. členu Kazenskega zakonika KZ-1.*

*Po prejšnjem ZDR je veljalo, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta po šestih mesecih nepretrganega dela. Sedaj veljavni ZDR-1 v prvem odstavku 159. člena določa, da pridobi delavec pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Minimalna pravica do letnega dopusta ostaja nespremenjena in je še vedno štiri tedne, ne glede na to ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Tako kot v ZDR, so tudi v novem ZDR-1 določeni dodatni dnevi letnega dopusta v posebnih primerih, kot so taksativno naštetih v drugem odstavku tega člena kolektivne pogodbe. Za iz zakona povzete primere je značilno, da ne predstavljajo posebne pogodbene volje strank kolektivne podobe, temveč sta jih stranki zaradi jasnosti in preglednosti le povzeli iz ZDR-1, kar pomeni, da se pri odmeri pravice upošteva vsakokratni veljavni zakon.*

*Daljše trajanje letnega dopusta, kot ga določa ZDR-1, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Letni dopust se vedno določa in izrablja v delovnih dnevih. Ker velja pravilo, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne všttevajo v dneve letnega dopusta, je potrebno za vsakega delavca posebej vedeti kdaj in kateri prazniki oziroma dela prosti dnevi so to. Pri odgovoru na to vprašanje je potrebno upoštevati, da se kot dan letnega dopusta šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan, ne glede na to kako ima razporejen delovni čas.*

*Po novem velja, da imajo vsi delavci, ki se zaposlijo ali jim preneha delovno razmerje med koledarskim letom, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. ZDR-1 v prvem odstavku 161. člena določa, da imajo v posameznem koledarskem letu, v katerem je obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. Zadeva je enostavna v primerih zaposlitve. Če se delavec zaposli na primer 1. oktobra, mu v tem koledarskem letu pri delodajalcu pripadajo 3/12, ob tem pa je povsem nepomembno koliko dni dopusta je izkoristil delavec pri prejšnjem delodajalcu. Torej v tem primeru sta sama pravica do dopusta in pravica do izrabe usklajeni ali izenačeni.*

*Pravni odgovor na vprašanje koliko dni letnega dopusta pripada delavcu, ki mu s 1. oktobrom preneha delovno razmerje je enostaven - le sorazmerni del, torej 9/12. V praksi pa to ni enostavno, saj velja zakonsko pravilo, da ima delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico le do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, v nadaljevanju delovnega razmerja, torej že na začetku leta, pravico do celotnega dopusta. V tem primeru pa nista izenačeni pravici, saj po določbah zakona delavec pridobi pravico do dopusta (celotnega) že s 1. 1. novega koledarskega leta, izrabiti ga pa sme le sorazmerni del, če mu delovno razmerje preneha med tem letom.*

*Ker je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, je običajno tako, da se že s planom izrabe letnega dopusta, ki ga pripravi delodajalec, predvidi čas izrabe*





(kolektivni dopusti). Problem nastane, ko delavec izrabi svoj dopust v pretežnem delu, ali več kot znaša sorazmerni del, glede na datum prenehanja delovnega razmerja. V takšnih primerih ima delodajalec pravico zahtevati povračilo nastale škode, kot to določa 177. člen ZDR-1. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Ob pravici do letnega dopusta pripada delavcu tudi pravica do regresa za letni dopust. Ker ZDR-1 v četrtem odstavku 131. člena izrecno določa, da ima delavec pravico le do sorazmernega dela regresa, je načeloma mogoče zahtevati vračilo preveč izplačanega regresa. Opozoriti pa velja, da lahko delodajalec pod določenimi pogoji to vračilo zahteva, ne sme pa samovoljno poseči v plačo delavca, če za to nima ustreznega soglasja delavca (glej 136. člen ZDR-1).

Tudi novi ZDR-1 delavcu nalaga, da izrabi najmanj dva tedna letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, preostanek dopusta pa lahko v dogovoru z delodajalcem izkoristi do 30. junija naslednjega leta. Povsem na novo pa zakon ureja pravice delavcev, ki so odsotni in v koledarskem letu, za katerega je odmerjen dopust, tega ne morejo izrabiti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. V takšnih primerih imajo delavci pravico izrabiti celotni neizrabljeni letni dopust (tudi neizrabljena dva tedna, ki sicer zapadeta ostalim delavcem) do 31. 12. naslednjega leta.

Novi ZDR-1 ni bistveno drugače uredil vprašanja obveščanja delavcev o letnem dopustu. Še vedno velja, da mora delodajalec delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Na novo pa je določena pravica delodajalca, da zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Pri odmeri letnega dopusta mora delodajalec upoštevati število delovnih dni v tednu za vsakega delavca in temu prišteti še dodatne dneve dopusta, ki pripadajo delavcu glede na kriterije iz te kolektivne pogodbe in morebitne dodatne kriterije, ki se lahko določijo v podjetniških kolektivnih pogodbah (npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost, itd.).

Ta KP pa malo drugače ureja pravilo v zvezi s priznavanjem dodatnih kriterijev. Glede na vsebino tretjega odstavka 159. člena ZDR-1 (drugi odstavek tega člena), ki ureja dodatne dni letnega dopusta velja pravilo, da se delavcu, ki izpolni zakonske kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta to upošteva že pri odmeri v tekočem koledarskem letu oziroma, da se ta odmera dopolni (na primer za invalida) že med koledarskim letom. Drugačno pravilo pa velja za dodatne dneve letnega dopusta, ki so odmerjeni skladno z kriteriji iz te pogodbe. Za te dneve velja pravilo, da se zmanjšanje ali povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

Vsak poseg v kriterije in merila za odmero letnega dopusta sredi koledarskega leta odpira vrsto vprašanj, kako pravilno odmeriti dopust v posamičnih primerih. V praksi se odpira še vrsta drugih vprašanj. Odgovore lahko najdete na <https://www.gov.si teme/delovna-razmerja/>.

## 51. člen

### Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem (7) delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke – 2 dni
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,





- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka.

(3) Delavcu se mora omogočiti druge odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo drugi predpisi.

(4) Ne glede na prejšnje določbe tega člena ima delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pravico do enega dodatnega delovnega dneva plačane odsotnosti z dela oziroma največ osem ur v posameznem koledarskem letu zaradi sindikalnega izobraževanja ali usposabljanja. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

#### **KOMENTAR:**

*Delavčeva temeljna obveznost na podlagi pogodbe o zaposlitvi je opravljanje dela, za katerega je sklenil delovno razmerje. Delavec je lahko odsoten z dela zaradi več razlogov, ki so določeni v zakonu. Podlaga za ta člen je 165. člen ZDR-1, ki določa pravico delavca do plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, pri čemer pa lahko skupna odsotnost, ki gre v breme delodajalca, v tekočem koledarskem letu traja do skupaj največ sedem delovnih dni. Namen tega je, da delavec lažje uskladi delovne obveznosti in svoje osebne potrebe. Delavec mora pravico do odsotnosti iz tega člena izrabiti neposredno ob nastopu osebnih okoliščin, delodajalec pa nima pravice, da bi ob nastopu dogodka iz tega člena delavčevo zahtevo po plačani odsotnosti zavrnil. Tovrstna odsotnost se ne všteva v dneve letnega dopusta.*

*Določba te kolektivne pogodbe poleg osebnih okoliščin, naštetih v zakonu, še dodatno vsebuje nekaj okoliščin, ob nastopu katerih je delavec lahko odsoten z dela. V vseh primerih iz tega člena gre nadomestilo delavčeve plače v breme delodajalca.*



## TRGOVINKO

#### **OPOZARJA!**

ZDR-1 v 165. členu dodatno določa tudi plačano odsotnost z dela za spremstvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan.

### **52. člen**

#### **Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače**

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkov;
- zasebnega potovanja;
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna;
- popravila hiše oziroma stanovanja;
- zdravljenja na lastne stroške;
- izobraževanja v lastnem interesu.





(2) Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.

(3) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

(4) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če oceni, da bi bilo zaradi njegove odsotnosti ovirano poslovanje in/ali proizvodni proces.

#### **KOMENTAR:**

Glavne značilnosti tega člena so, da delavec ni upravičen do nadomestila plače in da lahko delodajalec delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti zavrne. Praviloma naj bi delavec v takih primerih koristil letni dopust, kar pa ni nujno. Seveda so primeri, v katerih ima delavec pravico do odsotnosti lahko tudi drugi, za katere se bosta lahko dogovorila delodajalec in delavec sama.

Zdravljenje na lastne stroške je potrebno ločevati od primerov, ko delavec zaradi bolezni ali poškodbe začasno ni zmožen za delo. V teh primerih je seveda delavec upravičen do odsotnosti z dela in tudi do nadomestila plače iz sredstev delodajalca do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu (če gre za bolezen ali poškodbo, ki ni povezana z delom). Če je odsotnost daljša, delodajalec izplača delavcu nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Zdravljenje na lastne stroške pa se nanaša na primere, ko je delavec sicer zdravstveno zmožen za delo, bo pa odsoten z dela zaradi zdravljenja nekega stanja, ki sicer na njegovo zmožnost za delo neposredno ne vpliva.

Delavec bo moral pred odsotnostjo podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.

## **II.4. Izobraževanje**

### **53. člen**

#### **Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje**

(1) Delavec ima pravico do izobraževanja, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim ustrezno pogodbo.

(3) Če delodajalec organizira izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izpopolnjevanja ali usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(4) Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.

(5) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelila medsebojne pravice in dolžnosti.





#### KOMENTAR:

Ker je naslov člena »Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje« je prav, da se najprej pojasnijo pojmi, in sicer:

- *izobraževanje*: pomeni izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja;
- *izpopolnjevanje*: pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji ...
- *usposabljanje*: pomeni strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost ...

ZDR-1 v 170. členu določa, da imajo delavci pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa. Ob tem pa zakonodajalec nalaga delodajalcu, da mora zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Za izpolnitev slednje zakonske obveze in v skladu s potrebami delovnega procesa, ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, kar pomeni, da delavec tega ne more in ne sme zavrnil, če za to nima opravičljivih razlogov, saj s tem krši pogodbene in druge obveznosti. Več kot utemeljeno je pričakovanje delodajalca, da se bo delavec na organizirane oblike izpopolnjevanja in usposabljanja odzval, saj je s to kolektivno pogodbo (glej tretji odstavek), skladno z zakonom in povsem nedvoumno zapisano, da se čas takega izpopolnjevanja ali usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal. Nekoliko drugače je urejen odnos med delavcem in delodajalcem v zvezi z izobraževanjem v smislu pridobitve nove ravni izobrazbe. Ti izobraževalni procesi so praviloma dolgotrajnejši, zato ni realno pričakovati, da bi delodajalec ob ostalih stroških takšnega izobraževanja, nosil tudi bremena porabljenega časa za izobraževanje, kot delovni čas. Zato je v tej kolektivni pogodbi določeno, da se o teh vprašanjih delavec in delodajalec dogovorita v posebni pogodbi o izobraževanju.

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev v lastnem interesu, ne glede na potrebe delovnega procesa, je vedno možno, pri tem pa se morata delavec in delodajalec posebej dogovoriti o pravicah in obveznostih.

## 54. člen Pogodba o izobraževanju

(1) V kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju.

(2) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:

- število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,
- plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.

#### KOMENTAR:

Podrobnosti v zvezi z izobraževanjem se praviloma konkretnije uredijo v kolektivni pogodbi ali internem aktu delodajalca ali s posebno pogodbo o izobraževanju, ki jo skleneta delavec in delodajalec.





ZDR-1 ne določa obveznih vsebin pogodb o izobraževanju, zato je s to kolektivno pogodbo naloženo delodajalcu, da se v primeru izobraževanja v interesu delodajalca, delavec in delodajalec obvezno dogovorita o številu prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja in plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja, v kolikor to ni zaključeno skladno s sklenjeno pogodbo o izobraževanju.

Priporočljivo pa je, da se delavec in delodajalec v pogodbi o izobraževanju dogovorita tudi o drugih pravicah in obveznostih, kot so na primer:

- višina povrnitve stroškov izobraževanja (kotizacija, šolnina, prevoz, prehrana, bivanje);
- število dni opravičene odsotnosti z dela zaradi priprave na izpite in druge šolske obveznosti;
- pravica do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja;
- ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delo, ustrezno novi usposobljenosti po koncu izobraževanja;
- dolžnost vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene;
- obvezno nadaljevanje delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po zaključku izobraževanja ...

## 55. člen

### Povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje

Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije stroške:

- prevoza,
- kotizacije, šolnine,
- prehrane,
- bivanja.

## 56. člen

### Dijaki in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- plačilo skladno z učno pogodbo,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

#### **KOMENTAR:**

ZPSI-1 v 41. členu določa, da se pri praktičnem usposabljanju z delom, ki se izvaja pri delodajalcu, glede nočnega dela, odmorov in počitkov, opravičenih odsotnosti z dela, posebnega varstva mladine ter disciplinske in odškodninske odgovornosti, uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Ob tem pa je v tem členu določeno, da dijaku in študentu pripada tudi povračilo stroškov za prehrano med delom. Nagrada, ki pripada dijakom in študentom pa se določi z učno pogodbo.





## II.5. Okviri delovanja sindikata

### 57. člen Splošno

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba na ravni delodajalca, zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe:

- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

#### **KOMENTAR:**

*Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno. Sindikalno organizirani delavci se povsem prosto odločajo o oblikah in načinu svojega delovanja in organiziranja.*

*ZDR-1 delovanje sindikata in položaj sindikalnih zaupnikov ureja v posebnem poglavju, od 203. do 207. člena.*

*Sindikati imajo enake pravice v zvezi z zavzemanjem za boljši socialno ekonomski položaj svojih članov, ne glede na to ali je sindikat organiziran na ravni podjetja ali širši ravni, ali jim je priznana reprezentativnost ali ne. Tudi za to mora delodajalec, skladno z 203. členom ZDR-1, sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni za zaščito in uveljavljanje interesov njegovih članov.*

*Zapisano pa ne pomeni, da so vsi sindikati, ki imajo pri delodajalcu zaposlene člane, v enakem položaju. ZDR-1 v 10. členu definira »sindikat pri delodajalcu« kot reprezentativni sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu in imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu.*

*Reprezentativni sindikat pomeni sindikat pri delodajalcu, ki izpolnjuje zakonske pogoje in lahko sklepa dogovore z delodajalcem in kolektivne pogodbe, ki veljajo za vse zaposlene. Pravice takega sindikata se nanašajo na tako imenovano kolektivno urejanje pravic in obveznosti vseh zaposlenih pri delodajalcu (na primer določanje kriterijev za določitev presežnih delavcev, urejanje delovnega časa ...).*

*Pogoje za pridobitev reprezentativnosti določa 6. člen ZRSin, ki pravi, da so reprezentativni tisti sindikati, ki:*

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti;
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev;
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov;
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

*Število članov dokazuje sindikat na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov.*







Ob pogojih iz 6. člena ZRSin se kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10 % delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica.

Reprezentativen je tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo iz prejšnjega odstavka, če izpolnjuje pogoje iz 6. člena tega zakona in če je vanj včlanjenih najmanj 15 % delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti.

Pod enakimi pogoji (15 %) je reprezentativen tudi sindikat v podjetju, če ni vključen v zvezo ali konfederacijo sindikatov za območje države, v primeru vključenosti pa zadošča 10 % članstvo v sindikatu.

Pogoje za hitro in učinkovito delovanje sindikatov, kot to določa že omenjeni 203. člen ZDR-1, praviloma določajo kolektivne pogodbe kot na primer ta v 58., 58. in 60. členu, deloma pa tudi zakon sam.

Z zakonom določena pravica do dostopa do podatkov pa ni povsem neomejena, saj jo omejuje Zakon o varstvu osebnih podatkov in 48. člen ZDR-1, ki ureja varstvo delavčevih osebnih podatkov.

Ko zakon ureja različne situacije, uporablja tudi različne pojme in sicer sindikat, sindikat pri delodajalcu in reprezentativni sindikat!

Če obravnavamo vprašanja, vezana na delavčeve pravice in obveznosti (disciplinski postopek, redna ali izredna odpoved PZ), ima pravico sodelovati v teh postopkih vedno sindikat, katerega član je delavec, ne glede na to kako je organiziran (glej 174. člen ZDR-1).

ZDR-1 nalaga določene pravice in obveznosti sindikatu pri delodajalcu, ki se nanašajo predvsem na:

- obveščanje in posvetovanje s sindikati pri delodajalcu v primeru prenosa dejavnosti ali dela dejavnosti in s tem povezanih pravic in obveznosti delavcev (76. člen);
- obveščanje sindikata pri delodajalcu v primeru odpovedi PZ večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, zaradi sklenjene prisilne poravnave ali stečaja (99., 100., 104. in 105. člen ZDR-1);
- obveščanje sindikata pri delodajalcu o letnem razporedu delovnega časa (148. člen);
- posvetuje o nočnem delu (153. člen) in podobno.

ZDR-1 določa tudi pravico sindikata pri delodajalcu, da:

- zahteva, da ga mora uporabnik (delodajalec) enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotnih delavcev in njihovem številu (59. člen);
- zahteva, da ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasnemu prerazporeditvi delovnega časa.

Poseben položaj pa zakon določa za reprezentativne sindikate na ravni dejavnosti. Znano je, da se lahko le s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določajo drugi primeri sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (54. člen), določijo daljša referenčna obdobja za izravnavo pravic v zvezi z neenakomerno organizacijo delovnega časa, začasnim razporejanjem delovnega časa, nadurnim delom, odmori in počitki ... (158. člen). Da ne povzemamo vseh primerov, naj opozorimo le na pravico, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko drugače dogovori število napotnih delavcev pri uporabniku, ki sicer po zakonu ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku in pa seveda na določbo ZDR-1, da se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank (224. člen).





## 58. člen Obveščanje sindikata

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu pisno obvestiti sindikat, glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku trideset dni od prejema zahtevka.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

## 59. člen Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(2) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznanji reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

(3) Delodajalec mora najmanj enkrat letno na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, praviloma po poteku poslovnega leta, temu poročati o politiki zaposlovanja in o izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu.

(4) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

(5) Sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave varnosti in zdravja pri delu. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

(6) Delodajalec posreduje sindikatu pri delodajalcu izvod veljavnih splošnih aktov.

### **KOMENTAR:**

*Tudi v tem členu so pridržane pravice za (reprezentativen) sindikat pri delodajalcu, vendar se, upoštevaje že predstavljene zakonske določbe, priporoča, da delodajalec zagotavlja tudi drugim predstavnikom sindikata, katerega član je delavec, podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev - svojih članov.*

*Preostali odstavki predstavljajo predvsem kvalitetne podlage za celovit in konstruktiven socialni dialog na ravni delodajalca.*





## 60. člen

### Materialni pogoji za delovanje sindikata

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med delovnim časom:

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno in pol plačano uro letno za vsakega člana reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,
- pol ure za vsakega delavca, ki ni član nobenega sindikata.

(2) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikalnim zaupnikom.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov si fond ur iz druge alineje prvega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.

(4) Poleg pogojev iz prvega odstavka tega člena delodajalec zagotavlja še pogoje za udeležbo:

- članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
- sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
- sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca pet delovnih dni letno.

(5) Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(6) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu:

- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata.

(7) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

#### **KOMENTAR:**

Čeprav se materialni pogoji za delovanje sindikata praviloma določajo v posebnih pogodbah o delovanju sindikata pri delodajalcu, je potrebno ta člen razumeti in uporabiti kot minimum pravic sindikatov pri delodajalcu ob sklepanju teh pogodb. Zapisano pa ne pomeni, da se sindikat pri delodajalcu in delodajalec ne moreta dogovoriti drugače, vendar za sindikat pri delodajalcu ugodneje.

## 61. člen

### Status sindikalnega zaupnika

(1) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu, podpisnik te kolektivne pogodbe, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki je hkrati podpisnik te kolektivne pogodbe, lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:





- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do petnajst članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od šestnajst do petdeset članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset do sto članov sindikata, dva sindikalna zaupnika;
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto petdeset članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v petnajstih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji reprezentativnih sindikatov dejavnosti trgovine - reprezentativnih sindikalnih central dejavnosti trgovine (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

#### **KOMENTAR:**

*Vsak sindikat, ne glede na to ali je reprezentativen ali ne, samostojno odloča kako bo volil ali imenoval sindikalne zaupnike. Njihovega števila ne more omejiti delodajalec. Že samo imenovanje ali izvolitev sindikalnega zaupnika pa še ne pomeni, da ta uživa delovnopravno zaščito! O tem se vedno dogovorita sindikat pri delodajalcu in delodajalec, seveda ob upoštevanju minimalnih kriterijev iz prejšnjega člena.*

## **II.6. Plača, povračilo stroškov in drugi prejemki**

### **62. člen**

#### **Splošno**

(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

- plača,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z dela,
- prehrana med delom,
- za službena potovanja,
- nadomestilo za ločeno življenje.





(3) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnine,
- božičnica.

(4) Plače, nadomestila plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo na bančni račun delavca, razen v kolikor ta pogodba ne določa drugače.

(5) Pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, lahko delodajalec izda v elektronski obliki, in sicer po elektronski pošti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec, ali na drug elektronski način, ki omogoča, da so podatki dosegljivi in primerni za kasnejšo uporabo, upošteva predpise, ki urejajo varovanje osebnih podatkov.

(6) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.

(8) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti, razen če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

(9) Tarifna priloga, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, določa višino najnižjih osnovnih plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov, oziroma osnov za njihov izračun.

**KOMENTAR:**

*Delavec se s pogodbo o zaposlitvi zaveže opravljati delo za plačilo. Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi vključuje poleg plače tudi druge vrste plačil, kot so nadomestilo plače, povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki.*

*Plača se vedno določi v bruto znesku, saj je potrebno od določenega zneska odvesti davke in prispevke po posebnih predpisih, izplačana pa mora biti v denarni obliki na delavčev transakcijski račun.*

*Pri tem je potrebno poudariti, da se nekateri drugi prejemki, ki jih določa KPDS, lahko izplačajo tudi v nedenarni obliki, in sicer:*

- božičnica,
- del regresa za letni dopust,
- jubilejna nagrada v primeru, ko jo delodajalec izplačuje izven primerov, kot jih določa 80. člen KPDS (če ne gre za jubilej 10, 20, 30, in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu).

*Pomembno je tudi, da osmi odstavek tega člena jasno definira kaj se šteje za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.*





## 63. člen

### Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

(1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ipd.),
- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom.

(3) Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

#### **KOMENTAR:**

*Pisni obračun plače in podatki, vključeni na plačilno listo, morajo biti podani na pregleden način tako, da si lahko delavec s pomočjo podatkov na obračunskem listu sam obračuna plačo. Zapisane morajo biti vse postavke, ki so navedene v tem členu.*

## 64. člen

### Plača

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost, če je dogovorjena pri delodajalcu,
- dodatkov.

#### **KOMENTAR:**

*Plača je vedno v bruto znesku, saj je potrebno od določenega zneska odvesti davke in prispevke po posebnih predpisih, izplačana pa mora biti v denarni obliki na delavčev transakcijski račun.*





## 65. člen Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas, oziroma z njim izenačen delovni čas.

(2) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.

### **KOMENTAR:**

*Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas oziroma z njim izenačen delovni čas. Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred po KPDS predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač zaposlenih pri delodajalcih v trgovinski dejavnosti.*

*Kot polni delovni čas ali z njim izenačen delovni čas šteje ves čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu. Vanj se všteva tudi čas priprave in zaključka dela, odmor med delovnim časom ...*

## 66. člen Osnovna plača

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela na delovnem mestu/vrsti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

### **KOMENTAR:**

*Osnovna plača je določena v pogodbi o zaposlitvi. Od osnovne plače se obračunavajo druge sestavine plače. Za določitev osnovne plače je pomembna zahtevnost dela delovnega mesta oziroma vrste dela, določene v sistematizaciji. Glede na zahtevnost se dela razvršča v tarifne razrede. Razvrstitev zahtevnosti je v kolektivni pogodbi razdeljena v sedem tarifnih razredov. Pri razvrstitvi del v tarifne razrede se praviloma upošteva izobrazbo, potrebna znanja, izkušnje, odgovornost, samostojnost in druge pogoje. Gre za vrednotenje dela. Čim bolj je delo zahtevno, v višji tarifni razred je razvrščeno. Osnova za razvrstitve del v tarifne razrede je akt o sistematizaciji del delodajalca.*

*Osnovna plača delavca mora biti najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda te kolektivne pogodbe.*

*Glede na to, da manjši delodajalci (z do vključno 10 zaposlenimi) niso dolžni sprejeti splošnega akta, s katerim se določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (akt o sistematizaciji delovnih mest (22. člen ZDR-1)) ta pogodba v 13. členu določa, da mora biti tudi pri manjšem delodajalcu prodajalec razvrščen najmanj v IV. tarifni razred, poslovodja pa najmanj v V. tarifni razred.*

## 67. člen Plačilo iz naslova delovne uspešnost

V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.





#### **KOMENTAR:**

Plačilo za delovno uspešnost je sicer del plače, vendar se delavcu izplača le pod pogojem, če pri svojem delu doseže kriterije, kot so določeni v aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.

### **68. člen**

#### **Plačilo za poslovno uspešnost**

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

#### **KOMENTAR:**

»Po Zakonu o delovnih razmerjih – ZDR-1 je plačilo za poslovno uspešnost (v pogovornem jeziku lahko tudi trinajsta plača, božičnica, letna nagrada in podobno, saj ti termini niso zakonsko opredeljeni) opredeljeno kot sestavni del plače, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Davčno ugodnejša obravnava plačila za poslovno uspešnost ne velja za vsa plačila za poslovno uspešnost, ki so dogovorjena v skladu z ZDR-1, ampak so pogoji določeni z davčno zakonodajo. Pri tem pa je treba upoštevati, da se del plače za poslovno uspešnost že ob jezikovni razlagi veže na poslovno uspešnost izplačevalca dohodka in da je za ugodnejšo davčno obravnavo dela plače za poslovno uspešnost treba določiti kriterije in merila za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost, kamor pa sodijo tudi kriteriji v zvezi s poslovnimi rezultati izplačevalca. Vsekakor izplačevanje dela plače za poslovno uspešnost ne sme imeti edinega in izključnega namena ugodnejše davčne obravnave, ne glede na dejanske poslovne rezultate izplačevalca.« (vir: Ministrstvo za finance, FURS<sup>1</sup>)

### **69. člen**

#### **Plačilo za posebno uspešnost**

Delodajalec lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.

### **70. člen**

#### **Vrste dodatkov**

(1) Med dodatke se štejejo:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden;
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu;
- dodatek za delovno dobo.

(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

<sup>1</sup> [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Podrobnejši\\_opis\\_4\\_izdaja\\_Dohodek\\_iz\\_delovnega\\_razmerja.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Podrobnejši_opis_4_izdaja_Dohodek_iz_delovnega_razmerja.pdf)







## 71. člen

### Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

(1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:

- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delo opravlja v popoldanski ali nočni izmeni – 10 %
- za delo v deljenem delovnem času – 20 %;
- za pripravljenost na domu – 10 %;
- za nočno delo – 75 %;
- za nadurno delo – 30 %;
- za delo na nedelje 100 %, vendar ne manj kot 6,05 EUR/uro;
- za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250 %.

(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 12.00 uri.

(3) Delavec je upravičen do dodatka za delo v deljenem delovnem času za vsako začeto uro prekinitve dela.

(4) Delavec je upravičen do dodatka za čas pripravljenosti na domu na delo za vsako uro pripravljenosti.

(5) Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta. V tem primeru pripada delavcu dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(6) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Delodajalec je dolžan za obračunski mesec obračunati vse dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden v dejanskem obsegu ne glede na obračunan mesečni fond ur.

#### **KOMENTAR:**

Po 128. členu ZDR-1 ima delavec iz naslova razporeditve delovnega časa pravico do dodatkov za:

- nočno delo,
- delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo),
- delo v nedeljo,
- delo na praznike,
- delo na dela proste dneve po zakonu.

KPDS dodatno določa še naslednje razloge:

- delo v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni,
- delo v deljenem delovnem času,
- pripravljenost na domu.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača (OP) delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka. Delavec je do dodatkov upravičen le za čas, ko je delal v teh pogojih.

Delavec je upravičen do dodatka za čas dela v popoldanski in nočni izmeni v višini 10 % OP pod pogojem, da je njegovo delo organizirano v izmenah. Možne so kombinacije vseh treh izmen (dopoldanska, popoldanska, nočna), vendar mu dodatek pripada le za čas, ko dela v popoldanski ali nočni izmeni. Glej tudi komentar k 31. členu.





*Delavec, ki dela:*

- samo popoldan do dodatka ni upravičen;
- en teden dopoldan, drugi teden popoldan, je upravičen do dodatka (10 %) le tisti teden, ko dela popoldan;
- en teden dopoldan, drugi teden ponoči, prejme dodatek (10 %) za teden, ko je delal ponoči;
- en teden popoldan, drugi teden ponoči, je upravičen do dodatka (10 %) za delo v obeh tednih;
- v treh izmenah, do dodatka (10 %) je upravičen za delo v popoldanski izmeni in za delo v nočni izmeni, ne prejme pa dodatka za delo v dopoldanski izmeni.

*Nekaj dodatnih primerov, do katerih lahko pride v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa:*

<i>Izmena</i>	<i>Izmenski dodatek popoldan v priznanih urah</i>	<i>Izmenski dodatek ponoči v priznanih urah</i>	<i>Nočni dodatek v priznanih urah</i>
5.00 – 14.00	0	0	1
6.00 – 14.00	0	0	0
14.00 – 22.00	8	0	0
14.00 – 23.00	8	0	0
22.00 – 6.00	0	8	8
8.00 – 20.00	0	0	0
6.00 – 18.00	0	0	0
18.00 – 6.00	0	0	8
7.00 – 19.00	0	0	0
19.00 – 7.00	0	9	8
8.00 – 15.00	0	0	0
11.00 – 22.00	10	0	0
15.00 – 22.00	7	0	0

*Iz navedenega torej sledi, da izmenski dodatek za popoldansko izmeno pripada med 12.00 in 22.00 uro, izmenski dodatek za nočno izmeno pa med 22.00 in 6.00 uro ob predpostavki, da je najmanj 75 % dnevne delovne obveznosti prav tako v tem časovnem okviru.*

*Za delo v deljenem delovnem času je delavec za vsako začeto uro prekinitve upravičen do denarne odmene v višini 20 % OP. V tem primeru ne gre za pravi dodatek, saj delavcu za ta čas pripada le plačilo v višini 20 % urne postavke OP delavca in ne plača z dodatkom.*

*Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada denarna odmena v višini 10 % delavčeve urne postavke OP. V tem primeru ne gre za pravi dodatek, saj delavcu za ta čas pripada le plačilo v višini 10 % urne postavke OP delavca in ne plača z dodatkom.*

*Delavcu pripada dodatek za nočno delo v višini 75 % OP, če dela med 23.00 in 6.00 uro naslednjega dne, če pa delavec dela nepretrgoma osem ur v nočni izmeni, se mu dodatek za nočno delo obračuna za delo med 22.00 in 7.00 uro zjutraj. Če delavec prejme dodatek za nočno delo, ni nujno, da je upravičen še do dodatka za delo v izmeni. Tega prejme pod pogojem, da njegove izmene potekajo v popoldanskem in nočnem času.*

*Izraz nadurno delo je izenačen z izrazom delo preko polnega delovnega časa, uveljavljenem v 144. členu ZDR. Za vsako uro dela preko polnega delovnega časa delavcu pripada 30 % njegove OP. Iz sodbe VSRS VIII Ips 72/2019 izhaja, da »plačilo za nadurno delo pomeni plačilo, kakršnega bi delavec v tistem obdobju prejel za delo, opravljeno v rednem delovnem času (kar v konkretnem primeru pomeni osnovno plačo, dodatek za skupno delovno dobo, dodatek za delovno uspešnost ter ostale dodatke, ki izhajajo iz pogojev dela, skladno z KPPTS oziroma aktom delodajalca ...), ob tem pa še dodatek za nadurno delo, v višini 30 %, ki pa se odmerja od osnovne plače.«*





Za delo na nedelje je dodatek v višini 100 % od bruto osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, vendar ne more znašati manj kot 6,05 EUR/uro bruto.

Primer:

- Mesečna bruto osnovna plača delavca znaša 700,00 EUR, bruto urna postavka znaša (700 : 174 – povprečno mesečno število ur) 4,02 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 4,02 EUR/uro bruto. Ker je višina 100 % dodatka nižja kot 6,05 EUR bruto, mora delodajalec izplačati delavcu dodatek v višini 6,05 EUR/uro bruto.
- Mesečna bruto osnovna plača delavca znaša 1.200,00 EUR, bruto urna postavka znaša (1.200 : 174) 6,90 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 6,90 EUR/uro bruto. Ker je 100 % dodatek višji od zneska 6,05 EUR/uro bruto, mora delodajalec izplačati delavcu dodatek v višini 6,90 EUR/uro bruto.

Za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se določa enotni dodatek v višini 250 %.

Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta. Navedeno pomeni, da delavcu, ki dela na praznik, ki je hkrati tudi nedelja, pripada dodatek v višini 250 %, saj je ta zanj ugodnejši.

## 72. člen

### Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

(1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani v osnovni plači, je delavec za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov.

(2) Pogoji dela iz prvega odstavka tega člena in višina dodatkov se določijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca.

(3) V primeru, da ti pogoji dela niso upoštevani v osnovni plači, višina dodatka pa pri delodajalcu ni določena, delavcu pripada dodatek v višini 2 % od osnovne plače v primerih, kjer je delavec stalno izpostavljen:

- prekomernim visokim temperaturam;
- delu v hladilnici;
- prekomernemu prahu;
- prekomernemu hrupu.

(4) Delavcu pripadajo dodatki za težje pogoje dela oziroma vplive okolja za čas trajanja takega dela, če je bil k takemu delu razporejen in ga je dejansko opravil.

## 73. člen

### Dodatek na delovno dobo

(1) Ne glede na delodajalca, panogo ali status (na primer brezposelne osebe) pripada delavcu dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do 1. 5. 2014.





(2) Dodatek iz prejšnjega odstavka se v času trajanja delovnega razmerja delavca pri delodajalcu obračunava mesečno od vsakokratne osnovne plače delavca.

(3) V skupno delovno dobo iz prvega odstavka tega člena se všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico oziroma izhajajo iz izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na skupno delovno dobo.

(4) V primeru, ko se delavec zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014, delavec lahko uveljavlja pravico do dodatka za delovno dobo iz prvega odstavka tega člena na podlagi predložene delovne knjižice oziroma izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kar delavec predloži delodajalcu ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, o čemer ga mora delodajalec predhodno obvestiti. Delodajalec je dolžan delavcu pričeti izplačevati dodatek iz prvega odstavka tega člena ob izplačilu njegove prve plače. V primeru, da delavec ne predloži ustreznih dokazil ob podpisu pogodbe, se dodatek iz prvega odstavka tega člena prične obračunavati delavcu pri plači za mesec, ki sledi mesecu predložitve dokazil s strani delavca. Delodajalec ni dolžan namesto delavca zbirati dokazil o skupni delovni dobi.

(5) Delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po vključno 1. 5. 2014, se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.

(6) Delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014 pripada poleg dodatka na delovno dobo iz prvega odstavka tega člena, dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

#### **KOMENTAR:**

*ZDR-1 v 222. členu določa, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s KP na ravni dejavnosti določeno drugače.*

*KPDS ohranja dodatek za delovno dobo v višini 0,5 %, vendar ga v okviru, ki ga določa zakon, ureja nekoliko drugače, in sicer na način, da se na dolgi rok prehaja z dodatka na skupno delovno dobo na dodatek na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, hkrati pa se delavcem, ne glede na to ali so v tistem trenutku zaposleni v trgovinski dejavnosti ali ne, ohranijo vse pravice, ki so jih imeli na dan uveljavitve KPDS. To izhaja iz prvega odstavka tega člena, ki določa pravico delavca do dodatka za skupno delovno dobo, ki jo je dosegel do 1. 5. 2014, ne glede na to kje so bili zaposleni. Delovno in za lažjo razmejitev med staro in novo pravico, smo to pravico poimenovali »nahrbtnik«.*

*Nespremenjena ostaja tudi osnova za odmero dodatka. Tako za pravico iz »nahrbtnika« (torej doseženo skupno delovno dobo), kakor tudi za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu velja, da se kot osnova upošteva osnovna plača delavca, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi.*

*Pri vprašanju, kaj vse se všteta v skupno delovno dobo, v tej kolektivni pogodbi ni razlik glede na dosedanjo ureditev. Tako se v skupno delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico oziroma izhajajo iz izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (Izpis obdobji zavarovanj po ukinitvi delovne knjižice). Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na skupno delovno dobo.*





Novost, ki jo prinaša KPPTS, izhaja iz spremenjene narave dodatka in zahteva od delavca, da delodajalca seznanji z dokazili o doseženi delovni dobi (delovna knjižica ali izpis obdobj zavarovanj) in to pred podpisom pogodbe o zaposlitvi. Seveda tega ne vedo vsi delavci, zato je v 4. odstavku posebej določeno, da mora delodajalec delavca pred podpisom PZ obvestiti o obvezi predložitve dokazila o doseženi skupni delovni dobi. Če delavec ne bo predložil delodajalcu delovne knjižice in potrdila obdobj zavarovanj, mu delodajalec ne bo mogel odmeriti pravice, ki sodi v »nahrbtnik«. To pravico bo lahko odmeril šele po predložitvi dokazil in jo začel tudi izplačevati, najkasneje pri plači za mesec, ki sledi mesecu predložitve dokazil s strani delavca.

V zvezi s pretvorbo dodatka iz naslova skupne delovne dobe v dodatek pri zadnjem delodajalcu je potrebno opozoriti, da delodajalec lahko v svojih internih aktih ali podjetniški KP določi kasnejši presečni datum iz prvega odstavka tega člena, vendar mora v tem primeru smiselno slediti določbam tega člena in vse delavce obravnavati enakopravno. Seveda pa lahko delodajalec še naprej vsem delavcem izplačuje dodatek na skupno delovno dobo. V kolikor se pri delodajalcu izplačuje tudi dodatek na stalnost ali lojalnost, navedena sprememba KPPTS na pravice delavcev iz naslova teh dodatkov ne vpliva.

Za lažje razumevanje predstavljamo tudi nekaj primerov, pri katerih pa je potrebno upoštevati sledeča dejstva:

- delavci različno vstopajo v delovno razmerje, zato so tudi različno izpolnjeni pogoji za priznanje pravice do višjega dodatka iz naslova delovne dobe;
- datum je 1. 5. 2014.

### Primeri:

#### 1. primer

Pri delodajalcu, ki ga veže ta kolektivna pogodba, se 1. 9. 2014 zaposlijo trije novi delavci.

Delavec A je na dan 1. 3. 2014 napolnil 10 let skupne delovne dobe.

Delavec B je na dan 2. 5. 2014 napolnil 10 let skupne delovne dobe.

Delavec C je na dan 1. 4. 2012 napolnil 10 let skupne delovne dobe, do nove zaposlitve je bil brezposeln.

Pri odmeri pravic iz naslova skupne delovne dobe upoštevamo prvi odstavek, ki pravi, da pripada delavcu dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do 1. 5. 2014.

Za delavca A, ki je pred 1. 5. 2014 napolnil 10 let skupne delovne dobe to pomeni, da mu iz tega naslova pripada dodatek v višini 5 % (0,5 % za vsako napolnjeno leto). V »nahrbtniku« tega delavca je trajna pravica v višini 5 %, ki se s potekom časa ne spreminja in za katero velja, da se v enakem odstotku upošteva in obračuna ob vsakokratnem obračunu plače. Pri mesečnem obračunu plače bo novi delodajalec pri obračunu prve plače in vseh naslednjih, upošteval pravico iz »nahrbtnika« (ta se šteje za izpolnjeno leto skupne delovne dobe do 1. 5. 2014) in jo izračunal tako, da bo kot osnovo upošteval pogodbeno dogovorjeno osnovno plačo. Tako dobljeni znesek, ki se spremeni, če se spremeni višina osnovne plače, se mesečno izplačuje delavcu skupaj z dodatkom, ki ga doseže iz naslova delovne dobe pri zadnjem delodajalcu (glej šesti odstavek tega člena).

Delavec B, ki je 10 let skupne delovne dobe napolnil 2. 5. 2014, ima pravico do dodatka v višini 4,5 % (0,5 % za devet napolnjenih let). V »nahrbtniku« tega delavca je trajna pravica v višini 4,5 %, ki se s potekom časa ne spreminja. Način izračuna plače z dodatkom iz naslova skupne delovne dobe in dodatkom iz naslova delovne dobe pri delodajalcu je enak kot pri delavcu A.

Delavec C, ki je napolnil 10 let delovne dobe že 1. 4. 2012, potem pa je bil dalj časa brezposeln je, tako kot oseba A, upravičen do dodatka iz naslova skupne delovne dobe v višini 5 %. V »nahrbtniku« tega delavca je trajna pravica v višini 5 %, ki se s potekom časa ne spreminja. Način izračuna plače z dodatkom iz naslova skupne delovne dobe in dodatkom iz naslova delovne dobe pri delodajalcu je enak kot pri delavcu A.





## 2. primer

*Delavec je na dan 1. 5. 2014 zaposlen pri delodajalcu, ki ga veže ta KP.*

*Pri odmeri dodatka iz naslova skupne delovne dobe in dodatka iz naslove delovne dobe pri delodajalcu je potrebno povedati, da se v tem primeru ne spremeni popolnoma nič za zaposlene delavce. To namreč določa peti odstavek, ki izrecno določa, da se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe (in to pri plači, ki sledi mesecu, v katerem je izpolnjen pogoj), dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.*

## 3. primer

*Delavec, ki je bil na dan 1. 5. 2014 zaposlen pri delodajalcu, ki ga veže ta KP, je pri njem na dan 1. 8. 2014 napolnil 10 let delovne dobe (delodajalec jo je obračunal pri plači za mesec september), se po letu dni, torej 1. 5. 2015 odloči zaposliti pri drugem delodajalcu, ki ga zavezuje ta KP.*

*V tem primeru se upošteva šesti odstavek tega člena, ki pravi, da delavcu pripada poleg dodatka na skupno delovno dobo še dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.*

*Novi delodajalec bo tako odmeril pravico iz naslova skupne delovne dobe, ki jo je delavec dosegel do 1. 5. 2014, torej polnih devet let, kar znesse 4,5 %. Pri mesečnem obračunu plače bo novi delodajalec pri obračunu prve plače in vseh naslednjih upošteval pravico iz »nahrbtnika« (napolnjeno leto skupne delovne dobe na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi) in jo izračunal tako, da bo kot osnovo upošteval pogodbeno dogovorjeno osnovno plačo. Tako dobljeni znesek, ki se spremeni, če se spremeni višina osnovne plače, se mesečno izplačuje delavcu skupaj z dodatkom, ki ga doseže iz naslova delovne dobe pri zadnjem delodajalcu (glej šesti odstavek tega člena).*

## 4. primer

*Mladi delavec se prvič zaposli po 1. 5. 2014. V tem primeru nima »nahrbtnika«, temveč mu, kot to določa šesti odstavek tega člena, pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.*

*Pri tem je potrebno posebej opozoriti na osmi odstavek 62. člena KPPTS, na podlagi katerega se pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v to delovno dobo šteje neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca, za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti, razen če KPPTS ne določa drugače.*

## 74. člen Nadomestilo plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas opravičene odsotnosti z dela v primerih in v višini, ki jih določa zakon.

(2) Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ štiri delovne dni.

(3) V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta del plače iz nadur, poslovne uspešnosti in posebne uspešnosti.

### **KOMENTAR:**

*Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi:*





- izrabe letnega dopusta,
- plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin,
- izobraževanja,
- z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni,
- ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca,
- bolezni, ki ni povezana z delom,
- poklicne bolezni,
- predčasnega prenehanja dela pri uporabniku,
- nezagotavljanja dela pri uporabniku,
- prepovedi opravljanja dela v nosečnosti,
- višje sile,
- prepovedi opravljanja dela zaradi odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca,
- iskanja nove zaposlitve,
- prepovedi opravljanja dela iz razlogov delavca,
- starševskega dopusta,
- bolezni nad 30 dni v breme zdravstvenega zavarovanja,
- krvodajalske akcije v breme zdravstvenega zavarovanja.

Skladno s 64. členom KPPTS je plača sestavljena iz osnovne plače (66. člen KPPTS), dela plače za delovno uspešnost oziroma osebno delovno uspešnost (67. člen KPPTS), dodatkov (71., 72. in 73. člen KPPTS). Sestavni del plače sta tudi plačilo za poslovno uspešnost (68. člen KPPTS) in plačilo za posebno uspešnost (69. člen KPPTS), če sta dogovorjena s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

Posebno uspešnost določa 69. člen KPPTS, in sicer kot del plače, ki izhaja iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino, dogovorita delavec in delodajalec sporazumno s posebno pogodbo, ki ima naravo dopolnitve pogodbe o zaposlitvi. Posebna uspešnost se dogovori in izplača v primerih, ko ob uporabi obstoječih kriterijev in meril za delovno uspešnost ni mogoče drugače nagraditi posebno uspešnega delavca. Posebne uspešnosti delodajalec ne more ugotavljati in morebiti izplačati brez predhodnega merjenja delovne uspešnosti zaposlenih, skladno s 67. členom KPPTS.

### **Nadomestilo plače v breme delodajalca v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom (tretji in osmi odstavek 137. člena ZDR-1)**

V primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 % plače delavca za pretekli mesec za polni delovni čas.

Pri izračunu osnove se upoštevajo sestavine plače, kot je pojasnjeno zgoraj, razen del plače iz naslova nadurnega dela, posebne uspešnosti in poslovne uspešnosti (tretji odstavek 74. člena KPPTS).

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela (deveti odstavek 137. člena ZDR-1).

### **Nadomestilo plače v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom (tretji in četrti odstavek 137. člena ZDR-1 ter 31. člen ZZVZZ)**

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 76/6 - UPB, s spremembami





in dopolnitvami - ZZVZZ) določa osnovo za odmero nadomestila plače, ki pripada delavcu v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, drugače kot ZDR-1.

V primerih dolgotrajne bolniške odsotnosti, ki presega 30 delovnih dni, je osnova za določitev nadomestila delavčeva povprečna mesečna plača in nadomestila, ki so bila izplačana v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela (31. člen ZZVZZ).

Upoštevajoč z zakonom določeno osnovo za odmero nadomestila in definicijo plače (torej osnovna plača, del plače iz naslova delovne uspešnosti, dodatki, vključno s plačilom za nadurno delo), je potrebno pri določanju osnove upoštevati tudi posebno delovno uspešnost in del plače iz naslova poslovne uspešnosti.

**Nadomestilo plače v primeru odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (drugi in sedmi odstavek 137. člena ZDR-1)**

Ker ZDR-1 ali drugi zakonski in podzakonski predpisi ne določajo drugače, je potrebno pri določitvi osnove za izračun pripadajočega nadomestila plače zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca upoštevati sedmi odstavek 137. člena ZDR-1.

Ta določa, da pripada delavcu nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejel nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, povečane za dodatek za delovno dobo.

V osnovo za odmero nadomestila plače se všteta osnovna plača, delovna uspešnost, dodatek na delovno dobo in vsi dodatki za zadnje tri mesece pred opravičeno odsotnostjo z dela iz naslova posebnih pogojev dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa ali posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela.

V osnovo za nadomestilo plače se ne všteta del plače iz naslova nadurnega dela ter prejemki iz naslova posebne uspešnosti in poslovne uspešnosti (tretji odstavek 74. člena KPPTS).

Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Slednje pomeni, da je potrebno pri obračunu nadomestila plače upoštevati vse dodatke, ki so bili obračunani in izplačani v povprečni višini zadnjih treh mesecev razen dodatka iz naslova dela preko polnega delovnega časa, prejemkov iz naslova posebne uspešnosti in prejemkov iz naslova poslovne uspešnosti. Delodajalci, ki obračunavajo mesečno plačo ob upoštevanju povprečnih 174 ur na mesec, pri izračunu osnov za odmero nadomestila nimajo težav. Problem se pojavlja zgolj pri tistih delodajalcih, ki obračunavajo mesečno plačo ob upoštevanju dejanskega števila ur polnega delovnega časa. Pri teh se ti prejemki iz meseca v mesec razlikujejo. Zakonsko omejitev je potrebno razumeti in razlagati tako, da različni matematični pristopi k obračunavanju plače ne morejo negativno vplivati na pravice delavcev. Navedena omejitev se nanaša zgolj na primere, ko je delavec v preteklih treh mesecih prejel poseben dodatek, ki se običajno ne plačuje ali je bil izplačan v bistveno večji višini, kot običajno. Le-to lahko privede do situacije, da bi izračunana povprečna plača delavca za zadnje tri mesece eventualno presegla plačo, ki bi







jo delavec prejel, če bi delal. Le v tako preverljivih in utemeljenih primerih se lahko nadomestilo plače zniža za delež, ki presega povprečje.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

Navajamo nekaj primerov v zvezi z izplačilom nadomestila plače.

- Delavec bi bil po urniku na praznik<sup>2</sup> prost. Ali mu pripada nadomestilo za praznik ali mu ne pripada, ker po urniku v vsakem primeru ne bi bil razporejen na delo?

Delodajalec je pri organizaciji delovnega časa delavca vezan na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeni delovni čas. Za trgovinsko dejavnost je značilno, da se dogovarjamo o 6 dnevnem delovnem tednu in namesto o 6-ih urah in 40 minutah dnevne delovne obveze (glej 25. člen KPPTS), se delovni čas razporedi neenakomerno in to praviloma na 5 dni v tednu po 7 ur in 6. dan 5 ur. Takšno razporejanje delovnega časa obravnavamo kot neenakomerno razporeditev delovnega časa, ki jo je dopustno in potrebno planirati v letnem koledarju in je v celoti skladna z zakonom in KPPTS.

Razporeditev delovnega časa mora biti sistemsko jasna tako, da je s tem vnaprej razviden način razporeditve. Na tej osnovi so tudi vnaprej določeni dnevi, na katere delavec običajno dela.

Če pride praznik na dan, ko je delavec po razporedu delovnega časa predviden za delo in bi delal, če praznika ne bi bilo, je na ta dan prost in mu pripada nadomestilo plače. Če pride praznik na dan, ko delavec ni predviden za delo, ker koristi svoj tedenski počitek (to je njegova nedelja) in ne bi delal tudi če ne bi bilo praznika, mu nadomestilo plače ne pripada.

- Če je prodajalna na praznike zaprta in zato delo delavca ni potrebno, ali delavcu pripada nadomestilo? Prodajalna deluje v okviru obratovalnega časa, delavec pa v okviru pogodbeno dogovorjenega delovnega časa. Delodajalec ima skladno z zakonom in KPPTS pravico, ob spoštovanju običajnega oziroma ponavljajočega se načina, fleksibilno organizirati delovni čas zaposlenih. Na dan praznika se praviloma ne dela (glej 43. in 44. člen KPPTS), prav tako pa so na tak dan manjše potrebe po delu. Vendar fleksibilnost razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa.

Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa<sup>3</sup>, ki velja pri delodajalcu (v primeru petdnevnega delovnika 5 dni po 8 ur ali šestdnevnega delovnika po 6,40 ure na dan oziroma 5 dni po 7 ur in 6. dan po 5 ur). Pomembno je, da se vzorec organizacije delovnega časa ponavlja brez vpliva praznikov in se spreminja le iz razlogov, kot jih določa KPPTS. Planiranje prostih dni na dan praznika oziroma prerazporejanje delovnega časa zgolj zaradi praznika ni mogoče in tudi ni logično, saj delavci zaradi praznika na ta dan ne bodo delali.

Kot že pojasnjeno v prejšnjem vprašanju: Če pride praznik na dan, ko je delavec po razporedu delovnega časa predviden za delo in bi delal, če praznika ne bi bilo, je na ta dan prost in mu pripada nadomestilo plače. Če pride praznik na dan, ko delavec ni predviden za delo, ker koristi svoj tedenski počitek (to je njegova nedelja) in ne bi delal tudi če ne bi bilo praznika, mu nadomestilo plače ne pripada.

- Kako se obračuna nadomestilo delavcu za dan praznika oziroma plača, če dela? In kako se obračuna plača ali nadomestilo, če opravi le najnujnejše naloge, ki trajajo krajši čas?

Delavec ima pravico do nadomestila plače za tiste dni in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika ne dela. Če bi delavec na dan praznika sicer moral opraviti polno delovno obvezo, torej 8 ali 7 ur na dan, mu za te ure pripada nadomestilo plače, skladno z drugim odstavkom 137. člena ZDR-1.

<sup>2</sup> Opomba: izraz praznik v tem besedilu je skupni izraz za praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

<sup>3</sup> Povzeto po sodbi Vrhovnega sodišča, št. VIII IPS 126/2016





*Če mora delavec zaradi potreb delovnega procesa na tak dan delati, mu ne pripada nadomestilo, temveč plača, povečana za praznični dodatek.*

*V izjemnih primerih, ko mora delavec na dan praznika opraviti neodložljivo kratkotrajno opravilo, ima pravico do plače in prazničnega dodatka za vsako uro, ki jo je dejansko opravil, za preostanek časa do polnega delovnega časa pa pravico do nadomestila plače.*

*Pomembno je še upoštevati, da se delo v nedeljo všteva v dopuščeno število dela na nedeljo, ne glede na to koliko ur dela delavec na posamezno nedeljo.*

*Če pa bi bil delavec po razporedu delovnega časa na dan praznika tudi sicer prost, mu ne pripada nikakršno plačilo, saj delavec ne bi delal, tudi če ne bi bilo praznika. Navedeno izhaja iz namena nadomestila, ki naj delavcu nadomešča plačo, ki bi jo sicer ustvaril z delom.*

## 75. člen

### Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi do kraja opravljanja dela.

(2) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če se o tem sporazume z delodajalcem.

(3) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev, če teh ni, pa po najkrajši cestni povezavi od prebivališča delavca, navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela.

(4) V primeru dela na dan, ko redni javni prevoz ni ustrezno zagotovljen, pripada delavcu na ta dan, ob povračilu stroška izračunanega na podlagi tretjega odstavka tega člena, še povračilo stroška za prevoz z drugim ustreznim sredstvom.

(5) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot en kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

(6) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

(7) V primeru, da delodajalec delavcu obračunava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, upošteva vsakokratno višino mesečne vozovnice, v odstotku, kot je določen v tarifni prilogi, je delavec, v primeru bolniške odsotnosti, upravičen do celotnega povračila stroška, ne glede na dneve bolniške odsotnosti. Ta določba se ne uporablja, če Ministrstvo za finance – Finančna uprava RS izda mnenje, da se ta strošek všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(8) V primeru, da delodajalec delavcu obračunava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, upošteva vsakokratno višino mesečne vozovnice, v odstotku, ki je višji od tistega, ki je določen v tarifni prilogi, je delavec, v primeru bolniške odsotnosti, upravičen najmanj do višine povračila stroška enakega odstotka, kot je določen v tarifni prilogi, ne glede na dneve bolniške odsotnosti. Ta določba se ne uporablja, če Ministrstvo za finance – Finančna uprava RS izda mnenje, da se ta strošek všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.





## KOMENTAR:

KPDS se pri določitvi višine stroškov za prevoz na delo in z dela sklicuje na Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Uredba določa povračilo stroškov, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in ne določa tega zneska z vidika pravice zaposlenega do izplačila.

Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, torej v primeru, ko mu ti stroški nastanejo. V času, ko delavec ne dela, na primer v času letnega dopusta, mu povračilo teh stroškov ne pripada. Zaposleni je namreč upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela pod pogoji in v znesku, kot ga določa delovnopравни predpis (kolektivna pogodba ali drug delovnopравни akt, ki zavezuje delodajalca in delavca).

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se izplačuje v višini 70 % cene javnega prevoza. V primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini določeni v tarifnem delu te KP, to je 0,16 EUR za vsak polni kilometer poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost, to je 0,18 EUR za vsak polni kilometer razdalje.

Delavci so upravičeni do povračila stroška prevoza od kraja prebivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi do sedeža delodajalca oziroma do kraja opravljanja dela v primeru, da je ta razdalja vsaj 1 kilometer.

Če je razdalja daljša od enega kilometra, je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza, čeprav prihaja na delovno mesto na način, ki delavcu ne povzroči direktnih stroškov (npr. peš, s kolesom, kot sopotnik).

Če delodajalec delavcu organizira prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov prevoza, ker delavcu stroški tudi niso nastali. V primeru organiziranega prevoza bi bil delavec do povračila stroškov upravičen le pod pogojem, da delavec organiziranega prevoza iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati. O tem, kaj se pri posameznemu delavcu šteje kot utemeljeni razlog, presoja delodajalec.

Pri tem opozarjamo tudi na določbo četrtega odstavka 130. člena ZDR-1, ki določa, da ima v primeru, če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem. KPDS tega ne določa.

Dijaki in študenti na praksi niso upravičeni do povračila stroška prevoza na delo in z dela. Če pa bi ga delodajalec želel izplačati, se izplačilo ne bo vštevalo v davčno osnovo do višine stroškov javnega prevoza.

KPDS ne določa, da so stroški javnega prevoza omejeni na višino mesečne vozovnice. To možnost KPDS prepušča delodajalcu, pri tem pa Uredba jasno določa, da se ti stroški, ki se povrnejo v znesku dnevne vozovnice ne vštevajo v davčno osnovo. Za davčno obravnavo se upoštevajo povračila stroškov javnega prevoza v višini dnevne vozovnice v odvisnosti od števila delavčeve prisotnosti na delu (3. člen Uredbe). Če delodajalec izplača delavcu povračila stroškov v višini dnevne vozovnice za prihod na delo in z dela tudi za dneve, ko delavec ni bil prisoten na delovnem mestu, se povračila stroškov v tem delu (za dneve ko ne dela) vštevajo v davčno osnovo dohodkov iz delovnega razmerja, saj takšen dohodek nima narave povračil stroškov prevoza, ker delavcu v času, ko je bil odsoten z dela, ti stroški niso nastali.

Sedmi in osmi odstavek predstavljenega člena odpirata v praksi veliko vprašanj. Podpisniki kolektivne pogodbe so poskušali sprejeti usklajeno stališče do izpostavljenih vprašanj, žal neuspešno, zato bo morala odgovor na ta vprašanja podati sodna praksa.





**Mnenje predstavnikov delodajalcev** sloni na mnenju Ministrstva za finance številka 421-264/2018/4 z dne 28. 8. 2018. Iz navedenega mnenja med ostalim izhaja:

V nadaljevanju v celoti povzemamo Mnenje Ministrstva za finance: Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije in povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, številka 421-264/2018/4, z dne 28. 8. 2018.

»Spoštovani, na Ministrstvo za finance ste naslovili prošnjo glede razlage določbe 75. člena nove kolektivne pogodbe za trgovino, ki uporabo določbe pogojuje z mnenjem Finančne uprave RS glede davčne obravnave povračila stroškov prevoza na delo.

V novi Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/2018) so določbe, ki urejajo povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, glede na doslej veljavno kolektivno pogodbo deloma spremenjene. Tako je v 7. in 8. odstavku 75. člena nove pogodbe določeno, da je v primeru, ko delodajalec delavcu obračunava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, upošteva vsakokratno višino mesečne vozovnice, delavec v primeru bolniške odsotnosti upravičen do povračila stroškov prevoza ne glede na dneve bolniške odsotnosti. Hkrati je določeno, da se navedeno pravilo ne uporablja, če Ministrstvo za finance – Finančna uprava RS izda mnenje, da se ta strošek všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

Pri obravnavi povračil stroškov v zvezi z delom je treba uvodoma poudariti, da je treba razločevati davčno obravnavo povračil stroškov v zvezi z delom od delovnopravne obravnave. Davčno obravnavo povračil stroškov v zvezi z delom ureja Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16 in 69/17; v nadaljnjem besedilu: ZDoh-2), ki v prvem odstavku 44. člena med dohodke iz delovnega razmerja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, uvršča povračila stroškov v zvezi z delom pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08 in 63/17; v nadaljnjem besedilu: uredba) ne določa pravice do posameznega dohodka, ampak določa pogoje in višine povračil stroškov v zvezi z delom, do katerih se ti v skladu z ZDoh-2 ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se ne všteva v davčno osnovo do višine stroškov javnega prevoza od mesta opravljanja dela do običajnega prebivališča delojemalca, ki je najbližje mestu opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča vsaj 1 kilometer (3. člen uredbe). Za davčno obravnavo se povračila stroškov javnega prevoza, ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, pod pogoji določenimi v 3. členu uredbe v višini dnevne vozovnice, v odvisnosti od števila dni delavčeve prisotnosti na delu.

Navedena pravila, ki so relevantna za določanje davčne obravnave povračil stroškov prevoza na delo in z dela, se torej niso spremenila. V primeru odsotnosti delavca (npr. bolniška odsotnost, dopust), ki uporablja mesečno vozovnico, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prevoza na delo in z dela le za dneve, ko je strošek dejansko nastal (torej za dneve prisotnosti na delu). Če delavec ni bil prisoten na delu in mu delodajalec kljub temu izplača povračilo stroškov prevoza na delo in z dela za dneve odsotnosti, se povračilo stroškov v tem delu všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, saj takšen dohodek nima narave povračila stroškov prevoza na delo in z dela, saj ti stroški delavcu niso nastali.«

Vir: Dopis Ministrstva za Finance z naslovom: »Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije in povračilo stroškov prevoza na delo in z dela«, številka 421-264/2018/4, z dne 28. 8. 2018.





**Predstavniki delavcev** svoje mnenje opirajo na mnenje MF Finančne uprave RS / Generalni finančni urad, številka 0920-6611/2018-2 z dne 5. 7. 2018. Generalni finančni urad je na zastavljeno vprašanje: »ali bi bilo podjetje v davčnem prekršku zato, ker bi poplačalo več kot 70 % zneska mesečne karte javnega prevoza na delo in z dela tudi v primeru, da je delavec nekaj dni odsoten zaradi bolezni?« posredovalo sledeče mnenje:

»Ob dejstvu, da so izpolnjeni pogoji iz Uredbe, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prevoza na delo in z dela do višine stroškov javnega prevoza.

V primeru nepričakovane odsotnosti delavca (npr. bolniška odsotnost), ki uporablja mesečno vozovnico, se na mesečni ravni ne všteva v davčno osnovo tisti znesek, ki je izračunan na podlagi cene enosmerne dnevne vozovnice in števila dni prisotnosti na delu, pri čemer končni izračunani znesek ne sme biti višji od cene mesečne vozovnice.

Pravico delavca do povračila stroškov v zvezi z delom ureja Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1. Ta v 130. členu določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Delodajalec je dolžan delavcu v skladu s 134. členom ZDR-1 mesečno povrniti stroške v zvezi z delom. Podrobneje pa so pravice delavcev do povračila stroškov lahko urejene v kolektivnih pogodbah in drugih aktih, ki zavezujejo delodajalca. Iz vašega dopisa izhaja, da zavezujejo delodajalca določila Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Ta v 72. členu predpisuje, da je delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi do kraja opravljanja dela. Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela je določena v tarifni prilogi. Ta opredeljuje, da se povračilo stroškov prevoza na delo in z dela izplačuje najmanj v višini 70 % cene javnega prevoza. V primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, pa pripada delavcu povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,16 EUR za vsak polni km poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

Glede vašega pomisleka, da nastane delavcem mesečni strošek za karto za prevoz na delo in z dela, v višini 100 % cene javnega prevoza, v skladu s kolektivno pogodbo pa jim je priznano zgolj 70 % tega zneska, vam posredujemo Razlago kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine. V njej je pojasnjeno, da ima delavec pravico svobodne izbire prevoznega sredstva za prihod na delo in z dela, toda njegova izbira prevoznega sredstva ne zavezuje delodajalca glede izbire predmeta obračuna prevoznega sredstva. Primarna dolžnost delodajalca na podlagi Kolektivne pogodbe je, da delavcu povrne stroške prevoza na delo in z dela najmanj v višini 70 % cene javnega prevoza. Če možnosti javnega prevoza ni, pa v višini 0,16 EUR za vsak prevožen kilometer. Ne velja torej, da bi moral delodajalec delavcu povrniti vse dejanske stroške, ki nastanejo v zvezi s prihodom na delo in z dela, pač pa le tiste, ki mu jih kot obveznost do delavca določa relevanten delovno pravni predpis.

Uredba določa pogoje za davčno obravnavo povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Uredba se uporablja v davčne namene in določa zgornje zneske povračila stroškov v zvezi z delom, pod katerimi se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. In sicer v prvem členu narekuje, da se povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, do višine stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča.

Kadar delavcu pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela do višine stroškov javnega prevoza, se v primeru nepričakovane odsotnosti delavca (npr. bolniška odsotnost), na mesečni ravni ne všteva v





*davčno osnovo tisti znesek, ki je izračunan na podlagi cene enosmerne dnevne vozovnice in števila dni prisotnosti na delu, pri čemer končni izračunani znesek ne sme biti višji od cene mesečne vozovnice.»*

*V svojem stališču predstavniki delavcev posebej opozarjajo na nasprotujoči si pravni mnenji in dodajajo, da zakon izrecno določa pravico delavca do povračila dejansko nastalih stroškov, ki nastanejo na začetku meseca in so fiksni. Na njihovo višino ne vplivajo okoliščine (bolniška), ki delavcu niso bile znane ob začetku meseca, ob nastanku stroška. V primeru da delodajalec vztraja na povračilu stroškov izplačanih na podlagi mesečne vozovnice, pa mora po zaključenem mesecu ugotoviti, kakšni stroški bi nastali ob upoštevanju višine dnevne vozovnice za vse opravljene delovne dneve. V kolikor bi delavec po takšnem preračunu prejel preveč, lahko delodajalec delavcu predlaga vračilo preveč izplačanih stroškov.*

## 76. člen

### Povračilo stroškov za prehrano med delom

(1) Delavec, ki je prisoten na delu najmanj štiri ure, je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, v kolikor mu delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka.

(2) Višina povračila stroška prehrane med delom se določi v tarifni prilogi.

#### **KOMENTAR:**

*Skladno s 154. členom ZDR-1 ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.*

*Glede na to, da je delavec upravičen do odmora za malico le v primeru, če dela najmanj 4 ure na dan KPPTS določa, da je le takšen delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom.*

*KPPTS določa, da je delavec upravičen do povračila stroška v višini, kot je določena v tarifni prilogi, vendar le pod pogojem, da mu delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka.*

*KPPTS določa višino 4. členu Priloge III – Tarifna priloga h KPPTS*

*Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša najmanj 4,45 EUR za dneve prisotnosti na delu.*

#### **Davčna uredba**

*Povračilo stroškov za prehrano med delom se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, za vsak dan, ko je delojemalec na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 EUR.*

*Če je delojemalec na delu prisoten deset ur ali več, se za ta dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom v skladu s prejšnjim odstavkom, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov za prehrano med delom do višine 0,76 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu.*

*Za dijake in študente na praksi veljajo enake pravice do prehrane med delom, kot za ostale delavce.*

## 77. člen

### Povračilo stroškov za službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se štejejo:





- dnevnic (povračilo stroškov za prehrano),
- povračilo stroškov za prenočevanje in
- povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje s strani delodajalca.

(3) Če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca oziroma njegove organizacijske enote in se delo opravlja na območju Republike Slovenije, delavec pa se vsakodnevno vrača v kraj kjer prebiva, delavcu pripada prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom in ne dnevnic.

(4) Dnevnic in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(5) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini dejanskih stroškov za prenočevanje, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi za prenočevanje v prenočišču, ki ga odobri delodajalec.

(6) Višina dnevnice in povračila stroškov za prevoz za službeno potovanje v Republiki Sloveniji in v tujini se določi v tarifni prilogi.

#### **KOMENTAR:**

*Povračilo stroška prevoza za službena potovanja:*

*KPDTS = Davčna uredba*

*Povračila stroškov za službena potovanja se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, za prevoz, ki se izvaja z osebnim avtomobilom ali kombiniranim vozilom v komercialne namene ali za najem osebnega avtomobila.*

*Za povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se šteje tudi povračilo stroškov za takse (letališke takse, peronske takse, ipd.), povračila stroškov za gorivo, če se uporablja službeno vozilo, cestnine in parkirnine ter povračilo stroškov za prevoz in prenos stvari oziroma prtljage.*

*V primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, se povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju ne vštete v davčno osnovo do višine 0,37 EUR za vsak prevoženi kilometer.*

*Povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se ne vštete v davčno osnovo, če je dokumentirano s potnim nalogom in računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto prevoza.*

*Dnevnice:*

*KPDTS določa višino dnevnic v 5. členu Priloge III – Tarifna priloga h KPDTS*

*Delavec je za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano) in sicer za pot, ki traja:*

- 6 - 8 ur: 6,42 EUR,
- 8 - 12 ur: 9,18 EUR,
- nad 12 ur: 18,10 EUR,

*in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.*

*Davčna uredba določa:*

- trajanje službenega potovanja v Sloveniji nad 6 do 8 ur - 7,45 EUR;
- trajanje službenega potovanja v Sloveniji nad 8 do 12 ur - 10,68 EUR;
- trajanje službenega potovanja v Sloveniji nad 12 do 24 ur - 21,39 EUR.





#### Dnevnice za tujino:

KPDTS = davčna uredba

- trajanje službenega potovanja v tujini nad 14 do 24 ur - ne všteta se dnevnic do višine zneska, ki je za posamezno državo oziroma območje določen v predpisu Vlade Republike Slovenije, ki ureja povračila stroškov za službena potovanja v tujino;
- trajanje službenega potovanja v tujini nad 8 do 14 ur - ne všteta se dnevnic do višine 75 odstotkov zneska iz predpisa Vlade;
- trajanje službenega potovanja v tujini nad 6 do 8 ur - ne všteta se dnevnic do višine 25 odstotkov zneska iz predpisa Vlade.

#### Uredba za tujino

	OD 1.1.2020 DO 31.12.2020	OD 1.1.2021 DALJE
DRŽAVA/MESTO	ZNESEK DNEVNICE v ameriških dolarjih (\$) ali eurih (€)	ZNESEK DNEVNICE v ameriških dolarjih (\$) ali eurih (€)
Albanija	36 €	40 €
Andora	36 €	40 €
Armenija	36 €	40 €
Avstralija	53 \$	60 \$
Avstrija	49 €	55 €
Azerbajdžan	36 €	40 €
Belgija	63 €	63 €
Belorusija	36 €	40 €
Bolgarija	36 €	40 €
Bosna in Hercegovina	36 €	40 €
Ciper	36 €	40 €
Češka	36 €	40 €
Črna gora	36 €	40 €
Danska	49 €	55 €
Estonija	36 €	40 €
Finska	49 €	55 €
Francija	49 €	55 €
Grčija	36 €	40 €
Gruzija	36 €	40 €
Hrvaška	36 €	40 €
Irska	49 €	55 €
Islandija	49 €	55 €
Italija	49 €	55 €
Japonska	88 \$	100 \$
Kanada	53 \$	60 \$
Kitajska	40 \$	44 \$
Kosovo	36 €	40 €
Latvija	36 €	40 €
Lihtenštajn	49 €	55 €
Litva	36 €	40 €







Luksemburg	49 €	55 €
Madžarska	36 €	40 €
Malta	36 €	40 €
Moldavija	36 €	40 €
Monako	49 €	55 €
Nemčija	49 €	55 €
Nizozemska	49 €	55 €
Norveška	49 €	55 €
Nova Zelandija	53 \$	60 \$
Poljska	36 €	40 €
Portugalska	49 €	55 €
Romunija	36 €	40 €
Rusija	36 €	40 €
San Marino	36 €	40 €
Severna Makedonija	36 €	40 €
Slovaška	36 €	40 €
Srbija	36 €	40 €
Španija	49 €	55 €
Švedska	49 €	55 €
Švica	49 €	55 €
Turčija	36 €	40 €
Ukrajina	36 €	40 €
Vatikan	49 €	55 €
Združene države Amerike	53 \$	60 \$
Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske	49 €	55 €
Druge države	44 \$	50 \$
Hongkong	62 \$	70 \$
Moskva	71 €	80 €
Peking	81 \$	90 \$
Sankt Petersburg	71 €	80 €
Šanghaj	81 \$	90 \$

## 78. člen Nadomestilo za ločeno življenje

Delavec je upravičen do nadomestila za ločeno življenje pod pogoji, da je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

### KOMENTAR:

KPPTS predvideva pravico do nadomestila za ločeno življenje, ki pa mora biti dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Tako se glede višine nadomestila in upravičenosti do le-tega dogovarjata delavec in





delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, davčna uredba pa določa zgornji znesek nadomestila za ločeno življenje, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Davčna uredba določa, da se nadomestilo za ločeno življenje ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja delojemalca, ki opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine, do višine 334 eurov na mesec. Skladno z davčno uredbo je družina po tem življenjska skupnost staršev in otrok, določena s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer se šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega dopolnjenega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola. Ne glede na prejšnji stavek je družina po tem členu tudi življenjska skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

## 79. člen Regres za letni dopust

(1) Delodajalec je dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon.

(2) Delodajalec lahko izplača del regresa v nedenarni obliki. V primeru, da izplača del regresa v nedenarni obliki znaša regres za letni dopust od 1. 1. 2019 dalje 970 EUR, od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55 % tega zneska.

(3) V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki, je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, s katero je delavcu omogočen nakup širokega nabora izdelkov, ki jih potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

(4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

### **KOMENTAR:**

ZDR-1 določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Regres se mora v skladu z ZDR-1 izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, KPDS pa daje možnost, da se v primeru nelikvidnosti delodajalca regres za letni dopust izplača do 1. novembra tekočega leta.

KPDS določa, da mora delodajalec izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. V kolikor se regres za letni dopust izplača v višini minimalne plače, mora biti ves izplačan v denarju.

Če ima delavec pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

V primeru, da ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Izjeme so tisti delavci, ki opravljajo delo krajši delovni čas v skladu s:

- predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- predpisi o zdravstvenem zavarovanju,
- predpisi o starševskem dopustu.

Tem delavcem pripada regres v celoti.





## 80. člen Jubilejna nagrada

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.
- (2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade.
- (3) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prvega odstavka tega člena, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.
- (4) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.
- (5) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.
- (6) V primeru, da delodajalec izplačuje jubilejno nagrado za druge jubileje, kot jih določa prvi odstavek tega člena, se ta jubilejna nagrada lahko izplača v nedenarni obliki.

### KOMENTAR:

Pri tem je potrebno posebej opozoriti na osmi odstavek 62. člena KPPTS, na podlagi katerega se pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v to delovno dobo šteje neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca, za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti, razen če KPPTS ne določa drugače.

KPPTS določa izplačilo jubilejnih nagrad v zgornji višini zneska, ki se v skladu z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Tako zaposlenemu pripada za:

- 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 460 EUR
- 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 689 EUR
- 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 919 EUR
- 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 919 EUR.

## 81. člen Solidarnostna pomoč

- (1) Solidarnostna pomoč se izplača v primeru smrti delavca ali smrti njegovega zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka ali posvojenca razen v primeru, da se na podlagi drugega naslova izplača znesek v najmanj enakem znesku.
- (2) Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.
- (3) Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O upravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera. Delodajalec se je dolžan do predloga opredeliti v roku najkasneje 30 dni.





(4) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

**KOMENTAR:**

*Izplačilo solidarnostne pomoči iz prvega odstavka je obveznost, v primerih iz drugega odstavka pa možnost delodajalca.*

*Davčna uredba določa, da se solidarnostna pomoč ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja:*

- *v primeru smrti delojemalca ali njegovega družinskega člana, do višine 3.443 eurov;*
- *v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delojemalca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delojemalca, do višine 1.252 eurov.*

*Za solidarnostno pomoč po prvi alineji se šteje tudi povračilo stroškov pogreba v primeru smrti delojemalca.*

## 82. člen Odpravnina

(1) Delodajalec delavca, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, najkasneje mesec dni pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokojitev, pisno obvesti o izpolnitvi teh pogojev in o pravici do odpravnine pod pogoji, kot jih določata drugi in tretji odstavek tega člena.

(2) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet (5) let in se upokoji prej ali najkasneje šestdeset (60) dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se invalidsko upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(4) Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

**KOMENTAR:**

*Odpravnina ob upokojitvi:*

*ZDR-1 je prinesel spremembo na področju odpravnine ob upokojitvi (132. člen). Glede na ZDR namreč uvaja nov kriterij, in sicer da je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino.*

*KPDS določa, da je delodajalec dolžan izplačati delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače izplačati odpravnino najmanj v višini 1 povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece. V primeru, ko je bil delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let in se upokoji prej ali najkasneje 60 dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se invalidsko upokoji, pa mu je delodajalec ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.*

*Skladno s 64. členom KPDS je plača sestavljena iz osnovne plače (66. člen KPDS), dela plače za delovno uspešnost oziroma osebno delovno uspešnost (67. člen KPDS), dodatkov (71., 72. in 73. člen KPDS). V primeru izračuna osnove za odpravnino se upošteva, da sta sestavni del plače tudi plačilo za*





poslovno uspešnost (68. člen KPPTS) in plačilo za posebno uspešnost (69. člen KPPTS), ter plačilo za opravljene nadure.

Davčna uredba določa, da se odpravnina ob upokojitvi ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 4.063,00 EUR.

Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti: V skladu s 108. členom ZDR-1 je delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan delavcu izplačati odpravnino, višina katere ne sme presegati 10-kratnika osnove (povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo (glej tretji odstavek komentarja).

ZDR-1 (79. člen) tudi določa, da delavcu, razen določenih izjem, pripada odpravnina v višini 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto do 10 let, 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 10 let do 20 let in 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let. Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Tako odpravnina ob upokojitvi, odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti ali odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas, morajo biti izplačane ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

### 83. člen Božičnica

(1) Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca.

(2) Božičnica se lahko izplača tudi v nedenarni obliki.

### 84. člen Prejemki mentorjev

(1) Mentorju pripravnika pripada dodatek za mentorstvo najmanj v višini 10 % minimalne plače.

(2) Ostale oblike in pogoje mentorstva se lahko določi na ravni delodajalca.

#### **KOMENTAR:**

KPPTS določa le obvezen dodatek za mentorje pripravnikom ne pa tudi za druge oblike mentorstva (dijakom in študentom na praksi, uvajanje v delo, ki ni pripravništvo...).





### III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 85. člen

##### Začetek uporabe določb glede dela na nedelje in dodatka za delo na nedelje

Ne glede na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe se določbi 42. člena in 6. alineje prvega odstavka 71. člena te kolektivne pogodbe začneta uporabljati 1. 9. 2018, do takrat pa se uporabljata določbi drugega odstavka 40. člena in 6. alineje prvega odstavka 68. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 24/14 z vsemi spremembami in dopolnitvami).

#### 86. člen

##### Prehodna določba glede izplačila regresa

Ne glede na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe je delodajalec dolžan delavcem v letu 2018 plačati regres za letni dopust v nadenarni obliki skladno s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 24/14 z vsemi spremembami in dopolnitvami).

#### 87. člen

##### Končna določba

(1) Pogodba je sklenjena s podpisom obeh pogodbenih strank.

(2) Za vpis pogodbe v evidenco kolektivnih pogodb in objavo v Uradnem listu RS poskrbi Trgovinska zbornica Slovenije, stroške objave v Uradnem listu RS pa si stranki delita po enakih delih.

(3) Z dnem začetka veljavnosti te pogodbe, preneha veljati Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/2014 z vsemi spremembami in dopolnitvami).

Podpisniki:

**Sindikat delavcev trgovine Slovenije,**  
**Republiški odbor**  
**Vesna Stojanovič, I.r.**  
**predsednica**

**Svet gorenjskih sindikatov**  
**Nežka Bozovičar, I.r.**  
**predsednica**

**Trgovinska zbornica Slovenije**  
**mag. Marija Lah, I.r.**  
**predsednica**

**Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.**  
**Gregor Rajšp, I.r.**  
**predsednik Sekcije za trgovino**

**Gospodarska zbornica Slovenije**  
**mag. Brane Lotrič, I.r.**  
**predsednik UO GZS –**  
**Podjetniško trgovske zbornice**

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije je na podlagi potrdila Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, številka 02047-4/2006-65 z dne 17. 7. 2018 vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah pod zaporedno št. 1/16.





## PRILOGA I

### PODROBEN SEZNAM DEJAVNOSTI PO SKUPINAH, RAZREDIH IN PODRAZREDIH, ZA KATERE VELJA TA KOLEKTIVNA POGODBA

#### 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil

45.110	Trgovina z avtomobili in lahкими motornimi vozili
45.190	Trgovina z drugimi motornimi vozili
45.200	Vzdrževanje in popravila motornih vozil
45.310	Trgovina na debelo z rezervnimi deli in opremo za motorna vozila
45.320	Trgovina na drobno z rezervnimi deli in opremo za motorna vozila
45.400	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih koles; trgovina z njihovimi deli in opremo

#### 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili

46.110	Posredništvo pri prodaji kmetijskih surovin, živih živali, tekstilnih surovin, polizdelkov
46.120	Posredništvo pri prodaji goriv, rud, kovin, tehničnih kemikalij
46.130	Posredništvo pri prodaji lesa in gradbenega materiala
46.140	Posredništvo pri prodaji strojev, industrijske opreme, ladij, letal
46.150	Posredništvo pri prodaji pohištva, predmetov in naprav za gospodinjstvo in železnine
46.160	Posredništvo pri prodaji tekstila, oblačil, krzna, obutve, usnjenih izdelkov
46.170	Posredništvo pri prodaji živil, pijač, tobačnih izdelkov
46.180	Specializirano posredništvo pri prodaji drugih določenih izdelkov
46.190	Nespecializirano posredništvo pri prodaji raznovrstnih izdelkov
46.210	Trgovina na debelo z žiti, tobakom, semeni in krmo
46.220	Trgovina na debelo s cvetjem in rastlinami
46.230	Trgovina na debelo z živimi živalmi
46.240	Trgovina na debelo s kožami, usnjem
46.310	Trgovina na debelo s sadjem in zelenjavo
46.320	Trgovina na debelo z mesom in mesnimi izdelki
46.330	Trgovina na debelo z mlekom, mlečnimi izdelki, jajci, jedilnimi olji in maščobami
46.340	Trgovina na debelo s pijačami
46.350	Trgovina na debelo s tobačnimi izdelki
46.360	Trgovina na debelo s sladkorjem, čokolado, sladkornimi izdelki
46.370	Trgovina na debelo s kavo, čajem, kakavom, začimbami
46.380	Trgovina na debelo z drugimi živalmi, tudi z ribami, raki, mehkužci
46.390	Nespecializirana trgovina na debelo z živalmi, pijačami, tobačnimi izdelki
46.410	Trgovina na debelo s tekstilom





46.420	Trgovina na debelo z oblačili in obutvijo
46.430	Trgovina na debelo z električnimi gospodinjstvenimi napravami
46.440	Trgovina na debelo s porcelanom, steklenino, čistili
46.450	Trgovina na debelo s parfumi in kozmetiko
46.460	Trgovina na debelo s farmacevtskimi izdelki ter medicinskimi potrebščinami in materiali
46.470	Trgovina na debelo s pohištvo, preprogami in svetili
46.480	Trgovina na debelo z urami in nakitom
46.490	Trgovina na debelo z drugimi izdelki široke porabe
46.510	Trgovina na debelo z računalniškimi napravami
46.520	Trgovina na debelo z elektronskim in telekomunikacijskimi napravami in deli
46.610	Trgovina na debelo s kmetijskimi stroji, priključki, opremo
46.620	Trgovina na debelo z obdelovalnimi stroji
46.630	Trgovina na debelo z rudarskimi in gradbenimi stroji
46.640	Trgovina na debelo s stroji za tekstilno industrijo
46.650	Trgovina na debelo s pisarniškim pohištvo
46.660	Trgovina na debelo s pisarniški stroji in opremo
46.690	Trgovina na debelo z drugimi napravami in opremo
46.710	Trgovina na debelo s trdimi, tekočimi in plinastimi gorivi
46.720	Trgovina na debelo s kovinami in rudami
46.730	Trgovina na debelo z lesom, gradbenim materialom in sanitarno opremo
46.740	Trgovina na debelo s kovinskimi proizvodi, inštalacijskim materialom, napravami za ogrevanje
46.750	Trgovina na debelo s kemičnimi izdelki
46.760	Trgovina na debelo z drugimi polizdelki
46.770	Trgovina na debelo z ostanki in odpadki
46.900	Nespecializirana trgovina na debelo

#### 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili

47.110	Trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah, pretežno z živili
47.190	Druga trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah
47.210	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s sadjem in zelenjavo
47.220	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z mesom in mesnimi izdelki
47.230	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z ribami, raki, mehkužci
47.240	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s kruhom, pecivom, testenami, sladkornimi izdelki
47.250	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s pijačami
47.260	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s tobačnimi izdelki







47.290	Druga trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z živili
47.301	Trgovina na drobno z lastnimi motornimi gorivi
47.302	Posredništvo pri prodaji motornih goriv na drobno
47.410	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z računalniškimi napravami in programi
47.420	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s telekomunikacijskimi napravami
47.430	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z avdio in video napravami
47.510	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s tekstilom
47.520	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z gradbenim materialom, kovinskimi izdelki, barvami in steklom
47.530	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s preprogami, talnimi in stenski oblogami
47.540	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z električnimi gospodinjstvi napravami
47.590	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s pohištvo, svetili in drugje nerazvrščenimi predmeti za gospodinjstvo
47.610	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s knjigami
47.621	Trgovina na drobno s časopisi in revijami
47.622	Trgovina na drobno s papirjem in pisalnimi potrebščinami
47.630	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z glasbenimi in video zapisi
47.640	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s športno opremo
47.650	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z igračami in rekviziti za igre in zabavo
47.710	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z oblačili
47.720	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z obutvijo in usnjenimi izdelki
47.730	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s farmacevtskimi izdelki
47.740	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z medicinskimi in ortopedskimi pripomočki
47.750	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s kozmetičnimi in toaletnimi izdelki
47.761	Trgovina na drobno v cvetličarnah
47.762	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z vrtnarsko opremo in hišnimi živalmi
47.770	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z urami in nakitom
47.781	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z očali
47.782	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z umetniškimi izdelki
47.789	Druga trgovina na drobno v drugih specializiranih prodajalnah
47.790	Trgovina na drobno v prodajalnah z rabljenim blagom
47.810	Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z živili, pijačami in tobaknimi izdelki
47.820	Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah s tekstilijami in obutvijo
47.890	Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z drugim blagom
47.910	Trgovina na drobno po pošti ali po internetu
47.990	Druga trgovina na drobno zunaj prodajaln, stojnic in tržnic





## PRILOGA II

### REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV IN INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV

#### I. MIRNO REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV S POMIRJANJEM IN ARBITRAŽO

##### 1. člen

##### Reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama KPDS

- (1) Pogodbeni stranki Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPDS) lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s pomirjanjem ali arbitražo.
- (2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.
- (3) V kolikor s to kolektivno pogodbo ni drugače urejeno, se za reševanje kolektivnih sporov uporabljajo vsakokrat veljavne določbe zakonov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v civilnih in gospodarskih zadevah.

##### 2. člen

##### Začetek postopka mirnega reševanja kolektivnih sporov s pomirjanjem

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje enega člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje enega člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 10 delovnih dneh.
- (4) Člana komisije sporazumno imenujeta predsednika komisije.
- (5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.
- (6) Med postopkom pomirjanja lahko katerakoli stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

##### 3. člen

##### Postopek pomirjanja

- (1) V postopku pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih sporih.
- (2) V primeru uspešnega zaključka pomirjanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.





- (3) Pisni sporazum strank se sporoči organu, pristojnemu za vodenje evidence kolektivnih pogodb in objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

#### **4. člen** **Arbitražni postopek**

- (1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.
- (2) Arbitraža odloča v sestavi tričlanskega senata. Po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Arbitra sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika.
- (3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

#### **5. člen** **Objava**

Odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za vodenje evidence kolektivnih pogodb in objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

## **II. REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z MEDIACIJO IN ARBITRAŽO**

#### **6. člen** **Sporazum o mediaciji**

- (1) Mediacija je postopek, v katerem stranki s pomočjo tretje nevtralne osebe oblikujeta rešitev svojega spornega razmerja.
- (2) Stranki se lahko v primeru medsebojnega spora v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo zatrjevanih kršitev s strani delodajalca s pisnim sporazumom dogovorita o reševanju spora s pomočjo mediacije.

#### **7. člen** **Stroški postopka**

Stroške mediacije, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumom lahko dogovorita tudi drugače.

#### **8. člen** **Postopek izbire mediatorja**

V sporazumu o mediaciji lahko stranki imenujeta enega ali dva mediatorja, ki bosta vodila postopek mediacije.





## 9. člen Seznam mediatorjev

- (1) Stranki kolektivne pogodbe lahko sporazumno določita seznam mediatorjev.
- (2) Stranki kolektivne pogodbe pri oblikovanju seznama mediatorjev določita pogoje za uvrstitev na seznam.
- (3) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam mediatorjev, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval in se ravnal v skladu z načeli delovanja mediatorja, zlasti pa nepristranskosti, neodvisnosti, tajnosti in zasebnosti postopka.

## 10. člen Postopek mediacije

- (1) Sporazum o reševanju spora z mediacijo se sklene v pisni obliki med strankama in mediatorjem/mediatorjema.
- (2) Po sklenjenem sporazumu o mediaciji se mediator/ mediatorja dogovorita s strankama za prvi termin srečanja. Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.
- (3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora zagotavljati enakopravno obravnavo strank.
- (4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora.

## 11. člen Zaupnost podatkov

- (1) Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.
- (2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, lahko razkrije drugi stranki mediacije, razen če mu jih je stranka razkrila pod izrecnim pogojem, da ostanejo zaupni.

## 12. člen Sporazum o rešitvi spora

- (1) V primeru uspešnega zaključka mediacije stranki skladno s svojimi pooblastili oziroma upravičenji skleneta zavezujoč pisni sporazum o rešitvi spora.
- (2) Stranki se lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave ali poravnave pred delovnim inšpektorjem.





### 13. člen Konec mediacije

- (1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon.
- (2) Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

### 14. člen Subsidiarna uporaba določb zakona

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih in drugih civilnih sporih.

### 15. člen Sporazum o reševanju spora pred arbitražo

- (1) Arbitražo je postopek, v katerem od obeh strank imenovan arbiter posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima moč enakovredno sodni odločbi.
- (2) Delavec in delodajalec se lahko po poteku roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca v roku 30 dni sporazumeta, da uredita sporno razmerje z arbitražo.
- (3) Sporazum o pristojnosti delovnopravne arbitraže za rešitev medsebojnega spora mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu.
- (4) Arbitražo, ki bo spor reševala, je lahko stalna arbitražo, ki deluje kot stalna institucija ali ad hoc arbitražo, ki se oblikuje samo za konkreten spor.
- (5) Sporazum o arbitražnem načinu reševanja spora obsega določitev sestave arbitražnega senata ali določbo o arbitru posamezniku, določa sedež arbitraže in navaja kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.
- (6) Sporazum o arbitraži lahko obsega tudi podrobnejše postopkovne določbe kot jih določa ta kolektivna pogodba.
- (7) Postopek poteka skladno z zakonom, ki opredeljuje delovanje arbitraže v delovnih sporih. Če se stranki sporazumeta za postopek pred institucionalno arbitražo, se šteje, da sta s tem sprejeli tudi postopek, ki je opredeljen s pravili te arbitraže.

### 16. člen Stroški postopka

Stroške arbitraže, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumom lahko dogovorita tudi drugače.





## 17. člen

### Začetek postopka pred arbitražo

- (1) Predlagatelj sproži arbitražni postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca oziroma v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.
- (2) Če sestava arbitraže ni poimensko določena s sporazumom o arbitraži, predlagatelj imenuje arbitra v pisnem predlogu za začetek postopka (tožbi), druga stranka pa poimensko imenuje arbitra v odgovoru na tožbo. Arbitra morata podati pisno soglasje k imenovanju.
- (3) Arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže.
- (4) Stranki se lahko dogovorita, da o njunem sporu odloči arbiter posameznik, ki ga določita sporazumno.

## 18. člen

### Organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika

- (1) Če stranka v 15 dneh od prejema vloge druge stranke ne imenuje arbitra ali če se imenovana arbitra ne sporazumeta glede imenovanja predsednika, lahko katerakoli stranka predlaga, da arbitra imenuje komisija za razlago kolektivne pogodbe, v kolikor pa ta ne doseže soglasja, ga imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.
- (2) Če se stranki ne moreta sporazumeti o arbitru posamezniku, lahko predlagata, da ga imenuje komisija za razlago kolektivne pogodbe, v kolikor pa ta ne doseže soglasja, ga imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.

## 19. člen

### Razlogi za izločitev arbitra

- (1) Komur je ponujeno, da bi bil arbiter, mora razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti. Arbiter mora od imenovanja dalje in kadar koli v času arbitražnega postopka strankama brez odlašanja razkriti vse takšne okoliščine, razen če je stranke z njimi seznanil že prej.
- (2) Izločitev arbitra se lahko zahteva, če obstajajo okoliščine, ki vzbujajo utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti ali če arbiter nima kvalifikacij, zaradi katerih sta ga stranki imenovali. Stranka lahko zahteva izločitev arbitra, ki ga je imenovala ali pri imenovanju katerega je sodelovala, le iz razlogov, za katere je izvedela po imenovanju.

## 20. člen

### Seznam arbitrov

- (1) Stranki kolektivne pogodbe lahko določita seznam arbitrov za reševanje individualnih delovnih sporov.





- (2) Stranki kolektivne pogodbe pri oblikovanju seznama arbitrov določita pogoje za uvrstitev na seznam.
- (3) Seznam arbitrov lahko obsega poljubno število arbitrov, enako število s strani delodajalcev in delojemalcev. Seznam arbitrov se oblikuje v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.
- (4) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam arbitrov, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval etična načela delovanja arbitrov, ki so neodvisnost, nepristranskost in tajnost postopkov oziroma varovanje osebnih podatkov strank.

## 21. člen

### Vodenje postopka in odločanje

- (1) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat ves čas postopka skrbi, da celoten postopek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.
- (2) Arbitražni senat ves čas postopka do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.
- (3) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Predsednik arbitražnega senata glasuje zadnji.
- (4) O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in se priloži zapisniku o ustni obravnavi.

## 22. člen

### Rok odločanja

Če arbitražni senat ne odloči v 90 dneh od dneva, ko je določen, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

## 23. člen

### Arbitražna odločba

- (1) Odločba arbitražnega senata je med strankama dokončna in ima naravo pravnomočne sodne odločbe.
- (2) Arbitražna odločba vsebuje tudi odločitev o stroških arbitražnega postopka.
- (3) Stranki v sporu lahko arbitražno odločbo izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen v zakonu, ki opredeljuje delovanje arbitraž v delovnih sporih.

## 24. člen

### Subsidiarna uporaba določb zakona

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo v delovnih sporih.





## PRILOGA III – VELJAVNA NA DAN I. 9. 2020

### TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

#### I. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

##### 1. člen Najnižje osnovne plače

**Najnižje osnovne plače (NOP) za posamezne tarifne razrede za delo opravljeno od vključno 1. 7. 2020 dalje znašajo:**

Tarifni razred		NOP v EUR
I.	Enostavna dela	578,38
II.	Manj zahtevna dela	600,58
III.	Srednje zahtevna dela	636,26
IV.	Zahtevna dela	679,17
V.	Bolj zahtevna dela	757,04
VI.	Zelo zahtevna dela	911,75
VII.	Visoko zahtevna dela	1.087,37

##### 2. člen Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

- (1) Najnižje osnovne plače se 1. julija 2019 uskladijo z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS VI 19/XII 18, če je inflacija višja kot 1 %, in sicer za razliko od 1 % do dejanskega % inflacije.
- (2) Najnižje osnovne plače se od vključno leta 2020 dalje spreminjajo in usklajujejo izključno 1. julija tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-VI tekočega leta/I-VI preteklega leta, vendar ne več kot za 2 % letno. V primeru, da je inflacija v določenem koledarskem letu negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.

#### II. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

##### 3. člen Prevoz na delo in z dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se izplačuje najmanj v višini 70 % cene javnega prevoza. V primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,16 EUR za vsak polni km poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.







#### 4. člen Prehrana med delom

Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša najmanj 4,45 EUR za dneve prisotnosti na delu in največ v višini in pod pogoji, da se ta znesek ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

#### 5. člen Službena potovanja

- (1) Delavec je za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), in sicer za pot, ki traja:
  - 6 - 8 ur: 6,42 EUR,
  - 8 - 12 ur: 9,18 EUR,
  - nad 12 ur: 18,10 EUR,in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.
- (2) Delavec je za službeno pot v tujino upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.
- (3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza za službeno pot v Sloveniji ali v tujino, v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

#### 6. člen Nadomestilo za ločeno življenje

Delavec je upravičen do nadomestila za ločeno življenje, v višini in pod pogoji, da se znesek ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

#### 7. člen Usklajevanje povračil stroškov

Povračila stroškov v zvezi z delom, razen nadomestila za ločeno življenje, se uskladijo 1. julija tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-VI tekočega leta/I-VI preteklega leta.

### III. DRUGI PREJEMKI

#### 8. člen Jubilejna nagrada za delo pri zadnjem delodajalcu

Višina jubilejnih nagrad se izplača v zgornji višini zneska, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.





## 9. člen Solidarnostna pomoč

- (1) Znesek solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca, ki pripada njegovim ožjim družinskim članom se izplača najmanj v višini 700 EUR, vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.
- (2) Znesek solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu, v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca, se izplača najmanj v višini 350 EUR, vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.





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

TRGOVINSKA  
ZBORNICA SLOVENIJE  
Slovenian Chamber of Commerce



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

[www.tzslo.si](http://www.tzslo.si)

ISBN 978-961-93731-8-7 (pdf)



Projekt »TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.