

UVOD

Tradicija bipartitnega dialoga v obrti je najstarejša na področju Slovenije, saj je bila Kolektivna pogodba o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci na področju obrti in gostinstva v SR Sloveniji podpisana že koncem leta 1971 in objavljena v začetku naslednjega leta. Brez prekinitve sta socialna partnerja OZS oziroma OGISTTA, ZDODS oziroma ZDOPS ter SODS oziroma SOPS sklepala kolektivne pogodbe, in sicer Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo v letu 1973, spremembe in dopolnitve k tej pogodbi v letu 2010, spremembe k tej pogodbi v letu 2011, spremembe k tej pogodbi v letu 2012, ko sta sprejeli tudi uradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo. V letu 2013 pa sta stranki kolektivne pogodbe ZDOPS in SOPS, s kasnejšim pristopom OZS, sklenili Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, ki je bila prva kolektivna pogodba po sprejemu novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je bil sprejet v začetku leta 2013.

Zaradi intenzivnega bipartitnega socialnega dialoga v obrti in podjetništvu v več kot 42 letih pogajanj ni prihajalo do socialnih nemirov in s tem tudi ne do ovir, ki bi poslabševale položaj obrti in podjetništva zaradi neurejenih delovnopравниh razmer med delodajalci in delavci v obrti in podjetništvu.

Zahvaljujoč skupnemu projektu ZDOPS in SOPS DialogueS: »ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu« je pred vami Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS, št. 92/13) s komentarjem, za katerega upamo, da bo v pomoč obrtnicam in obrtnikom, podjetnicam in podjetnikom ter pri njih zaposlenih delavk in delavcev, kakor tudi strokovnim delavcem v ZDOPS in SOPS, OZS in OOZ.

Dodaten pripomoček k tej pisni publikaciji je tudi kompaktni disk, ki vsebuje poleg teksta Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo s komentarjem, tudi koristne predpise za uspešnejšo uporabo te kolektivne pogodbe pri urejanju delovnih razmerij v obrti in podjetništvu.

Okrajšave in pravni vir

KP kolektivna pogodba oziroma kolektivne pogodbe splošni pojem

IP izhodiščna plača

OP osnovna plača

OZS Obrtno podjetniška zbornica Slovenije

SOPS Sindikat obrti in podjetništva Slovenije

ZDOPS Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije

UMAR Urad za makroekonomske analize in razvoj

SURS Statistični urad Republike Slovenije

ZDR Zakon o delovnih razmerjih splošni pojem

ZDR-1 Zakon o delovnih razmerjih (Ur. I. RS, št. 21/13)

ZUTD Zakon o urejanju trga dela (Ur. I. RS, št. 80/10, 21/13,63/13)

ZKoIP Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. I. RS, št. 43/06)

ObrZ Obrtni zakon(Ur.I. RS, št. 50/94, 40/04 UPB-1, 102/07, 30/13, 36/13)

Zakon o minimalni plači (Ur. I. RS, št. 13/10)

Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Ur. I. RS, št. 112/05 UPB-1,52/10)

ZMCGZ Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Ur. I. RS, št. 56/08)

ZArbit Zakon o arbitraži (Ur. I. RS, št. 45/08)

ZVZD-1 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. I. RS, št. 43/11)

Uredba o obrtnih dejavnostih (Ur. I. RS, št. 63/13)

Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur. I. RS, št. 140/06,76/08)

Uredba o povračilih stroškov za službeno potovanje v tujino (Ur. I. RS, št. 38/94, 69/94, 24/96, 96/00, 95/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09, 51/12)

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ,

Obrtno podjetniška zbornica Slovenije (z naknadnim pristopom dne 31.1.2014)

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikata obrti in podjetništva Slovenije

KOLEKTIVNO POGODBO za obrt in podjetništvo

1. Splošne določbe

1. člen

(uvodna določba)

(1) Pogodbeni stranki s Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo (v nadaljevanju: KPOP) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KPOP je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, pravice in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom.

Komentar:

(1) V skladu z določbami ZDR-1 in ZKoIP je pogodbenima strankama kolektivnih pogodb dovoljeno, da avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakonom. Pri tem je potrebno poudariti, da je avtonomija strank kolektivne pogodbe omejena, in sicer v skladu z določbami 9. člena ZDR-1 in 4. člena ZKoIP, tako da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb vsebovanih v zakonih razen v primerih, ko Zakon o delovnih razmerjih določa drugače. Zato bomo v nadaljevanju v sklopu komentarja izpostavili tudi tiste člene ZDR-1.

(2) Drugi odstavek določa, da je ta kolektivna pogodba sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela. Obligacijski del te kolektivne pogodbe je urejen od 3. člena do vključno 18. člena. Normativni del pa od 19. člena do vključno 81. člena. V normativnem delu se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, pravice in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom.

[Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:](#)

ZDR-1, 9. člen (omejitev avtonomije pogodbenih strank)

(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

ZKolP, 3. člen (obligacijski in normativni del)

(1) Kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.

(2) Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

ZKolP, 4. člen (omejitev avtonomije pogodbenih strank)

Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) določa drugače.

2. člen

(stranki KPOP)

(1) Pogodbeni stranki KPOP sta Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, Ljubljana (v nadaljevanju ZDOPS), kot predstavnik delodajalcev, ter Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (v nadaljevanju: SOPS), kot predstavnik delavcev (v nadaljevanju: pogodbeni stranki) in drugi, ki pristopijo k podpisu te kolektivne pogodbe v skladu z zakonom na stran delodajalcev ali sindikata.

(2) Uporabniki kolektivne pogodbe so delodajalci, člani pogodbene stranke in pri njih zaposleni delavci.

Komentar:

(1) Pravna podlaga za stranki kolektivne pogodbe je 2. člen ZKolP. Tako je stranka te kolektivne pogodbe na strani delodajalcev Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije z naknadnim pristopom k tej kolektivni pogodbi dne 31.1.2014. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije je pridobila možnost pristopa k tej kolektivni pogodbi, s trenutkom, ko ji je prenehalo obvezno članstvo. Na strani sindikata pa kot zastopnik delavk in delavcev Sindikat obrti in podjetništva Slovenije.

(2) V skladu z določbo drugega odstavka tega člena so uporabniki te kolektivne pogodbe delodajalci, ki so člani Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in člani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije. Ta kolektivna pogodba se uporablja za zaposlene delavce pri teh delodajalcih, ne glede na to ali so člani sindikata ali ne.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKolP, 2. člen (stranki)

(1) Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavec) in delodajalke in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).

(2) Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.

(3) Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

ZKolP, 7. člen, (naknaden pristop h kolektivni pogodbi)

(1) Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki.

(2) Reprezentativni sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi z razširjeno veljavnostjo, ki jo opredeljuje 12. člen tega zakona. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki pogodbe.

(3) Pisni pristop iz prejšnjih odstavkov se objavi na način, ki je določen v 28. členu tega zakona.

1.1. Obligacijski del

SPLOŠNO

3. člen

(krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

Komentar:

Veljavnost KPOP posredno izhaja iz veljavnosti ZDR-1, ki določa, da se morajo določena vprašanja urediti v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Zato KPOP velja za domače in tuje delodajalce, ki imajo sedeže ali sedeže poslovnih enot na območju Republike Slovenije.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 3. člen (uporaba zakona)

(1) Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

(2) Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

4. člen

(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki opravljajo skladno z zakonom obrtno dejavnost ali obrti podobno dejavnost po veljavnem predpisu in za druge delodajalce, ki so člani stranke te kolektivne pogodbe.

Komentar:

KPOP velja za vse delodajalce, ki so člani ZDOPS ali OZS, ki opravljajo obrtno dejavnost, obrti podobno dejavnost v skladu z Uredbo – obrtne dejavnosti ali so člani stranke te kolektivne pogodbe, ki predstavljajo delodajalce, torej ZDOPS oziroma OZS.

Kot delodajalec se ne šteje samozaposlena oseba oziroma podjetnik, ki nima v delovnem razmerju drugih oseb.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKoliP, 11. člen (splošna veljavnost kolektivnih pogodb)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

(2) Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše.

ObrZ, 2. člen (dejavnosti)

Drugi odstavek 2. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Zaradi varovanja življenja, zdravja in premoženja ljudi ali zaradi zagotavljanja varstva okolja se za opravljanje nekaterih obrtnih dejavnosti zahteva ustrezna poklicna usposobljenost.«.

Za drugim odstavkom se dodata nova tretji in četrti odstavek, ki se glasita:

»(3) Vlada Republike Slovenije z uredbo določi seznam obrtnih dejavnosti iz prejšnjega odstavka in določi pogoje ustrezne poklicne usposobljenosti za opravljanje teh dejavnosti.

(4) Določbe II., IV. in VIII.A poglavja, razen 42.c in 42.e člena tega zakona se uporabljajo samo za obrtne dejavnosti iz tretjega odstavka tega člena.«.

Pomembnejše določbe Uredbe o obrtnih dejavnostih, ki so povezane s tem členom:

ObrZ, 3. člen (obrtne dejavnosti)

Obrtne dejavnosti in ustrezne poklicne usposobljenosti, za katere je treba pridobiti obrtno dovoljenje, so:

ŠIFRA STANDARDNE KLASIFIKACIJE DEJAVNOSTI (SKD)	DEJAVNOST SKD
10.710	Proizvodnja kruha, svežega peciva in slaščic

10.720	Proizvodnja prepečenca in piškotov; proizvodnja trajnega peciva in slaščic
22.110	Proizvodnja in obnavljanje gumijastih plaščev in zračnic za vozila sem spada samo: – obnavljanje in protektiranje plaščev za vozila
24.510	Litje železa
24.520	Litje jekla
24.530	Litje lahkih kovin
24.540	Litje drugih neželeznih kovin
25.611	Prekrivanje kovin s kovino
33.120	Popravila strojev in naprav sem spadajo samo: – popravila in vzdrževanje motorjev (razen za vozila) – popravila in vzdrževanje strojev za obdelovanje lesa, plastike, kamna ali drugih materialov – popravila in vzdrževanje strojev za obdelavo kovin – popravila in vzdrževanje gradbenih strojev – popravila in vzdrževanje črpalk, ventilov, kompresorjev in podobnih naprav – popravila in vzdrževanje naprav za fluidno tehniko – popravila in vzdrževanje mehanizmov za prenos energije – popravila in vzdrževanje transportnih naprav – popravila in vzdrževanje industrijskih hladilnih in čistilnih naprav – popravila in vzdrževanje industrijskih peči – popravila in vzdrževanje ročnih obdelovalnih strojev – popravila in vzdrževanje strojev za splošne namene – popravila in vzdrževanje kmetijskih in gozdarskih traktorjev in drugih strojev – popravila in vzdrževanje metalurških strojev in naprav – popravila in vzdrževanje strojev in naprav za rudarjenje in pridobivanje nafte in plina – popravila in vzdrževanje strojev in naprav za živilsko in tobačno industrijo – popravila in vzdrževanje strojev in naprav za tekstilno in usnjarsko industrijo – popravila in vzdrževanje stiskalnic za iverne plošče in podobno – popravila in vzdrževanje strojev za gumarsko industrijo – popravila in vzdrževanje strojev za papirno industrijo

	<ul style="list-style-type: none"> – popravila in vzdrževanje strojev za varjenje ter trdo in mehko lotanje – popravila in vzdrževanje vpenjalnih naprav za obdelovance ter orodja in posebnih nastavkov za obdelovalne stroje – brušenje in zamenjava rezil in žagnih listov, popravila z varjenjem
33.130	Popravila elektronskih in optičnih naprav
33.140	Popravila električnih naprav
41.200	Gradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb
43.210	Inštaliranje električnih napeljav in naprav
43.220	Inštaliranje vodovodnih, plinskih in ogrevalnih napeljav in naprav
43.290	<p>Drugo inštaliranje pri gradnjah</p> <p>sem spada samo inštaliranje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dvigal, tekočih stopnic (tudi popravila in vzdrževanje) – avtomatskih samozapiralnih vrat – strelovodov – toplotne in zvočne izolacije
43.310	Fasaderska in štukaterska dela
43.910	<p>Postavljanje ostrešij in krovska dela</p> <p>sem spadajo samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – postavljanje ostrešij – krovska dela
43.990	<p>Druga specializirana gradbena dela</p> <p>sem spadajo samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – gradnja temeljev, tudi zabijanje pilotov – vrtanje in kopanje jaškov – postavljanje kovinskih konstrukcij – krivljenje jeklene armature – betoniranje – postavljanje, razstavljanje delovnih odrov in ploščadi – postavljanje dimnikov in peči (industrijskih in drugih) – hidroizolacijska dela – storitve z dvigali in drugo gradbeno mehanizacijo
45.200	<p>Vzdrževanje in popravila motornih vozil</p> <p>sem spadajo samo:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – mehanična popravila – električna popravila, popravila elektronskega vžiga motornih vozil – redno servisiranje motornih vozil – popravilo karoserij – popravilo delov motornih vozil, tudi sedežev – ličenje vozil – popravilo vetrobranskih stekel in oken – popravilo, montaža in zamenjava zračnic in plaščev, uravnateževanje koles
45.400	<p>Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih koles; trgovina njihovimi deli in opremo</p> <p>sem spadajo samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – popravila in vzdrževanje motornih koles
47.781	<p>Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z očali</p> <p>sem spadajo samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – montaža in vstavljanje leč v okvirje očal ipd. – popravila očal – dejavnost optikov
81.220	<p>Drugo čiščenje stavb, industrijskih naprav in opreme</p> <p>sem spada samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – specializirano čiščenje stavb: čiščenje dimnikov in kurišč, štedilnikov, kaminov, ognjišč, boilerjev, ventilacijskih cevi in odsesalnikov
96.021	<p>Frizerska dejavnost</p>
96.022	<p>Kozmetična in pedikerska dejavnost</p> <p>sem spadajo samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nega obraza in telesa, depilacija – pedikiranje
96.090	<p>Druge storitvene dejavnosti, drugje nerazvrščene</p> <p>sem spada samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – tetoviranje, piercing in podobno

ObrZ, 4. člen (storitvene dejavnosti)

Storitvene dejavnosti, pri katerih se lahko osebam, katerim se opravi storitev, zaradi zaokrožitve oziroma dopolnitve dejavnosti, opravi prodaja na drobno določenega blaga, ki ga obrtnik uporablja pri opravljanju teh storitev, so:

ŠIFRA STANDARDNE KLASIFIKACIJE DEJAVNOSTI (SKD)	DEJAVNOST SKD
22.110	Proizvodnja in obnavljanje gumijastih plaščev in zračnic za vozila sem spada samo: – obnavljanje in protektiranje plaščev za vozila
33.120	Popravila strojev in naprav
45.200	Vzdrževanje in popravila motornih vozil
45.400	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih koles; trgovina z njihovimi deli in opremo sem spadajo samo: – popravila in vzdrževanje motornih koles
47.761	Trgovina na drobno v cvetličarnah sem spada samo: – priprava vencev, cvetličnih aranžmajev, aranžiranje daril ob prodaji cvetja ipd.
47.781	Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z očali sem spadajo samo: – montaža in vstavljanje leč v okvirje očal ipd. – popravila očal – dejavnost optikov
74.200	Fotografska dejavnost
95.110	Popravila in vzdrževanje računalnikov in perifernih enot
95.120	Popravila komunikacijskih naprav
95.210	Popravila elektronskih naprav za široko rabo
95.220	Popravila gospodinjskih in hišnih naprav in opreme
95.230	Popravila obutve in usnjene galanterije
95.250	Popravila ur in nakita
95.290	Popravila drugih osebnih ali gospodinjskih izdelkov
96.021	Frizerska dejavnost
96.022	Kozmetična in pedikerska dejavnost

96.040	Dejavnosti za nego telesa
--------	---------------------------

ObrZ, 5. člen (obrtne dejavnosti, opravljanje katerih lahko pomeni resno tveganje za javno zdravje in varnost)

Obrtne dejavnosti, opravljanje katerih lahko pomeni resno tveganje za javno zdravje in varnost v skladu z drugim odstavkom 42.f člena ObrZ, so:

ŠIFRA STANDARDNE KLASIFIKACIJE DEJAVNOSTI (SKD)	DEJAVNOST SKD
41.200	Gradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb
43.210	Inštaliranje električnih napeljav in naprav
43.220	Inštaliranje vodovodnih, plinskih in ogrevalnih napeljav in naprav
43.290	Drugo inštaliranje pri gradnjah sem spada samo inštaliranje: – dvigal, tekočih stopnic (tudi popravila in vzdrževanje) – avtomatskih samozapiralnih vrat – strelovodov – toplotne in zvočne izolacije
43.910	Postavljanje ostrešij in krovska dela sem spadajo samo: – postavljanje ostrešij – krovska dela
43.990	Druga specializirana gradbena dela sem spadajo samo: – gradnja temeljev, tudi zabijanje pilotov – vrtanje in kopanje jaškov – postavljanje kovinskih konstrukcij – krivljenje jeklene armature – betoniranje – postavljanje, razstavljanje delovnih odrov in ploščadi – postavljanje dimnikov in peči (industrijskih in drugih)

	<ul style="list-style-type: none"> – hidroizolacijska dela – storitve z dvigali in drugo gradbeno mehanizacijo
81.220	<p>Drugo čiščenje stavb, industrijskih naprav in opreme</p> <p>sem spada samo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – specializirano čiščenje stavb: čiščenje dimnikov in kurišč, štedilnikov, kaminov, ognjišč, bojlerjev, ventilacijskih cevi in odsesalnikov

5. člen

(osebna veljavnost kolektivne pogodbe)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih zajema stvarna veljavnost te kolektivne pogodbe in za agencijske delavce.

(2) Za poslovodne osebe ta kolektivna pogodba ne velja.

(3) Kolektivna pogodba se glede pravic in obveznosti, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju.

Komentar:

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce zaposlene pri delodajalcih, ki so člani ZDOPS oziroma OZS, ne glede na to, ali so člani SODS. Ta kolektivna pogodba velja tudi za agencijske delavce, ki delajo pri delodajalcih, ki uporabljajo ta KPOP.

(2) Ta kolektivna pogodba ne velja za poslovodne osebe, s katerimi lahko po določbah ZDR-1 uredijo delodajalci na poseben način v skladu s 157. členom ZDR-1 delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek in so te osebe poslovodne osebe ali prokuristi, vodilni delavci iz 74. člena ZDR-1 in delavci, ki opravljajo delo na domu.

(3) Posebnost te kolektivne pogodbe je, da se glede pravic in obveznosti uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe tudi za učence, dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju tam, kjer to izrecno navaja ta kolektivna pogodba in sicer v 71. členu, kjer ureja nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju. ZDR-1 pa določa, da se za njihovo delo uporabljajo določbe tega zakona o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (146. člen) in (190.-194. člen) ter o odškodninski odgovornosti (177.-180. člen), še posebej določbe, ki urejajo razporeditev delovnega časa (148. člen), določba o odmoru med delovnim časom (154. člen), tedenskem počitku (156. člen), določba o plačani odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (165. člen), odsotnosti z dela zaradi praznovanja (166. člen), odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov (167. člen), odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnostih zakonih (168. člen) in odškodninski odgovornosti (177.-180. člen). Po ZDR se glede uveljavljanja in varstva pravic v času poklicnega izobraževanja uporabljajo določbe glede uveljavljanja pravic pri delodajalcu in sodnega varstva (200. člen), arbitraže (201. člen) in zastaranja terjatev (202. člen). V skladu z določbo 212. člena, delovni čas otrok mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic ne sme trajati več kot 7 ur na dan in 35 ur na teden. Delo otrok, ki opravljajo v šolskem letu izven časa določenega za pouk, ne sme trajati več kot 2 uri na dan in ne več kot 12 ur na teden. Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med 8 uro zvečer in 6 uro zjutraj. Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24 urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKoIP, 11. člen (splošna veljavnost kolektivnih pogodb)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

(2) Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše.

6. člen

(časovna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. 1. 2014.

(2) Pogodba je sklenjena za določen in velja do vključno 31. 12. 2016.

(3) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še dvanajst mesecev.

Komentar:

(1) Ta kolektivna pogodba je pričela veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS, in sicer 16.11.2013. Uporabljati pa se začne s 1.1.2014, kar pomeni, da so določbe prejšnje Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo veljale do vključno 31.12.2013.

(2) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas do vključno 31.12.2016 in se je brez soglasja obeh pogodbenih strank v skladu s tretjim odstavkom 16. člena ZKoIP ne da odpovedati v času njene veljavnosti, torej do 31.12.2016.

(3) S prenehanjem veljavnosti te kolektivne pogodbe in v primeru da bi se ne sklenila nova Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo ali z aneksom podaljšala njena veljavnost, se uporabljajo določbe normativnega dela, ki predstavljajo v tej kolektivni pogodbi člene od 19 do vključno 81. člena še 12 mesecev.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKoIP, 9. člen (splošno)

(1) Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi. Stranki pa se lahko v kolektivni pogodbi dogovorita za krajši rok.

ZKoIP, 15. člen (prenehanje)

Kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo.

ZKoIP, 16. člen (odpovedni rok)

(1) Primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo.

(2) Če kolektivna pogodba ne vsebuje odpovednega roka, se kolektivna pogodba lahko odpove z odpovednim rokom šestih mesecev.

(3) Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.

ZKoliP, 17. člen (uporaba kolektivne pogodbe po prenehanju veljavnosti)

Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu.

7. člen

(skupni razgovori)

Stranki kolektivne pogodbe lahko praviloma enkrat letno opravita skupne razgovore z delavci in delodajalci posamezne regije oziroma območja, ki jih ta kolektivna pogodba veže.

Komentar:

Zaradi pripravljenosti obeh pogodbenih strank za eventualno spreminjanje te kolektivne pogodbe med trajanjem njene veljavnosti sta stranki te kolektivne pogodbe opredelili možnost, da v skupnih razgovorih z delavci in delodajalci posamezne regije oziroma območja, ki jih ta kolektivna pogodba veže, opravita skupne razgovore praviloma enkrat letno.

Namen teh skupnih razgovorov je ugotoviti ali določbe te kolektivne pogodbe še vedno omogočajo ustrezna razmerja med delavci in delodajalci.

8. člen

(pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

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

(2) Pogodbena stranka je podpisnik te kolektivne pogodbe.

(3) Uporabniki kolektivne pogodbe so vsi delodajalci, člani podpisnika te kolektivne pogodbe (torej pogodbene stranke) in pri njih zaposleni delavci.

(4) Manjši delodajalec po tej kolektivni pogodbi je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ga tako opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

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

(6) Akt o sistemizaciji in organizaciji je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta ali skupek sorodnih delovnih mest, ki tvorijo vrsto dela, določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta.

(7) Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevata enaka stopnja in vrsta izobrazbe.

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

(9) Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

(10) Usposabljanje pomeni pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo izvajalcev usposabljanja. Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja.

(11) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetenc delavca.

(12) Ožji družinski člani so zakonec ali zunajzakonski partner, otrok ali posvojenec, starši in posvojitelji.

(13) Starejši delavec je oseba, starejša od 55 let.

Komentar:

Ta člen določa definicije posameznih izrazov v tej kolektivni pogodbi.

(1) Ta določba je potrebna zaradi predpisov, ki urejajo enakost spolov.

(2) Stranka te kolektivne pogodbe na strani delodajalcev sta Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov – GIZ (ZDOPS) in Obrtno podjetniška zbornica Slovenije (OZS).

(3) V skladu z določbo drugega odstavka 2. člena so uporabniki te kolektivne pogodbe delodajalci, ki so člani Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in člani Obrtno podjetniške zbornice Slovenije. Ta kolektivna pogodba se uporablja za zaposlene delavce pri teh delodajalcih, ne glede na to ali so člani sindikata ali ne.

(4) V skladu s tretjim odstavkom 5. člena ZDR-1 je manjši delodajalec tisti, ki zaposluje 10 ali manj delavcev.

(5) Splošni akt delodajalca je notranji akt delodajalca, ki ga sprejme delodajalec v zvezi z delovnimi razmerji in na način in po postopkih, ki jih določa 10. člena ZDR-1.

(6) Akt o sistemizaciji je obvezen splošni akt delodajalca, če zaposluje delodajalec 11 ali več delavcev in se ga sprejme na način in po postopkih določenih v 10. členu ZDR-1. Opozarjamo, da je v zvezi z aktom o sistemizaciji potrebna primerjava tudi z izjavo o varnosti oziroma oceno tveganja, ki je del te izjave, saj morajo biti opisi del za isto delovno mesto oziroma vrsto del v obeh dokumentih enaki.

(7) Vrsta del je način opredelitve sorodnih delovnih mest za katere se zahteva enaka stopnja in vrsta izobrazbe. Njihova opredelitev je opredeljena v aktu o sistemizaciji oziroma v pogodbi o zaposlitvi in predstavlja temelj za ugotavljanje nalog delavca, kakor tudi okvir zahtev, ki jih lahko ima delodajalec do delavca pri izpolnjevanju pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

(8) Delovno mesto pomeni konkretizacijo relacije med delavcem in delodajalcem, saj delavec na delovnem mestu opravlja oziroma izvaja posamezne naloge.

(9) Posledica formalnega izobraževanja mora biti zaključena s pridobitvijo javno veljavne izobrazbe in ustreznim dokazilom v zvezi s tem.

(10) Usposabljanje mora biti trajen proces za pridobivanje novih znanj in kompetenc. Usposabljanje izvajajo izvajalci. Če gre za usposabljanje na delovnem mestu, usposabljanje poteka pri delodajalcih in je v pretežni meri namenjeno praktičnemu usposabljanju.

(11) Izpopolnjevanje dopolnjuje obstoječa znanja z njihovo širitvijo in poglobljanjem in s tem pridobivanjem višje kvalitete znanja, spretnosti oziroma kompetenc delavcev.

(12) Zaradi različnih definicij statusa ožjega družinskega člana je KPOP definiral ožjega družinskega člana kot zakonca ali zunaj zakonskega partnerja, otroka ali posvojenca, starša ali posvojitelja. Ta definicija se uporablja pri opredeljevanju nekaterih pravic, ki so posebej urejene v tej kolektivni pogodbi ali zakonu.

(13) Kot starejšega delavca se je opredelilo osebo, ki je že dopolnila 55 let starosti, na kar so vezane določene posebne pravice.

1.2. Pravice in obveznosti pogodbenih strank

9. člen

(pozitivna izvedbena dolžnost)

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

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

Komentar:

(1) Stranki te kolektivne pogodbe sta se zavezali, da si bosta v največji možni meri in z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo prizadevali, da se bo ta kolektivna pogodba pravilno izvrševala in da se bodo spoštovale njene določbe.

(2) Stranki te kolektivne pogodbe sta se zavezali, da se bosta v času veljavnosti te kolektivne pogodbe vzdržali in opustili vsa dejanja, ki bi nasprotovala izvrševanju te kolektivne pogodbe.

10. člen

(spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe)

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v roku 30 dni.

Komentar:

(1) KPOP dopušča možnost spremembe kolektivne pogodbe med njeno veljavnostjo, kar predlaga ena od strank, potrebno pa je soglasje in podpis obeh pogodbenih strani, tako predstavnikov delodajalcev ZDOPS in OZS in predstavnika delavcev (SOPS).

(2) V zvezi z možno spremembo je v drugem in tretjem odstavku opredeljen tudi način spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe. To stori stranka, ki želi spremembo ali dopolnitev tako, da predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev, ki mora biti obrazložen.

(3) Druga stranka, torej tista ki ji je bil predlog sprememb oziroma dopolnitev predložen v pisni obliki in z obrazložitvijo se je dolžna do predloga opredeliti v roku do 30 dni.

11. člen

(sklenitev nove kolektivne pogodbe)

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od pogodbenih strank.

(2) Do pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka dolžna opredeliti v 30 dneh od prejema pobude.

(3) Stranki te kolektivne pogodbe se zavežeta, da se v primeru bistvenih sprememb zakona, ki ureja delovna razmerja oziroma trg dela, ter drugih bistvenih spremembah, na katere nimata vpliva, najkasneje v roku 3 mesecev pričeli s pogajanjem za usklajitev oziroma spremembo določb te kolektivne pogodbe in jih končali najkasneje v nadaljnjih 6 mesecih.

Komentar:

(1) Ta člen obravnava drugo situacijo in sicer situacijo, ko želi ena od strank sklenitev nove kolektivne pogodbe. Tista stranka, ki želi sklenitev nove kolektivne pogodbe začne postopek z obrazloženo pobudo, ki jo poda katera koli od pogodbenih strank.

(2) Do te pisne pobude za sklenitev kolektivne pogodbe se je druga stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude. ZKolP določa, da lahko kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa za katerega je bila sklenjena, kar je primer pri tej kolektivni pogodbi, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti, kar je možno tudi v primeru te kolektivne pogodbe ali z odpovedjo. V primeru KPOP odpoved kolektivne pogodbe ni možna zaradi določbe 3. odstavka 16. člena ZKolP, ki določa, da kolektivne pogodbe sklenjene za določen čas ni mogoče predčasno odpovedati.

(3) Glede na relativno dolgo trajanje kolektivne pogodbe KPOP in ob jasnem razumevanju obeh strani, sta se pogodbeni stranki dogovorili, da se bosta v primeru bistvenih sprememb zakona, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1) oziroma trga dela (ZUTD), ter drugih bistvenih sprememb na katere nimata vpliva, pričeli pogajati v roku 3 mesecev zaradi usklajitve oziroma spremembe določb te kolektivne pogodbe, ki bi bile posledica zakonskih sprememb. Pogajanje pa bi končali najkasneje v naslednjih 6 mesecih. Ta določba je v kolektivni pogodbi zato, da se določbe te kolektivne pogodbe lahko še v času njene veljavnosti dogovorita za rešitve, ki so v skladu z zakonskimi spremembami predpisov, ki urejajo delovna razmerja in trg dela.

12. člen

(komisija za razlago kolektivne pogodbe)

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe v enem mesecu po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. V komisijo imenuje vsaka stranka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov za delovno pravo.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage, mnenja in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

(3) Mnenja komisije pomenijo strokoven predlog uporabnikom kolektivne pogodbe za uporabo posamezne določbe kolektivne pogodbe v praksi.

(4) Priporočilo komisije je strokovni predlog strankama za ureditev določenega vprašanja.

Komentar:

(1) V praksi se uporablja rešitev, da stranki kolektivne pogodbe imenujejo komisijo za razlago kolektivne pogodbe. Tako je tudi v KPOP določba, po kateri morata stranki kolektivne pogodbe imenovati tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe in sicer v komisijo imenuje vsaka stranka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi predsednik komisije, pa stranki imenujeta sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov iz vrst delovnega prava.

(2) Naloga komisije za razlago KPOP je sprejemanje razlag, mnenj in priporočil. Te razlage KPOP se objavljajo na enak način kot KPOP, torej v Uradnem listu RS.

(3) Naloga komisije je tudi podajanje mnenj, ki pomenijo strokoven predlog uporabnikom KPOP za uporabo posamezne določbe kolektivne pogodbe v praksi.

(4) Komisija za razlago KPOP sprejema tudi priporočila, ki imajo status strokovnega predloga strankama za ureditev določenih vprašanj, ki bi lahko bila odprta v KPOP.

13. člen

(reševanje kolektivnih sporov)

Kolektivni delovni spor se rešuje skladno z določili zakona o kolektivnih pogodbah.

Komentar:

V vsakdanjem zasebnem in poslovnem življenju se vedno znova srečujemo z različnimi pogledi, možnimi načini rešitev z različnimi nasprotji. Tudi v delovnem pravu nasprotja niso nekaj posebnega pojavljajo se vsak dan, so pozitivna, ker ustvarjalno vplivajo na reševanje posameznih spornih vprašanj. Ni pomembno kdaj in zakaj so nasprotja nastala, pomembno je ali jih znamo in hočemo rešiti.

Kolektivni spor se vedno začne na predlog predstavnikov delavcev ali delodajalcev (podpisnikov te kolektivne pogodbe) ali pa na predlog sindikata ali sindikalno neorganiziranih delavcev, ki lahko izkažejo svoj skupinski interes (glej 45. člen ZDSS-1).

V praksi ločimo dve vrsti kolektivnih sporov in to :

- 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.*

KPOP ne ureja posebej postopka v interesnem kolektivnem delovnem sporu temveč odkazuje na zakonsko ureditev, kot izhaja iz 19. člena ZKoliP. Vendar je potrebno 13 člen KPOP razumeti širše, saj določa, da se tudi v primeru drugih kolektivnih delovnih sporov (20. člen ZKoliP) uporabljajo zakonska določila, če ta kolektivna pogodba posameznih vprašanj ne ureja drugače.

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. Torej je možen postopek posredovanja ali mediacije, če pa to ne uspe se stranki lahko sporazumeta o reševanju interesnega

spora z arbitražo. V arbitražo imenuje vsaka stranka enako število članov, predsednika pa imenujeta sporazumno. Listo arbitrov določi minister pristojen za delo, če ni ustanovljena stalna arbitraža.

Če pa govorimo o sporu o pravici, pa je sodno varstvo dopuščeno v primerih, kot to določa 6. člen ZDSS-1.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKolP, 19. člen (interesni spor)

(1) Kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe.

(2) Postopek za mirno reševanje interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo se začne, če ena od strank, v roku, ki ne sme biti krajši od šestih tednov in ne daljši od treh mesecev od dneva, ko je bil dan predlog za sklenitev, dopolnitev ali spremembo kolektivne pogodbe, pisno izjavi, da so bila pogajanja neuspešna.

(3) Vsaka stranka lahko s pisnim soglasjem druge stranke predlaga, da v interesnem sporu posreduje strokovnjakinja ali strokovnjak (v nadaljnjem besedilu: strokovnjak), ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka.

(4) Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje interesnega spora s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju interesnega spora z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

(5) Če se stranki strinjata z reševanjem interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.

ZKolP, 20. člen (spor o pravicah)

(1) Kolektivni delovni spor o pravicah (v nadaljnjem besedilu: spor o pravicah) nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

(2) Postopek za mirno reševanje spora o pravicah se začne s pisnim predlogom za pogajanje, ki ga stranka, ki meni, da se kolektivna pogodba krši oziroma nepravilno izvaja, pošlje drugi stranki skupaj z obrazložitvijo.

(3) Če spora o pravicah ni mogoče rešiti s pogajanjem, lahko vsaka stranka, s pisnim soglasjem druge stranke, predlaga, da v sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka.

(4) Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora o pravicah s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju spora o pravicah z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba se objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

(5) *(prenehal veljati)*

(6) *Če je bil spor o pravicah rešen s pogajanjem, posredovanjem ali arbitražo, se hkrati z rešitvijo spora določi tudi rok, v katerem mora stranka izpolniti odločitev.*

(7) *Arbitražna odločba velja za vse, za katere velja kolektivna pogodba.*

(8) *Če se stranki strinjata z reševanjem spora o pravicah s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.*

ZDSS-1, 6. člen (stvarna pristojnost delovnega sodišča v kolektivnih delovnih sporih)

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih:

a) o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;

b) o pristojnosti za kolektivno pogajanje;

c) o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;

č) o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;

d) o sodelovanju delavcev pri upravljanju;

e) o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;

f) v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;

g) za katere tako določa zakon.

ZDSS-1, 45. člen (udeleženelec)

(1) Udeleženelec v postopku je oseba, organ ali združenje, ki je vložil predlog (predlagatelj postopka) ter oseba, organ ali združenje, proti kateremu je predlog vložen (nasprotni udeleženelec).

(2) Udeleženci so tudi osebe, organi ali združenja, ki so nosilci pravic in obveznosti v razmerju, o katerem se odloča, pod pogoji, ki jih določa ta zakon.

(3) Udeleženci so tudi osebe, organi in združenja, ki jim zakon daje pravico, da se udeležujejo postopka.

14. člen

(reševanje sporov med pogodbenima strankama ter sporov med uporabniki te kolektivne pogodbe)

(1) Pogodbeni stranki in uporabniki te kolektivne pogodbe lahko medsebojne individualne in kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti dogovorno, rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.

(2) Pogodbeni stranki se zavezujeta odzvati na poziv uporabnika te kolektivne pogodbe (delavca ali delodajalca) in začeti postopek hitrega reševanja spora s pogajanjem na sedežu delodajalca ali drugem, medsebojno dogovorjenem kraju, najkasneje v roku 3 delovnih dni od poziva. Če poskus hitrega reševanja spora v nadaljnjem roku 5 delovnih dni ni uspešno zaključen, se postopek lahko nadaljuje s posredovanjem ali arbitražo. Poziv uporabnika se šteje kot predlog za posredovanje oziroma arbitražo.

(3) Mirno reševanje sporov, dogovorjeno s to kolektivno pogodbo v obligacijskem ali normativnem delu, ni procesna predpostavka.

(4) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.

(5) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi zakonov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(6) Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se vprašanja plačila stroškov, povezanih s pogajanjem, kot jih določa drugi odstavek tega člena, in stroškov, povezanih z mirnim reševanjem sporov s posredovanjem – mediacijo, kot to določata 15. člen in 16. člen kolektivne pogodbe, uredijo v pravilniku, ki ga sprejmeta pogodbeni stranki.

Komentar:

Za vsa nesoglasja velja, da jih je treba preprečevati, če pa že nastanejo jih je treba reševati hitro in učinkovito. Pomembno je, da se z njim pravočasno soočimo in da jih rešujemo ob doslednem upoštevanju moralnih načel, prava in ob uporabi vseh sredstev, ki nam jih narekuje zdrava pamet. Socialni partnerji so prvi poklicani, da dvigajo raven pravne kulture tudi tako, da razvijajo načine hitrega in učinkovitega reševanja sporov. Nesporno je nesoglasje, ki se spremeni v drag dolgotrajni sodni postopek najslabša rešitev tako za podpisnike kolektivne pogodbe kakor tudi za njihove člane.

V praksi poznamo več načinov mirnega reševanja sporov (posredovanje oziroma mediacija ali arbitraža). Ta kolektivna pogodba pa prinaša več od običajnega. Ponujeno hitro posredovanje izhaja iz dejanskih potreb članov KPOP, ki znajo dobro opraviti svoje delo, niso pa večji prava. Podpisniki kolektivne pogodbe so se zavezali, da se bodo, s pomočjo pri njih zaposlenih ali najetih strokovnjakov, tako rekoč takoj (v roku 3 dni) odzvali in poskušali na sedežu delodajalca- člana podpisnika te KPOP rešiti sporno razmerje. Reševanje ni časovno neomejeno- če se da rešiti je to potrebno storiti v 5 dneh sicer pa imajo stranke spornega razmerja odprte vse možnosti, da sporno razmerje rešijo na drug način. Seveda pa takšno posredovanje povzroča tudi posebne stroške (na primer potni stroški), ki bremenijo stranke. Logično je, da morajo biti člani podpisnikov te kolektivne pogodbe obravnavani bistveno drugače (ugodnejše) kot ne člani. O višini predvsem pa o načinu njihove povrnitve se bodo stranke te kolektivne pogodbe dogovorile v posebnem pravilniku.

Z željo po učinkovitem reševanju sporov, so se podpisniki KPOP dogovorili, da pred morebitnimi sodnimi postopki ni obvezno voditi pred postopkov, kot to določa 2. odstavek tega člena. Obvezni pred sodni postopki po vedenju podpisnikov te kolektivne pogodbe pomenijo nepotrebno odlaganje rešitve spora in s tem povezane višje stroške, ki bremenijo stranke spora.

Ker ta člen napoveduje reševanje sporov na alternativen način in ne le po sodni poti, je potrebno poudariti, da se za vodenje reševanja sporov, v zvezi z vprašanji, ki jih ta kolektivna pogodba ne ureja, uporabljajo predpisi in to ZDSS-1, Zakon o arbitraži in Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZKoliP, 18. člen (splošno – reševanje kolektivnih sporov)

(1) Kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04 in 61/04) pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu s tem zakonom, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.

15. člen

(mirno reševanje sporov s posredovanjem)

(1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank ali uporabnika te kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan priznan delovno pravni strokovnjak za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku 10 delovnih dni, tako da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku 5 delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(3) Med postopkom posredovanja lahko katerakoli stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

Komentar:

V tej kolektivni pogodbi uporabljen termin posredovanje je potrebno razumeti kot mediacijo ali pomirjanje. To je neformalni način reševanja spora, pri katerem stranke prostovoljno in aktivno sodelujejo pri iskanju, za obe stranki, sprejemljive rešitve. Pri takšnem načinu reševanja, v primeru uspešno rešenega spora ni zmagovalcev in poražencev, temveč je značilno, da sta z rešitvijo zadovoljni obe stranki. Za razliko od hitrega reševanja sporov, kot to obravnava prejšnji člen, je za posredovanje v smislu mediacije značilno, da se poskušajo spor rešiti s pomočjo nevtralnega, posebej usposobljenega posrednika oziroma mediatorja.

ZMCGZ ne določa posebnega postopka saj gre za neformalni postopek v katerega stranke vstopajo prostovoljno, zato tudi KPOP tega ne določa posebej razen v začetnem delu, kjer je določeno, da je za začetek postopka potrebno nasprotni stranki posredovati pisni predlog (dopis), ki vsebuje navedbo spornega vprašanja ali razmerja in predlog mediatorja. Mirno reševanje sporov pomeni tudi hitro reševanje, zato je že v KPOP določeno, da se mora nasprotna stranka izjasniti v 10 delovnih dneh. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi. Določitev začetka in konca postopka je pomembna, saj stranke spodbuja k hitremu dogovoru (od katerega lahko kadar koli odstopijo) in njihovem aktivnemu sodelovanju v postopku, saj ZDSS-1 v členu 201 določa, da mora biti ta postopek zaključen v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji. Pomembno je poudariti, da skladno z ZMCGZ in ZDSS-1, v času teka mediacije ne teče zastaranje zahtevka oziroma se ne izteče rok za vložitev tožbe pred sodiščem.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZMCGZ, 3. člen (opredelitev pojmov)

(1) V tem zakonu:

a) »mediacija« pomeni postopek, v katerem stranke prostovoljno s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja) skušajo doseči mirno rešitev spora, ki izvira iz ali je v zvezi s pogodbenim ali drugim pravnim razmerjem, ne glede na to, ali se za ta postopek uporablja izraz mediacija, conciliacija, pomirjanje, posredovanje v sporih ali drug podoben izraz.

b) »mediator oziroma mediatorka (v nadaljnjem besedilu: mediator)« pomeni vsako tretjo osebo, ki je zaprosena, da vodi mediacijo, ne glede na njen naziv ali poklic in ne glede na način, na katerega je bila imenovana ali zaprosena za vodenje mediacije in ki zaprosilo sprejme. V postopku lahko sodeluje eden ali več mediatorjev.

(2) Kadar se ta zakon sklicuje na sporazum strank, se to nanaša tudi na pravila institucije, pri kateri poteka mediacija, če so stranke pristale na uporabo teh pravil.

ZMCGZ, 8. člen (potek mediacije)

(1) Stranke se lahko sporazumejo o poteku mediacije. To lahko storijo tudi s sklicevanjem na kakšna obstoječa pravila.

(2) Če se stranke o poteku mediacije niso sporazumele, mediator vodi postopek, kot šteje za primerno. Pri tem upošteva vse okoliščine primera, morebitne želje strank in potrebo po hitri in trajni rešitvi spora.

(3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko in si prizadevati za enako obravnavanje strank, upošteva vse okoliščine primera.

(4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora. Rešitev, ki jo predlaga mediator, strank ne zavezuje.

ZMCGZ, 17. člen (učinek mediacije na zastaralne in prekluzivne roke)

(1) Zastaranje zahtevka, ki je predmet mediacije, med trajanjem mediacije ne teče.

(2) Če se mediacija konča brez sporazuma o rešitvi spora, se zastaranje nadaljuje od trenutka, ko je postopek končan brez sporazuma o rešitvi spora. Čas, ki je pretekel pred začetkom mediacije, se všteje v zastaralni rok, ki ga določa zakon.

(3) Če je s posebnim predpisom določen rok za vložitev tožbe, se ta rok v zvezi z zahtevkom, ki je predmet mediacije, ne izteče prej kot 15 dni po koncu mediacije.

ZDR-1, 201. člen (alternativno reševanje sporov)

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. 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.

(2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

16. člen

(postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo načela zakona, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Komentar:

KPOP ne določa postopka v mediaciji se stranke lahko prostovoljno dogovorijo o poteku mediacije, mediatorji pa so pri svojem delu zavezani spoštovati splošna načela, predvsem načelo prostovoljnega sodelovanja, enakega obravnavanja strank, avtonomije strank v postopku, zaupnosti postopka in nepristranskosti mediatorja.

Dana beseda, sklenjen dogovor veže, zato je tudi v KPOP predvideno, da se sklepajo zavezujoči sporazumi. V primeru, da se uspešno zaključi postopek mediacije med strankami te kolektivne pogodbe, posega na posamezna določila ali v razmerja, je potrebno tako sklenjene dogovore potrditi na za to pristojnih organih strank te kolektivne pogodbe in objaviti v Uradnem listu, saj sicer ne vežejo članov strank kolektivne pogodbe.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZMCGZ, 4. člen (razlaga zakona)

(1) Pri razlagi določb tega zakona je treba upoštevati potrebo po spodbujanju enotne uporabe Vzorčnega zakona UNCITRAL o mednarodni trgovinski conciliaciji ter načelo vestnosti in poštenja.

(2) Vprašanja, ki niso izrecno urejena, se rešujejo skladno s splošnimi načeli, na katerih temelji ta zakon, zlasti z načeli prostovoljnega sodelovanja, enakega obravnavanja strank, avtonomije strank v postopku, zaupnosti postopka in nepristranskosti mediatorja.

ZMCGZ, 14. člen (sporazum o rešitvi spora)

(1) Mediator lahko sodeluje pri oblikovanju besedila sporazuma o rešitvi spora.

(2) Stranke se lahko sporazumejo, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave.

17. člen

(arbitraža)

Pogodbeni stranki ali uporabnika te kolektivne pogodbe se lahko dogovorita za arbitražno reševanje spora po tem, ko je spor že nastal. Postopek se praviloma vodi pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno. Sedež arbitraže je v Ljubljani in deluje v skladu s pravilnikom, ki ga sprejmeta pogodbeni stranki.

Komentar:

Arbitraža je miren način reševanja sporov, ki ga opravijo nedržavni in nevtralni razsodniki. To pomeni, da se reševanje sporov prepusti skupini strokovnjakov (arbitražni senat) ali arbiter posameznik, da razsodijo o sporu ali spornem razmerju. Za razliko od mediacije, kjer o vsebini rešitve ali načinu rešitve spora ali spornega razmerja odločajo stranke prostovoljno, je za arbitražno reševanje spora značilno, da stranke prepustijo rešitev spora ali spornega razmerja tretjim osebam. Za arbitražni postopek, ki ga je mogoče voditi v primeru kolektivnih delovnih sporov o pravici ali individualnih delovnih sporih, je pomembno, da se lahko dogovor o arbitražni rešitvi spora sprejme prostovoljno šele po nastanku spornega razmerja.

Arbitražni postopek se lahko vodi pred stalno arbitražo ali da hoc arbitražo (arbitražo ustanovljeno za vsak primer posebej). Stranke KPOP so predvidele stalno arbitražo z namenom, da bodo v napovedanih pravilih natančneje dogovorili pravila postopka, kot to terjajo ZoArb. Seveda pa dogovorjeno ne pomeni, da se člani strank (delavci in delodajalci) ne morejo dogovoriti za ad hoc arbitražo, ob tem pa lahko, če se tako dogovorijo, uporabijo dogovorjena pravila in izbirajo arbitre iz predlaganega seznama.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZArbit, 45. člen (arbitražni sporazum)

(1) Arbitražni sporazum med podjetjem in potrošnikom se lahko sklene samo glede sporov, ki so že nastali.

(2) Arbitražni sporazum med podjetjem in potrošnikom mora biti napisan v posebni listini, ki jo je potrošnik lastnoročno podpisal.

(3) V arbitražnem sporazumu med podjetjem in potrošnikom mora biti določen sedež arbitraže. Arbitražni senat lahko opravi ustno obravnavo ali izvaja dokaze na drugem kraju samo, če je potrošnik v to privolil ali če bi izvedba dokazov na sedežu arbitraže predstavljala nesorazmerne težave.

(4) Arbitražni sporazum med podjetjem in potrošnikom, ki ima stalno ali začasno prebivališče v Republiki Sloveniji ali običajno opravlja delo v Republiki Sloveniji, nima pa niti ob sklenitvi arbitražnega sporazuma niti ob vložitvi tožbe stalnega ali začasnega prebivališča ali običajno ne opravlja dela v državi, v kateri je sedež arbitraže, se upošteva le, če se nanj sklicuje potrošnik.

ZArbit, 46. člen (jezik arbitražnega postopka)

Ne glede na določbo 26. člena tega zakona arbitražni postopek glede potrošniškega spora poteka v slovenskem jeziku, razen če se stranke o tem izrecno drugače sporazumejo.

ZArbit, 47. člen (izpodbijanje arbitražne odločbe)

Arbitražno odločbo lahko sodišče poleg razlogov iz 40. člena tega zakona razveljavi tudi, če stranka, ki vložijo tožbo, dokaže, da je v arbitražnem postopku, v katerem je bil udeležen potrošnik:

1. prišlo do kršitve prisilnih predpisov, katerih uporabe stranke ne morejo z dogovorom izključiti niti v razmerju s tujim elementom, ali

2. podan razlog, zaradi katerega bi bila po pravilih pravnega postopka možna obnova sodnega postopka; v tem primeru je rok za vložitev tožbe za razveljavitev arbitražnega sporazuma enak roku, v katerem je mogoče zahtevati obnovo postopka po pravilih pravnega postopka.

ZArbit, 48. člen (pristojno sodišče)

Če je predmet arbitraže delovni spor, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja postopek pred delovnimi sodišči, odloča o vprašanjih iz prvega odstavka 9. člena tega zakona delovno sodišče, ki bi bilo krajevno pristojno za odločanje v sporu, če ne bi bila pristojna arbitraža.

ZArbit, 49. člen (smiselna uporaba)

Za arbitražo glede individualnega delovnega spora se smiselno uporabljajo določbe drugega, tretjega in četrtega odstavka 45. člena ter določbe 46. in 47. člena tega zakona.

18. člen

(arbitražni postopek)

(1) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata in predsednika arbitraže.

(2) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku 10 delovnih dni od prejema predloga, tako da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka imenuje svojega arbitra in sprejme predlaganega predsednika arbitraže oziroma posreduje svoj predlog za predsednika arbitraže. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata dosežeta soglasje v roku 5 delovnih dni od sprejema izjave o začetku arbitražnega postopka in skleneta arbitražni sporazum. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(3) Za postopek pred arbitražnim senatom se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo.

(4) Odločitev arbitražnega senata je v individualnem in kolektivnem delovnem sporu dokončna. Odločitev arbitražnega senata, ki dopolnjuje vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Komentar:

Tako kot v postopku mediacije, je tudi potek arbitraže v KPOP urejen zelo skromno. Edino, kar je dogovorjeno, je zaveza strank, da se odkrito in hitro dogovarjata o tem ali se bo sporno razmerje reševalo na nadomestni način ali ne. Odlaganje z odločitvijo pomeni nepotrebno odlaganje odločitve, kar pa ima za posledico povečanje stroškov, praviloma za obe stranki v sporu.

2. Normativni del

19. člen

(uporaba določb kolektivne pogodbe)

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v posameznih primerih, ko je odstopanje dogovorjeno s to kolektivno pogodbo.

Komentar:

Določba tega člena določa, da so pravice in obveznosti, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe enoten minimalen standard, ki velja za vse delodajalce, ki jih zavezuje ta kolektivna pogodba in za vse pri njih zaposlene delavce. S pogodbo o zaposlitvi ali internimi akti delodajalca pa je možno opredeliti

odstopanja, če je to opredeljeno v tej kolektivni pogodbi. To v praksi pomeni, da delodajalec lahko drugače uredi pravice in obveznosti z delavcem na področjih, ki jih ureja ta kolektivna pogodba, če to ta kolektivna pogodba izrecno dovoljuje.

2.1. Sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi

20. člen

(predhodni preizkus)

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost prijavljenih kandidatov za delo, pri čemer sam določi ustrezen način preizkusa.

(2) Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupina nalog, na podlagi katerih lahko delodajalec oceni psihofizične sposobnosti. Predhodni preizkus usposobljenosti praviloma ne traja dalj kot en dan in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca.

Komentar:

ZDR-1 v 4. odstavku 28. člena določa, da sme delodajalec pri zaposlovanju preizkusiti znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katere se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(1) Določbo ZDR-1 dopolnjuje določba KPOP, ki poleg možnosti preizkusa usposobljenosti prijavljenih kandidatov določa izrecno, da delodajalec sam določi ustrezen preizkus.

(2) Drugi odstavek določa, da se lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu. Kar pomeni, da mora biti pri preizkusu podana vzročna zveza med zahtevami delovnega mesta oziroma nalogami in opravljanjem dela, ki naj bi ga kandidat v bodoče opravljal.

(3) Preizkus usposobljenosti praviloma pomeni, da delodajalec na način, ki ga izbere v skladu z 2. odstavkom tega člena, preizkusi delavca tako, da delavec izvede posamezne naloge na podlagi katerih lahko oceni delavca. Delodajalec oceni psihofizične sposobnosti. Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma omejen na največ en dan. Samo v izjemnih primerih, ki jih mora delodajalec znati obrazložiti, lahko predhoden preizkus traja kakšen dan več. Predhodni preizkus usposobljenosti mora potekati pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca. Ta zahteva je podana v KPOP iz razloga, da se spremlja in ugotovi psihofizične sposobnosti delavca na eni strani, na drugi strani pa, da delodajalec oziroma pooblaščen delavec lahko prepreči nevarnosti, ki bi lahko bile povezane z izvedbo posamezne naloge ali skupine nalog. Zaradi nevarnosti, da bi se kandidatu za delovno mesto, kaj zgodilo in bi zaradi tega ker še ni sklenil delovnega razmerja z delodajalcem, kandidat ne bil zavarovan za delovno nesrečo, ki bi se pri takem preizkusu lahko pripetila, je v tem odstavku izrecno opredeljena odškodninska odgovornost delodajalca. Odškodninska odgovornost nastane le zaradi preizkusa nikakor pa ne zaradi prihoda na preizkus ali odhoda iz preizkusa. Zaradi lažjega dogovora z zavarovalnicami je dodana tudi možnost, da delodajalec zavaruje svojo odgovornost za morebitno odškodnino v primeru delovne nesreče v zvezi s preizkusom usposobljenosti. Ne glede na to, pa mora delodajalec preden kandidat prične preizkus usposobljenosti, delodajalec poučiti kandidata glede vseh ukrepov za varnost in zdravje pri delu na tem preizkusu.

21. člen

(vročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)

Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri delodajalcu, najmanj 3 dni pred predvidenim dnem sklenitve oziroma nastopom dela.

Komentar:

Drugi odstavek 17. člena ZDR-1 določa, da mora delodajalec delavcu izročitev pisen predlog pogodbe o zaposlitvi in sicer praviloma 3 dni pred sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni zaposlitvi.

KPOP je sledil določbi 2. odstavka 17. člena ZDR-1 in določil, da se delavcu vroči predlog pogodbe o zaposlitvi 3 dni pred predvidenim dnem sklenitve oziroma nastopom dela in ne več kot je bilo določeno v prejšnji kolektivni pogodbi, ki je določala najmanj 3 delovne dni.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 17. člen (pisnost pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

(3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

22. člen

(pogodba o zaposlitvi)

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

- pripravištvu, če je to potrebno,
- uvajanju v delo, če je to potrebno,
- tarifnem razredu, v katerega je razvrščeno delovno mesto oziroma vrsta dela.

(2) Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje tudi druge obveznosti in pravice delavca in delodajalca.

Komentar:

Kot vsak pravni posel, je tudi pogodba o zaposlitvi uresničitev volje dveh pogodbenih strank in sicer delavca in delodajalca. Če hočemo skleniti pogodbo o zaposlitvi, morajo biti izpolnjene zahtevane zakonske predpostavke, kot poslovna sposobnost, dopustnost, prava volja in če zakon to predpisuje, tudi posebna oblika. ZDR predpisuje posebno obliko, torej pisnost.

Pogodbno delovno razmerje opredelimo lahko kot tisto razmerje, ki je sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi in kjer se ena pogodbeni stranka zaveže, da bo opravljala določene dejavnosti, katere obseg (naloge) so določene (delavec), druga stranka pa se zaveže to dejavnost plačala (delodajalec).

Opredelimo lahko nekatere značilnosti pogodbe o zaposlitvi:

- delavec je v podrejenem položaju in daje svoje delo na razpolago,
- delavec ima pravico do plačila, saj je predmet pogodbe delo za plačilo,
- načeloma se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za daljše obdobje,
- v tem pogodbenem razmerju gre za osebno zavezo delavca.

Pogodba o zaposlitvi je osnova za sklenitev delovnega razmerja, zato mora vsebovati tudi vse pomembne podatke (elemente), ki jih določa ZDR-1.

ZDR-1 v 31. členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, in sicer:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom ZDR-1,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR-1.

ZDR-1 določa tudi obveznosti obeh pogodbenih strank, po katerih mora delodajalec zagotavljati delo, plačilo za delo, zagotavljati varne delovne razmere, varovati mora delavčevo osebnost, medtem ko mora delavec opravljati delo, upoštevati mora delodajalčeva navodila, spoštovati mora predpise o varnosti in zdravju pri delu, obveščati delodajalca o vseh pomembnih dejstvih, prepovedano mu je vsako škodljivo dejanje, varovati mora poslovno skrivnost in spoštovati prepoved konkurence.

Delovno razmerje je sklenjeno z datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi, če nista pogodbeni stranki v pogodbi sami opredelili kakšen drug datum. Z dnem nastopa delovnega razmerja nastopijo vse pravice in dolžnosti obeh pogodbenih strank, kakor tudi vključitev v socialno zavarovanje, obvezno

pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. ZDR-1 izrecno zahteva, da mora delodajalec izročiti delavcu fotokopijo prijave v zavarovanja, najkasneje v 15 dneh od nastopa dela. Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki vključujejo tudi socialno zavarovanje, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

Zakon o delovnih razmerjih izrecno določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki. To pa ne pomeni, da ni mogoče šteti kot delovno razmerje tudi tako razmerje, ki ni nastalo na podlagi pisne pogodbe. Zato bi bilo zmotno mišljenje delodajalca, da delovno razmerje ne obstoji, če pisne pogodbe ni. Seveda je potrebno tako razmerje na poseben način ugotavljati ter dokazovati elemente delovnega razmerja.

Delavec je lahko samo fizična oseba, ki je poslovno sposobna. V primeru delovnega razmerja poznamo tako imenovano »specialno poslovno sposobnost«, ki jo določa Zakon o delovnih razmerjih, saj priznava to sposobnost osebam, ki so stare 15 let. Pri tem je potrebno opozoriti, da je pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, nična.

Delodajalec je lahko pravna oseba ali fizična oseba, torej tudi podjetnik (s.p.).

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora izpolnjevati pogoje, ki jih določata kolektivna pogodba ali pa splošen akt delodajalca oziroma s strani delodajalca zahtevane pogoje, ki jih opredeli v objavi prostih delovnih mest. Delodajalec mora s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. To uredi z aktom o sistemizaciji. Obveznosti urejanja pogojev za opravljanja dela na posameznem delovnem mestu so po ZDR-1, oproščeni manjši delodajalci. Kot manjši delodajalec pa se šteje tisti, ki zaposluje do vključno 10 oseb.

(1) KPOP poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi iz 31. člena ZDR-1 določa, da mora imeti pogodba o zaposlitvi tudi določbe o:

- pripravništvu, če gre za pripravništvo. ZDR-1 določa, da se lahko z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar to podaljšanje ne sme biti daljše od 6 mesecev. Trajanje pripravništva se lahko podaljša tudi za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 dni. Kot upravičena odsotnost z dela v tem primeru ne šteje čas letnega dopusta.

Na predlog mentorja se lahko pripravništvo tudi skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja. Iz tega jasno izhaja tudi, da je treba pripravniku določiti mentorja.

V času trajanja pripravništva mora delodajalec v skladu s programom pripravništva zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela. To pomeni, da je treba poleg določitve mentorja za pripravnika pripraviti tudi program pripravništva. Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki se opravi pred iztekom pripravniške dobe. Delodajalec in delavec pripravnik uredita medsebojne pravice in dolžnosti s pogodbo o zaposlitvi, kjer opredelita tudi medsebojne pravice in obveznosti, med drugim tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva, obveznosti v zvezi z opravljanjem zaključnega izpita, morebitni študijski dopust, ki je namenjen pripravi na izpit ipd.

Delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času trajanja pripravništva, razen če so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali pa v primeru uvedbe postopka za prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave.

V pogodbi o zaposlitvi je potrebno v skladu z določbami tega člena KPOP določiti tudi:

- uvajanje v delo, če je to potrebno,

- tarifni razred v katerega je razvrščeno delovno mesto oz. vrsta dela in ga določa 56. člen KPOP.

(2) KPOP izrecno dopušča, da lahko pogodba o zaposlitvi vsebuje tudi druge pravice in obveznosti delavca in delodajalca, seveda samo tiste pravice in obveznosti, ki jih ZDR-1 dopušča (tako npr. ne moremo skrajšati dopusta pod 4 tedne).

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 31. člen (sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njenega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

23. člen

(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)

(1) Opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne prične delati v skladu s pogodbo o zaposlitvi, so praviloma:

- bolezensko stanje, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom,

- vabilo k upravnim ali sodnim organom, brez krivde delavca,
- smrt ožjih družinskih članov.

(2) V primeru, da delavec ne nastopi dela na dogovorjeni datum iz drugih razlogov, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

Komentar:

(1) V pogodbi o zaposlitvi mora biti datum nastopa dela določen, saj se pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja začne uresničevati z datumom nastopa dela. Pri tem je potrebno opozoriti da datum nastopa dela ni nujno enak datumu sklenitve (podpisa) pogodbe o zaposlitvi. Če datum nastopa dela v pogodbi o zaposlitvi ni določen se šteje, da je datum nastopa dela datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. ZDR-1 kot opravičene razloge, zaradi katerih delavec ne začne delati šteje tiste, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali KP, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določijo tudi stranke same.

KPOP določa, kot take razloge:

- bolezen, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom;
- vabilo k upravnim ali sodnim organom brez krivde delavca;
- smrt ožjih družinskih članov. Definicija ožjih družinskih članov je opredeljena v 12. odstavku 8. člena KPOP.

(2) Če delavec ne nastopi dela iz razlogov, ki niso opredeljeni v 1. odstavku tega člena, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo. To pomeni, da je potrebno ugotoviti razloge zakaj delavec ni nastopil dela, in če delavec ne more z dokazili pojasniti, da je šlo za razloge iz 1. odstavka tega člena, potem pogodba o zaposlitvi nima pravnih posledic in je ni potrebno odpovedati.

Ta odstavek dopušča možnost, da se v primeru interesa delodajalca in delavca lahko delodajalec in delavec dogovorita tudi, da pogodba o zaposlitvi ostane v veljavi.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 11. člen (pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

24. člen

(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

(1) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi izven primerov, ki jih določa zakon, in sicer:

- v prvih treh letih, ko prvič začne opravljati dejavnost,
- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla,
- v primeru, ko delodajalec sklepa novo pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine skladno z določili zakona, ki ureja pokojninsko zavarovanje, za uvajanje drugega delavca v delo, ali ga potrebuje zaradi delavčevih specifičnih strokovnih znanj in delovnih izkušenj ali drugih posebnih razlogov,
- in v drugih primerih ne glede na omejitve zakona in te kolektivne pogodbe.

(2) Delodajalec lahko z delavcem, ki prvič sklepa pogodbo o zaposlitvi, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za čas pripravništva, določen s to kolektivno pogodbo.

Komentar:

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je posebnost, saj se delovno razmerje praviloma sklepa za nedoločen čas. Ker gre za izjemo, je zakon taksativno opredelil primere, v katerih je možno sklepanje pogodbe za določen čas.

Ti primeri iz 54. člena ZDR-1 so naslednji:

- *če gre za izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas*
- *če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca (kot npr. bolniška odsotnost, porodniška odsotnost, izreden daljši dopust, ...)*
- *začasno povečan obseg dela*
- *zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja. Ta določba zakona je logična, saj v primeru, ko za delovno dovoljenje zaprosi delodajalec, le-to izdajo samo za določen čas, medtem ko se osebna delovna dovoljenja lahko izdajajo za določen ali nedoločen čas. Verjetno je logično, da bo tudi v primeru, ko bo osebno delovno dovoljenje izdano za določen čas, sklenjeno delovno razmerje za določen čas.*
- *poslovodne osebe ali prokuriste, če je funkcija poslovođenja vezana na obdobje bo seveda pogodba sklenjena za določen čas in sicer za obdobje trajanja mandata*
- *vodilne delavce iz 1. odstavka 74. člena ZDR-1*
- *opravljanje sezonskega dela*
- *če gre za delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanje*

- če gre za zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano
- če je delo potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev
- predajo dela lahko traja v skladu z 2. odstavkom 55. člena ZDR-1 največ en mesec
- če gre za voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalni skupnosti, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Ta določba pomeni, da se lahko določijo posamezni primeri možnosti sklenitve delovnega razmerja za določen čas tudi s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti.

Glede na specifiko malih delodajalcev, ki so v ZDR-1 opredeljeni kot tisti, ki zaposlujejo do vključno 10 delavcev, je socialnim partnerjem omogočeno, da s KP sklepajo pogodbe o zaposlitvi tudi izven zgoraj določenih okvirov.

(1) Manjši delodajalec, torej tisti, ki zaposluje do vključno 10 delavcev lahko po KPOP sklepa pogodbe o zaposlitvi tudi za določen čas, tudi izven zgoraj navedenih primerov in sicer:

- v prvih treh letih, ko prvič začne opravljati dejavnost,
- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla
- za primer, ko delodajalec sklepa novo pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine skladno z določili zakona, ki ureja pokojninsko zavarovanje, za uvajanje drugega delavca v delo, ali ga potrebuje zaradi delavčevih specifičnih strokovnih znanj in delovnih izkušenj ali drugih posebnih razlogov. V tem primeru gre tudi za medgeneracijsko sodelovanje,
- tudi v drugih primerih ne glede na omejitve zakona in te kolektivne pogodbe. Ta alineja dopušča široke možnosti, vendar bo moral delodajalec te razloge v skladu z določbami ZDR-1 jasno opredeliti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

(2) KPOP tudi določa, da lahko delodajalec sklene z delavcem, s katerim prvič sklepa pogodbo o zaposlitvi, pogodbo za določen čas in sicer za čas pripravnštva, ki je določeno v 27. členu KPOP.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 54. člen (pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,

- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

ZDR-1, 74. člen (vodilni delavci)

(1) Vodilni delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, lahko izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas ali če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi.

(2) V času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v primeru, če je delavec že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

(3) Vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi določb tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

ZDR-1, 125. člen (poskusno delo)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.

(3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(4) Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom tega zakona.

(6) V času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

(7) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

25. člen

(časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pri projektnem delu)

(1) Če je delo projektno organizirano, se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene tudi za obdobje, daljše od dveh let, če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.

(2) Za projektno delo se šteje delo, ki po obsegu ali načinu opravljanja dela kot samostojen projekt, ki je ciljno usmerjen in zaključen proces, ter presega dejavnost delodajalca, ki jo tekoče opravlja.

Komentar:

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene za čas, ki je potreben, da se delo opravi. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot 2 leti, če ni z zakonom to drugače urejeno. Ta omejitev ne velja tudi za primere, ko gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, če gre za zaposlovanje tujca oziroma osebe brez državljanstva, če gre za poslovodne osebe in če gre za voljene oziroma imenovane funkcionarje, ki so vezani na mandat. Spremembe in dopolnitve ZDR-1 so uvedle izjemo in sicer, da se lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za obdobje, ki je daljše od 2 let, v primeru projektnega dela, če projekt traja več kot 2 leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S KP na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo. Pomembno je tudi določilo, da 3 mesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega 2 letnega obdobja.

(2) Ker ZDR-1 ne določa definicije, kaj je projektno delo, je KPOP projektno delo opredelil kot tisto, ki po obsegu ali načinu opravljanja dela šteje kot samostojen projekt, ki je ciljno usmerjen in zaključen proces in presega dejavnost delodajalca, ki jo tekoče opravlja.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 55. člen (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.

(2) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.

(3) Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

(4) Ne glede na omejitve iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

(5) V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

(6) Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

26. člen

(poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) Poskusno delo traja največ:

- za delovna mesta, razvrščena v I. do II. tarifni razred 1 mesec,
- za delovna mesta, razvrščena v III. in IV. tarifni razred 2 meseca,
- za delovna mesta, razvrščena v V. in VI. tarifni razred 3 mesece,
- za delovna mesta, razvrščena v VII. tarifni razred 6 mesecev.

(3) V času poskusnega dela lahko delodajalec delavca uvaja v delo.

Uvajanje v delo sestavlja:

- seznanitev delavca z dejavnostjo delodajalca, njegovo organizacijo in s poslovanjem,
- seznanitev z vsebino dela, delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu ali z vrsto dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanitev s sodelavci, s katerimi bo delavec redno sodeloval pri izvajanju svojih delovnih nalog,
- seznanitev z oceno tveganja, vključno z ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- seznanitev s podatki, ki so poslovna skrivnost in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanitev z varstvom osebnih podatkov, če so mu dostopni,
- seznanitev z drugimi obveznostmi delavca, ki izhajajo iz zakona, splošnih aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi,
- izvajanje delovnih nalog na delovnem mestu ali vrsti dela pod občasnim nadzorom pooblaščenega delavca.

(3) V primeru uvajanja v delo lahko delodajalec ob pričetku uvajanja v delo imenuje tudi enega ali več pooblaščenih delavcev ali zunanjih sodelavcev, ki delavca uvedejo v delo.

Komentar:

(1) Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu. Institut poskusnega dela je namenjen preizkusu znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela. Poskusno delo je smiselno zato, ker lahko delavec v določenem časovnem obdobju pokaže znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje določenega dela. Poskusno delo pa je smiselno tudi za delavca, saj lahko v času trajanja ugotovi ali mu določeno delo ustreza. Trajanje poskusnega dela se opredeli v pogodbi o zaposlitvi in traja tako dolgo, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoja znanja in sposobnosti. ZDR-1 omejuje trajanje poskusnega dela na 6 mesecev in s pogodbo ni možno podaljšati poskusnega dela, razen v primeru in za čas začasne odsotnosti z dela.

Delavec in delodajalec lahko kadar koli v času trajanja poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi in sicer s 7 dnevni odpovedni rok. Tudi ta odpovedni rok se lahko skrajša ob dogovoru o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka, pri čemer mora biti dogovor v pisni obliki, kar določa 96. člen ZDR-1.

V primeru, da delodajalec ugotovi, da je bilo poskusno delo neuspešno opravljeno, lahko delodajalec ob poteku poskusnega dela redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki neuspešno opravi poskusno delo ohrani pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Ima pa delavec pravico, da v roku 30 dni od vročitve odpovedi zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. V primeru, ko odpove pogodbo o zaposlitvi delavec, ki med trajanjem poskusnega dela ugotovi, da ne želi ali zmore opravljati pogodbeno dogovorjenega dela ni upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

(2) Ker ZDR-1 določa samo najdaljše trajanje poskusnega dela je v KPOP določba, da traja poskusno delo največ:

- I. do II. tarifni razred 1 mesec,
- III. do IV. tarifni razred 2 meseca,
- V. do VI. tarifni razred 3 mesce,
- VII. tarifni razred 6 mesecev.

(3) Novost KPOP je določba po kateri lahko v času poskusnega dela delodajalec uvaja v delo, in sicer tako da:

- ga seznaniti z dejavnostjo delodajalca, njegov organizacijo in poslovanjem,
- seznaniti z vsebino dela, delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu ali z vrsto dela za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanjanjem s sodelavci, s katerimi bo delavec redno sodeloval pri izvajanju svojih delovnih nalog
- seznanjal delavca z oceno tveganja, vključno z ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- seznanil delavca s podatki, ki so poslovna skrivnost in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanil delavca z varstvom osebnih podatkov, če so mu dostopni,
- seznanil delavca z drugimi obveznostmi, ki izhajajo iz zakona, splošnih aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi,
- seznanil delavca z izvajanjem delovnih nalog na delovnem mestu ali vrsti dela pod občasnim nadzorom pooblaščenega delavca.

(4) Delodajalec lahko pred pričetkom uvajanja v delo imenuje pooblaščenega delavca ali zunanjega sodelavca, ki bo delavca uvajal v delo. Gre predvsem za primere, ko ima delavec, ki se uvaja v delo, višjo izobrazbo kot delodajalec.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 125. člen (poskusno delo)

- (1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.
- (2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.
- (3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi.
- (4) Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.
- (5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom tega zakona.
- (6) V času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.
- (7) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

27. člen

(pripravništvo)

(1) Pripravništvo se lahko dogovori v pogodbi o zaposlitvi le v primeru, ko se delavec zaposli prvič po končanem izobraževanju, in sicer z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela, če v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

(2) Pripravništvo lahko traja:

- za dela III. tarifnega razreda največ 3 mesece,
- za dela IV. in V. tarifnega razreda največ 6 mesecev,
- za dela VI. tarifnega razreda največ 9 mesecev,
- za dela VII. tarifnega razreda največ 12 mesecev.

(3) Delodajalec, ki ni mentor pripravniku, mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti ustrezna znanja in najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor in ga ob nastopu pripravništva izroči pripravniku. Program mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(5) Mentor je dolžan skrbeti za izvajanje programa pripravništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu, ter napisati poročilo o delu pripravnika.

(6) Delodajalec imenuje tričlansko strokovno komisijo, pri kateri pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti ustrezna znanja in najmanj tri leta

delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(7) Mentor in člani komisije se lahko imenujejo izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu ali zunanjih sodelavcev.

(8) Pripravnštvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga določi strokovna komisija. Pripravnik opravlja strokovni izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

(9) O opravljanju strokovnega izpita se piše zapisnik ter se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja strokovnega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil strokovni izpit,
- podpis predsednika strokovne komisije in pooblaščenega delavca delodajalca.

Komentar:

Pripravnštvo je namenjeno uvajanju v samostojno delo. Pripravnštvo je možno izvajati le, če je opredeljeno z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, kar je primer v KPOP. Pogodba o zaposlitvi s pripravnikom se sklene takrat, ko pripravnik prvič začne opravljati delo. Pogodba mora vsebovati ustrezno vrsto in raven strokovne izobrazbe pripravnikov.

(1) Tudi prvi odstavek tega člena določa, da se lahko dogovori v pogodbi o zaposlitvi pripravništvo le v primeru, ko se delavec zaposli prvič, in sicer po končanem izobraževanju in z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Ta odstavek postavlja še poseben pogoj, in sicer da je pripravništvo možno, če delavec v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

(2) KPOP je omejila trajanje pripravništva in sicer tako, da lahko traja:

- *za dela III. tarifnega razreda največ 3 mesece,*
- *za dela IV. In V. tarifnega razreda največ 6 mesecev,*
- *za dela VI. Tarifnega razreda največ 9 mesecev,*
- *za dela VII. Tarifnega razreda največ 12 mesecev.*

Opredeleitev tarifnih razredov je v 56. členu KPOP.

(3) Ta odstavek določa, da v primeru, ko delodajalec ni mentor pripravnika, mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti ustrezna znanja in najmanj 3 leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja. V praksi se namreč lahko zgodi, da delodajalec nima ustreznih znanj, zato bo za mentorstvo pooblastil nekoga, ki ta znanja ima. Za to osebno ni nujno, da je v delovnem razmerju pri delodajalcu, vendar mora imeti ustrezna znanja in najmanj 3 leta delovnih izkušenj v stroki.

(4) Pred pričetkom pripravništva, mentor pripravi program, ki se ga ob nastopu pripravništva izroči pripravniku. Program mora biti pripravljen tako, da opredeljuje in omogoča način in ocenjevanje pripravništva.

(5) Mentor skrbi za izvajanje programa pripravništva, uvaja pripravnika v delo, mu daje strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu. Na koncu pripravništva mentor napiše poročilo o delu pripravnika.

(6) Za opravljanje strokovnega izpita imenuje delodajalec tri člansko strokovno komisijo, pred katero opravi pripravnik strokovni izpit. Tudi člani komisije morajo imeti ustrezna znanja in najmanj 3 leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja. Tudi v takem primeru ni nujno, da so člani strokovne komisije v delovnem razmerju pri delodajalcu. Mentor je sicer lahko član komisije, ne more pa biti njen predsednik.

(7) Ta odstavek je uredil večkrat prisotno zagato, ko manjši delodajalec nima dovolj osebja ali pa dovolj zaposlenega in usposobljenega osebja, da bi lahko sestavil tri člansko strokovno komisijo. Zato ta odstavek izrecno dovoljuje, da so v komisiji lahko zaposleni pri delodajalcu ali zunanji sodelavci.

(8) Pripravnik zaključi pripravništvo s strokovnim izpitom. Vsebinsko strokovnega izpita določi strokovna komisija. Ta odstavek določa tudi, da mora pripravnik opraviti strokovni izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

(9) O opravljanju strokovnega izpita se piše zapisnik ter se po zaključku strokovnega izpita izda potrdilo, ki mora vsebovati: ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika, dan opravljanja strokovnega izpita, dan, mesec in leto izdaje potrdila o opravljenem strokovnem izpitu, delovno mesto oziroma vrsto dela, za katere je pripravnik opravil strokovni izpit, in podpis predsednika strokovne komisije ter pooblaščenega delavca delodajalca. Kot pooblaščen delavec delodajalca je lahko delodajalec ali od njega pooblaščen druga oseba.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 120. člen (splošno)

Z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

ZDR-1, 121. člen (trajanje pripravništva)

(1) Pripravništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače.

(2) Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev.

(3) Trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(4) Trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja.

ZDR-1, 122. člen (izvajanje pripravništva)

(1) V času trajanja pripravništva mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela.

(2) Z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(3) Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe.

ZDR-1, 123. člen (omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca)

V času trajanja 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.

ZDR-1, 124. člen (volontersko pripravništvo)

(1) Če se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi (volontersko pripravništvo), se za pripravnika uporabljajo določbe tega zakona o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom.

(2) Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva mora biti sklenjena v pisni obliki.

ZDR-1, 141. člen (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

(1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

28. člen

(medsebojno izključevanje)

Poskusno delo, uvajanje v delo in pripravništvo se med seboj izključujejo.

Komentar:

Delodajalec ne more uvesti hkrati za istega delavca in isto delovno mesto poskusnega dela, uvajanja v delo in pripravništva, kar je že po vsebini nasprotujoče in hkrati tudi prepovedano po določbi tega člena.

29. člen

(obveznost opravljanja drugega dela)

(1) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,**
- nadomeščanja drugega delavca,**
- nenadne okvare strojev (postrojenj) in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,**
- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,**
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,**
- v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti,**

– v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav ipd.,

– v primerih, ko opravljanje drugega dela pomeni edini ekonomski izhod za ohranitev delovnega mesta.

(2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku 3 delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo. Kot pisni nalog se šteje tudi pisna odreditev na elektronski naslov, za katerega se dogovorita delavec in delodajalec.

(3) Delodajalec lahko delavcu skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, odredi opravljanje drugega ustreznega oziroma primerne delo.

(4) Delo po določbah prvega odstavka tega člena lahko nepretrgoma traja največ 3 mesece v koledarskem letu.

(5) Delavec mora biti usposobljen za varno in zdravo opravljanje drugega dela.

(6) Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

Komentar:

*Temeljna obveznost delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja je opravljanje dela, za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delavec mora na delovnem mestu oziroma vrsti del, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, opravljati delo vestno. Delo mora opravljati na kraju, ki je v pogodbi o zaposlitvi določen za izvajanje in pri tem upoštevati organizacijo dela in poslovanje pri delodajalcu. Seveda mora biti delo, ki ga delavec opravlja dopustno, mogoče, določeno ali določljivo. Dopustno je tisto delo, ki je v skladu z ustavo, prisilnimi predpisi in moralnimi načeli. Delo mora biti tudi tako, da je mogoče in ne more npr. vgrajevati delov, ki niso prispeli. Delo mora delavec opravljati tudi **osebno**, saj so na osebno opravljena dela vezane pravice in odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in sicer od sklenitve delovnega razmerja pa do prenehanja delovnega razmerja. ZDR-1 v 2. odstavku 33. člena določa, da mora delavec v primerih, ko je to določeno z zakonom ali KP, opravljati tudi drugo delo. Če primeri začasnega dela dejansko nastopijo, ne bo treba skleniti nove pogodbe o zaposlitvi, zadoščala bo zgolj odreditev delodajalca.*

(1) KPOP določa da mora delavec začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni opisano v pogodbi o zaposlitvi oziroma v Aktu o sistemizaciji v primerih:

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,*
- nadomeščanja drugega delavca,*
- nenadne okvare strojev (postrojenj) in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,*
- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,*
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,*
- v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti,*
- v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav ipd.,*
- v primerih, ko opravljanje drugega dela pomeni edini ekonomski izhod za ohranitev delovnega mesta.*

(2) Delodajalec mora delavca obvestiti o tem, da bo opravljal tudi druga dela pred opravljanjem pričetka dela in delavcu najkasneje v 3 delovnih dneh po začetku opravljanja dela izročiti tudi pisni

nalog. Pisni nalog mora vsebovati komu je namenjen, za katera druga dela gre in obdobje trajanja takih del. Pomembno je tudi, da delavec s svojim podpisom in datumom potrdi prejem takega pisnega naloga. Novost te KPOP, ki je posledica ZDR-1 je tudi ta, da se kot pisna odreditev šteje tudi, pisna odreditev na elektronski naslov za katerega sta se dogovorila delavec in delodajalec.

(3) V skladu z določbo zakona, delodajalec lahko odredi delavcu opravljanje drugega ustreznega oziroma drugega primernega dela. Četrty odstavek 33. člena ZDR-1 opredeljuje kot ustrezno delo, tisto 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 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. ZDR-1 v 5. odstavku 33. člena določa, da lahko manjši delodajalec (to je tisti, ki zaposluje 10 in manj delavcev) odredi tudi primerno delo. Primerno delo je tisto 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 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(4) Obveznost opravljanja drugega dela je omejena na največ 3 mesece v koledarskem letu.

(5) Glede na to, da delavec opravlja druga dela kot običajno, je možno, da delavec ni seznanjen z ukrepi za varno in zdravo opravljanje dela, zato je treba delavca poučiti o ukrepih za varnost in zdravje pri delu pri drugem delu.

(6) Glede na to, da je možno, da so druga dela na katera je delavec napoten, ovrednotena drugače, pripada delavcu plača, ki je zanj ugodnejša. To pomeni, da v primeru, če bo napoten na dela, ki so manj ovrednotena od del, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi mu pripada enaka plača, kot če bi opravljal dela po pogodbi o zaposlitvi. V primeru, da bi bil napoten na opravljanje drugega dela, ki je bolj zahtevno, pa mu za to obdobje in ta obseg pripada višja plača za tako delo.

30. člen

(napotitev na delo v drug kraj)

(1) V primeru, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj, če traja skupna vožnja z javnimi prevoznimi sredstvi največ 3 ure v obe smeri, razen če se delodajalec in delavec ne dogovorita drugače.

(2) Matere z otroki do treh let se lahko napoti na delo v drug kraj, če traja skupna vožnja na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi največ 2 uri v obe smeri.

(3) Na delo v drug kraj ni mogoče napotiti delovnega invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo, če bi mu taka napotitev bistveno poslabšala njegovo zdravstveno stanje

Komentar:

ZDR-1 določa v četrti alineji 1. odstavka 31. člena, da se v pogodbi o zaposlitvi določi kraj opravljanja dela, če ta ni točno naveden pa velja, da delavec delo opravlja na sedežu delodajalca. Nadalje prvi odstavek 33. člena ZDR-1 določa, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu in tudi na kraju, ki je določen za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(1) KPOP omogoča, da v primeru, ko je kraj dela širše določen (npr. na sedežu delodajalca in pri strankah), lahko napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj, če traja skupna vožnja z javnimi prevoznimi sredstvi, največ 3 ure v obe smeri, razen če se delodajalec in delavec ne dogovorita drugače. Kot skupni čas vožnje se šteje efektivni čas, preživet na prevoznem sredstvu in v skladu z urnikom prevoznika. Delavec in delodajalec pa se lahko dogovorita tudi drugače, kot npr. da se delavec vozi s svojim prevoznim sredstvom, ali da delavec med delovnim tednom prebiva v kraju napotitve.

(2) Za matere z otroki do 3 let je trajanje skupne vožnje na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi omejena na največ 2 uri v obe smeri.

(3) Dodatno omejitev imajo delovni invalidi in delavci z manjšo delovno zmožnostjo, če bi napotitev na delo v drug kraj bistveno poslabšala njegovo zdravstveno stanje. Postavlja se vprašanje kdo bo ugotavljal možnost poslabšanja delavčevega zdravstvenega poslabšanja. Menimo, da je to stvar lečečega zdravnika, ki bi moral odgovoriti na konkretno zastavljeno vprašanje ali ocenjuje, da bi pot z javnim prevoznim sredstvom (npr. z avtobusom) na opredeljeni razdalji bistveno poslabšala delavčevo zdravstveno stanje.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 31. člen (sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

ZDR-1, 33. člen (splošno)

(1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.

(3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, 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. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je 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.

(5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primernega dela. Primerno delo je 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.

(6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primernega dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.

(7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

2.2. Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev

2.2.1. Delovni čas

31. člen

(splošno)

Polni delovni čas znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.

Komentar:

KPOP sicer sledi splošni določbi ZDR-1 po katerem je tedenski delovni čas 40 ur, hkrati pa dopušča tudi najkrajšo urno tedensko obveznost na 36 ur tedensko. Predvsem bo šlo za delovna mesta, kjer je delo drugače organizirano, ali pa gre za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare.

Tako pomeni lahko polni delovni čas 40 ur do najmanj 36 ur na teden, kar je potrebno opredeliti v pogodbi o zaposlitvi.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 141. člen (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

(1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

32. člen

(razporejanje delovnega časa)

(1) O razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki mora letno razporeditev delovnega časa določiti z letnim delovnim koledarjem najkasneje do začetka koledarskega oziroma poslovnega leta. Pri tem upošteva potrebe delovnega procesa in z zakoni zagotovljene odmore in počitke delavcev.

(2) Delavcem invalidom druge kategorije in delavcem v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se trajanje dnevnega delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa ne sme podaljšati.

Komentar:

(1) Ustrezna razporeditev delovnega časa omogoča delodajalcu večjo fleksibilnost organizacije dela in s tem tudi večjo produktivnost. Delavcu pa ustrezno usklajevanje poklicnega in privatnega življenja. ZDR-1 daje temelj za to, da se podlaga za razporejanje delovnega časa uredi v kolektivni pogodbi. O razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki razporedi delavni čas z letnim delovnim koledarjem, ki ga opredeli najkasneje do konca koledarskega oziroma poslovnega leta za prihodnje leto. Pri tem mora upoštevati potrebe delovnega procesa in seveda tudi z zakonom zagotovljene odmore in počitke delavcev, ki so praviloma 12 ur med delovnima dnevom, 24 ur v tednu in 30 minut med delovnim dnevom. Pri tem opozarjamo na možnost neenakomerno razporejenega delovnega časa, ki se ureja nekoliko drugače. Hkrati pa lahko pomeni odstop od delovnega koledarjačasna prerazporeditev delovnega časa (33. člen KPOP). V obrti in podjetništvu je pretežno zelo težko opredeliti natančen delovni koledar, saj je delo ciklično in zelo odvisno od kratkoročnih naročil, zato naj bo delovni koledar opredeljen načeloma in z možnostjo odstopov od sprejetega koledarja. Obveznost delodajalca pa je, da primerno in pravočasno obvešča delavce, kdaj bo do tekočih odstopov od letnega delovnega koledarja prihajalo.

(2) KPOP v skladu z določbami ZDR-1 štiti v zvezi z razporejanjem delovnega časa delavce invalide II. kategorije in delavce v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega. Takim delavcem se trajanje delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa ne sme podaljšati.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 145. člen (dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče)

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

ZDR-1, 146. člen (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

(1) Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona:

– delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),

– starejšemu delavcu (199. člen),

– 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.

ZDR-1, 148. člen (razporejanje delovnega časa)

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upošteva potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasnih prerazporeditvah delovnega časa.

33. člen

(začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi iz razlogov, kot na primer:

- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,
- zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
- zaradi nepredvidene začasne povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev,
- zaradi drugih razlogov iz naslova narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov.

(2) V primerih, ko to narekujejo objektivni, tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela ali potreb uporabnikov, se pri neenakomerni razporeditvi ter začasnih prerazporeditvah delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev.

(3) V primeru, da ima delavec ob koncu dogovorjenega referenčnega obdobja presežek ur zaradi začasne neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa, se presežene ure izplačajo delavcu ob izplačilu prve plače po zaključku referenčnega obdobja v višini urne postavke povečane za 35 %.

Komentar:

(1) KPOP je uredila tudi razporeditev in pogoje za začasno razporeditev delovnega časa, ki je tudi način fleksibilnejše organizacije dela. Ker gre za odmik od splošne organizacije dela in razporeditve delovnega časa, morajo biti delavci pisno obveščeni o začasnih prerazporeditvah delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca.

Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je lahko delovni čas neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ali pri začasnih prerazporeditvah polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Pri izračunavanju polnega delovnega časa pri neenakomerni razporeditvi ter začasnih prerazporeditvah delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki je s to KPOP 12 mesecev.

(2) Ta odstavek omogoča, da v primeru, ko to narekujejo objektivni tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela ali potreb uporabnikov, da se neenakomerna razporeditev ali začasna prerazporeditev delovnega časa obračunava tako, da se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev. V tem primeru 12 mesecev ne pomeni koledarskega leta, ampak katerokoli 12 mesečno obdobje, ki pa mora biti strnjeno.

(3) V praksi se lahko zgodi, da bo delavec po koncu obdobju 12 mesecev imel presežke ur zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa. V takem primeru se

delavcu izplačajo taki viški ur, pri katerih se urna postavka poveča za 35%, in sicer najkasneje ob izplačilu prve plače po zaključku referenčnega obdobja (12 mesecev).

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 148. člen (razporejanje delovnega časa)

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

ZDR-1, 158. člen (možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)

(1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(2) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

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

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

34. člen

(pravice staršev)

(1) Če eden od staršev uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(2) Delodajalec je delavcu z družinskimi obveznostmi dolžan, če to dopuščajo delovne razmere, omogočiti zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši.

(3) Delodajalec si mora prizadevati, da delavcem – staršem otrok do dopolnjenega 15. leta – zagotovi lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, predvsem pri koriščenju letnega dopusta v času šolskih počitnic, pri odrejanju in opravljanju nadurnega ali nočnega dela ter pri prerazporejanju delovnega časa.

Komentar:

(1) Ta odstavek napotuje na to, da v primeru, da eden od staršev uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva, se delodajalec in delavec dogovorita o razporeditvi delovnega časa. Ta določba je z namenom usklajevanja zasebnega in službenega življenja delavca oziroma njegove družine.

(2) Ta odstavek je napolilne narave, saj sicer uvaja dolžnost, da mora delodajalec delavcu z družinskimi obveznostmi zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, delovni čas razporediti tako, da je za delavca ugodnejši, vendar morajo to dopuščati delovne razmere.

(3) Tudi ta odstavek je napolilne narave, saj določa da si mora delodajalec prizadevati, da delavcem, ki so starši otrok do dopolnjenega 15. leta zagotovi lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, predvsem pri koriščenju letnega dopusta v času šolskih počitnic, pri odrejanju in opravljanju nadurnega dela ali nočnega dela ter pri razporejanju delovnega časa. Verjetno je tudi delodajalcu v interesu, da omogoči takemu delavcu oziroma delavki, da lahko preživi z otrokom do 15. leta starosti čim več časa in mu omogoči koriščenje letnega dopusta v času šolskih počitnic, če le to omogoča delovni proces.

35. člen

(dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev.

Komentar:

ZDR-1 posebej natančno ureja nadurno delo. Kot nadurno delo se šteje tisto delo, ki se opravlja preko polnega delovnega časa. Zakon določa, da je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo:

- v primerih, ko se izjemoma poveča obseg dela. To pomeni, da povečan obseg dela ni pričakovan in ne nastaja praviloma v določenih obdobjih (npr. pričakovan povečan sezonski obseg dela),
- v primerih, ko je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje ali zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- če je tako določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih.

Delodajalec mora delavcu odrediti nadurno delo v **pisni obliki**, če je le mogoče pred začetkom dela. V nujnih primerih (zaradi narave dela ali nujnosti) se lahko nadurno delo določi tudi ustno, vendar mora biti v tem primeru delavcu naknadno vročena pisna odreditev najkasneje do konca delovnega tedna, ko je opravljal nadurno delo.

Nadurno delo lahko traja:

- največ 8 ur na teden,
- največ 20 ur na mesec,
- največ 170 ur na leto, s soglasjem delavca pa lahko tudi še dodatnih 60 ur na leto, torej največ 230 ur,
- dnevni delovni čas lahko traja največ 10 ur.

Z zakonom ali kolektivno pogodbo se prejšnje omejitve lahko štejejo tudi kot povprečne, vendar to ne sme trajati več kot 6 mesecev, tako je določeno tudi v KPOP.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 144. člen (nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora 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 pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, 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.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

ZDR-1, 199. člen (omejitve nadurnega in nočnega dela)

Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

36. člen

(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)

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

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Komentar:

ZDR-1 in nekateri mednarodni dokumenti zagotavljajo delavcem pravico do dnevnega počitka ter določajo tudi njegovo minimalno trajanje. Čas počitka je delavčev prosti čas, s katerim sam razpolaga, in je namenjen njegovim osebnim, družinskim in interesnim potrebam ter aktivnostim.

(1) Ta odstavek določa pravico delavca do dnevnega počitka, ki mora trajati najmanj 12 nepretrganih ur v obdobju 24 ur. Dnevni počitek je pomemben tako z vidika varnosti in zdravja delavca, kakor tudi z vidika zagotavljanja delavčevega prostega časa s katerim sam razpolaga. Ta dnevni počitek je treba delavcu omogočiti tudi v primeru, da se mu odredi nadurno delo ali dodatno delo.

(2) V primerih ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali delodajalec med koledarskim in poslovnim letom začasno razporedi delovni čas, tako da je delovna obveznost v nekem obdobju daljša oziroma krajša, ta odstavek v skladu z določbo 2. odstavka 155. člena ZDR-1 omogoča krajši delovni počitek in sicer 11 neprekinjenih ur v 24 urah. To pomeni možnost 13-urne dnevne obremenitve. Ta odstavek omogoča izjemo od splošnega pravila, da je potrebno zagotoviti delavcu 12 ur počitka v obdobju 24 ur.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 155. člen (počitek med zaporednima delovnima dnevoma)

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

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

37. člen
(tedenski počitek)

V dejavnostih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
- v primeru neenakomernega ali povečanega obsega dela,

se minimalno trajanje tedenskega počitka, kot je določeno z zakonom, zagotavlja v obdobju 14 dni.

Komentar:

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, za delavca, ki mu je delovni čas neenakomerno porazdeljen ali začasno prerazporejen pa velja v obdobju 24 ur pravica do počitka, ki nepretrgoma traja najmanj 11 ur.

Poleg pravice do dnevnega počitka ima delavec tudi pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur v obdobju 7 zaporednih dni. Delavcu je potrebno v primeru, da dela na dan tedenskega počitka (nedelja) zagotoviti tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

Minimalno trajanje tedenskega počitka se obračunava in upošteva kot povprečje v obdobju 14 dni, v dejavnosti, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali v primeru predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 156. člen (tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

38. člen
(deljen delovni čas)

V primeru deljenega delovnega časa mora trajati prekinitev dela med obema deloma delovnega časa najmanj eno uro. Ta čas se ne šteje za delovni čas.

Komentar:

Kot deljen delovni čas se šteje dnevni delovni čas, ki je razdeljen najmanj na dva dela. Kot tak deljen delovni čas se po KPOP šteje delovni čas, kjer prekinitev dela med obema deloma traja najmanj eno uro. Ta prekinitev se ne šteje, kot delovni čas.

2.2.2. Letni dopust in plačana odsotnost z dela

39. člen

(trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do 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 letnega dopusta iz prejšnjega odstavka imajo delavci pravico do zakonsko določenih dodatnih dni letnega dopusta in to:

- starejši delavec – 3 dni,
- delavec invalid – 3 dni,
- delavec z najmanj 60 % telesno okvaro – 3 dni,
- delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke – 3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let – 7 dni,
- nočni delavec – 1 dan,
- delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti – 1 dan.

(3) V primeru organiziranega dela ob nedeljah, 15 ali več nedelj na leto, pripada delavcu dodatno 1 dan letnega dopusta.

(4) V primeru, da delavec večino delovnega časa opravlja delo, ki je posebno težko, naporno ali zdravju škodljivo, ter kot tako opredeljeno v Izjavi o varnosti, mu pripada dodatno najmanj 1 dan letnega dopusta.

(5) V primeru, da delavec dela v deljenem delovnem času in prekinitev traja dve uri ali več, mu pripada dodatno 1 dan letnega dopusta.

(6) Na osnovi zahtevnosti dela, delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta:

- za delo III. do VII. stopnje zahtevnosti – 1 dan.

(7) Delavcu pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta za delo pri zadnjem delodajalcu:

- od 5 do 10 let 1 dan,
- nad 10 do 15 let 2 dni,
- nad 15 do 20 let 3 dni,
- nad 20 let 4 dni.

(8) Delavcu, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pripada še 1 dodatni dan dopusta.

(9) Zahtevo za dodatni dan dopusta iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu, s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

Komentar:

Daljšje trajanje letnega dopusta kot ga določa zakon se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Kot dan letnega dopusta ne štejejo prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela. Hkrati pa se lahko tudi praznični dnevi in dela prosti dnevi štejejo kot dan letnega dopusta, če je tak dan po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

Delavec pridobi pravico do letnega odpusta s sklenitvijo delovnega razmerja, kar pomeni v praksi, da je za novega delodajalca nepomembno koliko dni delovnega dopusta je imel delavec pri prejšnjem delodajalcu in koliko od tega ga je pri prejšnjem delodajalcu izkoristil.

Letni dopust se v primeru, da delavec ni celo leto zaposlen pri delodajalcu odmerja sorazmerno, to pomeni 1/12 dopusta za vsak mesec dela delavca pri delodajalcu, glede na dopust, ki bi bil delavcu odmerjen v primeru, da bi delal pri delodajalcu celo leto.

Letni dopust se lahko določa in izrablja v delovnih dneh.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, vendar mora en del trajati najmanj 2 tedna skupaj.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca koledarskega leta, delavec pa je dolžan v tem času izrabiti najmanj 2 tedna, preostanek letnega dopusta pa lahko v dogovoru z delodajalcem izkoristi najkasneje do 30. junija naslednjega leta. Novost ZDR-1 je, da se delavcem lahko prenaša neizkoriščen letni dopust v tekočem letu do 31.12. naslednjega leta, če so bili delavci v prejšnjem koledarskem letu odsotni zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, vendar mora o tem obvestiti delodajalca najkasneje 3 dni pred izrabo. Delodajalec mu te želje ne more odreči, razen če to ne bi resneje ogrozilo delovnega procesa.

(1) Letni dopust je pravica vsakega redno zaposlenega delavca. Letni dopust se obračunava za posamezno koledarsko leto in po ZDR ne more biti krajši kot 4 tedne. In sicer ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega delovnega časa. Ker je lahko število delovnih dni v tednu glede na razporeditev delovnih dni različno za posameznega delavca, lahko to pomeni pri izračunavanju različno število dni dopusta.

Tako pomeni, da ima delavec pravico do naslednjega števila delavnih dni dopusta:

- 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 minimalnega trajanja letnega dopusta se delavcu odmeri letni dopust in sicer:

- 3 dni – starejši delavec, to je delavec, ki je starejši od 55 let,*
- 3 dni – delavec invalid, to je delavec – delovni invalid, ki ima ugotovljeno II. ali III. kategorijo invalidnosti s pravnomočno odločbo ZPIZ,*
- 3 dni – delavec z najmanj 60 % telesno okvaro, to je delavec, ki mu je bila ugotovljena 60 % telesna okvara z ustrežno odločbo,*
- 3 dni – delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,*

- 7 dni – delavec, mlajši od 18 let,
- 1 dan – nočni delavec, to je delavec, ki opravlja delo med 22. in 6. uro,
- 1 dan – delavec, za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

(3) Če delavec organizirano dela 15 ali več nedelj na leto, pri tem se šteje koledarsko leto, pripada delavcu 1 dan letnega dopusta.

(4) Če je delo delavca v izjavi o varnosti opredeljeno, kot posebno težko, naporno ali zdravju škodljivo, pripada takemu delavcu 1 dan letnega dopusta. Pri tem je potrebno biti pazljiv, da je obremenitev, ki izhaja iz takih del oziroma delovnega mesta res nadpovprečno obremenilno in je to izrecno opredeljeno v izjavi o varnosti. Tako delo mora trajati večino časa, kar pomeni več kot polovico delovnega časa v letu.

(5) Delavcu, ki dela v deljenem delovnem času in dnevna prekinitve dela traja 2 ali več uri pripada 1 dan letnega dopusta. Tudi za tak primer bi veljalo upoštevati, da mora biti tako deljen deloven čas razporejen preko celega leta.

(6) Na podlagi zahtevnosti dela pripada delavcem od vključno III. do vključno VII. stopnje zahtevnosti 1 dodaten dan dopusta.

(7) Določeni so tudi dodatni dnevi letnega dopusta za delo pri zadnjem delodajalcu, saj je bil interes vzpostaviti čim večjo stalnost pri delodajalcu. Do 5. leta pri tem delodajalcu delavcu ne pripada dodaten dan dopusta, v nadaljnjih letih pa so dodani dnevi dopusta po naslednji tabeli:

- | | |
|--------------------|--------|
| - od 5 do 10 let | 1 dan, |
| - nad 10 do 15 let | 2 dni, |
| - nad 15 do 20 let | 3 dni, |
| - nad 20 let | 4 dni. |

(8) Splošno število dni dopusta se je sicer s to KPOP zmanjšalo, ostalo pa je enako kot po stari ureditvi za člane sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe. Takim delavcem, ki so člani sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe pripada še 1 dodaten dan dopusta.

(9) Delavec, ki je član sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe uveljavlja 1 dodaten dan dopusta, tako da pred odmero dopusta, najbolje pa v začetku koledarskega leta za katerega se dopust odmerja, delodajalcu predloži člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe, na kateri bo razvidno tudi plačilo članarine.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 159. člen (pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

ZDR-1, 161. člen (sorazmerni del letnega dopusta)

(1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).

(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

ZDR-1, 162. člen (izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

ZDR-1, 163. člen (način izrabe letnega dopusta)

(1) Letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti.

(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

ZDR-1, 164. člen (neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

40. člen

(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu v primerih, določenih z zakonom. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

(2) Plačana odsotnost znaša za posamezni primer:

- lastne poroke 1 dan,
- rojstva otroka 1 dan,
- smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja
ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca
ali zunajzakonskega partnerja, smrti staršev – oče,
mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša,
posvojitelj 2 dneva,
- smrti bratov in sester 1 dan,
- selitve delavca in njegove družine v drug kraj 1 dan,
- hujše nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino 1–3 dni.

(3) V primeru rojstva otroka pripada delavcu, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe 1 dodatni dan.

(4) Zahtevo za dodatni dan dopusta iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu, s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

(5) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

(6) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je možno izrabiti samo ob nastopu dogodka.

Komentar:

(1) Poleg dopusta, ki je odmerjen v skladu z 39. členom KPOP ima delavec pravico do plačane odsotnosti tudi zaradi osebnih okoliščin, ki jo poznamo tudi pod »izredno plačano odsotnostjo«. Ta v koledarskem letu ne sme trajati več kot 7 dni. Glede izrabe se delavec dogovori z delodajalcem.

(2) Posamezni primeri plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin so:

- 1 dan zaradi lastne poroke,*
- 1 dan zaradi rojstva otroka (v prejšnji KPOP 2 dni)*
- 2 dneva zaradi smrti zakonca ali zunaj zakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,*
- 1 dan zaradi smrti bratov in sester,*
- 1 dan zaradi selitve delavca in njegove družine v drug kraj,*
- 1–3 dni zaradi hujše nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino.*

(3) Ta odstavek je novost in omogoča delavcu, ki je član sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe 1 dodaten dan v primeru rojstva otroka.

(4) Delavec, ki je član sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe uveljavlja 1 dodaten dan dopusta, tako da pred odmero dopusta, najbolje pa pred rojstvom otroka, delodajalcu predloži člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe, na kateri bo razvidno tudi plačilo članarine.

(5) KPOP je v tem odstavku jasneje opredelila položaj delavca in delodajalca v primeru, ko delavec prostovoljno daruje kri. Tako ima delavec tisti dan pravico do odsotnosti, delodajalec pa plačilo te odsotnosti refundira zdravstvenemu zavarovanju.

(6) KPOP določa, da je možno izrabiti plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin samo ob nastopu dogodka, kar pomeni, da je ni možno izrabiti niti vnaprej niti naknadno.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 165. člen (plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

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

– lastne poroke,

– smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,

– smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,

– hujše nesreče, ki zadane delavca,

ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

2.2.3. Disciplinska in odškodninska odgovornost

41. člen

(disciplinska odgovornost, sankcije)

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin, denarna kazen ali odvzem bonitet.

Komentar:

Disciplinska odgovornost je ukrep delodajalca, ki kljub kršitvi pogodbe o zaposlitvi še vedno meni, da je z delavcem smotrno nadaljevati delovno razmerje. Ko delodajalec ugotovi, da je do take kršitve prišlo, lahko v zvezi s tako kršitvijo izreče delavcu opomin, denarno kazen, ali pa mu odvzame bonitete, ki so lahko denarne ali pa materialne (npr. uporaba službenega avtomobila za privatne namene, ipd.).

Vsi ti ukrepi ne smejo trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca in so lahko izrečeni samo za določen čas.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 172. člen (disciplinska odgovornost, sankcije)

(1) Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

(3) Sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

ZDR-1, 173. člen (izjava o očitanih kršitvah)

Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec 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.

ZDR-1, 174. člen (vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

ZDR-1, 175. člen (odločitev o disciplinski odgovornosti)

(1) Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša.

(2) Delodajalec mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.

ZDR-1, 176. člen (zastaranje)

(1) Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(2) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

42. člen

(odškodninska odgovornost delavca)

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.

(2) Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki ne sme presežati 50 % obračunane bruto plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred nastankom dogodka.

Komentar:

Delavec je lahko odškodninsko odgovoren delodajalcu. Odškodnina je nadomestilo za škodo, ki jo je oseba (povzročitelj škode) povzročila drugi osebi po svoji krivdi ali po načelu vzročnosti tako, da je bilo zmanjšanje premoženja oškodovanca, da je bil izgubljen/zmanjšan njen dobiček ali/in da je nastala nepremoženjska škoda. 132. člen Obligacijskega zakonika opredeljuje škodo kot zmanjšanje premoženja (navadna škoda), preprečitev povečanje premoženja (izgubljeni dobiček), pa tudi povzročitev telesnih ali duševnih bolečin ali strahu drugemu ter okrnitev ugleda pravne osebe (nepremoženjska škoda). Za uveljavljanje odškodninske odgovornosti morajo biti po načelih obligacijskega prava izpolnjeni naslednji splošni pogoji: škoda mora nastati (škodno dejstvo), nastati mora nedopustna (prepovedana) škoda, dokazana mora biti vzročna zveza med škodnim dogodkom (ravnanje delavca oz. delodajalca) in nastalo škodo (posledico), dana (dokazana) mora biti odgovornost. V primeru odškodninske odgovornosti delavca pa morajo biti podani še dodatni pogoji, in

sicer: škoda mora biti povzročena delodajalcu, škoda je lahko materialna in/ali nematerialna, škoda mora biti povzročena na delu ali v zvezi z delom, delavec mora biti kriv za nastalo škodo.

Po predpisih delovnega prava delavec ne odgovarja za škodo, ki je povzročena zaradi majhne malomarnosti (nepazljivosti). To je takrat, ko je škoda nastala, če se delavec ni zavedal, da zaradi njegovega ravnanja (ali opustitve) lahko nastanejo škodljive posledice, in bi se glede na svoje delovne sposobnosti in osebne lastnosti tega moral in mogel zavedati.

(1) Med delavcem in delodajalcem, ki imata sklenjeno pogodbo o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava, ki so deloma opredeljena v komentarju nad tem tekstom.

(2) 180. člen ZDR-1 določa, da v primeru, če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročalo nesorazmerne stroške, se lahko odmeri odškodnina v pavšalnem znesku. Določila v zvezi s tem so lahko opredeljena v kolektivni pogodbi, kar je primer KPOP. V kolektivni pogodbi ni mogoče opredeliti pavšalne odškodnine za primere iz 8. člena ZDR-1. KPOP je določil, da se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki pa ne sme presegati 50% obračunane bruto plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred nastankom dogodka.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 177. člen (odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

ZDR-1, 178. člen (zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

ZDR-1, 179. člen (odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

ZDR-1, 180. člen (pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, razen v primerih iz 8. člena tega zakona.

2.2.4. Odpovedni roki in odpravnine

43. člen

(trajanje odpovednega roka pri odpovedi delavca)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

(2) S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

Komentar:

S pogodbo o zaposlitvi se delovno razmerje sklene, preneha pa s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta obe pogodbeni stranki. ZDR-1 obravnava redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kolektivne odpuste, odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave, odpoved zaradi drugih primerov prenehanja delodajalca in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Redno odpoved lahko poda delavec ali delodajalec z odpovednim rokom. Pomembno je določilo, da je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi le v celoti, ne pa njenega posameznega dela.

Delavcu ni potrebno obrazložiti razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, medtem ko ZDR-1 določa, da mora delodajalec obrazložiti razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ti razlogi so lahko poslovni, krivdni in razlog nesposobnosti.

Tako delavec, kot delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi in sicer v primerih, ko ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Zakon odpovedne razloge našteva zato ne morejo biti širši od tistih, ki jih določa zakon.

Razlogi, ko lahko pogodbo odpove delodajalec, so:

- *če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,*
- *če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,*
- *če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,*
- *če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti. Sem štejejo primeri, ko delavec sicer lahko opraviči razlog za svojo odsotnost, vendar tega ni sporočil delodajalcu.*
- *če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,*
- *če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,*
- *če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,*

- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Razlogi, ko lahko pogodbo odpove delavec, so če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,

- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,

- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,

- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,

- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR-1,

- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom ZDR-1.

V delovnih razmerjih je pisnost zelo pomemben element. Preden delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti, kakor tudi na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Predhodno opozorilo ni potrebno v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec mora pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu omogočiti zagovor in mu vročiti tudi pisno obrazložitev. Pri vabilu na zagovor mora delodajalec določiti čas in kraj, kjer bo delavec podal zagovor. Pri zagovoru mora delodajalec paziti, da bo zagovor zapisan v pisni obliki. V primeru, da se delodajalec odloči za odpoved, mora biti dejstvo, da je bil delavec »zaslišan«, napisano tudi v odpovedi, s povzetkom delavčevega zagovora.

Delodajalcu ni potrebno omogočiti delavcu zagovora v primerih, ko:

- obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Ker na tem področju še ni izoblikovana sodna praksa, v tem času še ne moremo postreči z odgovorom, kaj je takšen primer. Gre pa verjetno zato, da je med delavcem in delodajalcem takšen konflikt, da komunikacija ni mogoča. Verjetno gre za tako situacijo tudi v primeru prestajanja zaporne kazni, daljše od 6 mesecev.

- delavec izrecno odkloni pravico do zagovora. Po našem mnenju mora biti delavčeva izrecna odklonitev v pisni obliki, tako da v eventualnih sodnih sporih ne bi bilo dilem.

- se delavec neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri tem je potrebno opozoriti, da mora biti vabilo izkazano, kar v praksi pomeni, da mora delodajalec razpolagati z dokazilom, da je bilo delavcu vabilo na zagovor vročeno. Delavec se mora na povabilo delodajalca odzvati, to se pravi udeležiti zagovora ali pa se mu opravičiti. Za opravičilo mora biti podan tehten razlog. Dosedanja sodna praksa je zavzela stališče, da npr. samo dejstvo, da je delavec v bolniškem staležu še ne

pomeni opravičenega razloga za odsotnost. Opravičljiv zdravstveni razlog bi bil samo v primeru, da je delavčevo zdravstveno stanje tako, da se obravnave ne bi mogel udeležiti ali pa bi se zaradi udeležbe na obravnavi njegovo zdravstveno stanje lahko poslabšalo. Vendar predlagamo, da delodajalec ugotovitve iz sodne prakse kljub vsemu vsebinsko presoja od primera do primera, v odvisnosti od dejanskega stanja in okoliščin.

V primeru, da delavec to zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Zakon ne opredeljuje natančno, kdaj točno mora biti sindikat obveščen, ampak določa samo, da mora biti obveščen ob uvedbi postopka. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku 6 dni. Ker zakon tu ni natančen, predvidevamo da v roku 6 dni od trenutka, ko je bil obveščen.

Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki, v kateri mora delodajalec navesti odpovedni razlog ter ga pisno obrazložiti. Opozoriti pa mora delavca tudi na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec v nekaterih primerih ne mora uveljavljati pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost, če mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in če je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi:

- na podlagi pisnega sporazuma;*
- zaradi redne odpovedi, ki jo je podal delavec, razen v primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa, da ima delavec kljub redni odpovedi enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi, podane delavcu iz krivdnega razloga;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi, ker delavec ni sprejel predloga delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas;*
- zaradi delodajalčeve izredne odpovedi, razen izredne odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela;*
- zaradi izredne odpovedi s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi iz razlogov, ki jih kot neutemeljene odpovedne razloge izrecno določa zakon, ki ureja delovna razmerja, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstva delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;*
- če starejšemu delavcu, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja, ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokožitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;*
- zaradi prenehanja funkcije ali imenovanja nosilca javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, pa delavec ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo skladno s predpisi, ki to omogočajo.*

Pisna oblika redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je pogoj za zakonitost podajanja odpovedi.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodba o zaposlitvi.

ZDR-1 določa minimalne odpovedne roke v 94. členu.

(1) Če delavec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, so odpovedni roki naslednji:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,*
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.*

(2) KPOP v tem odstavku omogoča, da se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi (na podjetniški ravni) lahko dogovorita tudi za daljši odpovedni rok, če delavec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, vendar ta odpovedni rok ne sme biti daljši od 60 dni.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 9. člen (omejitev avtonomije pogodbenih strank)

(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

ZDR-1, 82. člen (splošno)

(1) Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved.

(2) V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved.

(3) Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

ZDR-1, 83. člen (dopustnost odpovedi)

(1) Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve.

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

(3) Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

(4) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena tega zakona je neveljavna.

(5) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.

ZDR-1, 84. člen (dokazno breme)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.

(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1, 85. člen (obveznosti delodajalca pred odpovedjo)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

ZDR-1, 86. člen (vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

(2) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prvega odstavka tega člena lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti.

(4) Ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1, 87. člen (oblika in vsebina odpovedi)

(1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(3) Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

ZDR-1, 88. člen (vročitev odpovedi)

(1) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje.

(2) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

(3) Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

(4) Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

(5) Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Če delodajalec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

(6) Za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

ZDR-1, 93. člen (odpovedni roki)

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega s tem zakonom.

ZDR-1, 94. člen (minimalni odpovedni roki)

(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

(5) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

ZDR-1, 95. člen (tek odpovednega roka)

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

ZDR-1, 96. člen (denarno povračilo namesto odpovednega roka)

(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

(2) Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti v pisni obliki.

ZDR-1, 97. člen (pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka)

(1) Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena tega zakona in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

(3) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v skladu s prejšnjim odstavkom v višini 70 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.

ZUTD, 63. člen (razlog za odklonitev pravice)

(1) Pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti ne more uveljaviti zavarovanec, ki je postal brezposeln po svoji krivdi ali volji.

(2) Med razloge iz prejšnjega odstavka se šteje prenehanje pogodbe o zaposlitvi:

- na podlagi pisnega sporazuma;*
- zaradi redne odpovedi, ki jo je podal delavec, razen v primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa, da ima delavec kljub redni odpovedi enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi, podane delavcu iz krivdnega razloga;*
- zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti v primerih, ko je delodajalec delavcu ponudil sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, delavec pa je to ponudbo odklonil;*
- zaradi delodajalčeve izredne odpovedi,*
- zaradi izredne odpovedi s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi iz razlogov, ki jih kot neutemeljene odpovedne razloge izrecno določa zakon, ki ureja delovna razmerja, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;*
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;*
- če starejšemu delavcu, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja, ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;*

- če delavec v času odpovednega roka neupravičeno odkloni novo ustrežno zaposlitev za nedoločen čas, ki mu jo ponudi delodajalec ali zavod pri drugem delodajalcu;

- zaradi prenehanja funkcije ali imenovanja nosilca javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, pa delavec ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo v skladu s predpisi.

(3) Ne glede na določbe prve in druge alineje prejšnjega odstavka lahko pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti uveljavi:

- zavarovanec, ki redno odpove pogodbo o zaposlitvi ali se sporazume o prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi preselitve in zaposlitve njegovega zakonca ali osebe, s katero najmanj eno leto živi v zunajzakonski skupnosti, v drugem kraju, ki je od kraja prebivanja zavarovanca oddaljen več kot uro in pol vožnje v eno smer z javnim prevoznim sredstvom;

- zavarovanec, ki redno odpove pogodbo o zaposlitvi, ker so se mu pri spremembi delodajalca po zakonu, ki ureja delovna razmerja, iz objektivnih razlogov poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi;

- eden od staršev, ki redno odpove ali se sporazume o prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, ki je uveljavil pravico do plačila prispevkov za socialna zavarovanja po predpisih, ki urejajo starševsko varstvo, ko mu ta pravica preneha.

(4) Zavarovanci, ki niso bili zavarovani na podlagi delovnega razmerja, ne morejo uveljaviti pravice do denarnega nadomestila, če odjava iz vseh socialnih zavarovanj ni bila posledica objektivnih razlogov. Med objektivne razloge za odjavo iz zavarovanja se štejejo zlasti dalj časa trajajoča bolezen zavarovanca, insolventnost, stečaj, elementarna nesreča, večja materialna škoda na premoženju zavarovanca, izguba poslovnega prostora ali izguba poslovnega partnerja, na katerega je bilo v pretežni meri vezano poslovanje in drugi primerljivi objektivni razlogi.

(5) Ne glede na prejšnji odstavek zavarovanci, ki so bili prostovoljno vključeni v obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti, ne morejo pridobiti pravice do denarnega nadomestila, če odjava iz vseh socialnih zavarovanj ni bila posledica prenehanja pravnega razmerja, ki je bilo podlaga za zavarovanje, temveč posledica prostovoljnega izstopa.

44. člen

(minimalni odpovedni roki pri odpovedi delodajalca)

(1) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi mali delodajalec, je odpovedni rok 60 dni, tudi za delavce, ki imajo več kot 25 let zaposlitve pri delodajalcu.

Komentar:

Širši komentar k tem členu glej pri komentarju prejšnjega člena. ZDR-1 ne pozna več določbe, ki je v 91. členu ZDR omogočal, da manjši delodajalci s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko uredita s sindikatom drugačno ureditev odpovednih rokov kot je to določeno v zakonu.

(1) Če delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, so odpovedni roki naslednji:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od 1 do 2 let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni,
- nad 2 leti zaposlitve pri delodajalcu narašča 30 dnevni odpovedni rok za vsako izpolnjeno leto zaposlitve za dva dni in največ do 60 dni,
- nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni.

Zaradi večje preglednosti dodajamo v nadaljevanju tabelo

Čas trajanja zaposlitve	1. leto	2. leto	3. leto	5. leto	10. leto	15. leto	17. leto	20. leto	25. leto	Več kot 25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	60 dni	80 dni (razen za manjše delodajalce)

(2) KPOP je opredelil krajši odpovedni rok za delavce, ki so več kot 25 let zaposleni pri delodajalcu in je delodajalec mali delodajalec, ki zaposluje 10 in manj ljudi. V takem primeru je odpovedni rok 60 dni.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 94. člen (minimalni odpovedni roki)

(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

(5) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

2.2.5. Izobraževanje delavcev

45. člen

(splošno)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve oziroma napredovanja pri zaposlitvi.

(2) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe.

(3) Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje predstavlja obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu.

(4) Usposabljanje pomeni pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo izvajalcev usposabljanja. Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja.

(5) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetenc delavca.

(6) Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

Komentar:

(1) Delavčeva pravica in dolžnost je, da se stalno izobražuje in izpopolnjuje v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom, da ohrani zaposlitev oziroma napreduje pri zaposlitvi. Zato se mora udeleževati izobraževanj, izpopolnjevanj in usposabljanj.

(2) Izobraževanje se izvaja v obliki neformalnega in formalnega izobraževanja. Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje predstavlja obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu. Formalno izobraževanje je namenjeno večanju zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe in s tem tudi povečane konkurenčnosti delodajalca in delavca.

(3) Neformalno izobraževanje se izvaja na različne načine. Za obrt in podjetništvo je pomembno, da se lahko izvaja tudi kot usposabljanje na delovnem mestu, predvsem takrat, ko se delavec uvaja v nove delovne procese. Usposabljanje na delovnem mestu poteka s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja in se lahko izvaja tudi kot delovni preizkus.

(4) Z usposabljanjem delavec pridobi nova znanja in kompetence s pomočjo izvajalcev usposabljanja, ki so lahko tudi delodajalci in delavca usposablja s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja, ki bo imelo za posledico hitro prilagajanje delovnemu mestu in takojšen ter kvaliteten prevzem delovnih nalog.

(5) Izpopolnjevanje pomeni pridobitev dodatnih znanj kot nadgradnja že obstoječim znanjem, spretnostim oziroma kompetencam delavca.

(6) Formalno izobraževanje pomeni vključitev delavca v izobraževanje, ki ga izvajajo institucije, ki imajo javno veljavni program in ki na koncu izobraževanja delavcu izdajo potrdilo o pridobitvi javno veljavne izobrazbe. Če želi delodajalec pred napotitvijo delavca v formalno izobraževanje ugotoviti ali institucija opravlja formalno izobraževanje, naj preveri, ali ima taka institucija za konkreten program javno verifikacijo takega programa.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 170. člen (izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan 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. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

ZDR-1, 171. člen (pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.

ZDR-1, 137. člen (nadomestilo plače)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) 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 in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih 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. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec

nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

(6) 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.

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada 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 prejemal 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. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) 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.

(10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

ZUTD, 30. člen (izobraževanje)

(1) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe.

(2) Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje predstavlja obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu.

(3) Usposabljanje pomeni pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo registriranih izvajalcev usposabljanja. Potrdilo o opravljenem usposabljanju velja na celotnem trgu dela.

(4) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetence posameznika.

(5) Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja. Izvaja se lahko tudi kot delovni preizkus.

(6) Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

(7) V izobraževanje se vključujejo brezposelne in zaposlene osebe ter delodajalci, lahko pa tudi drugi iskalci zaposlitve v skladu z opredelitvijo v načrtu za izvajanje ukrepov APZ in katalogu ukrepov APZ iz 36. člena tega zakona.

46. člen

(izobraževanje)

(1) Delavci se imajo pravico izobraževati v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim v primeru formalnega izobraževanja ustrezno pogodbo oziroma v primeru neformalnega izobraževanja ustrezno pogodbo ali dogovor.

(3) Če je izobraževanje, na katerega je delavca napotil delodajalec, organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v polni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, se delavec in delodajalec dogovorita o pravicah, razen v primeru, ko delodajalec napoti delavca na neformalno izobraževanje in to šteje za obveznost delavca, se čas izobraževanja všteva v delovni čas.

(5) Za neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji, ko izobraževanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu. Ta določba ne velja za sindikalne zaupnike, ki niso zaposleni pri delodajalcu.

(6) Če gre za izobraževanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita v dogovoru ali s pogodbo o izobraževanju.

Komentar:

(1) Ker je izobraževanje pravica in dolžnost delavca, se ima delavec pravico izobraževati v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje. Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, je to delavčeva dolžnost in bi odklonitev lahko pomenila kršitev pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delavec in delodajalec uredita dolžnost izobraževanja delavca v primeru formalnega izobraževanja z ustrezno pogodbo, če gre za neformalno izobraževanje pa s pogodbo ali dogovorom. V nekaterih dejavnostih je neformalnih izobraževanj precej, zato priporočamo, da se to uredi tudi na formalen način, saj včasih pride do problema, če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa je precej sredstev namenil za izobraževanje takega delavca.

(3) Ta odstavek ureja razmerje med delavcem in delodajalcem v primeru, ko delodajalec napoti delavca na izobraževanje, ki je organizirano med delovnim časom. V takem primeru se šteje čas izobraževanja v polni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot da bi delal, torej tudi pravico do plače in nadomestil. V izogib nejasnosti priporočamo sklenitev ustrezne pogodbe oziroma dogovora.

(4) Ta odstavek ureja razmerje med delavcem in delodajalcem, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa. V takem primeru se delavec in delodajalec dogovorita o pravicah. V primeru ko delodajalec napoti delavca na neformalno izobraževanje izven delovnega časa, pa se to šteje za obveznost delavca in se čas izobraževanja všteva v delovni čas.

(5) Kot neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov glede kolektivnega dogovarjanja, delovno pravne zakonodaje in takrat ko izobraževanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat. Vendar je tako izobraževanje omejeno na en dan v koledarskem letu. Ta časovna omejitev ne velja za sindikalne zaupnike, ki niso zaposleni pri delodajalcu.

(6) V primeru ko izobraževanje ni v interesu delodajalca, je pa v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih obveznostih dogovorita v dogovoru ali s pogodbo o izobraževanju. Dogovor ali pogodba sta zaželeni, saj bo na tak način vnaprej dogovorjeno, kako bosta delavec in delodajalec medsebojno komunicirala in se izogibala nepotrebnim težavam, ki bi lahko nastopile v delovnem procesu zaradi delavčeve odsotnosti, ki je posledica delavčevega izobraževanja.

[Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen – glej zakonske določbe pri komentarju 45. člena KPOP.](#)

47. člen

(izpiti)

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje mu pripada najmanj en delovni dan odsotnosti za pripravo na izpit, če je ta predviden s programom izobraževanja.

(2) Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka delavcu pripada tudi odsotnost na dan, ko opravlja izpit.

(3) Do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

(4) Obseg pravic in obveznosti v zvezi z napotitvijo na izobraževanje lahko določita delodajalec in delavec s pogodbo ali dogovorom, v katerem se opredeli trajanje izobraževanja, število prostih dni ob opravljanju posameznih izpitov, obseg povrnitve stroškov izobraževanja in drugih obveznosti ter obveznosti delavca med trajanjem in po prenehanju izobraževanja.

Komentar:

(1) V primeru ko delodajalec napoti delavca na izobraževanje, delavcu pripada najmanj 1 delovni dan odsotnosti za pripravo na izpit, če je izpit predviden s programom izobraževanja. Seveda bo delavec v izogib nepotrebnemu nesporazumu obvestil delodajalca o dnevu izpita predhodno, da bo lahko delodajalec ustrezno organiziral delovni proces.

(2) Delavcu v primeru opravljanja izpita in takrat, ko ga na izobraževanje napoti delodajalec, pripada 1 dan odsotnosti tudi na dan, ko opravlja izpit.

(3) Delavcu ne pripada dan odsotnosti za izpit, če izpit opravlja ponovno zaradi tega, ker ga prvič ni opravil.

(4) Pravice in obveznosti, ki jih imata delavec in delodajalec v zvezi z napotitvijo delavca na izobraževanje, lahko določita v pogodbi ali dogovoru o izobraževanju. V tej pogodbi oziroma dogovoru opredelita trajanje izobraževanja, število prostih dni ob opravljanju posameznih izpitov, obseg povrnitve stroškov izobraževanja in druge obveznosti ter obveznosti delavca med trajanjem in po prenehanju izobraževanja. Ne glede na to, da ta odstavek ne določa obveznosti za sklenitev pogodbe ali dogovora o izobraževanju, priporočamo sklenitev, saj bodo tako v naprej znane obveznosti in pravice iz tega naslova.

[Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen – glej zakonske določbe pri komentarju 45. člena KPOP.](#)

48. člen

(povračilo stroškov povezanih z izobraževanjem)

(1) Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca in je napoten na izobraževanje delodajalec krije praviloma naslednje stroške, povezane z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacijo oziroma šolnino,
- stroške prehrane,
- stroške bivanja.

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

Komentar:

(1) KPOP določa minimalen standard povračila stroškov povezanih z izobraževanjem, ki je v interesu delodajalca in ko napoti delavca na izobraževanje. V takem primeru delodajalec praviloma povrne delavcu v zvezi z izobraževanjem stroške prevoza, kotizacije oziroma šolnine, stroške prehrane in stroške bivanja.

(2) V primeru da delodajalec sam krije stroške povezane z izobraževanjem, delavcu povračilo teh stroškov ne pripada.

[Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen – glej zakonske določbe pri komentarju 45. člena KPOP.](#)

49. člen

(zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb delavcev in delodajalcev)

(1) Stranki kolektivne pogodbe si bosta prizadevali za dvig znanja in veščin članov strank te kolektivne pogodbe ter zadovoljevanja njihovih stanovanjskih potreb.

(2) Člani strank te kolektivne pogodbe s kolektivno pogodbo nižje ravni ali drugim dogovorom lahko za območje ene ali več Območnih obrtno-podjetniških zbornic uredijo način uresničevanja pravic s področja izobraževanja in zadovoljevanja stanovanjskih potreb.

(3) Za zadovoljevanje potreb iz prejšnjega odstavka tega člena, bodo člani podpisnic te kolektivne pogodbe zbirali sredstva delodajalcev in delavcev ter delavcem in delodajalcem omogočili namensko rabo sredstev.

(4) Člani strank te kolektivne pogodbe, ki so sklenili pogodbe nižje ravni ali druge dogovore za zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb za območje ene ali več območnih obrtno-podjetniških zbornic, se lahko s posebno pogodbo dogovorijo za obseg pristojnosti koordinacije, katere namen je standardizacija programov delovanja in spremljanje namembnosti uporabe namenskih sredstev ter zagotavljanje kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov. Koordinacijo sestavljajo predstavniki podpisnikov te kolektivne pogodbe in predstavniki ter odgovorna oseba članov, podpisnikov pogodbe nižje ravni ali drugega dogovora.

Komentar:

(1) V interesu članov obeh podpisnic te kolektivne pogodbe je, da imajo delavci ustrezna znanja in veščine, delavcem pa da imajo možnost napredovati. Vse to pomeni konkurenčno prednost tako za delodajalca kot tudi za delavca na trgu dela. Zato si bosta stranki te kolektivne pogodbe prizadevali za dvig znanja in veščin članov strank te kolektivne pogodbe. To pomeni, da so ukrepi in prizadevanja usmerjeni tako k delodajalcem kakor tudi k delavcem. Enako velja tudi za zadovoljevanje njihovih stanovanjskih potreb, ki so se v preteklosti zadovoljevale skozi stanovanjske sklade.

(2) Zaradi želje po dvigu znanja in veščin strank te kolektivne pogodbe in tudi zadovoljevanja njihovih stanovanjskih potreb je s KPOP dogovorjeno, da se lahko za območje ene ali več Območnih obrtno-podjetniških zbornic uredi način uresničevanja pravic s področja izobraževanja in zadovoljevanja stanovanjskih potreb s kolektivno pogodbo nižje ravni ali drugim dogovorom. Kot drug dogovor je mišljen dogovor, sporazum, pogodba ali drug ustrezen pravni akt.

(3) Člani podpisnic te kolektivne pogodbe bodo skladno z drugim odstavkom tega člena zbirali sredstva delodajalcev in delavcev za zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb z zbiranjem sredstev delodajalcev in delavcev. Z ustreznim pravnim aktom pa bodo omogočili namensko rabo teh sredstev za izobraževanje oziroma zadovoljevanje stanovanjskih potreb.

(4) V primeru da bodo člani podpisnic te kolektivne pogodbe na nižji ravni dogovorili zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb za območje ene ali več območnih obrtno-podjetniških zbornic, se lahko s posebno pogodbo dogovorijo za ustanovitev koordinacije in obseg njenih pristojnosti. Namen koordinacije je standardizacija programov delovanja in spremljanja namembnosti uporabe namenskih sredstev ter zagotavljanje kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov. S skupnim nastopom na trgu bodo dosegali višjo kvaliteto ob nižjih stroških. Koordinacijo sestavljajo predstavniki ZDOPS, OZS in SOPS ter predstavniki oziroma odgovorne osebe članov podpisnikov pogodbe nižje ravni ali drugega dogovora, torej skladov za izobraževanje oziroma za zadovoljevanje stanovanjskih potreb.

50. člen

(fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti)

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin delavcev se stranki te kolektivne pogodbe lahko dogovorita o ustanovitvi fundacije.

(2) Ustanovitelji fundacije iz prejšnjega odstavka tega člena se lahko dogovorijo o sodelovanju z izvajalci programov iz 49. člena te kolektivne pogodbe.

Komentar:

(1) Stranki te kolektivne pogodbe želita izboljšati konkurenčnost, možnost ohranitve zaposlitev in zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin delavcev. Zato sta v KPOP predvideli možnost za ustanovitev ustrezne fundacije, ki bi zbirala sredstva in s temi sredstvi pospeševala konkurenčnost, ohranitev zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin in ohranitve zaposlitev.

(2) Ustanovljena fundacija se lahko dogovori zaradi bolj namenske, racionalnejše in ekonomičnejše uporabe sredstev za sodelovanje z izvajalci programov, ki bodo te programe izvajali preko organizacij v skladu z 49. členom te kolektivne pogodbe.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZUTD, 103. člen (namen ustanovitve, ustanovitelji in udeleženci)

(1) Za opravljanje dejavnosti z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela oziroma za posamezne dejavnosti lahko združenja delodajalcev, zbornice in sindikati ustanovijo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti (v nadaljnjem besedilu: fundacija).

(2) Udeleženci fundacije so zaposlene osebe.

ZUTD-C, 3. člen

V 105. členu se doda novi drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka znaša denarni vložek vsakega posameznega ustanovitelja v primeru, kadar sta ustanovitev in delovanje fundacije dogovorjena s kolektivno

ZUTD, 104. člen (uporaba predpisov)

Za ustanovitev, delovanje in prenehanje fundacije se uporabljajo določbe zakona, ki ureja ustanove, kolikor posamezna vprašanja niso drugače urejena s tem zakonom.

ZUTD, 105. člen (ustanovitveno premoženje)

Ustanovitelji morajo kot del ustanovitvenega premoženja fundacije zagotoviti denarni vložek v višini najmanj 50.000 eurov.

ZUTD, 106. člen (viri sredstev)

Za financiranje dejavnosti fundacije se lahko zagotavljajo in uporabljajo sredstva ustanoviteljev, javna sredstva, prispevki gospodarskih združenj in zbornic, neposredni prispevki delodajalcev, sredstva, zbrana z donacijami, in sredstva iz lastne dejavnosti.

ZUTD, 107. Člen (sofinanciranje države)

(1) Za izvajanje letnega programa dela v okviru uresničevanja namena ustanovitve iz 103. člena tega zakona lahko fundacija del sredstev pridobi iz državnega proračuna. Obseg sredstev za sofinanciranje se določi v načrtu APZ.

(2) Razpis za sofinanciranje programov dela iz prejšnjega odstavka pripravi in objavi ministrstvo, pristojno za delo. Merila za sofinanciranje se določijo v javnem razpisu zlasti glede na potrebe trga dela, zmogljivost oziroma lastna sredstva fundacije ter predhodno učinkovitost delovanja fundacije.

ZUTD, 108. člen (poročanje in nadzor)

(1) Fundacija, ki pridobi sredstva na javnem razpisu iz prejšnjega člena, mora o porabi teh sredstev kvartalno poročati ministrstvu, pristojnemu za delo. Poročilo vsebuje vsaj naslednje podatke:

- obdobje poročanja;*
- ime fundacije;*
- znesek pogodbene vrednosti;*
- opis izvedenih aktivnosti;*
- primerjavo finančne realizacije glede na plan;*
- opis vzrokov odstopanj;*
- ukrepe za odpravo odstopanj;*
- oceno doseženih rezultatov;*
- oceno učinkovitosti doseganja planiranih ciljev.*

(2) Oblika in podrobnejša vsebina poročil se določita v pogodbi.

(3) V pogodbi iz prejšnjega odstavka se določi tudi način izvajanja nadzora ministrstva, pristojnega za delo, nad porabo sredstev iz prvega odstavka tega člena.

ZUTD, 109. člen (upravljanje)

(1) Organ upravljanja fundacije je programski svet, ki ga sestavlja pet članov.

(2) V programskem svetu mora biti vsaj en predstavnik socialnih partnerjev iz 103. člena tega zakona in en predstavnik zavoda oziroma ministrstva, pristojnega za delo, če fundacija deluje za posamezne dejavnosti.

ZUTD, 110. člen (evidenca fundacij)

(1) Na podlagi izdanega soglasja k aktu o ustanovitvi, ministrstvo, pristojno za delo, po uradni dolžnosti vpiše fundacijo v evidenco fundacij za izboljšanje zaposlitvenih možnosti (v nadaljnjem besedilu: evidenca fundacij).

(2) Podatki iz evidence fundacij, razen podatka o enotni matični številki občana (v nadaljnjem besedilu: EMŠO), so javni.

ZUTD, 111. člen (vsebina evidence fundacij)

V evidenco fundacij se vpišejo naslednji podatki:

- ime in sedež ustanovitelja oziroma ustanoviteljev;*
- ime in sedež fundacije;*
- naslov sedeža;*
- ustanovitveno premoženje;*
- datum in številka akta o ustanovitvi;*
- osebno ime, EMŠO in naslov stalnega prebivališča pooblaščenih oseb za zastopanje;*
- prenehanje fundacije.*

2.2.6. Varnost in zdravje pri delu

51. člen

(splošno)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe si bosta z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu prizadevali za dvig ozaveščenosti 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.

(2) Financiranje aktivnosti iz prejšnjih odstavkov in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov podpisnika urejata z dogovorom.

Komentar:

(1) Strankama KPOP se zdi zelo pomembno izboljševanja ravni varnosti in zdravja pri delu. Zato si bosta prizadevali za dvig ozaveščenosti glede tega, tako pri delodajalcih kot pri delavcih. Zato bosta posebej in skupaj izvajali aktivnosti z namenom zmanjševanja tveganj na delovnem mestu tako da bosta ozaveščali, usposabljali, izobraževali ter razvijali ustrezna orodja za dvig varnosti in zdravja pri delu.

(2) Za namen dviga ravni varnosti in zdravja pri delu pri svojih članicah bosta stranki te kolektivne pogodbe za financiranje aktivnosti na področju varnosti in zdravja pri delu pridobivali sredstva prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov. Medsebojne odnose pa bosta urejali z ustrezno medsebojno pogodbo.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZVZD-1, 2. člen (veljavnost zakona)

(1) Določbe tega zakona se uporabljajo v vseh dejavnostih za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu.

(2) Določbe tega zakona se ne uporabljajo v delih vojaških dejavnosti Slovenske vojske, policijskega dela oziroma zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, ki jo izvajajo Civilna zaščita in druge reševalne službe ter v rudarstvu, v katerih so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena s posebnimi predpisi.

ZVZD-1, 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

ZVZD-1, 13. člen (medsebojno obveščanje in skupno posvetovanje)

Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soočiti v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

ZVZD-1, 16. člen (vzgoja in izobraževanje)

(1) Vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sta sestavni del programov izobraževanja na univerzah in šolah vseh vrst in stopenj.

(2) Usposabljanje za varno in zdravo delo je sestavni del uvajanja v delo.

ZVZD-1, 32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

(1) Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

(2) Minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka tega člena najkasneje do uveljavitve tega zakona.

(3) Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se po obravnavi na Ekonomsko-socialnem svetu objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo.

ZVZD-1, 37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna.

(2) Delodajalec mora delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalec mora zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.

(3) Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na mestu, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem mestu dobili njegova posebna navodila.

(4) Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

(5) Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.

ZVZD-1, 38. člen (usposabljanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

(2) Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.

(3) Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu.

(4) Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše.

(5) Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let.

(6) Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo.

(7) Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

ZVZD-1, 45. člen (sodelovanje delavcev pri upravljanju)

(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.

(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.

(3) Za izvolitev delavskega zaupnika iz prejšnjega odstavka tega člena se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

ZVZD-1, 46. člen (dolžnost posvetovanja)

(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

(2) Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

(3) Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec listine iz prejšnjega odstavka javno objaviti na običajen način.

52. člen

(varnost in zdravje pri delu – naloge delodajalca)

(1) Delodajalec mora, v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, vključno s pisnim obveščanjem in dajanjem navodil, preprečevanjem nevarnosti pri delu, z ustrezno organiziranostjo delovnega procesa in delovnega okolja ter s potrebnimi materialnimi sredstvi, zlasti na naslednje načine:

– pred nastopom dela in ves čas trajanja delovnega razmerja mora delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji,

- delavcem je dolžan zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela; pravilno uporabo predpisanih sredstev, osebne varovalne in delovne opreme za osebno varnost pri delu; pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu,
 - delodajalec mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, zanjo zagotoviti potrebna sredstva, ter določiti način spremljanja njenega izvajanja,
 - delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči,
 - zagotoviti mora predhodne in obdobjne zdravniške preglede delavcev,
 - priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev ter jo redno vzdrževati,
 - razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, upoštevajoč organizacijo dela, socialne odnose in vplive delovnega okolja,
 - omogočati mora sodelovanje reprezentativnega sindikata in sveta delavcev, če je ta organiziran, pri vseh vprašanih varnega in zdravega dela v skladu z veljavnimi ZVZD,
 - delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanja tveganja nasilja s strani tretjih oseb,
 - delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.
- (2) Ukrepi iz prejšnjega odstavka ter drugi načini zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in za delavce brezplačni.

Komentar:

(1) *Delodajalec je tisti, ki mora izvajati ukrepe ter zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo. V to spada tudi pisno obveščanje in dajanje navodil, preprečevanje nevarnosti pri delu. Delovni proces je treba organizirati tako, da ustreza veljavnim predpisom s področja varnosti in zdravja pri delu ter za to zagotavljati ustrezno okolje in potrebna materialna sredstva. Da bi delodajalec to zagotovil, mora zlasti:*

- *pred nastopom dela in tudi ves čas trajanja delovnega razmerja delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji. Pred nastopom dela je pomembno, da je delavec obveščen o vseh nevarnostih, ki grozijo na delovnem mestu, pa tudi o tem, kako se tem nevarnostim izogniti. Ustrezna izjava o varnosti z oceno tveganja bi morala opredeliti te rizike. Delavca je potrebno seznaniti z izjavo o varnosti in oceno tveganja. V izogib kasnejšim dvomom je smotno, da delavec podpiše, da je bil seznanjen z izjavo o varnosti.*
- *Delodajalec je dolžan delavcem zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela, kakor tudi pravilno uporabo predpisanih sredstev, osebne varovalne in delovne opreme za osebno varnost pri delu, pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu. Taka usposabljanja običajno opravijo za to kvalificirane institucije ali pa delavec, ki je odgovoren za varnost in zdravje pri delu pri delodajalcu. V primeru da delavec prejme od delodajalca osebno varovalno in delovno opremo za osebno varnost pri delu, je treba pripraviti dokument, ki dokazuje, da ga je s to opremo delodajalec tudi opremil in mu naložil njeno uporabo. Delodajalec naj bo strikten pri zahtevi glede uporabe te opreme, saj se bo na ta način izognil nepotrebni rizikom nezgod pri delu ali poklicnih boleznih. Izognil se bo tudi odškodninskimi zahtevkom zavarovalnic in delavca. Izpad dohodka zaradi odsotnosti delavca bo manjši in nenazadnje v primeru nezgode pri delu ne bo plačeval nepotrebni kazni določenih s strani inšpektorjev za delo.*

- Delodajalec mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti za to potrebna sredstva ter določiti način spremljanja njegovega izvajanja. To naj bi bila tudi ena od vsebin izjave o varnosti. V trenutku pisanja tega komentarja smernice še niso znane. Ne glede na to pa po našem stališču ne gre za načrtovanje promocije splošnega zdravja, ampak le tistega, ki je vezano na delovno okolje v katerem delavec dela. Ne bo pa nič narobe, če bo delodajalec opremil prostore tudi s promocijskimi materiali, ki dvigujejo splošno raven zdravstvene ozaveščenosti.

- Delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem pa tudi drugim navzočim osebam, kakor tudi ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči. Sredstva in navodila morajo biti znana vsem prisotnim, tako da lahko v primeru nudenja prve pomoči reagirajo hitro. Sredstva za izvajanje prve pomoči (npr. omarica prve pomoči) morajo biti na vidnih in hitro dostopnih mestih, kakor tudi potrebne kontaktne telefonske številke za klicanje nujne medicinske pomoči.

- Delodajalec mora zagotoviti predhodne in obdobjne zdravniške preglede delavcev, kar je v korist delodajalca, saj se bo izognil nepotrebnim rizikom ali pa predhodno ugotovil, da delavec nima ustreznih zdravstvenih sposobnosti za opravljane določenega dela.

- Priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev in delavce ob ustrezni formalni potrditvi zadolžiti z njo. Delodajalec mora nadzirati stanje te opreme in jo ustrezno vzdrževati.

- Razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, pri tem pa mora upoštevati organizacijo dela (tudi spremembe), socialne odnose in vplive delovnega okolja. Zakon in ta kolektivna pogodba uporabljata besedo politika, ki jo ni razumeti kot vrhunsko akademski dokument, ampak kot vsakodnevno prakso skrbi za varno in zdravo delo.

- Omogočiti mora sodelovanje reprezentativnega sindikata in sveta delavcev. Seveda to le v primeru, če je reprezentativni sindikat in svet delavcev organiziran pri delodajalcu.

- Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanje tveganj nasilja s strani tretjih oseb. To pomeni da mora zaščititi svoje zaposlene v primeru, če stranke ali kdo tretji izven podjetja potencialno lahko izvaja nasilje nad zaposlenimi. Tudi ta riziko bi moral biti opredeljen v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Glede nasilja velja sprejeti in izvajati zaščitne ukrepe zaradi nasilja, trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Pri tem nasilju ne gre samo za hierarhično nasilje od zgoraj navzdol, ampak tudi za potencialno nasilje od spodaj navzgor ter tudi med sodelavci samimi. Tudi ta del ukrepov bi po naši oceni moral biti opredeljen v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

(2) Vsi ukrepi ki jih zagotavlja in izvaja delodajalec v zvez z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in ne morejo biti v delavčevo breme.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 45. člen (varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

ZDR-1, 70. člen (obveznosti delodajalca)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

ZVZD-1, 7. člen (načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu)

(1) Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

ZVZD-1, 8. člen (odgovornost delodajalca)

Če delodajalec prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela, ga to ne odvezuje odgovornosti na tem področju. Tudi obveznosti delavcev glede varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca.

ZVZD-1, 10. člen (dolžnosti delodajalcev in pravice delavcev)

Vse dolžnosti delodajalca po tem zakonu in predpisih, izdanih na njegovi podlagi, so hkrati pravice delavca v zvezi z zagotavljanjem njegove varnosti in zdravja pri delu.

ZVZD-1, 11. člen (pravica do varnosti in zdravja pri delu)

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

ZVZD-1, 17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;*
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;*
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezdgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;*
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;*
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.*

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;*
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;*
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.*

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;*
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;*

– opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

ZVZD-1, 18. člen (objava, posredovanje in vpogled v izjavo o varnosti z oceno tveganja)

(1) Delodajalec mora izjavo o varnosti z oceno tveganja objaviti na običajen način in jo v delu, ki se na njih nanaša, posredovati delavcem vsakokrat, ko se spremeni in dopolni, prav tako pa tudi novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela.

(2) Delodajalec mora delavcu na njegovo zahtevo omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

ZVZD-1, 19. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

– poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;

– obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;

– usposablja delavce za varno in zdravo delo;

– zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;

– z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;

– z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;

– zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

ZVZD-1, 23. člen (nevarnost za nasilje tretjih oseb)

(1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

(2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

ZVZD-1, 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

ZVZD-1, 32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

(1) Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

(2) Minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka tega člena najkasneje do uveljavitve tega zakona.

(3) Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se po obravnavi na Ekonomsko-socialnem svetu objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo.

ZVZD-1, 37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna.

(2) Delodajalec mora delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalec mora zagotoviti obveščenoost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.

(3) Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na mestu, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem mestu dobili njegova posebna navodila.

(4) Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

(5) Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.

ZVZD-1, 38. člen (usposabljanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

(2) Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.

(3) Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu.

(4) Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše.

(5) Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let.

(6) Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladiitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo.

(7) Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

ZVZD-1, 39. člen (pisni sporazum na skupnih deloviščih)

(1) Na deloviščih, na katerih hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, morajo ti s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(2) Vsak delodajalec mora v sporazumu, iz prejšnjega odstavka določiti delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev.

(3) Delodajalci morajo sporazumno določiti delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom.

ZVZD-1, 40. člen (obvestilo inšpekciji)

Delodajalec mora pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o teh delih obvestiti inšpekcijo dela.

ZVZD-1, 47. člen (položaj delavskega zaupnika)

(1) Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se mora omogočiti način dela ter se morajo zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev.

(2) Delavci in njihovi predstavniki ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj zaradi uresničevanja pravic iz prvega odstavka 45. člena tega zakona.

53. člen

(varnost in zdravje pri delu – naloge delavca)

Delavci so dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavarujejo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. V ta namen morajo zlasti:

- uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,**
- odzivati se na zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja in zakonom,**
- takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje njih oziroma drugih oseb,**
- odkloniti delo, če niso bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu; če njim ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje; če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi; če opazijo znake bolezni; če iz razlogov na strani delodajalca niso opravili predpisanega zdravniškega pregleda.**

Komentar:

Delavci so dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu kakor tudi izvajati in spoštovati interne akte delodajalca (izjava o varnosti z oceno tveganja) ter tudi pisna in ustna navodila delodajalca. Hkrati so dolžni pazljivo opravljati delo, da zavarujejo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Kot druge osebe so mišljeni sodelavci pa tudi tretje osebe. Nespoštovanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu je lahko razlog za odpoved delovnega razmerja tako s strani delodajalca kot s strani delavca. V KPOP je povzeta obveznost iz ZVZD-1, da mora delavec zlasti:

- uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,*

- delavec se mora odzvati na zdravniške preglede v rokih in na način, kot je to opredeljeno v izjavi o varnosti z oceno tveganja in zakonom,
- delavčeva dolžnost je, da takoj obvesti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugemu pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje delavca oziroma drugih oseb. Ta obveznost izhaja tudi iz določb ZDR-1 in njeno nespoštovanje lahko pomeni tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- delavec lahko odkloni delo, če ni predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu ob pogoju, da njemu ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje. Delo lahko odkloni tudi, če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, če opazijo znake bolezni (ne gre za vsako bolezen, ampak za bolezni, ki bi lahko ogrozile delavčevo zdravje, zdravje sodelavcev ali tretjih). Delavec lahko odkloni delo tudi, če ni bil opravljen predpisan zdravniški pregled.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 35. člen (spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu)

Delavec mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

ZDR-1, 36. člen (obveznost obveščanja)

(1) Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

(2) Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

ZDR-1, 111. člen (razlogi na strani delodajalca)

(1) Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

(2) Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh

delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku iz drugega odstavka 109. člena tega zakona.

(3) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prvega odstavka tega člena upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

ZVZD-1, 12. člen (dolžnosti delavcev)

(1) Delavec mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(2) Delavec mora opravljati delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

(3) Delavec mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

ZVZD-1, 49. člen (pravice delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost, da je seznanjen z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter usposobljen za njihovo izvajanje.

(2) Delavec ima pravico dajati predloge, pripombe in obvestila o vprašanih varnosti in zdravja pri delu delavcem, zadolženim za varnost in zdravje pri delu po tem zakonu.

ZVZD-1, 50. člen (dolžnosti delavcev)

Delavec mora zlasti:

– v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati delovno opremo in druga sredstva za delo vključno z varnostnimi napravami;

– v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati osebno varovalno opremo v skladu z njenim namenom;

– takoj obvestiti delodajalca ali delavce, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb;

– sodelovati z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, dokler se ne vzpostavijo varno delovno okolje in delovne razmere ter izvedejo ukrepi inšpekcije za delo.

ZVZD-1, 51. člen (prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih substanc)

(1) Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.

(2) Delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(3) Delodajalec ugotavlja stanje iz prvega odstavka tega člena po postopku in na način določenima z internim aktom delodajalca.

(4) Delodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu v nasprotju z določili prvega in drugega odstavka tega člena.

ZVZD-1, 52. člen (pravica odkloniti delo)

(1) Delavec ima pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejetimi varnostnimi ukrepi ter usposobljen za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

(2) Delavec ima pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

(3) Če delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

ZVZD-1, 53. člen (pravica do zapustitve delovnega mesta)

(1) Delavec ima v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na razpolago, v primeru neizogibne nevarnosti pa zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka delavec ni odgovoren za škodo, ki bi nastala iz njegovega delovanja, razen če jo je povzročil naklepno ali iz hude malomarnosti.

ZVZD-1, 54. člen (pravica do zdravstvenih pregledov)

(1) Delavec ima pravico do zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu, s katerimi se delavci srečujejo pri delu.

(2) Delavec se mora odzvati in opraviti zdravstveni pregled, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu.

2.3. Plačni del

2.3.1. Plače

54. člen

(vrste osebnih prejemkov)

(1) Delavec ima pravico do osebnih prejemkov, določenih z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

(2) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju po tej kolektivni pogodbi so:

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

(3) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z dela,**
- prehrana med delom,**
- povračilo stroškov za službena potovanja,**
- terenski dodatek.**

(4) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,**

- odpravnina,
- solidarnostna pomoč,
- jubilejne nagrade,
- nagrade učencem, dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju.

Komentar:

(1) Ena od pravic delavcev je plačilo za delo in drugih osebnih prejemkov, ki so določeni z zakonom in KPOP. Tako delavci prejemaajo osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke.

(2) ZDR-1 v svojih določilih ureja vprašanja, povezana s plačilom za delo in sicer ureja: plačilo za delo, plačo, sestavine plače, pravico do plačanega odmora in ostale zadeve, ki so vezane na plačo. Pravico do izplačila v višini minimalne plače določa Zakon o minimalni plači.

Ena od obveznosti delodajalca je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi. To plačilo je sestavljeno iz plače. Plača mora biti vedno v denarni obliki. Plačilo za delo sestavljajo tudi morebitne druge vrste plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, ki ga določa zakon oziroma KP. To neposredno zavezuje delodajalca.

Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s KP ali pogodbo o zaposlitvi.

Osnovna plača delavca se določi tako, da se upošteva zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delovna uspešnost je tudi sestavina plače, pri čemer se upoštevajo kriteriji gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Kot dodatek k plači se določijo tudi izplačila za posebne pogoje dela, ki izhajajo ali iz neugodne razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu) ali iz posebnih pogojev dela, S kolektivno pogodbo se lahko določijo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, vendar ti ne smejo biti vsebovani v opisu zahtevnosti dela. Dodatki iz naslova posebnih pogojev dela pripadajo delavcu v primeru, ko niso vsebovani oziroma ovrednoteni že v osnovni plači.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za pogodbeno dogovorjeni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti in v trajanju, ki je določen v zakonu ter v primerih z odsotnosti dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja (v interesu delodajalca), v času z zakonom določenih dela prostih dni. Delodajalec izplačuje tudi nadomestilo plače zaradi odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe pri delu in sicer do 30 delovnih dni in ne več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu. Pri odsotnosti zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu ni omejitve glede letne odsotnosti, ampak je strošek delodajalca, odsotnost do 30 delovnih dni.

Nadomestilo, ki ga prejme delavec, ki je odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom znaša 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(3) Po ZDR-1 in KPOP delavcu pripada med trajanjem delovnega razmerja tudi povračilo stroškov v zvezi delom:

- prevoz na delo in z dela,*
- prehrana med delom,*
- povračilo stroškov za službena potovanja,*
- terenski dodatek.*

(4) Drugi osebni prejemki po ZDR-1 in KPOP so:

- regres za letni dopust,*
- odpravnine,*
- solidarnostna pomoč,*
- jubilejne nagrade,*
- nagrade učencem, dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju.*

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 31. člen (sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,*
- datum nastopa dela,*
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,*
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,*
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,*
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,*
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,*
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,*
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,*
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,*
- dolžino odpovednih rokov,*
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in*
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.*

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

ZDR-1, 44. člen (obveznost plačila)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona.

ZDR-1, 126. člen (vrsta plačil)

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

ZDR-1, 127. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

ZDR-1, 128. člen (višina dodatkov)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,*
- za nadurno delo,*
- za delo v nedeljo,*
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.*

(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

ZDR-1, 129. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

ZDR-1, 130. člen (povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima 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.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

ZDR-1, 133. člen (enako plačilo žensk in moških)

(1) Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

(2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

ZDR-1, 134. člen (plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

ZDR-1, 135. člen (kraj in način izplačila plače)

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

ZDR-1, 137. člen (nadomestilo plače)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) 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 in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih 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. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

(6) 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.

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada 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 prejemal 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. Višina nadomestila plače ne sme presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) 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.

(10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec

izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZSZ.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZSZ v splošnih aktih.

55. člen

(splošne določbe)

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

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki in plačila dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

(3) V primerih, da se plače izplačujejo enkrat mesečno, se morajo izplačevati v polnem znesku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. Če pa se pri delodajalcu izplačujejo večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

(4) Plače in nadomestila plač se izplačujejo preko bančnega računa delavca.

(5) Drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se lahko izplačujejo tudi drugače, kot določa prejšnji odstavek.

Komentar:

(1) Vsi zneski v zakonu, kakor tudi kolektivnih pogodbah se zaradi sprememb obremenitev osebnih prejemkov izražajo v bruto zneskih.

(2) Povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi osebnimi prejemki delavcem in plačila dijakom in študentom se izplačuje v višini, kot jih določa KPOP. Ti prejemki se pa lahko izplačujejo tudi v višjih zneskih in to, (brez obremenitev za davke in prispevke) do višine, kot to določa podzakonski predpis, ki ureja vprašanja davčne obravnave povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. V primeru izplačila nad višino, kot jo določa podzakonski predpis pa je potrebno obračunati davke in prispevke, kot to določata Zakon o dohodnini in Zakon o prispevkih za socialno varnost.

(3) Ta KPOP ureja tudi primere kdaj se izplača plača, če se izplačuje v enkratnem znesku, in sicer povzema zakonsko določbo ZDR-1, da se plače v polnem znesku izplača najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. S pogodbo o zaposlitvi ni mogoče dogovoriti daljšega roka za izplačilo plače. Ta KPOP ureja tudi primere, če se plača izplačuje večkrat na mesec in določa, da mora biti izplačana prva akontacija plače najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo celotnega zneska pa se plača še do 18. v mesecu za pretekli mesec. Pri tem je potrebno opozoriti, da mora biti plača izplačana najkasneje na dan kot je to določeno v pogodbi o zaposlitvi. To pomeni, da mora biti tisti dan plačilo na bančnem računu delavca.

(4) Tako plače kot nadomestila plač se izplačujejo samo preko bančnega računa delavca, kar je povzeta zakonska določba in v KPOP ne more biti urejena drugače.

(5) KPOP je v skladu z možnostjo, ki jo daje ZDR-1 uredila zaradi specifičnosti dejavnosti v obrti in podjetništvu to, da se lahko osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom izplačujejo tudi

drugače. V nekaterih dejavnostih je namreč tako, da se delavci izredno hitro odpravijo na teren in bi bilo izplačilo akontacije preko računa predolgotrajno ali pa izplačila zaradi vikendov ali praznikov sploh ne bi bilo mogoče izvršiti in bi delavec lahko odpotoval brez gotovinskih sredstev (npr. vozniki), zato se lahko akontacija izplača tudi »na roke«.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 135. člen (kraj in način izplačila plače)

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

ZDR-1, 136. člen (zadrževanje in pobot izplačila plače)

(1) Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

(2) Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

(3) Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

56. člen

(razvrstitev del)

(1) Glede na zahtevnost se dela se delovna mesta ali vrsta del praviloma razvrstijo:

I. tarifni razred (enostavna dela):

Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj in zadošča prva raven (nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe).

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):

Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno na drugi ravni (osnovnošolska izobrazba), ustrežna Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) 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 na tretji ravni (nižja poklicna in podobna izobrazba) ali ustrezna Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) in ustrezne delovne izkušnje.

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno na četrti ravni (srednja poklicna in podobna izobrazba).

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 zahteva znanje, pridobljeno na peti ravni (srednja strokovna in splošna izobrazba) ali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit.

VI 1. 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 zahteva znanje, pridobljeno na šesti ravni, podraven 6/1 (višješolska in podobna izobrazba).

VI 2. 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 zahteva znanje, pridobljeno na šesti ravni, podraven 6/2 (visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba).

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se zahteva znanje, praviloma pridobljeno na sedmi ravni (visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba) ali več.

(2) V primeru delodajalca, ki zaposluje več kot 10 delavcev se razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede, kot izhaja iz prvega odstavka tega člena, uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del, z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec.

(3) V kolikor se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja zahtevana raven izobrazbe. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

Komentar:

(1) ZDR-1 določa, da se delovna mesta razvrščajo v skladu z Aktom o sistemizaciji delovnih mest v tarifne razrede glede na zahtevano strokovno izobrazbo. ZDR-1 pozna izjemo, da za manjše delodajalce, to so tisti, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev, ne potrebujejo sistemizacije, kar določa 2. odstavek 22. člena ZDR-1. Zato bo manjši delodajalec razvrstil delavce v tarifne razrede s pogodbo o zaposlitvi.

Tarifni razredi KPOP so razvrščeni v VIII. tarifnih razredov od enostavnih del do najbolj zahtevnih del, pri čemer v V. tarifnem razredu ureja večino obrtnih poklicev ter določa, da se v V. tarifni razred (bolj zahtevna dela) uvrščajo: dela, ki jih delavec opravlja samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo. Za ta tarifni razred se praviloma zahteva znanje pridobljeno na peti ravni (srednja strokovna in splošna izobrazba) ali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit.

(2) Ta odstavek napotuje delodajalce, ki zaposlujejo 11 in več delavcev, da razvrstijo delovna mesta v tarifne razrede po 1. odstavku tega člena in to z aktom o sistematizaciji, ki ga sprejme delodajalec. Ta zahteva je tudi v določbah ZDR-1.

(3) KPOP v tem odstavku ureja poseben položaj, po katerem se za določeno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe. V takem primeru se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višje zahtevana raven izobrazbe. Če pride do dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede, se uporabi veljaven šifrant poklicev.

57. člen

(najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača po tej kolektivni pogodbi je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu. Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za polni delovni čas.

(2) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajujejo, kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe.

Komentar:

(1) Ta odstavek definira najnižjo osnovno plačo po KPOP. Najnižja osnovna plača po KPOP je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu in je določena v tarifni prilogi, ter velja za polni delovni čas.

(2) Zaradi triletne veljavnosti KPOP sta se pogodbeni stranki dogovorili, da bodo podpisniki te kolektivne pogodbe usklajevali višino najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe na način, kot je določeno v KPOP.

58. člen

(osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se osnovna plača delavca določa v mesečnem znesku v evrih za delovno mesto ali za vrsto dela.

(2) Osnovna plača se določi upošteva je zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

(3) Osnovna plača se vedno določi v mesečnem znesku. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- pogodbeno dogovorjeni povprečni mesečni delovni čas.

(4) Povprečni mesečni delovni čas se preračuna iz letnega delovnega časa, ki znaša na primer 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega tedenskega delovnika ali 157 ur za poln delovni čas ob pogojih 36-urnega tedenskega delovnika.

(5) Urna postavka ali vrednost delovne ure se izračuna tako, da se dogovorjeni mesečni znesek osnovne plače delavca deli s povprečnim mesečnim delovnim časom delavca. Urna postavka oziroma vrednost delovne ure se izračunava na dve decimalni mesti.

(6) Delodajalec lahko v zahtevnost dela vključi dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

(7) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače na podlagi delovne uspešnosti in del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo na podjetniški ravni, splošnim aktom delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.

Komentar:

(1) ZDR-1 v svojem 31. členu določa, da je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi tudi določilo o znesku osnovne plače v evrih, ki mu delavcu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi. Osnovna plača delavca iz pogodbe o zaposlitvi ne sme biti nižja od najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred v katerega je razvrščeno sklado z delovnim mestom oziroma vrsto dela.

(2) Delodajalec določi osnovno plačo delavca glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Navzdol je ta plača omejena s tarifnim razredom iz te KPOP, medtem ko navzgor ni omejena.

(3) Osnovna plača delavca se določa v mesečnih zneskih, ki so izraženi v bruto zneskih. Ta znesek dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi velja za:

- zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,*
- pogodbeno dogovorjeni povprečni delovni mesečni čas.*

(4) Ta odstavek določa način določitve povprečnega mesečnega delovnega časa. Povprečni mesečni delovni čas se preračuna iz letnega delovnega časa, ki znaša npr. 174 ur za polni delovni čas in ob pogojih 40 urnega tedenskega delovnika ali ob 157 urnem polnem delovnem času, če delavec dela 36 urni tedenski delovnik.

(5) Ker imajo v nekaterih dejavnostih v obrti in podjetništvu za obračun plač tudi urno postavko, se urna postavka oziroma vrednost delovne ure izračuna tako, da se dogovorjeni mesečni znesek osnovne plače delavca deli s povprečnim mesečnim delovnim časom delavca. Nadalje ta odstavek določa tudi, da se vrednost delovne ure izračunava na dve decimalni mesti.

(6) Zaradi delovnih mest, ki so posebno obremenjena zaradi vrste dela, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, lahko delodajalec te pogoje vključi v osnovno plačo, in sicer tako da jih izrazi v enotnem znesku.

(7) Zaradi tega, ker ni nujno, da bi bile posebne obremenitve pri delu oziroma neugodni vplivi okolja oziroma nevarnosti pri delu vsak mesec prisotni, pa lahko iz praktičnih razlogov k osnovni plači izrazi v evrih ta dodatek kot posebno postavko v pogodbi o zaposlitvi. Če je to vključeno v osnovno plačo, je to treba opredeliti v pogodbi o zaposlitvi. Ta odstavek KPOP določa, da plačo delavca sestavljajo:

- osnovna plača,*
- dodatki po posameznih vrstah (opredeliti za katere vrste dodatkov gre v pogodbi o zaposlitvi),*
- del plače na podlagi delovne uspešnosti, v obsegu, kot to določa 64. člen KPOP potrebno je opredeliti, kakšen del plače (%) gre delavcu iz naslova delovne uspešnosti in kakšen del plače iz naslova poslovne uspešnosti. V pogodbi o zaposlitvi se lahko določi tudi način ugotavljanja delovne uspešnosti, če delodajalec tega ni uredil z internimi akti).*

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 127. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upošteva je zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva je gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

ZDR-1, 143. člen (polni delovni čas)

(1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

(2) Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

(3) Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko 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.

(4) Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

59. člen

(zneski najnižjih osnovnih plač)

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred, veljavni na dan 1. 1. 2013 znašajo:

I.	tarifni razred	576,54 EUR
II.	tarifni razred	599,38 EUR
III.	tarifni razred	630,30 EUR
IV.	tarifni razred	644,76 EUR
V.	tarifni razred	683,66 EUR
VI.	tarifni razred	783,72 EUR
VII.	tarifni razred	917,12 EUR
VIII.	tarifni razred	1.028,28 EUR.

(2) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar-december 2013 v primerjavi z obdobjem januar-december 2012 presegla 0,5 %, se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi in osnovne plače delavcev za leto 2013, za mesec januar 2014 in naprej povečajo za dejansko povprečno letno inflacijo (vir: SURS).

(3) Plače, ki se usklajujejo za obdobje 2015 in dalje se usklajujejo na enak način kot je določeno v drugem odstavku tega člena.

Komentar:

(1) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred zaradi podatkov, ki so bili na razpolago, so določene na presečni dan 1.1.2013 in se usklajujejo po postopkih iz naslednjega odstavka tega člena.

(2) Pogodbeni stranki sta se dogovorili, da bosta uskladili rast zneskov najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od meseca januarja 2014 naprej, ko bo znana povprečna letna inflacija v obdobju januar – december 2013 v primerjavi z obdobjem januar – december 2012. Do usklajevanja zneska najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih bo prišlo, če bo inflacija presegla 0,5%. Po znanih podatkih SURS je bila inflacija v primerjalnem obdobju med januarjem in decembrom 2012 in januarjem in decembrom 2013 1,8 %, zato se najnižja osnovna plača od januarja 2014 dvigne za 1,8 %, kar pomeni, da so najnižje osnovne plače po posameznih tarifnih razredih od 1.1.2014 naslednje:

I.	tarifni razred	586,92 EUR
II.	tarifni razred	610,17 EUR
III.	tarifni razred	641,65 EUR
IV.	tarifni razred	656,37 EUR
V.	tarifni razred	695,97 EUR
VI.	tarifni razred	797,83 EUR
VII.	tarifni razred	933,63 EUR
VIII.	tarifni razred	1.046,79 EUR.

(3) Plače za leto 2015 se usklajujejo po enakem postopku kot za leto 2014, kar pomeni, da v primeru, da bo primerjalna inflacija med 1.1. do 31.12.2013 in 1.1. do 31.12.2014 presegla 0,5% se najnižje osnovne plače s 1.1.2015 uskladijo s % inflacije v primerjalnih obdobjih.

60. člen

(dodatki za posebne pogoje dela)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če niso vsebovani v osnovni plači. Delavcu pripadajo tudi dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je zanj manj ugoden.

(2) Dodatki se obračunavajo za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

(3) Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili podjetniške kolektivne pogodbe, aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi, vendar najmanj v višini 5 % od osnove. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka, kot jo določa peti odstavek 58. člena te kolektivne pogodbe.

Komentar:

ZDR-1 v 1. odstavku 127. člena določa, da se osnovna plača delavca določi tako, da se upošteva zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovna uspešnost je tudi sestavina plače, pri čemer se upoštevajo kriteriji gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Kot dodatek k plači se določijo tudi izplačila za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu). S KP se lahko določijo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, vendar ti ne smejo biti vsebovani v zahtevnosti dela.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

Višina teh dodatkov določi KPOP.

(1) Tako po KPOP pripada delavcu dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če niso vsebovani pri osnovni plači. Status posebnih pogojev dela izhaja običajno iz sistemizacije, če delodajalec ima ocene varnosti z izjavo o varnosti, ki jo delodajalec mora imeti, ter pogodbe o zaposlitvi. Ker ta odstavek določa tudi to, da bi lahko bili posebni pogoji že vsebovani v osnovni plači, je zelo pomembno, da delodajalec jasno opredeli v pogodbi o zaposlitvi posebne pogoje dela, kot so posebna obremenitev pri delu, neugodni vplivi okolja in nevarnost pri delu, že vsebovani v osnovni plači. KPOP v 61. členu podrobneje opredeljuje tudi dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, ki pa se praviloma ne vključujejo v osnovno plačo delavca.

(2) Če dodatki niso opredeljeni v osnovni plači, potem je pomembno koliko časa je delavec delal v manj ugodnih pogojih. KPOP določa, da se dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu, če niso vsebovani v osnovni plači, obračunavajo za dejanski čas, ko je delavec delal v teh neugodnih pogojih. Delavcu ne pripada za celotno obdobje dodatek za posebne pogoje dela, ampak samo za tisto obdobje za katero dejansko dela pod posebnimi obremenitvami, vplivi okolja ali pri nevarnih delih.

(3) Delodajalec uredi dodatke za posebne pogoje dela v podjetniški KP, ali aktu delodajalca, ki ureja to področje, ali pa te pogoje izrecno določi v pogodbi o zaposlitvi. Ti dodatki se obračunavajo najmanj v višini 5 % od osnove, ki predstavlja plačo delavca za polni delovni čas oz. ustrezno urno postavko. Delodajalec lahko določi tudi višje zneske. Za izračun dodatka za posebne pogoje dela, ki niso že vključeni v osnovno plačo delavca, je pomembno, da se kot osnova šteje osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka obračunana v skladu z določbami 5. odstavka 58. člena KPOP.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 127. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

61. člen

(dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden)

(1) Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v naslednjih odstotkih:

– za nočno delo	30 %
– za nadurno delo	30 %
– za delo v nedeljo	50 %
– za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50 %
– za čas pripravljenosti	10 %
– za delo na silvestrovo (od 20. ure dalje)	50 %.

(2) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(3) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma iz tega izračunana ustrezna urna postavka.

Komentar:

Po določbi 128. člena ZDR-1 delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih – razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden:

- za nočno delo,*
- za nadurno delo,*
- za delo v nedeljo,*
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.*

Višina teh dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pri tem je treba vedeti, da se dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve med seboj izključujeta. Dodatek se obračuna le za čas, ko je delavec dejansko delal v posebnih pogojih, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa.

Na pridobitev pravice do dodatka za delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve pa odločilno vpliva letni raspored delovnega časa, ki ga v skladu z 2. odstavkom 148. člena ZDR-1, določi delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta.

- Delavec, ki dela na praznik zaradi potreb delovnega procesa in po letnem rasporedu delovnega časa ni predviden, da bi moral delati, prejme:

- plačilo za opravljeno delo in dodatek za delo na dan praznika in dodatek za delo prek polnega delovnega časa, če je delavec v takih pogojih delal.

- Delavec, ki dela na praznik, ker je to predvideno v letnem rasporedu delovnega časa prejme:

- plačilo za opravljeno delo in dodatek za delo na dan praznika

- Delavec, ki na dan praznika ne dela, iz letnega razporeda delovnega časa pa je razvidno, da je to njegov delovni dan, prejme nadomestilo plače.

- Delavec, ki na dan praznika ne dela, in je iz letnega razporeda delovnega časa razvidno, da to tudi ni njegov delovni dan, za ta dan ni upravičen do nobenega prejemka iz delovnega razmerja.

(1) KPOP določa, da pripadajo delavcu dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v naslednjih odstotkih:

- nočno delo v višini 30 % (kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in 06. uro naslednjega dne, če je nočna izmena z 8 nepretrganimi urami pa med 22. in 07. uro naslednjega dne),

- nadurno delo v višini 30 % (to je delo, ki ga odredi delodajalec preko polnega delovnega časa. Kot polni delovni čas se šteje 40 ur tedensko. Čas, ki je nad 40 urami tedensko pa se šteje kot nadurno delo.),

- delo v nedeljo v višini 50 % (od 0.00 do 24.00),

- delo na praznike in dela proste dneve po zakonu v višini 50 %,

- za delo na silvestrovo (od 20. ure dalje) 50%.

(2) Dodatki za delo v nedeljo in za delo na praznike, ki so dela prosti po zakonu se med seboj izključujejo.

(3) Za izračunavanje dodatkov je potrebno določiti osnovo, ki predstavlja osnovno plačo delavca za polni delovni čas oziroma ustrezno preračunana urna postavka v skladu z 5. odstavkom 58. člena KPOP.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 128. člen (višina dodatkov)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

– za nočno delo,

– za nadurno delo,

– za delo v nedeljo,

– za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

62. člen

(dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prvega odstavka se v 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.

(3) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe se ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

Komentar:

(1) Delavcu pripada dodatek na delovno dobo, katerega višina se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. ZDR-1 sicer ne določa višine dodatka za delovno dobo, za delavce, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, tako je ta je določena s KPOP v znesku 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

(2) Kot delovna doba se šteje obdobje, ki ga je delavec prebil v delovnem razmerju ali pri opravljanju samostojne dejavnosti. Delovno razmerje je lahko bilo doma ali v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki pa mora biti ustrezno potrjena v delovno knjižico. Ko se bodo prenehali uporabljati vpisi v delovno knjižico, pa se to lahko izvede tudi z izvedenim dokazom, kot npr. dokazilo o pokojninskem zavarovanju.

(3) KPOP izrecno določa, da se dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo, kot doba pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 129. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

63. člen

(nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti z dela skladno z zakonom, razen za izobraževanje v lastnem interesu.

(2) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Komentar:

(1) ZDR-1 določa, da delavcu pripada nadomestilo plače v primeru različnih odsotnosti z dela. Plačane odsotnosti so lahko dogovorjene tudi s kolektivnimi pogodbami. Delavec ima pravico do nadomestila plače tudi takrat, ko ne dela, če so razlogi na strani delodajalca.

Delodajalec mora nadomestilo plače za odsotnost delavca iz lastnih sredstev, če gre za:

- letni dopust v trajanju kot ga določa pogodba o zaposlitvi,
- zakonsko določene praznike in dela proste dneve,
- plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin (npr. poroka, smrt v družini, hujša nesreča),

- odsotnosti zaradi izobraževanja, za katere sta se delavec in delodajalec dogovorila, če se za to nista dogovorila, pa vsaj za dneve, ko delavec prvič opravlja izpit,
- v primerih, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca,
- zaradi delavčeve bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ 120 dni v koledarskem letu,
- zaradi delavčeve nezmožnosti za delo, ki je posledica poklicne bolezni ali poškodbe pri delu in sicer do 30 delovnih dni iz lastnih sredstev za vsako posamezno odsotnost z dela.

Osnova za izračun nadomestila je povprečna delavčeva mesečna plača za zadnje 3 mesece.

KPOP ne določa posebnosti glede nadomestila plače, razen, da delavcu ne pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti za izobraževanje, ki je v delavčevem interesu.

(2) Pri izračunu plače delavca je treba paziti na to, da nadomestilo plače ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejemal, če bi delal.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 137. člen (nadomestilo plače)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) 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 in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih 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. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

(6) 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.

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada 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 prejemal 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. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) 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.

(10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

64. člen

(del plače na podlagi delovne uspešnosti)

(1) Del plače na podlagi delovne uspešnosti se določi upoštevanje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) V primeru, da delavec presega pričakovane rezultate po kriterijih iz prejšnjega odstavka tega člena mu pripada del plače na podlagi delovne uspešnosti, ki ne more znašati manj kot 1 %.

Komentar:

(1) Delovna uspešnost je tudi sestavina plače, pri čemer se upoštevajo kriteriji gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Tako tudi KPOP določa možnost izplačila dela plače na podlagi delovne uspešnosti delavca. Določbo po kateri je določeno, da uspešnost ne more biti manjša od 1 % je mogoče razumeti tako, da se uspešnost ocenjuje z enoto, ki je poln odstotek. Tako delavec, ki dosega v naprej znane pričakovane rezultate ne dobi nič iz naslova delovne uspešnosti, delavca, ki te rezultate presega pa lahko delodajalec nagradi, vendar ne manj kot z 1% od delavčeve osnovne plače.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 126. člen (vrsta plačil)

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec

upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

ZDR-1, 127. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

65. člen

(del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca)

Izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca lahko delavcu pripada v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu.

Komentar:

Delodajalec, ki želi izplačati del plače iz naslova poslovne uspešnosti si mora določiti merila za takšno uspešnost. To je lahko opredeljeno za vse delavce ali pa individualno za določene izvajalce nalog. Kriteriji morajo biti merljivi in jasni. To se lahko določi z aktom delodajalca, ki je lahko pravilnik ali odločitev delodajalca, ki pa mora biti pisna in v naprej znana.

66. člen

(obračun plače)

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

- podatki o delavcu in delodajalcu,
- osnovno plačo delavca (lahko tudi urno postavko),
- dodatke po posameznih vrstah,
- plačo iz naslova delovne uspešnosti,
- del plače iz poslovne uspešnosti,

- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- davčni odtegljaj (akontacija dohodnine),
- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače delodajalec na istem obračunskem listu delavcu obračuna vse prejeme iz delovnega razmerja, in sicer povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejeme.

(3) Če tako zahteva narava dela, lahko delodajalec obračuna in izplača akontacijo potnih stroškov drugače, kot določa ta kolektivna pogodba in zakon.

Komentar:

(1) Delodajalec mora za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačo delavcem ne glede na spol, zato je vsako določilo pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki je v nasprotju s tem pravilom, neveljaven.

Plačilni dan se mora ravnati po naslednjih kriterijih:

- *plače se izplačujejo za plačilno obdobje, ki ne sme biti daljše od enega meseca*
- *plače se izplačujejo najkasneje 18. dan po preteku plačilnega obdobja*
- *če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan*
- *delavec mora predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni njegovi spremembi*
- *v primeru, da je plačilo tudi v naravi, se morata pogodbeni stranki dogovoriti o npr. obliki, kraju izročitve in rokih izročitve in se tega dogovora držati*

Zamuda pri plačilu plače pomeni kršenje obveznosti zagotavljanja plačila in pomeni razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tako lahko delavec v 8 dneh po tem, ko je delodajalca predhodno pisno opomnil na izpolnitev obveznosti in njihovih kršitvah, pisno obvesti inšpektorja za delo ter odpove pogodbo, če mu delodajalec trikrat zapored ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plače v zakonskih oziroma pogodbeno dogovorjenih rokih. Delodajalec, ki ne izplača plače v skladu z zakonom oziroma pogodbo o zaposlitvi, stori prekršek.

Delodajalec mora:

- *delavcu zagotoviti plačo na dogovorjen plačilni dan do konca plačilnega dne in na običajnem izplačilnem mestu,*
- *plačo mora izplačati, če jo izplačuje preko bančnega računa tako, da mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan,*
- *nositi stroške v zvezi z izplačilom plače,*
- *vsak mesec izdati pisni obračun plače, davkov in prispevkov, tako da je vidno bruto in neto izplačilo,*

- do 30. januarja izdati delavcu pisni obračun plač, davkov in prispevkov za preteklo koledarsko leto.

Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih in so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načina zadrževanja izplačila neveljavna. Primer zakonskega zadržanja plače je izvršitev na podlagi Zakona o izvršbi in zavarovanju, vendar so tudi tu omejitve. Praviloma, tudi z izvršbo, poseg v zakonsko določeno minimalno plačo ni dovoljen razen v izjemnih- zakonsko določenih primerih. Poseg v minimalno plačo je dovoljen na primer v primerih plačevanja preživnine. Tako je na primer mogoče, zaseči plačo oziroma nadomestilo plače iz naslova zakonite preživnine in odškodnine za izgubljeno preživnino do 2/3 prejemkov, vendar mora dolžniku, to je delavcu, ostati najmanj znesek v višini 2/3 minimalne neto plače, če dolžnik preživlja druge osebe, pa najmanj znesek v višini dohodka, ki ga določa zakon, ki ureja socialno varstvo za dodelitev denarne socialne pomoči. V drugih primerih pa je mogoče seči na plačo oziroma njeno nadomestilo do 2/3, vendar zopet z omejitvami.

Delodajalcu je prepovedano svoje terjatve do delavca pobotati s svojo obveznostjo plačila brez pisnega soglasja delavca. Delavec ne more dati soglasja za pobot pred nastankom delodajalčeve terjatve.

(2) KPOP omogoča, da delodajalec na istem obračunskem listu obračuna vse prejemke iz delovnega razmerja in sicer tudi povračilo stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke. Vrste osebnih prejemkov so določene v 54. členu KPOP.

(3) KPOP je izkoristil možnost, da zaradi posebnosti v obrti in podjetništvu lahko delodajalec obračuna in izplača akontacijo potnih stroškov tudi izven določb te kolektivne pogodbe in zakona (npr. na roko). Opozarjamo pa, da gre za akontacijo potnih stroškov in ne plače.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 135. člen (kraj in način izplačila plače)

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

2.3.2. Drugi osebni prejemki

67. člen

(regres za letni dopust)

(1) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini vsakokratne minimalne plače povečane za 1 %.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko regres za letni dopust izplača v več obrokih, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Komentar:

(1) Delodajalec mora delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta izplačati regres za letni dopust, najmanj v višini minimalne plače. Torej je regres pravica, ki je vezana na pravico do letnega dopusta. Stari in novi ZDR se nekoliko razlikujeta, če je po prejšnjem sistemu veljalo, da pridobi delavec pravico do celotnega letnega dopusta po 6 mesecih neprekinjenega dela, velja po novem, da jo pridobi ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da če se delavec zaposli med koledarskim letom, pridobi pravico do letnega dopusta ob začetku dela in to v višini kot je sorazmerno z časom za katerega je sklenjena pogodba oziroma trajanjem delovnega razmerja (če se zaposli 1.5. potem ima, v koledarskem letu, ko je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pravico do 7/12 letnega dopusta in enakega dela regresa. Za tiste delavce, ki nadaljujejo delovno razmerje brez prekinitev pomeni, da na 1.1. novega koledarskega leta prejmejo pravico do celotnega letnega dopusta in s tem celotnega regresa. V primeru, da se pogodba o zaposlitvi prekine med koledarskim letom ima delavec pravico le do sorazmernega dela dopusta in sorazmernega dela regresa. Delodajalec lahko zahteva povračilo za preveč izplačan regres za letni dopust.)

ZDR-1 določa, da se mora regres delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, vendar se s kolektivno pogodbo v primeru nelikvidnosti delodajalca lahko določi tudi kasnejši rok izplačila, ki pa ne sme biti kasneje kot do 1. novembra tekočega leta.

(2) Delodajalcem, ki so nelikvidni KPOP omogoča, da regres za letni dopust izplačajo v večih obrokih, vendar zadnji obrok ne sme biti izplačan po 1. novembru tekočega koledarskega leta.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 131. člen (regres)

(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

(2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(4) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

(5) Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

68. člen

(odpravnina)

Delavec je upravičen do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas in

zaradi upokojitve. Pripadajočo odpravnino je potrebno izplačati ob zadnji plači ali nadomestilu plače, najkasneje do 18. v mesecu, ki sledi mesecu, v katerem je delavcu prenehalo delovno razmerje.

Komentar:

Ta člen določa pogoje in osnove za izplačilo odpravnin delavcem. Tako so delavci upravičeni do odpravnin zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali zaradi upokojitve. Višine odpravnin so določene v ZDR-1.

ZDR-1 v 6. odstavku 108. člena omogoča, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi drugačno obdobje izplačila odpravnine. Tako je KPOP določil, da je potrebno pripadajočo odpravnino izplačati ob zadnji plači ali nadomestilu plače najkasneje do 18. dne v mesecu, ki sledi mesecu v katerem je delavcu prenehalo delovno razmerje in ne ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 108. člen (odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

– 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,

– 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,

– 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

ZDR-1, 132. člen (odpravnina ob upokojitvi)

(1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

(3) Če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

ZDR-1, 79. člen (splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.

(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

(4) 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.

(5) 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 iz prejšnjega odstavka. 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 iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.

(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

69. člen

(solidarnostna pomoč)

(1) V primeru smrti delavca pripada njegovim ožjim družinskim članom solidarnostna pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) V primeru smrti ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini polovice povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Ožji družinski člani iz prejšnjih odstavkov so: zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki in starši, če jih je delavec dolžan preživljati.

(4) Na predlog reprezentativnega sindikata lahko izplača delodajalec solidarnostno pomoč delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v primeru težje invalidnosti, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in zaradi katere je delavcu priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu ali pravica do krajšega delovnega časa od polnega.

(5) Delodajalec lahko delavcu izplača solidarnostno pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v naslednjih primerih:

- neprekinjene bolezni, ki traja najmanj šest mesecev,
- elementarne nesreče, ki je prizadela delavca.

(6) Solidarnostno pomoč delodajalec izplača ob nastanku primera iz prvega in drugega odstavka tega člena oziroma najkasneje v 30 dneh po nastanku primera.

(7) Solidarnostna pomoč iz četrtega odstavka je enkratna pomoč, ki se izplača ob priznanju pravice do dela na drugem delovnem mestu ali pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.

(8) Solidarnostna pomoč iz prve alineje petega odstavka se lahko izplača največ enkrat v letu, v katerem se izpolni pogoj za njeno pridobitev.

Komentar:

(1) Ožjim družinskim članom pripada v primeru smrti delavca solidarnostna pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji, ki se izračuna na podlagi povprečnih mesečnih plač za pretekle 3 mesece.

(2) Delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini ½ povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji izračunane na podlagi zadnjih 3 mesecev, če mu umre ožji družinski član, ki ga je delavec vzdrževal.

(3) Kot ožji družinski člani iz tega člena KPOP se štejejo: zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki in starši, če jih je delavec dolžan preživljati.

(4) Reprezentativni sindikat lahko predlaga delodajalcu izplačilo solidarnostne pomoči delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece zaradi invalidnosti delavca, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in mu je kot posledica priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu (nalogah) pri istem delodajalcu ali pa mu je priznana pravica do krajšega delovnega časa od polnega.

(5) Delodajalcu je omogočeno (ne pa obvezno) izplačilo solidarnostne pomoči v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece za primere:

– neprekinjene bolezni, ki traja najmanj šest mesecev (ta bolezen ni vzročno povezana z opravljanjem del delavca),

– elementarne nesreče, ki je prizadela delavca.

(6) Solidarnostna pomoč se izplača najkasneje v 30 dneh po nastanku primera.

(7) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v primeru težje invalidnosti, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in ima ta za posledico delo na drugem mestu ali skrajšani delovni čas od polnega, kot enkratno pomoč.

(8) Solidarnostna pomoč zaradi neprekinjene bolezni, ki traja najmanj 6 mesecev se lahko izplača največ enkrat v letu, če so v tem letu izpolnjeni pogoji za njeno pridobitev.

70. člen

(jubilejna nagrada)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada:

– za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 30 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,

– za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 50 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,

– za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 70 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Članu sindikata pripada za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu dodatnih 10 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Zahtevo za izplačilo višje jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

Komentar:

(1) ZDR-1 ne ureja jubilejnih nagrad s takim pojmom. Zaradi specifik in tradicije v obrti je KPOP ohranil jubilejne nagrade, ki pa so vezane na stalnost, torej se izplačujejo le za delovno dobo, ki jo je delavec pridobil pri delodajalcu oz. njegovih pravnih predhodnikih.

Tako so jubilejne nagrade po KPOP:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 30%,

- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 50%,

- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 70%.

Jubilejna nagrada se izračunava na podlagi povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Na pogajanjih za KPOP je bilo dogovorjeno in sklenjeno glede na to, da so se splošne jubilejne nagrade znižale za 10%, da članom Sindikata obrti in podjetništva pripada za vsako obdobje 10% višja jubilejna nagrada kot za ostale delavce. Tudi v tem primeru se jubilejna nagrada računa od povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Delavec, ki je član Sindikata obrti in podjetništva Slovenije dokazuje svoje članstvo delodajalcu s člansko izkaznico Sindikata obrti in podjetništva Slovenije iz katere je razvidno tudi ali plačuje članarino za tekoče leto.

71. člen

(nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

V času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas v naslednjih zneskih:

Dijaki:

1. letnik – 90 EUR,

2. letnik – 120 EUR,

3. letnik – 150 EUR,

4. letnik – 150 EUR.

Študenti: 170 EUR.

Komentar:

Dijaki in študenti, ki so dopolnili 14 let starosti, lahko pri delodajalcu opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov. V zvezi s tem, ko gre za občasno iz začasno opravljanje dela dijakov in študentov, se uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti ter odškodninske odgovornosti.

Po KPOP tako znašajo nagrade za polni delovni čas:

- za dijake:

- 1. letnik 90 EUR,

- 2. letnik 120 EUR,

- 3. letnik 150 EUR,

- 4. letnik 150 EUR,

- za študente 170 EUR.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 211. člen (delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov)

(1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let starosti.

(2) Otrok, ki je mlajši od 15 let starosti, lahko izjemoma, proti plačilu, sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

(3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem,

da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo s podzakonskim aktom.

(4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(5) Podzakonski akt iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

(6) Pri delodajalcu lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

(7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, se uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

2.3.3. Povračila stroškov v zvezi z delom

72. člen

(prehrana med delom)

(1) Delavcem se zagotovi topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan.

(2) Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada pri vsakem delodajalcu sorazmerni del povračila za prehrano med delom, ki dnevno skupaj ne sme biti nižje od 4,90 EUR.

(3) V primeru, da delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega (za vsako dopolnjeno uro nad 8 ur v višini 0,76 EUR) za prehrano med delom.

(4) Do povračila stroškov za prehrano je upravičen delavec v višini 4,90 EUR na dan.

Komentar:

(1) Delavec, ki uživa po delodajalcu organizirano in plačano prehrano, ni upravičen do povračila stroška prehrane in obratno. Delodajalec, ki ne organizira prehrane med delom, mora delavcem strošek obroka povrniti. Pogoj za to je, da delavec dela vsaj 4 ure na dan pri tem delodajalcu.

Oba zneska se nanašata na polni delovni čas na dan. V primeru, da je delavec na delovnem mestu na dan prisoten manj kot polni delovni čas je upravičen do sorazmerno nižjega zneska, če pa je prisoten več kot polni delovni čas pa do sorazmerno višjega zneska.

Delodajalec, ki zagotovi prehrano med delom po veljavnih standardih in sicer za nižjo ceno, kot je določena v KPOP, delavcem, ki se prehranjujejo, ni dolžan izplačati razlike do zneska iz KPOP. Delavcem, ki pa so upravičeni do povračila stroška pa mora izplačati znesek, določen v KPOP.

Delavci tudi niso upravičeni do izplačila razlike med zneskom za prehrano med delom, ki ga določa KP in zneskom, ki ga določa davčna uredba.

Niti ZDR-1 niti KPOP ne določata oblike izplačila povračila stroška za prehrano med delom. Ali se bo znesek izplačeval v obliki denarja ali v obliki bonov, je zato mogoče doreči na ravni delodajalca.

Za učence in študente na praksi v KPOP ni dogovorjena pravica do prehrane med delom, seveda pa delodajalec ne ravna v nasprotju s to KP, če jim prehrano zagotovi.

(2) V primeru, da delavec dela pri dveh delodajalcih, mu vsak od delodajalcev plača sorazmerni del stroškov za prehrano med delom, ki skupaj za poln delovni čas ne more biti nižja od 4,90 EUR.

(3) V primeru, da delavec dela 11 ur in več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano med delom, kar bi pomenilo za npr. 11 ur dela 7,18 EUR/dan.

(4) Povračilo stroškov za prehrano je določeno v višini 4,90 EUR na dan za delavca, ki dela vsaj 4 ure in ne več kot 11 ur.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 130. člen (povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima 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.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

73. člen

(prevoz 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, določenega v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

(2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 70 % cene najcenejšega javnega prevoza.

(3) Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 0,18 EUR oziroma največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis, za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

(4) Delavec ni upravičen do povračila iz prvega odstavka, če delodajalec organizira brezplačni prevoz na delo in z dela.

(5) V primeru spremembe kraja, določenega v pogodbi o zaposlitvi, se delodajalec in delavec lahko z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza.

Komentar:

(1) ZDR-1 v 130. členu določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prevoz na in iz dela. Ta člen napotuje tudi na to, da se povračilo stroškov prevoza na in z dela določi s KP na ravni dejavnosti.

KPOP sicer ne navaja koliko mora biti prebivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta, da se delavcu prizna povračilo stroška prevoza. Priporočamo, da gospodarska družba oblikuje svoja pravila. Iz sodne prakse lahko sklepamo, da je za razdaljo 2,3 km delavec upravičen do povračila stroška, ni pa jasno, kolikšna bi morala biti dejanska razdalja, da delavec do tega stroška ne bi bil upravičen. Vedeti pa je tudi treba, da povračilo stroška prevoza na delo in z dela za manj kot en kilometer, davčno ne bo priznan.

Priporočamo, da delavec, ki uveljavlja povračilo stroškov prevoza na delo in z dela (tudi v primeru, ko delavcu ne nastanejo neposredni stroški), poda pisno izjavo, s podatki, za katere delodajalec ocenjuje, da jih potrebuje. Predlagamo:

- kraj bivališča (naslov s katerega prihaja na delo),
- vrsta prihoda na delo in z dela (avtobus, vlak, mestni avtobus z ali brez prestopanja, osebno vozilo, peš, s kolesom, kot sopotnik),
- ceno prevoza v eno smer in ceno mesečne vozovnice (dokazuje se s potrdilom o ceni prevoza, z vozovnico, cenikom prevoznika),
- številom kilometrov od bivališča do prvega javnega postajališča,
- številom kilometrov od bivališča do delovnega mesta.

Delavec je za dneve prisotnosti na delu upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela, kadar se to obračunava ob upoštevanju dnevne karte za prevoz. To pomeni, da v času, ko delavec prejema nadomestilo plače (primer: letni dopust, bolniška, prazniki,...), ni upravičen do povračila stroška prevoza, saj delavcu stroški iz tega naslova te dneve niso nastali.

(2) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 70 % cene najcenejšega javnega prevoza na delo in z dela. Zneski prevoza z javnimi prometnimi sredstvi so lahko različni glede na vrsto prevoza, ki ga delavec uporabi (avtobus, vlak), glede na nakup vozovnice (dnevna, mesečna), glede na izbiro prevoznika, glede na različne dostope (možnost daljše ali krajše povezave med bivališčem in delovnim mestom). Delodajalec ima pravico, da med vsemi danimi možnostmi izbere najprimernejšo oziroma najcenejšo obliko prevoza, ki jo delno refundira.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini 0,18 € za vsak polni kilometer le pod pogojem, da nima možnosti javnega prevoza (ni organiziranega javnega prevoza, ni primeren vozni red, ni možnosti prihoda do javnega postajališča,...). Če bi delavec imel možnost javnega prevoza, pa bi iz osebnih razlogov uporabljal lastni prevoz, mu delodajalec stroška lastnega prevoza ni dolžan povrniti. Delavec bi bil tudi v primeru, da bi bil strošek lastnega prevoza nižji od stroška javnega prevoza, upravičen do stroška javnega prevoza.

(4) Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela. Če delavec iz objektivnih razlogov organiziranega prevoza ne more uporabljati, da je upravičen do povračila tega stroška. Kaj vse se bo upoštevalo kot objektivni razlog, je smiselno določiti na ravni KP delodajalca ali splošnem aktu delodajalca.

(5) Če se delavec preseli na drug kraj, kot je določen v pogodbi o zaposlitvi, se lahko (ni obvezno) z aneksom k pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delavec dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Če tak dogovor ni mogoč, delodajalcu ni potrebno plačevati višjih stroškov prevoza na delo.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 130. člen (povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima 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.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

ZDR-1, 134. člen (plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

74. člen

(povračilo stroškov za službeno potovanje)

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

Komentar:

Delavci, ki so napoteni na službeno potovanje (v Sloveniji in v tujini) so upravičeni do povračila vseh stroškov, ki so pri delavcu nastali iz tega naslova:

- *stroškov prehrane,*
- *stroškov prenočevanja,*
- *stroškov prevoza.*

Za povrnitev naštetih stroškov mora delavec predložiti ustrezna dokazila (izpolnjen potni nalog, račune).

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 130. člen (povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima 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.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

75. člen

(povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)

(1) Delavec je za službeno potovanje v Sloveniji upravičen do dnevnice, in sicer za pot, ki traja:

- nad 6 do 8 ur – v višini 6,20 EUR,**
- nad 8 do 12 ur – v višini 8,50 EUR,**
- nad 12 ur – v višini 17,00 EUR.**

(2) Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v skladu z zgornjimi zneski, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

Komentar:

(1) Delavec je upravičen do zneskov dnevnic, kot jih določa KPOP:

- nad 6 do 8 ur 6,20 €*
- nad 8 do 12 ur 8,50 € (t.i. znižana dnevnic)*
- nad 12 ur 17,00 € (t.i. cela dnevnic)*

Če je v strošek prenočevanja vključen tudi zajtrk, kar mora biti razvidno iz računa za prenočevanje, je delavec upravičen do za 10 % nižje t.i. cele dnevnice in za 15 % t.i. znižane dnevnice.

Dnevnic in prehrana oz. povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta. To pomeni, da delavec, ki je zaradi službenega potovanja upravičen do dnevnice, isti delovni dan ni upravičen še do prehrane (obroka) oziroma povračila stroška za prehrano (zneska). Ta znesek je višji od zneska povračila stroškov prehrane med delom, ker si mora delavec z njim zagotoviti več dnevnih obrokov.

Izjema je le v primeru, kadar je delavec na delovnem mestu vsaj 4 ure in nato odide na službeno potovanje, ki je trajalo najmanj 6 ur. V tem primeru je delavec upravičen do prehrane ali povračila stroška za prehrano in do dnevnice. Višina dnevnice je odvisna od števila ur službenega potovanja.

Delavci, ki opravljajo tako delo, da v pretežni meri delo opravljajo v Sloveniji izven sedeža delodajalca in se dnevno vračajo v kraj kjer prebivajo, do dnevnice niso upravičeni. V to skupino sodijo gradbeni delavci, vozniki, akviziterji, serviserji, itd.

(2) Delavci so upravičeni do povračila tistih stroškov prevoza, ki so mu na službenem potovanju nastali, jih dokazujejo z računi in se ne všteto v davčno osnovo. Poleg klasičnih stroškov, ki so povezani s prevozom (z javnim prevoznim sredstvom, z osebnim prevoznim sredstvom, z najetim prevoznim sredstvom ali s kombiniranim) je upravičen še do stroškov, kot so: takse (letališke takse, peronske karte in podobno), povračilo stroškov za gorivo, če se uporablja službeno vozilo, cestnine in parkirnine ter povračilo stroškov za prevoz in prenos stvari oz. prtljage. Če naštetih stroški neposredno bremenijo delodajalca, delavec ni upravičen do povračila.

V primeru da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak polni kilometer upravičen do povračila stroška v višini kot ga določa izvršilni predpis, ki ureja kateri stroški se ne všteto v davčno osnovo iz delovnega razmerja.

76. člen

(povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji in v višini, ki ga določa podzakonski predpis, ki ureja povračilo stroškov za službeno potovanje v tujino.

Komentar:

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini v skladu s podzakonskim predpisom, ki ureja povračilo stroškov za službeno potovanje v tujino.

Zneski dnevnic so enaki zneskom iz podzakonskega predpisa, ki ureja povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini, razlikujejo se le v primeru organizirane prehrane.

- Če prehrana ni organizirana, je delavec upravičen do celotnega zneska cele, srednje ali male dnevnice.

- Če je prehrana v celoti organizirana, delavec prejme 20 % zneska cele, srednje oziroma male dnevnice. Izraz »organizirana v celoti« pomeni, da so v primeru cele dnevnice delavcu zagotovljeni trije obroki, v primeru srednje dnevnice dva obroka in v primeru male dnevnice en obrok.

- Če je prehrana delno organizirana, je višina dnevnice odvisna od števila zagotovljenih obrokov (cela dnevnic – eden ali dva obroka; srednja dnevnic – eden obrok) in vrste zagotovljenih obrokov (zajtrk, kosilo, večerja).

Spodnja tabela prikazuje odstotke zmanjšanja višine cele in srednje dnevnic v primeru zagotovljene prehrane:

<i>Ure od - do</i>	<i>Nad 8 do 14</i>	<i>Nad 14 do 24</i>
<i>Zajtrk</i>	<i>- 15 %</i>	<i>- 10 %</i>
<i>Kosilo</i>	<i>- 40 %</i>	<i>- 35 %</i>
<i>Večerja</i>	<i>- 40 %</i>	<i>- 35 %</i>

Do dnevnic je upravičen tudi delavec, ki delo opravlja v pretežni meri v tujini, izven sedeža delodajalca in se dnevno vrača v kraj, kjer prebiva.

Če delavec na službenem potovanju v tujini uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak prevoženi kilometer upravičen do 30 % cene bencina – 95 oktanov, vendar ne več kot to določa podzakonski predpis.

Stroški za prenočišče na službenem potovanju v tujino se povrnejo v višini plačanega hotelskega računa, upoštevaje načelo dobrega gospodarjenja.

77. člen

(terenski dodatek)

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega bivališča delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Šteje se, da je delavec, če dela in biva na terenu od 12 ur do 24 ur, upravičen do 3 obrokov prehrane.

(2) Če prehrano (3 obroki) in prenočišče organizira delodajalec, je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini 4,00 EUR na dan.

(3) Delavci so upravičeni do dodatka iz prejšnjega odstavka za dneve, ko so dejansko opravljali delo v takšnih pogojih in za dneve, ko se ne dela, če so dejansko bivali na terenu.

(4) V primeru, ko delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do dnevnice v višini, določeni v 75. členu te kolektivne pogodbe in povračila stroškov prenočevanja.

(5) V primeru, ko delodajalec delavcu iz prvega odstavka tega člena ne zagotovi treh obrokov prehrane, mu pripada povračilo stroškov za delo na terenu v višini znižane dnevnice, in sicer:

- če je zagotovljen en obrok prehrane v višini 60 % dnevnice,
- če sta zagotovljena dva obroka prehrane v višini 30 % dnevnice.

Komentar:

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če:

- opravlja delo izven sedeža delodajalca ali njegove poslovne enote,*
- opravlja delo izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča,*
- sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče,*
- delavec biva in dela na terenu od 12 do 24 ur.*

(2) Delavec je upravičen do terenskega dodatka v višini 4,00 EUR na dan, če prehrano (3 obroki) in prenočišče organizira delodajalec.

(3) Upravičenost do dodatka v višini 4,00 EUR na dan nastane takrat, ko delavec dejansko opravlja delo v takšnih pogojih, ter tudi za dneve ko se ne dela, če dejansko biva na terenu.

(4) Če delodajalec delavcu ne zagotovi prehrane in prenočevanja je delavec upravičen do ustrezne dnevnice iz 75. člena KPOP, kakor tudi povračila dejanskih stroškov prenočevanja.

(5) Če delodajalec delavcu, ki dela na terenu ne zagotovi vseh 3 obrokov prehrane, zagotovi pa mu prenočevanje, mu je dolžan izplačati za prehrano znižano dnevnicu in sicer:

- če je zagotovljen en obrok prehrane v višini 60% dnevnice*

– če sta zagotovljena dva obroka prehrane v višini 30% dnevnice.

78. člen

(nadomestilo za ločeno življenje)

Nadomestilo za ločeno življenje se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi delavca pod pogoji in v znesku, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

Komentar:

Nadomestilo za ločeno življenje sicer ni zakonska kategorija, je pa kategorija, ki se uporablja v kolektivnih pogodbah že daljše obdobje. Nadomestilo za ločeno življenje je opredeljeno tudi v podzakonskem predpisu, ki določa kateri stroški se ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Določba tega člena jasno nakazuje, da delodajalčeva obveza ni določiti v pogodbi o zaposlitvi nadomestilo za ločeno življenje. Delodajalec bo ta institut uporabil takrat, ko bodo znanja in izkušnje delavca zanj tako pomembna, da mu bo pripravljen plačati nadomestilo za ločeno življenje tudi v primeru, ko bo zaradi potreb dela bival v drugem kraju kot je kraj njegovega bivanja.

79. člen

(posebnosti)

Terenski dodatek, dnevnice in nadomestilo za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

Komentar:

Terenski dodatek, dnevnice in nadomestilo za ločeno življenje se seveda med seboj izključujejo, saj vsako od teh nadomestil izhaja iz drugega pravnega temelja. Obračunavanje večih nadomestil na isto dejansko stanje pomeni tudi davčni prekršek.

2.4. Pogoji za delovanje sindikata

80. člen

(pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja zunanjemu predstavniku reprezentativnega sindikata, katerega člani so pri delodajalcu zaposleni delavci, prost dostop do delovnega mesta člana sindikata, po predhodni najavi in dogovoru o času dostopa, ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska v funkciji obveščanja članov sindikata.

(2) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

(3) Odgovorna oseba območne – regijske organizacije sindikata in delodajalec se dogovorita o fondu ur in število dni odsotnosti z dela na letni ravni za pri njem zaposlenega delavca, člana sindikata, za čas, ko opravlja naloge sindikalnega zaupnika na lokalni in republiški ravni.

Komentar:

(1) V skladu s KPOP zagotavlja delodajalec zunanjemu predstavniku reprezentativnega sindikata, ki je v tem primeru SOPS in so delavci delodajalca včlanjeni v SOPS:

- prost dostop do delovnega mesta člana SOPS po predhodni najavi in dogovoru o času dostopa,*
- svobodo sindikalnega obveščanja,*
- svobodo širjenja sindikalnega tiska z namenom obveščanja članov SOPS.*

(2) V primeru, da SOPS to zahteva, ter v skladu z aktom SOPS zagotavlja delodajalec tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

(3) Pogodbeni stranki sta se dogovorili, da z namenom jasnejšega odnosa med delavcem in delodajalcem lahko odgovorna oseba območne – regijske organizacije sindikata in delodajalec dogovorita fond ur in število dni odsotnosti za sindikalno delo za tistega delavca zaposlenega pri delodajalcu, ki je sindikalni zaupnik na lokalni oziroma republiški ravni.

Pomembnejše zakonske določbe, ki urejajo ta člen:

ZDR-1, 203. člen (obveznosti delodajalca do sindikata)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

ZDR-1, 204. člen (pisno obveščanje sindikata)

Kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon, se šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije v skladu z ureditvijo v kolektivni pogodbi ali dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

ZDR-1, 205. člen (sindikalni zaupnik)

(1) Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

(2) Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

(4) Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

ZDR-1, 206. člen (varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa)

(1) V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Določba prejšnjega odstavka se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo v skladu z 207. členom tega zakona še eno leto po prenehanju funkcije.

ZDR-1, 207. člen (varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina)

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 112. členom tega zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

(2) Sindikalnemu zaupniku iz prejšnjega odstavka zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

(3) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

2.5. Izvajanje kolektivne pogodbe

81. člen

(stroški za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe)

Stroške usklajevanja in izvajanja te kolektivne pogodbe pokrivajo delodajalci, ki zaposlujejo delavce, v pavšalnem znesku 4,00 EUR na zaposlenega delavca letno. Sredstva delodajalci nakazujejo enkrat letno ob izplačilu plač za mesec maj, in to 2,00 EUR na račun Sindikata obrti in podjetništva Slovenije, in 2,00 EUR na račun Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ.

Komentar:

Pogodbeni stranki sta se dogovorili, da delodajalci pokrivajo stroške usklajevanja in izvajanja KPOP za delavce, ki jih zaposlujejo in sicer v skupnem znesku 4,00 EUR na zaposlenega letno. Sredstva se nakazujejo enkrat letno ob izplačilu plač za mesec maj za tekoče leto in sicer:

- 2 EUR na račun ZDOPS in
- 2 EUR na račun SOPS.

Zavezanci za plačilo prispevka so člani ZDOPS in/ali člani OZS.

2.6. Prehodne in končne določbe

82. člen

(uveljavitev normativnih določb te kolektivne pogodbe)

Z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba prenehajo veljati določbe Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/12).

Komentar:

Ta kolektivna pogodba se prične uporabljati s 1.1.2014. Stara Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS, št. 73/08, 55/10, 100/11 in 99/12) se je uporabljala do vključno 31.12.2013. Vse pravice in obveznosti ter eventualne medsebojne terjatve med delavcem in delodajalcem, ki jih zavezuje ta kolektivna pogodba, se urejajo tako, da se do vključno 31.12.2013 uporablja Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS, št. 73/08, 55/10, 100/11 in 99/12). Od 1.1.2014 se uporablja Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS, št. 92/13).

83. člen

(sklenitev in uporaba kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta stranki kolektivne pogodbe. Uporabljati se začne 1. 1. 2014.

Ljubljana, dne 23. oktobra 2013

Podpisnik delodajalcev
Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ
Milan Škapin I.r.

Podpisnik delojemalcev
Sindikat obrti in podjetništva Slovenije
Peter Jančar I.r.

Skladno z 27. členom Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP, Uradni list RS, št. 43/06) Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Celovška 71, 1000 Ljubljana

PRISTOPA

h Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo (Ur. L. RS, št. 92/2013).

Ljubljana 31.1.2014

Obrtno- podjetniška zbornica Slovenije
Branko Meh I.r.

Z pristopom soglašata .
Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, Ljubljana
Milan Škapin I.r.

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije
Peter Jančar I.r.