

KOMENTAR

k novim kolektivnim pogodbam dejavnosti

Normativni del, predsednica SKEI Slovenije, Lidija Jerkič univ. dipl. prav.

**Plačni in obligacijski del, sekretar SKEI Slovenije za KP in plačni sistem,
Bogdan Ivanovič**

Januar 2007

STVARNA VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB

*(Kolektivna pogodba za elektroindustrijo (Ur.l.RS, št. 108/05); Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo (Ur.l.RS, št. 108/05); Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarne (Ur.l. RS, št. 14/06) – v nadaljevanju **kolektivna pogodba dejavnosti**)

Vidikov veljavnosti kolektivnih pogodb je več: krajevna, stvarna, osebna, časovna. Povedo nam, za katero območje, katere delodajalce, katere delavce in za koliko časa kolektivna pogodba velja.

Sklepanje, stranke, vsebino in druge določbe zaenkrat še veno ureja stari Zakon od delovnih razmerjih, ki je veljal pred uveljavitvijo novega 1.1.2003. Ker pa se v letošnjem letu končno pričakuje sprejem novega zakona o kolektivnih pogodbah, ki bo v celoti uredil tematiko kolektivnih pogodb in kolektivnega dogovarjanj, se na tem mestu v to vsebino ne bom spuščala.

Stvarna veljavnost treh navedenih kolektivnih pogodb dejavnosti je različna., kar pomeni, da vsaka od kolektivnih pogodb velja za drugačen krog delodajalcev. Zaenkrat je ta veljavnost, poleg različnih tarifnih prilog, edina razlika med podpisanimi kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki jih obravnavamo. S časom bodo razlike verjetno večje in pogostejše, saj bodo od zdaj naprej tekla pogajanja za vsako kolektivno pogodbo ločeno, vsebina kolektivnih pogodb pa bo bolj prilagojena položaju posamezne panoge. Zaenkrat pa, kot povedano, razlik še ni, razen v navedenih delih.

Kakšna je torej stvarna veljavnost? Da bi ugotovil, katera kolektivna pogodba dejavnosti velja za posameznega delodajalca, je treba poznati šifro dejavnosti, s katero je registriran delodajalec glede na dejavnost, ki jo pretežno opravlja in glede na standardno klasifikacijo dejavnosti (Ur.l. RS, št. 2/02). Nadaljnji pogoj je, da je delodajalec član Združenja pri GZS, ki je podpisalo kolektivno pogodbo oziroma član sekcije pri Združenju delodajalcev Slovenije (ZDS), ki je podpisnik kolektivne pogodbe. Članstvo družb v enem izmed združenj pri GZS je po zakonu zaenkrat še obvezno, medtem ko je članstvo v Združenju delodajalcev prostovoljno. To pomeni da:

- KP za dejavnost elektroindustrije (Ur.l. RS, št.108/05) velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov s strani GZS ali ZDS in opravljajo dejavnosti: DK/29.71 (proizvodnja električnih gospodinjskih strojev in naprav) ali DL/30,31,32,33 (proizvodnja električne in optične opreme)
- KP za kovinsko industrijo (Ur.l. RS, št.108/05) velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov s strani GZS ali ZDS in opravljajo dejavnosti: DJ/28 (proizvodnja kovinskih izdelkov), DK/29 (proizvodnja strojev in naprav, brez proizvodnje električnih gospodinjskih aparatov-DK/29.71) in DM/34,35 (proizvodnja vozil in plovil)
- KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn (podpisana, objava se pričakuje v mesecu januarju) pa velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov s strani GZS ali ZDS in opravljajo dejavnosti: DJ/27 (proizvodnja kovin in DJ/28.400 (kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin;prašna metalurgija) in DJ/36.22 (kovanci, nakit in podobni izdelki).

Pomembno se zdi opozoriti na dvoje: za delodajalca je veljavnost kolektivne pogodbe dejavnosti glede na določene kriterije (dejavnost in članstvo v posameznem združenju pri

GZS) obvezna in ni treba, da bi k njej posebej pristopal. Na drugi strani ni pomembno ali so delavci, ki so zaposleni pri tem delodajalcu, člani sindikata, niti ni ne, člani katerega sindikata so. Kolektivne pogodbe še vedno veljajo za vse zaposlene in vedno glede na dejavnost, ki jo opravlja delodajalec.

OSEBNA VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB

Osebna veljavnost je nam pove, za katere delavce velja posamezna kolektivna pogodba. Glede na določilo uvodnega člena velja kolektivna pogodba za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih zadeva stvarna veljavnost pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije in za vse delavce pri delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije. Kolektivna pogodba ne velja za poslovodne osebe in vodilne delavce razen če je tako določeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi. Kolektivna pogodba dejavnosti se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju in vaje. Določilo torej postavlja pravilo: veljavnost za vse delavce in izjemo za poslovodne in vodilne delavce.

Učence, dijake in študente izrecno omenjata npr. 50. in 51. člen, ki tudi njim priznavata pravico do povračila stroškov prehrane in prevoza na delo in z dela in pa seveda 60. člen, ki je namenjen prav njim.

V zvezi s poslovodnimi osebami naj opozorim na določilo 72. člena Zakona o delovnih razmerjih. Le-ta določa, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo drugače uredi pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. V določanju teh pravic je zakon dovolil izjemo od pravila, ki velja za ostale delavce. V preostalih določbah veljajo minimalni zakonski standardi tudi za poslovodne osebe. Ne veljajo pa standardi iz kolektivnih pogodb, ki so praviloma višji od zakonskih ali ki določajo dodatne pravice, če s pogodbo o zaposlitvi poslovodnega delavca niso posebej dogovorjeni. Zakon omenja le izjemo za poslovodne osebe, medtem ko je s kolektivno pogodb določeno, da le-ta ne velja tudi za vodilne delavce. Vodilni delavci so tisti delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve. Tudi za njih torej kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

Časovna veljavnost je opredeljena v točki D) uvodnih določb. Pogodba stopi v veljavo s podpisom pogodbenih strank, uporabljati pa se začne 8. dan po objavi v Uradnem listu R Slovenije, razen če s to pogodbo za posamezna določila ni določeno drugače. Tako je drugače določena veljavnost 1., 2., in 4. točke tarifne priloge za kolektivni pogodbi za dejavnost kovinske industrije in elektroindustrije, pa tudi že podpisane, a še neobjavljene kolektivne pogodbe za kovinske materiale in livarne. Te določbe so stopile v veljavo po dogovoru podpisnikov pravzaprav za nazaj, medtem ko so (oziroma bodo) ostale določbe stopile v veljavo 8 dan po objavi v Uradnem listu RS.

Pogodba je sklenjena za dve leti od datuma podpisa. Za kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo je ta datum 9.11.2005, za kolektivno pogodbo za kovinske materiale in livarne pa 29.12.2005. Če nobena od pogodbenih strank najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti te pogodbe pisno ne izjavi, da ne želi podaljšati njene veljavnosti, se njena veljavnost podaljša še za dve leti. Če katera od pogodbenih strank pisno izjavi, da ne želi

podaljšati veljavnosti te kolektivne pogodbe, se le-ta uporablja še eno leto od izteka njene veljavnosti. Tarifna priloga se sklene za obdobje enega koledarskega leta. Če stranki kolektivne pogodbe ne skleneta nove tarifne priloge, se njena uporaba podaljša za eno koledarsko leto.

POMEN IZRAZOV

Druga točka uvodnih določb kolektivne pogodbe dejavnosti je namenjena pojasnjevanju izrazov, ki so uporabljeni v kolektivni pogodbi dejavnosti. Nekaj teh izrazov je opredeljenih že z zakonom, nekaj pa je povsem novih definicij, ki lahko pri razumevanju določil kolektivne pogodbe veliko pomagajo. Prejšnje kolektivne pogodbe tega »slovarčka« niso vsebovale, vsaj na enem mestu ne.

Pojma delavec in delodajalec kolektivna pogodba posebej ne pojasnjuje, pri njunem opredeljevanju se sklicuje na Zakon o delovnih razmerjih. Zakon v 5. členu določa, da je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, delodajalec pa je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zakon poleg tega opredeljuje tudi manjšega delodajalca, to je delodajalca, ki zaposluje deset ali manj delavcev. Za manjšega delodajalca veljajo določena zakonske izjeme, npr. ni mu potrebno s splošnim aktom določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (2. odst. 20. člena ZDR). Seveda sta izraza delavec ali delodajalec uporabljena kot nevtralni obliki in veljata tako za moške kot za ženske, kar poudarja poleg zakona tudi 8. točka pomena izrazov.

Za gospodarsko dejavnost se po kolektivni pogodbi šteje vsaka dejavnost, ki se opravlja z namenom pridobivanja dobička in je organizirana v obliki, ki jo predvideva zakon o gospodarskih družbah. Vseeno je torej ali gre za delodajalca, ki je organiziran kot delniška družba, družba z omejeno odgovornostjo, komanditna družba, družba z neomejeno odgovornostjo... Šteje se, da gre za opravljanje dejavnosti na pridobitni način, če je subjekt statusno organiziran v obliki, katere temeljni namen je pridobivanje dobička.

Kolektivna pogodba dejavnosti posebej pojasni, da so poslovodne osebe tiste osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustrezni register. V vsakdanjem življenju jih bomo srečali pod imeni direktor, predsednik uprave, tudi poslovodja, za razliko od vodilnih delavcev, ki so opredeljeni v drugem odstavku 157. zakona o delovnih razmerjih in so delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve in jih kot take lahko določi delodajalec, niso pa poslovodne osebe.

Kadar kolektivna pogodba uporablja pojem sindikat, ima v mislih sindikate, katerih člani so delavci, zaposleni pri delodajalcu. Pri tem ni nujno, da gre za reprezentativne sindikat, razen če posamezna določba tega posebej ne zahteva.

Da bi se izognili dvoumnemu razumevanju določil kolektivne pogodbe dejavnosti, le-ta pojasnjuje izraze splošni akt in pomen povezane uporabe besed »kolektivna pogodba ali splošni akt«. Splošno pravilo, da je mogoče pri delodajalcu, pri katerem je organiziran sindikat, pravice iz delovnega razmerja urejati le s kolektivno pogodbo, določa že zakon o delovnih razmerjih v 8. členu. S splošnim aktom je mogoče urejati le izvajanje teh pravic, oziroma pravice sam, kadar ni sindikata pri delodajalcu. Tipičen splošni akt je npr. akt o sistemizaciji delovnih mest, ki ga samostojno sprejema delodajalec, potem, ko predhodno pridobi mnenje sindikata in ga tudi obravnava. Na drugi strani je urejanje delovnega časa, dopustov, plač, nadomestil... tipična vsebina podjetniške kolektivne pogodbe in jo ni mogoče

urediti s pravilnikom, če je pri delodajalcu organiziran sindikat. Kadar kolektivna pogodba dejavnosti uporabljan izraz »kolektivna pogodba ali splošni akt« tega ni mogoče razlagati tako, da se lahko določena pravica uredi bodisi s kolektivno pogodbo ali pa s splošnim aktom, temveč je to treba razlagati v smislu prej povedanega: s kolektivno pogodbo, če je organiziran sindikat, kadar pa sindikat ni organiziran ali pa gre za t.i. organizacijski predpis, potem pa s splošnim aktom.

Tudi v zvezi s pojmom delovne dobe pri zadnje delodajalcu v 11. točki pomena izrazov najdemo pomembno razlago: v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se v to dobo šteje vsa delovna doba, pridobljena pri zadnjem delodajalcu, pri delodajalcih, ki so z njim kapitalsko povezani z večinskim deležem, pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in za prevzete delavce delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti. Pri tem je nepomembno, ali je taka delovna doba prekinjena ali neprekinjena. Na primer: delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen 10 let, zamenja zaposlitev. Po 5 letih zaposlitve pri delodajalcu B se vrne k delodajalcu A. Delodajalec A mu po 6 letih dela odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V takem primeru se delavcu šteje kot delovna doba pri zadnjem delodajalcu vseh 16 let (10+6) in ne le zadnjih 6 let, kar je pomembno npr. za določanje odpovednih rokov in odpravnine.

Kolektivna pogodba dejavnosti ne pozna več izraza izhodiščna plača. Uvaja nov izraz **najnižja osnovna plača**, ki predstavlja najnižjo osnovno plačo za posamezni tarifni razred. Najnižjo osnovno plačo se določajo s kolektivnimi pogodbami, medtem ko se osnovno plačo delavca določi s pogodbo o zaposlitvi. Osnovna plača delavca, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, mora biti seveda dogovorjena v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, ki pri tem predstavljajo minimalne standarde. Več o pojmi, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, si bomo ogledali, ko bodo na vrsti določbe s tega področja.

Sindikalnega zaupnika opredeljuje že zakon o delovnih razmerjih, ki v 208. členu določa, da sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo pri delodajalcu zastopal. Že zakon torej dopušča možnost bodisi imenovanja bodisi izvolitve, pri čemer za SKEI velja načelo volitev in ne imenovanja. Kolektivna pogodba dodatno opredeljuje, da gre za osebo, ki je zaposlena pri delodajalcu in da mora sindikat o njeni izvolitvi pisno obvestiti delodajalca. To obvestilo je pomembno, namen obvestila pa je ne le, da je delodajalec seznanjen z dejstvom, da je pri njem organiziran sindikat in kdo ga predstavlja, temveč tudi, da je sindikalnega zaupnika **velja delovnopravna imuniteta**. Brez tako imenovanega »notifikacijskega obvestila«, ki ga predvideva 2. odstavek 38. člena kolektivne pogodbe ni delavnopravne imunitete! Posebna točka pomena izrazov je namenjena sindikalnim funkcionarje. Pojem **sindikalni funkcionar** je širši od pojma sindikalnega zaupnika, saj je tudi sindikalni zaupnik sindikalni funkcionar. Tudi sindikalni funkcionar v smislu te kolektivne pogodbe je oseba, ki je zaposlena pri delodajalcu, vendar pa je izvoljena oziroma imenovana s strani organa sindikata v organe sindikatov na državnem, panožnem in regijskem ali območnem nivoju, ali pa je pridobila status zunanjega sindikalnega pooblaščenca, kar dokazuje z ustreznim dokumentom. Pomembno je še, da ta oseba opravlja svoje delo nepoklicno. V povezavi s 36. členom kolektivne pogodbe ji pripada letno za sodelovanje v višjih oblikah sindikalne organiziranosti **ustrezno število plačanih dni**, po 2. odstavku 39. člena pa tudi delovnopravna imuniteta. Status zunanjega sindikalnega pooblaščenca, ki je omenjen v pojasnil, imajo v SKEI zunanji sindikalni zaupniki, ki jih imenuje sindikalna podružnica, kadar ne izvolijo predsednika izmed sebe, predvsem pa skupina posebnih pooblaščenecv, imenovana s strani izvršnega odbora SKEI po 41. členu statuta SKEI. Pogoj za pridobitev statusa posebnega pooblaščenca je posebej opravljen

program izobraževanja in izpit, prejmejo pa tudi posebno izkaznico, s katero se lahko izkažejo. Posebni pooblaščenec tudi ni nujno hkrati sindikalni zaupnik ali sindikalni funkcionar. Lahko pa je vse troje.

Glede na to, da je v tarifnem delu kolektivne pogodbe nekajkrat omenjena »**uredba**« je v pojasnilu pojmov opisano, za katero uredbo gre. To je (trenutno) uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur.l. RS, 142/04 in 60/05) oziroma vsakokratna veljavna uredba, glede na to, da se zaradi vsebine, ki jo ureja, pogosto spreminja. Pojasnjen je tudi **javni prevoz**, pojasnilo pa je povzeto po uredbi. Javni prevoz je tisti prevoz, ki je pod enakimi pogoji dostopen vsem uporabnikom prevoznih storitev in se izvaja v komercialne namene, razen prevoza, ki se opravlja z osebnim ali s kombiniranim vozilom. Prevoz torej, ki ga organizira delodajalec le za svoje zaposlene, ni javni prevoz, kar je v določenih primerih pomembno (npr. 6. točka tarifne priloge kolektivne pogodbe dejavnosti).

V 3. točki poglavja pomen izrazov je izrecno zapisano, da določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde. S podjetniško kolektivno pogodbo, splošnim aktom ali s pogodbo o zaposlitvi tako ni mogoče določiti manj pravic, kot jih določa ta kolektivna pogodba. Če je z drugim pravnim aktom določenih

manj pravic, se uporabljajo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti neposredno. Pri tem je treba upoštevati tudi 7. člen zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon in pa 30. člena zakona o delovnih razmerjih, ki določa: Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe. **Vsi minimalni standardi so tudi sodno iztožljivi.**

TARIFNI RAZREDI IN RAZVRSTITEV DELOVNIH MEST OZ. VRSTE DEL

Kolektivna pogodba ima nekoliko nenavaden začetek. Kar v 1. členu naletimo na **tarifne razrede in delovna mesta oziroma vrste del** (v nadaljevanju »dela«). Razlog je v tem, da kolektivna pogodba dejavnosti po sklopih sledi Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, ki je prva uporabila tak način. Zato se je člen, ki je prej domoval v tarifnem delu, preselil na sam začetek pogodbe. Tudi v pogajanjih je pokazal, da njegova vsebina ni kar tako, saj je zahteval kar nekaj usklajevanj in pogajanj, skoraj pa je botroval tudi prekinitvi pogajanj. Vsebino člena je treba obravnavati skupno z 10. točko pojasnila izrazov, ki opredeljuje pojem vrsta del. Kot vrsto del je šteti **sklop nalog in opravil**, za katerih opravljanje se sklepa pogodba o zaposlitvi. Te naloge in opravila so sorodne narave in na enak način prispevajo k izvajanju poslovnih funkcij pri delodajalcu. Za njihovo izvajanje je potrebna podobna smer in stopnja predhodne izobrazbe in (ali) znanja, spretnosti in usposobljenosti, pridobljene v sistemu strokovnega usposabljanja v podjetju. V kolikor se pri delodajalcu sklepajo pogodbe o zaposlitvi za delovna mesta in ta pojem pri delodajalcu ni drugače opredeljen, se šteje, da za pojem delovno mesto velja enaka definicija, kot za vrsto del po tej pogodbi. Kaj to dejansko pomeni? Pomeni, da pojem **vrsta del in pojem delovno mesto nimata enake vsebine**. Praviloma je delovno mesto ožji pojem od pojma vrste del in v praksi tudi bolj običajno v uporabi. Pojem vrsta del lahko združuje hkrati več delokrogov, ki bi bili lahko razdeljeni na več delovnih mest, za vse pa se predpostavlja, da delavec izpolnjuje pogoje za njihovo opravljanje.

Kolektivna pogodba določa IX. tarifnih razredov glede na zahtevnost del in glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v splošnem aktu delodajalca. Splošni akt, ki ga omenja kolektivna pogodba dejavnosti je splošni akt iz 20. člena zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. To ne velja le za manjše delodajalce, torej tiste, ki zaposlujejo manj kot 10 delavcev. Zakon tudi zahteva, da mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene ali zahtevane pogoje s strani delodajalca. Ti morajo biti tudi objavljeni. Akt o katerem je govora, poznamo najpogosteje pod imenom **akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest**. Gre torej za vrsto splošnega akta, katerega sprejem je v pristojnosti delodajalca in ki vsebuje pogoje za opravljanje dela na posameznem delu. Ker gre za splošni akt seveda ne sme urejati pravic delavcev, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami (8.čl. zakona o delovnih razmerjih), če je pri delodajalcu organiziran sindikat. Določila o plačah zato v ta akt ne sodijo. Zagotovo pa v ta akt sodi katalog del pri delodajalcu, zahtevana strokovna izobrazba (poklicno znanje, delovna doba, delovne izkušnje, dodatna znanja ipd.), opis dela (značilnosti, vsebina, način dela); odgovornost (za cilje, sredstva, varnost pri delu, razvoj ipd.) ter napor in vplivi okolja (fizični, psihični). Ta akt je podlaga za kasnejše vrednotenje del in razvrščanje v tarifne razrede.

V tarifne razrede razvrščajo dela (in ne delavci!) glede na zahtevnost del in predvsem glede na strokovno izobrazbo, ki se po splošnem aktu delodajalca za ta dela zahteva. Pri tem je pomembno vedeti, da delodajalec samostojno odloča o pogojih, ki jih bo za opravljanje določenih del zahteval, da pa mora seveda po tem, ko je take ali drugačne pogoje predpisal, le-te tudi upoštevati. Kolektivna pogodba dejavnosti ob tarifnih razredih primeroma navaja, kateri dela se razvrščajo v posamezne tarifne razrede. Ne bo odveč ponoviti, da kriterij razvrščanja delovnih mest v tarifne razrede ni strokovna izobrazba delavca, ki dela opravlja, temveč strokovna izobrazba, ki se za dela zahteva. V tarifne razrede se razvrščajo dela, na opravljanje del pa delavci. **Plača delavca, na primer, ki opravlja dela, za katera nima ustrezne strokovne izobrazbe, zato ne more biti nižja, kot je plača, ki je določena za ta dela.**

Pred sprejemom oziroma spremembo akta je delodajalec dolžan pridobiti in obravnavati mnenje sindikata in se do njega opredeliti. Sindikat mora mnenje podati v roku 8 dni (8. člen zakona o delovnih razmerjih). Pri sprejemanju tega akta opozorimo še na vlogo sveta delavcev. Gre za kadrovsko vprašanje iz 94. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, za katerega je predvideno skupno posvetovanje.

Tipična dela, ki spadajo v posamezne tarifne razrede so naštet v prilogi št. 2 h kolektivni pogodbi dejavnosti. Dela pri posameznem delodajalcu ne morejo biti razvrščena v nižje tarifne razrede, kot je v prilogi določeno. Ker vseh del ni mogoče zajeti s kolektivno pogodbo dejavnosti, je v 3. členu določeno, da se v primeru dvoma pri razvrščanju del v tarifne razrede uporabljajo veljavni šifrant poklicev, s čemer je mišljena Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije poklicev.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je v 7. členu dopustila možnost, da se v kolektivnih pogodbah dejavnosti tipična delovna mesta razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za to razvrščanje so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napor in težje delovne razmere. Vzpostavljane plačilnih razredov je pri delodajalcu lahko tudi podlaga za napredovanje delavcev. Napredovanje z vidika delavca je motivacija za boljše delo, povečanje delovnih učinkov in

izpopolnjevanje, predpostavlja pa tudi boljšo plačo. Kriteriji, ki se upoštevajo za napredovanje, so zlasti: višja stopnja izobrazbe od predvidene, daljša delovna doba, več funkcionalnih znanj glede na druge delavce, samostojnosti, iniciativnost, zanesljivost, delovna uspešnost itd. **Žal tega kolektivna pogodba dejavnosti ni izkoristila**, kljub večkratnim poskusom, zato v njej ostaja le osnovni sistem razvrščanja del v tarifne razrede brez plačilnih razredov. **Gotovo pa je povedano mogoče upoštevati v podjetniških kolektivnih pogodbah.**

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi je podnaslov kolektivne pogodbe dejavnosti, pod katerim bomo našli vrsto določil, ki se nanašajo ne le na pogodbo o zaposlitvi, temveč širše, na delovni razmerje delavca. Zato se bom v današnjem prispevku skušala omejiti le na pogodbo o zaposlitvi, torej **7. člen** kolektivne pogodbe, preostalo pa si bomo podrobneje pogledali v naslednjih nadaljevanjih.

Pogodba o zaposlitvi je nedvomno po sprejemu zakona o delovnih razmerjih pridobila povsem novo vlogo in pomen, ki se ga pogosto premalo zavedamo. Namenjeno ji je celotno poglavje zakona, ki obsega člene od 9. do 119., torej kar **100 členov**, v 12 pododdelkih, od njene sklenitve do njenega prenehanja. Razlaga vsebine, zapisane v zakonu, daleč presega namen tega članka, prav pa je, da opozorim na obsežnost zakonske ureditve. Njena izvedba, torej določba 7. člena kolektivne pogodbe dejavnosti, le dopolnjuje zakonske določbe tam, kjer je morda zakon pustil prazen prostor. Kljub vsemu pa se v celoti navajanju vsebine zakona ne morem izogniti, saj je njeno poznavanje bistveno za razumevanje določbe 7. člena kolektivne pogodbe.

S pogodbo o zaposlitvi se **sklene delovno razmerje**, pogodba pa se sklene v pisni obliki. Če pogodba ni sklenjena v pisni obliki, to ne vpliva na njen obstoj in veljavnost. To pomeni, da je pogodba veljavna tudi, če je sklenjena v ustni obliki in se izvaja. Kadar je spor o tem, ali delovno razmerje obstaja ali ne, se domneva, da delovno razmerje obstaja (seveda če obstajajo elementi delovnega razmerja). Že zakon o delovnih razmerjih v 29. členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi. Če naštejemo le nekaj najbolj pomembnih: podatki o vrsti dela, kraj opravljanja dela, določilo o tem ali gre za delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, sklenejo za polni ali krajši delovni čas, določilo o znesku osnovne plače delavca in o drugih sestavinah plače, navedba kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca... Kolektivna pogodba dejavnosti je temu dodala še **tri obvezne sestavine**: poskusno delo (če je zahtevano), tarifni in plačilni razred in znesek osnovne plače na mesec ali na uro ter način ugotavljanja delovne uspešnosti. Glede delovne uspešnosti se lahko stranki pogodbe (delavec in delodajalec) sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe ali splošni akt.

Natančneje so opredeljene tudi nekatere druge obvezne sestavine, ki jih zahteva že zakon. Tako mora pogodba o zaposlitvi vsebovati **opis dela**, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati ali pa mora biti k pogodbi priložena kopija opisa del iz splošnega akta. Ta dopolnitev ni nepomembna, če vemo, da je neopravljanje nalog iz pogodbe lahko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali celo za izredno odpoved pogodbe.

Prav tako kolektivna pogodba dejavnosti zahteva, da se mora bit **kraj dela** v pogodbi o zaposlitvi določen tako, da je opredeljen. Praviloma torej ni v skladu s kolektivno pogodbo dejavnosti, če je kraj opravljanja dela določen npr. na naslednji način: sedež delodajalca, njegove poslovne enote, delo na terenu ali v tujini. Sploh ne, kadar gre za delavca, ki svoje delo opravlja v proizvodnji. Kadar pa v pogodbi o zaposlitvi kraj opravljanja dela bo določen na opisan način, torej širše, mora pogodba vsebovati tudi določilo, da je delavec lahko v

skladu s pogodb o zaposlitvi napoten na delo v drug kraj, brez spremembe pogodbe o zaposlitvi. Dogovorjeni morajo biti tudi pogoji za tako napotitev (npr. oddaljenost, povračilo stroškov, razlogi za odklonitev...). Kaj torej, če bo kraj opravljanja določen širše, opozorila pa v pogodbi ne bo? Štelo se bo, da je kot kraj opravljanja dela dogovorjen sedež delodajalca in delavca brez spremembe pogodbe o zaposlitvi ne bo mogoče napotiti na delo v drug kraj.

Pogosto delavci z vsebino aktov, ki urejajo delovna razmerja niso seznanjeni. Zato kolektivna pogodba dejavnosti nalaga delodajalcu, da mora kolektivne pogodbe (vse, ki jih uporablja, od splošne do podjetniške) oziroma splošne akte (pravilnike, navodila, ..) **hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem**. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, tega mu delodajalec tudi ne sme odreči.

Še eno novost v primerjavi z zakonom o delovnih razmerjih najdemo v 7. členu kolektivne pogodbe dejavnosti. Gre za določitev roka, ki ga zakon ne določa. Kadar delodajalec ponudi delavcu sklenitve nove pogodbe ali spremembo stare, ima delavec **15 dni časa za odločitev**, ali ponujeno sprejema. V tem času delodajalec ne more umakniti svoje ponudbe, delavcu pa se do nje ni treba opredeliti. Šele po 15 dnevih se šteje, da ponudba ne velja več, oziroma da delavec z njo ne soglaša. Ta položaj je drugačen od tistega, ki ga predvideva zakon ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, ko ima delavec na razpolago 30 dni za sprejem ali odklonitev ponujenega.

Naj zaključim z naslednjim razmišljanjem: vse prepogosto se zaradi nepoznavanja lastnih pravic znajdemo v položaju, ki nam ni v prid. Tudi s pogodbami o zaposlitvi je tako. Marsikdo od zaposlenih svoje pogodbe o zaposlitvi ne pozna natančno, še manj pozna pravice, ki mu jih dajejo zakon in kolektivne pogodbe. Za razliko od obveznosti jih delodajalec nanje tudi ne spominja. Prav bi bilo, da se z določili, ki urejajo eno tretjino našega aktivnega življenja, seznanimo.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Delovno razmerje za določen čas natančneje ureja Zakon o delovnih razmerjih v 52. do 56. členu. Zakon o delovnih razmerjih sklepanje delovnega razmerja za določen čas uvaja **kot izjemo** od sklepanja delovnega razmerja za nedoločne čas in ne kot pravilo (žal je praksa drugačna, kajne?! Našteti je 13 primerov, ko je sklepanje delovnega razmerja po zakonu sploh mogoče. Najpogosteje uporabljen je primer **začasno povečanega obsega dela**, pogosto uporabljeni tudi nadomeščanje začasno odsotnega delavca, opravljanje sezonskega dela, sklenitev delovnega razmerja z voljenim ali imenovanim funkcionarjem in podobno. Kolektivna pogodba za manjše delodajalce (tiste z manj kot 10 zaposlenimi) ni določila izjeme, čeprav zakon to možnost daje. Torej veljajo omejitve za vse delodajalce, ne glede na število zaposlenih.

Pogodbo o zaposlitvi za določen se sklepa za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi. Ne le **s primeri**, tudi **časovno** je sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas **omejeno**. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z **istim delavcem in za isto delo**, katerih neprekinjeni čas trajanja bi bil **daljši kot dve leti (v prehodnem obdobju do 1.1.2007 tri leta)**, razen v določenih primerih, ki jih našteva zakon v 53. členu. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dve(tri)letnega obdobja. Izjemo od te časovne omejitve je določila tudi kolektivna pogodba dejavnosti v 2. odstavku 8. člena: delovno razmerje za določen čas je mogoče skleniti za dala časa, kot to določa zakon, tudi zaradi izvedbe dela, ki je projektno organizirano. **Projektno organizirano** je delo, ki je vezano na program oziroma opredelitve iz programa, ki ni stalen,

temveč je projekt, ki se samostojno začne in konča. Za projektno delo se zahtevajo določena organizacijska struktura, standardizacija postopkov priprave, izvedbe in spremljanja vsakega posameznega projekta in urejena projektna ter preostala sistemska dokumentacija (2. odstavek 8. člena kolektivne pogodbe).

Že sam zakon o delovnih razmerjih določa **sankcijo**, če je delovno razmerje za določen čas sklenjeno v nasprotju z zakonom. Naj še enkrat omenim, da tu ne gre le za kršitev dolžine sklepanja (dve oziroma tri leta), predvsem gre za kršitve primerov, ki jih določa zakon. Posebej razlog začasno povečanega obsega dela je pogosto neobstoječ, saj je povečanja dela lahko začasno, za mesec, dva, včasih tudi pol leta, izjemno redko pa leto ali dve. Zakon zato v 54. členu določa, da se **šteje, da je delavec sklenil delovno razmerje za nedoločen čas**, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z zakonom (torej ne obstajajo pogoji za njeno sklenitev) ali če ostane delavec na delu tudi po preteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata delavec in delodajalec enake obveznosti in pravice kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, značilno pa je seveda, da s pretekom delovnega razmerja za določen čas (navadno datum sklenitve ali datum vrnitve delavca ali dokončanje dela), delavec ni upravičen do odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, tudi ni odpovednega roka in ni razlogov, ki bi tako delovno razmerje podaljševali (npr. bolniška odsotnost ob preteku delovnega razmerja le tega ne podaljša). Vse to so hkrati tudi razlogi za »popularnost« teh delovnih razmerij, kljub temu, da bi bilo mogoče trditi, da jih je vsaj pol sklenjenih **v nasprotju z zakonom**. Kolektivna pogodba dejavnosti je v pomoč reševanju problematike sklepanja delovnih razmerij predvidela **skupni organ**, ustanovljen pri delodajalcu in sestavljen na paritetni način (enako število predstavnikov delodajalca in sindikata), ki naj bi bil ustanovljen **v 90 dneh** od uveljavitve pogodbe. Njegova naloga je spremljanje sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas glede razlogov in **oblikovanje predlogov** za sprejem ukrepov, ki bodo omogočali sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, posebej z delavci, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas sklenjeno že več kot eno leto. Iniciativa za ustanovitev in začetek dela tega organa (komisije, skupine, odbora...) je lahko na katerikoli strani, zagotovo pa bi jo moral delodajalcu posredovati sindikat, če do sedaj sistem spremljanja delovnih razmerij za določen čas pri delodajalcu še ni stekel.

Pa še ena iz sodnih virov:

»Če delovno razmerje že od vsega začetka ni bilo zakonito sklenjeno za določen čas, ali je do tega prišlo pri eni od vmesnih pogodb o zaposlitvi za določen čas, se šteje, da je bilo delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas in lahko preneha le zaradi razlogov, ki so v zakonu določeni za prenehanje takšnega delovnega razmerja. To lahko delavec uveljavlja tudi v primeru veriženja delovnih razmerij za določen čas, vse do poteka roka za sodno varstvo v zvezi z zadnjo pogodbo o zaposlitvi za določen čas (če se na ta dejstva delavec izrecno sklicuje).« (Sklep višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 388/2004)

LETNI DOPUST

Zakon o delovnih razmerjih letni dopust ureja v členih 159 do 167. V teh členih je določeno minimalno trajanje letnega dopusta, pravila glede določanja in trajanja letnega dopusta, pravica do sorazmernega dopusta, način izrabe letnega dopusta, pa tudi neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta. Dodatno zakonsko materijo dopolnjuje kolektivna pogodba dejavnosti.

Osnova za odmero dopusta ni več 20 delovnih dni, kot je bilo to zapisano v prejšnji kolektivni pogodbi pač pa 4 tedne, tako kot minimalno trajanje določa zakon o delovnih razmerjih in sicer ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število, ki je v primeru kolektivne pogodbe osnova, h kateri se prištevajo dnevi na podlagi ostalih kriterijev, je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Pri določanju dolžine letnega dopusta se v skladu s kolektivno pogodbo dejavnosti upoštevajo kriteriji delovne dobe delavca, pogoji dela in socialno – zdravstveni kriteriji. Delodajalec lahko v podjetniški kolektivni pogodbi ali s splošnim aktom določi še druge primere, v katerih bo delavcem povečal letni dopust (strokovna zahtevnost del, socialno-zdravstveno stanje delavca in njegove družine,....)

Za delovno dobo nad 5 let delodajalec določi povečan dopust s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, in sicer najmanj 1 dan letnega dopusta za vsakih dopoljenih 5 let delovne dobe. Ti dodatni dnevi delavcu pripadajo tudi po 30, 35 ali 40 letih delovne dobe. Pogosto namreč podjetniške kolektivne pogodbe prenehajo z dodajanjem dni letnega dopusta na podlagi tega kriterija že pri 30 letih delovne dobe, kar ni pravilno. Kot delovno dobo je treba šteti skupno delovno dobo, ne le delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Kriteriji pogojev dela se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu ob upoštevanju ocene tveganja. Teh dni glede na posebnosti posameznih poklicev in delovnih mest s kolektivno pogodbo dejavnosti ni mogoče določiti. Na podlagi kriterijev dela neposredno po kolektivni pogodbi dejavnosti pripada nočnemu delavcu 2 dni letnega dopusta, delavcu, ki dela v turnusu pa pripada 1 dan letnega dopusta. Nočni delavec je opredeljen z zakonom o delovnih razmerjih, delo v turnusu pa je opredeljeno s pogodbo o zaposlitvi.

Dodatni dnevi letnega dopusta pripadajo delavcu tudi na podlagi socialno-zdravstvenih kriterijev. Pravico do povečanega letnega dopusta od 3 do 5 dni imajo delavci z najmanj 60-odstotno telesno okvaro, delovni invalidi, delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo in delavci, ki so dopolnili najmanj 50 let starosti. Slednji imajo pravico do povečanega letnega dopusta od 1 do 5 dni. Konkretno število dni se opredeli na podjetniški ravni s podjetniško kolektivno pogodbo (pri delodajalcu, kjer je organiziran sindikat) ali s splošnim aktom (pri delodajalcu, kjer sindikat ni organiziran). Posebej naj opozorim, da je dodatni letni dopust določen že za delavce, ki so dopolnili 50 let (moške in ženske) in ne šele za delavce, starejše od 55 let, oziroma delavke, starejše od 52 let v letu 2006. Starejšim delavcem že zakon o delovnih razmerjih v 159. členu neposredno določa pravico do dodatnih 3 dni letnega dopusta. Ob teh kriterijih je treba seveda upoštevati še zakonske kriterije: dodaten dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, dodatnih 7 dni za mlade delavce.

Povsem novo je določilo kolektivne pogodbe dejavnosti, ki omejuje zgornjo višino letnega dopusta. Letni dopust delavca po zakonu in po kriterijih kolektivne pogodbe dejavnosti skupaj ne presega 35 delovnih dni, oziroma 37 delovnih dni za nočnega delavca, če ni drugače določeno s pogodbo o zaposlitvi. To določilo pomeni, da se delavcu pri odmeri dopusta upoštevajo vsi kriteriji iz zakona in kolektivnih pogodb, upravičen pa je do izrabe le 35 oziroma 37 delovnih dni. Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se povečanje upošteva pri odmeri v tekočem letu.

Kolektivna pogodba širi tudi pravico iz 2. odstavka 165. člena zakona o delovnih razmerjih, s tem da določa, da ima delavec pravico trikrat med letom po en dan letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti neposrednega vodjo najkasneje en dan pred nastopom dopusta. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Posebno pozornost je treba nameniti drugemu stavku 7. točke 22. člena. Le ta določa, da ob uveljavitvi te pogodbe delavci ohranijo število dni letnega dopusta po odmeri za leto 2005 po kriterijih iz kolektivnih pogodb oziroma aktih delodajalca. Najprej je treba ponoviti splošna pravila: sprejem in uveljavitev kolektivne pogodbe dejavnosti neposredno ne razveljavlja podjetniških kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca. Če je letni dopust z njimi določen ugodneje, seveda veljajo še naprej ugodnejše pravice! Primer: če je s podjetniško kolektivno pogodbo določeno, da delavcu, starejšemu od 50 let pripada 5 dni dodatnega dopusta, potem se v letošnjem letu to ni spremenilo. Šele ko bo spremenjena podjetniška kolektivna pogodba, bo veljala tudi drugačna ureditev. Nadalje je treba upoštevati 49. člen zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi, ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca. Čeprav redko, je mogoč primer, da so kriteriji dogovorjeni s pogodbo o zaposlitvi (posebej, če delodajalec drugih aktov nima). Tudi v tem primeru se ni nič spremenilo. Prav posebej pa je treba poudariti, da določilo 7. točke 22. kolektivne pogodbe dejavnosti člena pomeni ohranitev pravic delavcem na ravni, ki je bila določena z odmero letnega dopusta za leto 2005. Delavci, ki jim je bil odmerjen letni dopust za leto 2005 zaradi sprememb določil kolektivne pogodbe dejavnosti tako ne smejo izgubiti nobenega dneva letnega dopusta, ki so ga pridobili na podlagi določil kolektivnih pogodb ali splošnih aktov v letu 2005. Pri tem seveda ni pomembno, na podlagi katere kolektivne pogodbe (splošne, dejavnosti, podjetniške), saj so bile ob odmeri dopusta za leto 2005 v veljavi vse. Določila nove kolektivne pogodbe dejavnosti začnejo v skladu z 72. členom kolektivne pogodbe dejavnosti veljati šele s 1.1.2006, torej bodo morebitnega krajšega dopusta deležni šele delavci, ki se bodo zaposlili po tem datumu.

Kako torej odmeriti dopust z leto 2006? Po kriterijih iz zakona, kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetniške kolektivne pogodbe (ali splošnega akta). V primeru, da je odmerjen letni dopust za leto 2006 nižji od odmerjenega dopusta za leto 2005, delavcu pripada letni dopust v trajanju, ki mu je bil odmerjen za lansko leto. Če pogledamo nekaj primerov: (1) Delavec je v lanskem letu pridobil 5 dni letnega dopusta, ker je dopolnil 50 let. V letošnjem letu jih bo tudi ohranil. Ne bo pa nujno pridobil te pravice tisti, ki bo 50 let dopolnil letos, seveda ob predpostavki, da mu te pravice ne daje podjetniška kolektivna pogodba. Lahko bo pridobil le ena dan.

(2) Delavec je imel v lanskem letu pravico do 39 dni letnega dopusta – ohranil ga bo tudi letos; delavec, ki ga je imel lansko leto 34 dni, letos pa je na podlagi kriterijev pridobil še 5 dni, ga bo lahko izrabil le 35 (če ni nočni delavec – potem 37).

(3) drugačen pa je naslednji primer: delavec je imel 2 dneva letnega dopusta za otroka, mlajša od 15 let, letos sta starejša. Te dneve bo izgubil, saj varovanje pridobljenih pravic velja le za primere, ko se pravice znižujejo oziroma urejajo drugače zaradi spremenjene kolektivne pogodbe dejavnosti.

DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA, NADURNO DELO

Določila členov 17 do 21 kolektivne pogodbe dejavnosti predstavljajo bolj podrobno urejanje določil zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na odmor, dnevni in tedenski počitek in delovni čas nočnega delavca oziroma delovni čas v primerih neenakomerne razporeditve inčasne prerazporeditve delovnega časa. Ustrezno podlago najdemo v 151., 154.-156. in v 158. členu zakona o delovnih razmerjih. Zakon določa, da ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Kadar dela delavec v neenakomernem aličasno prerazporejenem delovnem času, se odmor določi sorazmerno dolžini delovnega časa: torej delavec, ki dela 10 ur ima poleg 30 minut pa najmanj 15 dodatnih minut odmora med delom. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Odmor se seveda všteva v delovni čas. Kolektivna pogodba dejavnosti je podrobneje določila, da delavcu, ki ima sklenjeno delovno razmerje z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa za manj kot polovico delovnega časa, pripada odmor med delom v sorazmerju s prisotnostjo na delu (torej manj kot 30 minut) Vsem drugim pa, katerih prisotnost je polovico delovnega časa ali več, pripada torej celoten odmor v trajanju 30 delovnih dni.

Določilo 151. člen zakon o delovnih razmerjih določa, da delovni čas nočnega delavca, v obdobju 4 mesecev ne sme trajati več kot osem ur na dan. Kolektivna pogodba dejavnosti v skladu z zakonom dopušča, da taka omejitev velja kot povprečna omejitev v 6 in ne le v štirih mesecih. Ravno tako je kolektivna pogodba dejavnosti uporabila možnost, ki jo daje zakon in določila, da mora povprečni delovni čas v dvanajstih mesecih znašati 40 ur na teden. To konkretno npr. pomeni, da delavec lahko določeno obdobje, upoštevajoč določila zakona o odmorih in počitkih seveda, dela več kot 40 ur, določeno obdobje pa manj, v povprečju pa ne več kot 40 ur tedensko. O tem je bilo nekaj povedanega že v enem od prejšnjih sestavkov, ko smo si pogledali določbo 14. člena kolektivne pogodbe dejavnosti.

Zakon v zvezi s počitkom med zaporednima delovnima dnevnoma določa, da mora tak počitek trajati nepretrgoma najmanj 12 ur., izjemoma, kadar je delavčev delovni čas neenakomerno aličasno prerazporejen, pa najmanj 11 ur. Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni poleg pravice do dnevnega počitka še pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kašen drug dan v tednu. Kolektivna pogodba je k temu dodala, da se v primeru izmenskega dela ali pa v primeru, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, kontinuirano zagotavljanje dela oziroma v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela, dnevni in tedenski počitek kot ga zagotavlja zakon, lahko zagotovi v obdobju, ki ni daljše od 6 mesecev.

Vsa omenjena »povprečna« trajanja v zgornjem sestavku so nedvomno prispevek delavcev k fleksibilnosti delovnega časa, ki je v zadnjih obdobjih tako opevana s strani delodajalcev. Ob upoštevanju možnosti, ki jih ima delodajalec v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in kolektivno pogodbo je delavec praktično kadarkoli na razpolago delodajalcu in marsikje se že dogaja, da delavci pravzaprav več dan v naprej ne vedo več kdaj in koliko časa bodo delali. Zato so v tem delu skoraj nerazumljive zahteve delodajalcev, po večji fleksibilnosti delovnega časa.

SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA, PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE, POSKUSNO DELO

V prejšnjem delu komentarja smo preskočili nekaj členov kolektivne pogodbe, ki jih bomo skupaj pregledali danes. Gre za določila 5., 6. in 9. člena kolektivne pogodbe o sklepanju delovnega razmerja, prednostni pravici do zaposlitve in poskusnem delu. Peti člen kolektivne pogodbe dejavnosti se pravzaprav omejuje na enega od vidikov sklepanja delovnega razmerja in sicer pogoje za sklenitev in pomeni konkretizacijo 19. in 20. člena zakona o delovnih razmerjih. Povsem splošna je določba, da delavec sklene delovno razmerje v skladu z zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Ta splošna določba se nanaša na vsa določila, ki urejajo sklepanje delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi, ne le na pogoje (npr. objava delovnega mesta, posebnosti za delovno razmerje za določen čas, izobrazba, posebni in drugi pogoji..) Delavec mora za sklenitev pogodbe o zaposlitvi izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene, oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu z zakonom objavljene pogoje za opravljanje dela (20. člen Zakona o delovnih razmerjih). Splošna pogoja za sklenitev delovnega razmerja sta dopolnjenih 15 let starosti in splošna zdravstvena sposobnost delavca. Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja so lahko določeni z zakonom (npr. strokovna izobrazba za sodnike), kolektivnimi pogodbami ali splošnimi akti delodajalca (npr. aktivno znanje tujega jezika, posebna dodatna znanja – delo z računalnikom). S kolektivno pogodbo dejavnosti je določeno da morajo biti delovne izkušnje, če jih od delavca zahteva delodajalec, določene v splošnem aktu delodajalca. Praviloma je to akt o sistemizaciji delovnih mest. Koliko let delovnih izkušenj bo delodajalec določil za posamezna dela, je prepuščeno njegovi presoji, upoštevajoč zahtevnost del. Gre za delovne izkušnje, ki jih kandidat pridobi v stroki na enakih ali podobnih delih in nalogah. Kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja je lahko določena tudi konkurenčna klavzula, ki jo sicer ureja le zakon o delovnih razmerjih. Ne bo odveč ponoviti, da mora biti konkurenčna klavzula, ki predstavlja prepove konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, biti dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi v pisni obliki. Če ni dogovorjena v pisni obliki, se šteje, da sploh ni dogovorjena. Dogovori se lahko najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, dogovorjeno pa mora biti tudi nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, torej znesek, ki ga je delodajalec dolžan izplačevati delavcu po prenehanju pogodbe zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule.

V 6. členu kolektivne pogodbe je določena prednostna pravica do zaposlitve delavca, ki mu je delovno razmerje prenehalo pri delodajalcu iz poslovnih razlogov. Določba je izpeljava 102. člena zakona o delovnih razmerjih, ki odloča tako obveznost delodajalca v roku enega leta po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Obveznost delodajalca je razširjena v tej smeri, da je dolžan delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga pisno obvestiti na njegov zadnji naslov o objavi potreb po novem delavcu na Zavodu za zaposlovanje. Pomembno je torej, da delavec še eno leto po prenehanju pogodbe delodajalcu sporoča morebitne spremembe naslova bivanja, saj bo le tako lahko prejel obvestilo. Poleg tega kolektivna pogodba dejavnosti določa tudi, da takšna prednostna pravica velja tudi za zaposlovanje delavcev pri delodajalcu, ki nadaljuje poslovanje s sklenjeno prisilno poravnava v stečaju ali pri delodajalcu, ki je kupil premoženje prejšnjega delodajalca v stečaju ali likvidacijskem postopku. Določilo kolektivne pogodbe je torej precej širše od določbe zakona. Prednostna pravica do zaposlitve se seveda lahko uporabi le v primeru, če delavec izpolnjuje pogoje za zaposlitev.

Še nekaj besed o poskusnem delu, o katerem govori 9. člen kolektivne pogodbe dejavnosti. Osnovo ponovno najdemo v zakonu o delovnih razmerjih, ki kot maksimalno trajanje

poskusnega dela določa 6 mesecev. S kolektivno pogodbo dejavnosti je ta rok nekoliko razdeljen in sicer v odvisnosti od stopnje izobrazbe, ki se zahteva za posamezna dela. Zakon določa tudi, da se v času trajanja poskusnega dela delavcu ne sme odpovedati pogodba o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Neuspešno opravljeno poskusno delo je na drugi strani razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tudi delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v času trajanja poskusnega dela in sicer s sedemdnevni odpovedni rokom. Kolektivna pogodba dejavnosti določa trajanje poskusnega dela v razponu od 1 do največ 6 mesecev. Zahteva tudi, da je delavec seznanjen z načinom spremljanja poskusnega dela in sicer pred nastopom dela. Delavec mora biti z oceno o opravljenem poskusnem delu seznanjen 3 delovne dni pred iztekom poskusnega dela, sicer se šteje, da je poskusno delo uspešno opravil.

POSTOPEK UGOTAVLJANJA ZNANJA IN ZMOŽNOSTI ZA OPRAVLJANJE DEL IN POSTOPEK UGOTAVLJANJA PRIČAKOVANIH REZULTATOV DELA

Določila 10. člena kolektivne pogodbe dejavnosti se uporabljajo za ugotavljanje odpovednega razloga nesposobnosti v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. Gre za vrsto redne odpovedi v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela, določenega z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona. Zaradi tega delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih delovnih obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Dolžnost delodajalca je preveriti, ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitve nove pogodbe. V kolikor te možnosti ni, delavcu preneha delovno razmerje, ima pa pravico do odpovednega roka in odpravnine.

Člen se uporablja v dveh postopkih: postopku ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopku ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela. En ali drug postopek je mogoče začeti le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu. Šele na podlagi tako zbrane dokumentacije se delavca povabi na razgovor, na katerem se delavec lahko izjasni glede zbrane dokumentacije in njeni vsebini. Dokumentacijo mu mora delodajalec vročiti tri dni pred napovedanim razgovorom. Hkrati z vabilom na razgovor bo delodajalec delavcu posredoval tudi obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan o nameravani odpovedi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec, če delavec tako zahteva. Sindikat mora podati mnenj v roku 8 dni, sicer se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Razgovoru sledi obdobje, ko bo delodajalec spremljal delo delavca. Z zbrano dokumentacijo se postopek torej formalno začne, sledi mu razgovor, nato pa spremljanje delavca, ugotavljanje znanja in zmožnosti oziroma pričakovanih rezultatov dela. Delo delavca je treba spremljati najmanj 20 delovnih dni. Po končanem postopku spremljanja dela delavca, delodajalec izdela pisno oceno in poročilo o ugotovljenih rezultatih, ki se vroči delavcu skupaj z odločitvijo delodajalca. Odločitev delodajalca bo lahko bodisi, da postopek ustavi, lahko pa bo s postopkom nadaljeval in delavcu v skladu z zakonom o delovnih razmerjih odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, oziroma, če drugega dela nima, samo odpovedal pogodbo.

Razlog nesposobnost je treba razlikovati od krivdnega razloga, saj delavec ni kriv za stanje, ki je nastopilo, pač pa nalog glede na svoje lastnosti in zmožnosti ter strokovnost ne zmore več opravljati. Ta razlog tudi ni enak razlogu invalidnosti, ki je urejen kot odpovedni razlog v zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Poudariti je treba tudi, da mora nesposobnost delavca dokazati delodajalec in to s konkretnimi, ne zgolj splošnimi trditvami.

Delavec, ki mu preneha delovno razmerje iz razloga nesposobnosti in mu ni ponujena druga ustrežna zaposlitev, je upravičen do odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja in do odpovednega roka, tako kot delavec, ki mu preneha delovno razmerje iz poslovnega razloga. Upravičen je tudi do nadomestila za čas brezposelnosti na zavodu za zaposlovanje. Do vsega tega pa ne bo upravičen tisti delavec, ki mu je bila hkrati z odpovedjo ponujena nova, ustrežna zaposlitev pri delodajalcu za nedoločen čas. Za ustrežno zaposlitev po zakonu o delovnih razmerjih šteje tista zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu. Delavec je dolžan ponudbo delodajalca sprejeti v 30 dneh, sicer učinkuje odpoved.

Med obveznosti delavca po zakonu o delovnih razmerjih spada tudi opravljanje dela. Zakon v 31. členu določa, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. V drugem odstavku je določeno, da mora delavec opravljati drugo delo (torej tisto, za katerega sicer ni sklenil pogodbe o zaposlitvi) v primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo. Zakon ne pozna več instituta razporejanja delavca na druga dela in naloge, zato bo moral delodajalec, če bo želel, da delavec opravlja drugo delo, delavcu ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, oziroma odpovedati veljavno pogodbo in ponuditi novo. Razen v primerih seveda, ko je, kot povedano, drugače določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo. Obveznost opravljanja drugega dela je lahko določena v kateremkoli zakonu, ne le ZDR. ZDR ima tako določilo v 144. členu, ki določa, da je delavec dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega delovnega časa na svojem delovnem mestu ali druga dela v zvezi z opravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primeru naravne ali druge nesreče ali ko se ta neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda. V 171. členu pa je določeno, da se v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Dodatni primeri so lahko urejeni s kolektivno pogodbo in sicer katerokoli kolektivno pogodbo (splošno, panožno, podjetniško), ne pa tudi s splošnim aktom delodajalca. Če ti primeri dejansko nastopijo, ni treba sklepati nove pogodbe o zaposlitvi, delo bo odredil delodajalec.

Opravljanje drugega dela je poleg zakona dodatno opredelil 11. člen kolektivne pogodbe dejavnosti. Z njim je določeno, da v času delovnega razmerja delodajalec lahko odredi delavcu opravljanje druge vrste dela kot je določena s pogodbo o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- delavcu, pri katerem je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za njegovo zdravje
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda
- ob nenadnih okvarah delovnih naprav
- v primeru nenadno povečanega obsega del
- nadomestitev nenadno začasno odsotnega delavca,

Delo, ki je delavcu odrejeno, mora ustrezati usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca. Pomembno je tudi, da se delo odredi, odredba pa mora biti pisna.

Delavec je dolžan v skladu s kolektivno pogodbo opravljati drugo vrsto dela, dokler obstajajo razlogi, navedeni v 1. odstavku tega člena in sicer največ 15 zaporednih delovnih dni.

Poleg tega je delavec dolžan opravljati drugo vrsto dela tudi v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka. Delavcu se lahko odredi delo, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delu. To določilo je novost, ki ga kolektivne pogodbe prej niso poznale in ne velja za primere, kadar je delavcu odpovedana pogodba iz krivdnega razloga oziroma se delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Tudi v primerih, ko delavec ne sme opravljati del, zaradi izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa, je ureditev drugačna. Temu delavcu se lahko odredi opravljanje druge vrste del, za katere se zahteva enaka ali nižja stopnja zahtevnosti in sicer, dokler prepoved traja.

Kolektivna pogodba vsebuje tudi določilo o plači, ki delavcu pripada v primeru opravljanja drugega dela. Delavec za čas opravljanja drugega dela po kolektivni pogodbi prejema plačo, ki je zanj ugodnejša. To ne velja v primeru, če delavec dela manj zahtevno delo v primeru izreka varstvenega ali vzgojnega ukrepa.

DOLOČANJE IN REŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

Nova kolektivna pogodba dejavnosti vsebuje le en člen, povezan z določanjem in ugotavljanjem presežnih delavcev. Vse preostalo je urejeno v zakonu o delovnih razmerjih. Zakon ne pozna več delitve med večjim in manjšim številom presežnih delavcev. Kadar gre za manjše število delavcev, se uporabljajo določila, ki se uporabljajo za individualne odpuste. Delavcu se torej odpove pogodba o zaposlitvi po določilih o odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga. Kadar pa gre za večje število delavcev, pa je delodajalec dolžan upoštevati še dodatne zahteve, ki jih določa zakon v členih 96. do 102. zakon določa, da gre za večje število delavcev, kadar bo pri delodajalcu v obdobju 30 dni zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo določenega števila delavcev. Delodajalec je takrat dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Tako obveznost ima delodajalec, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavce, če preneha potreba za najmanj 10 delavcev; delodajalec, ki zaposluje najmanj 100 in manj kot 300 delavcev, če preneha potreba najmanj 10% delavcev in delodajalec, ki zaposluje več kot 300 delavcev, če preneha potreba najmanj 30 delavcev. Po zakonskih določilih torej delodajalcu, ki zaposluje manj kot 20 delavcev, v nobenem primeru ni potrebno sprejeti programa razreševanja presežnih delavcev. Program pa je poleg zgornjih primerov dolžan pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu. pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev. V tem zadnjem primeru velikost delodajalca torej ni pomembna.

Osnovana obveznost delodajalca pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga je obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom. Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev. Kolektivna pogodba je v zvezi s tem določila dodaten rok: delodajalec mora pisno obvestiti sindikat najmanj dva meseca prej. Bistvena razlika od prej veljavne kolektivne pogodbe je tudi ta, da v novi kolektivni pogodbi kriteriji niso več določeni, pa tudi ovrednoteni ne. Praktično bo torej izbira kriterijev odvisna od vsakokratnega postopka ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu in predmet vsakokratnega obveščanja. Kriteriji so sicer primeroma navedeni v zakonu o delovnih razmerjih (strokovna izobrazba, delovne izkušnje, delovna

uspešnost, delovna doba, zdravstveno stanje, socialno stanje, starševstvo treh ali več otrok oziroma edini hranitelj), ni pa določeno, kateri od teh kriterijev bo pomembnejši, niti, ali se kriteriji uporabljajo kot izločilni, kumulativno in podobno. Vse to bo predmet posebnega sporazuma, čemur je namenjeno posvetovanje delodajalca s sindikati. Namen tega posvetovanja je doseči sporazum o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev. Skupno posvetovanje je namenjeno tudi pripravi programa oziroma možnih načinov za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev oziroma omilitev škodljivih posledic. Po 12. členu kolektivne pogodbe mora delodajalce posredovati program razreševanja presežkov najkasneje 10 delovnih dni pred obravnavo. V programu pa mora prikazati tudi zagotovitev sredstev za izvedbo programa, vključno s sredstvi za poplačila in odpravnine, ki pripadajo presežnim delavcem v odpovednem roku. Poseben člen zakona je namenjen programu razreševanja presežnih delavcev, ki mora obvezno vsebovati poleg razlogov in ukrepov tudi seznam presežnih delavcev.

Delodajalec je dolžan o vseh postopkih obveščanja in posvetovanja s sindikati pisno obveščati tudi zavod za zaposlovanje. Morebitne predloge zavoda je dolžan upoštevati posebej, če gre za možne ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Na zahtevo zavoda delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60 dnevnega roka od obvestila zavoda.

V zvezi z obveznostjo obveščanja in posvetovanja ne smemo pozabiti tudi na obveznost, ki jo ima delodajalec na podlagi zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ta zakon daje svetu delavcev posebne pravice, ko gre za odpuščanje večjega števila delavcev. Zakon v tem delu opredeljuje skupno posvetovanje, soodločanje pa tudi pravico zadržanja odločitve delodajalca. Ne glede na to, da zakon o delovnih razmerjih na svet delavcev ne napotuje, ne smemo pozabiti na njegove pristojnosti, ki jih ima po posebnem zakonu.

Kolektivna pogodba pa ima še eno posebno določilo: delodajalec mora o vseh aktivnostih povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev obveščati tudi delavca. Delavec mora biti osebno seznanjen z možnimi načini reševanja svojega delovnopravnega položaja.

Prednostno pravico do zaposlitve smo omenili že pri 6. členu kolektivne pogodbe. Delodajalec je dolžan delavca, ki mu je bila pri njem odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga (individualna odpoved ali večje število delavcev), pisno obvestiti na njegov zadnji naslov o potrebi po novem delavcu, če v roku enega leta od prenehanja delovnega razmerja zaposluje nove delavce.

RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

Pod podnaslovom razporejanje delovnega časa bomo v kolektivni pogodbi dejavnosti našli tri člene. Enako kot v drugih primerih, gre tudi tu za dopolnjevanje zakonske ureditve delovnega časa. Zakon o delovnih razmerjih v zvezi z delovnim časom med drugim določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. 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. Kolektivna pogodba dejavnosti v 15. členu dodatno določa, da se polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur, lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Zakon uvaja tudi pojem efektivnega delovnega časa: to je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Efektivni delovni čas skupaj z odmorom med delom

predstavljata delovni čas. Kolektivna pogodba dejavnosti je s tem v zvezi dodatno opredelila, da se v **delovni čas štejejo** še tehnološke pavze za dodaten počitek in osebne potrebe ter **čas potreben za pripravo na delo**, npr. pospravljanje, čiščenje in podobno (13. člen kolektivne pogodbe dejavnosti).

Posebnega pomena je določba 14. člena kolektivne pogodbe. Vsebina temelji na 147. členu zakona o delovnih razmerjih, vendar jo bistveno dopolnjuje. Že sam zakon določa, da se razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo. Kolektivna pogodba dejavnosti posebnih pogojev ni določila. Bistveno pa je nadgradila določilo 2. odstavka 147. člena zakona, ki delodajalcu pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta nalaga da določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu. V skladu s 14. členom kolektivne pogodbe dejavnosti namreč delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali **delovnim koledarjem ob upoštevanju mnenja sindikata** in ga pred izvajanjem pravočasno objavi. Upoštevanje mnenja sindikata v tem primeru je po kakovosti enako soglasju sindikata. Enako, kot velja za sprejem delovnega koledarja, velja seveda tudi za njegove spremembe med letom. Delovni čas se lahko razporedi drugače, kot je bilo predvideno z delovnim koledarjem, vendar mora delodajalec pri tem upoštevati mnenje sindikata! Sindikat ima namreč možnost sprožiti kolektivni spor pred pristojnim sodiščem, če mnenje sindikata ni upoštevano.

Delovni čas je v praksi praviloma enakomerno razporejen, razen v dejavnostih, kjer zaradi narave dela to ni mogoče. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu. Delovni čas je mogoče zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov tudi neenakomerno razporediti, pri čemer delovni čas ne sme trajati dlje kot 56 ur na teden. Enako pravilo o trajanju delovnega časa velja tudi, kadar je delovni čas le začasno prerazporejen (147.čl. zakona). V primeru začasne prerazporeditve delovnega časa ali uvedbe nadurnega dela, je delodajalec dolžan **pisno obvestiti sindikat o razlogih za prerazporeditev ali nadurno delo**. Zakon torej razlikuje med neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, ki jo je mogoče v naprej predvideti in začasno prerazporeditvijo, ki nastane zaradi zmanjšanja ali povečanja obsega dela, ki jo je v naprej težko predvideti. Pri obeh vrstah je treba upoštevati tudi določilo 19. člena kolektivne pogodbe dejavnosti – v obdobju enega leta delovni čas delavca, ki dela v neenakomernem ali začasno prerazporejenem delovnem času, ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Opozoriti je treba še na zakonsko omejitev dela v neenakomerno ali začasno prerazporejenem delovnem času: enake omejitve in prepovedi kot veljajo za nadurno delo, veljajo tudi za delo v prerazporejenem ali neenakomerno razporejenem delovnem času.

Prerazporeditve delovnega časa se **razlikuje od dela preko polnega delovnega časa**. Pri prerazporeditvi delovnega časa delavce določeno obdobje dela več kot 40 ur na teden (in ne več kot 56), določeno obdobje pa manj kot 40 ur na teden. V tem času, ko dela manj, izrablja t.i. »doprinos« (ura za uro, ure v dobro in podobno). Delavcu v takih primerih tudi ne pripada posebne dodatke. Delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) na drugi strani pomeni, da delavec poleg svoje redne delovne obveznosti opravi še dodatne ure, ki jih ne izrabi kot prosti delovni čas. To delo je tudi drugače omejeno (8 ur na teden, 20 na mesec, 180 na leto) in plačano s 50% dodatkom.

Ob prerazporejanju delovnega časa je treba biti pozoren tudi na določbe zakona o **odmorih in počitkih** (najmanj 12 ur med enim id drugim delovnikom, 24 ur med enim in drugim

delovnim tednom), pa tudi na odmor pri daljšem delu in dodatni topli obrok, če delavec dela več kot 11 ur dnevno.

V 14. členu najdemo tudi določbo o organiziranju dnevnega delovnega časa, pri čemer ima kolektivna pogodba v mislih začetek in konec posamezne izmene. Dnevni delovni čas organizira delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa, vendar ponovno ob upoštevanju mnenja sindikata.

Na koncu naj opozorim še na novost. Delodajalec in sindikat morata ustanoviti organ, ki je sestavljen iz enakega števila predstavnikov zaradi spremljanja ureditve delovnega časa in oblikovanja predlogov s ciljem humanega urejanja delovnega časa. Namen določbe je, da bi čim manjkrat prihajalo do konfliktov zaradi nepričakovanega ali nenapovedanega spreminjanja delovnega časa in do odpravljanja razlogov, ki k temu vodijo. Delodajalec je dolžan sindikate obveščati o izkoriščenosti delovnega časa in sicer ob seznanitvi s poslovnimi rezultati. Vse skupaj seveda ne pomeni dodatnega obremenjevanja delodajalca pač pa je bila želja podpisnikov kolektivne pogodbe, da se to področje, ki je pomembno za obe strani, uredi tako, da bo ustrezalo vsem.

Prvomajski prazniki os za nami. Verjamem, da ste jih lepo praznovali, kljub temu, da se delodajalci trenutno ne želijo več pogajati za dvig plač po kolektivni pogodbi dejavnosti za letošnje leto. Kaže, da bo spet treba uporabiti vse argumente...

DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA, NADURNO DELO

Kolektivna pogodba dejavnosti v 25. členu dopolnjuje določbe 143.-145. Zakona o delovnih razmerjih o nadurnem delu. Nadurno delo odredi delavcu delodajalec v pisni obliki, praviloma pred začetkom dela, v izjemnih primerih pa se nadurno delo lahko odredi ustno. Pisna odreditev se mu v tem primeru vroči najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Delavec je **dolžan** opravljati nadurno delo: kadar je obseg dela izjemoma povečan; če je potrebno nadaljevanje 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 ter v drugih **izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**. Kolektivna pogodba dejavnosti je dodala le še en primer: kadar je treba opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav. Preden uvede nadurno delo, mora delodajalec preveriti, ali dela ni mogoče opraviti z novimi zaposlitvami, prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi. Delo preko polnega delovnega časa se lahko uvede tudi v primerih naravne ali druge nesreče. Ta dela so lahko na delovnem mestu delavca ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Ti slednji primeri niso časovno omejeni, saj gre za posebne okoliščine.

Že zakon je omejil trajanje nadurnega dela: traja lahko **največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto**, delovni dan v primeru nadurnega dela lahko traja **največ 10 ur**. S kolektivno pogodbo je določeno, da se dnevna, tedenska in mesečna omejitve nadurnega dela (ne pa tudi dnevna!), določena z zakonom, lahko upošteva kot povprečna omejitve v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev. Konkretno to pomeni, da je po sprejemu kolektivne pogodbe dejavnosti dovoljeno opravljanje npr. tudi več kot 20 nadur mesečno, upošteva določila o dnevnem in tedenskem počitku, odmorih in podobno, vendar

v 6 mesecih v povprečju ne več kot 20. Če bi npr. v mesecu januarju opravili 40 nadur, v februarju pa nobene, je to v povprečju 20 nadur na mesec. Seveda se lahko teh 40 nadur v prvem mesecu tudi obračuna in prikaže na plačilni listi, saj je število nadur v skladu z zakonom.

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:

- delavki ali delavcu v skladu z določili zakona o delovnih razmerjih zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti
- starejšemu delavcu
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje
- delavcu, ki dela krajši delovni čas od 36 ur (zaradi večjih nevarnosti za poškodbe in zdravje)
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in drugimi predpisi.

Kolektivna pogodba dejavnosti je k temu dodala še pravico delavca, da odkloni nadurno delo, če ima izkazan nujen zdravniški pregled.

Ker je delo preko polnega delovnega časa poseben delovni pogoj, ima delavec pravico do dodatka, kadar dela nadure. Dodatek je določen v 47. členu v višini 40 oziroma 50%, glede na primere, ko delavec opravlja nadurno delo.

Upam, da ste si natančno prebrali zgornji sestavek in da se pri vašem delodajalcu zakon spoštuje. Neprestano se namreč ugotavlja, da je nadurnega dela bistveno več, kot je to dovoljeno in da ostaja kopica nadur tudi neplačanih. Posledično to privede do prevelike izčrpanosti zaposlenih, na drugi strani pa tudi do predlogov, s katerimi se srečujemo trenutno: ker delavci očitno lahko delajo dlje kot 40 ur na teden se predlaga vrnitev na 42 urni delovnik.

PLAČE IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Splošno

42. člen

(1) Plače in druge osebne prejemke mora delodajalec izplačevati delavcu samo v denarni obliki. Ta izplačila so v slovenskih tolarjih, dokler Republika Slovenija ne preide na skupno valuto v evrih.

(2) Izplačila v drugi valuti se lahko uredijo s pogodbo o zaposlitvi le za primere začasno napotenih delavcev na delo v tujino in za primere povračil stroškov v zvezi z delom delavcev, ki službeno potujejo v tujino.

(3) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine podjetniških kolektivnih pogodb.

(4) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki zadevajo plače, nadomestila plač in druge prejemke, so v bruto zneskih.

(5) Za normalne pogoje dela se štejejo pogoji, ki delavcu dela ne otežujejo in dodatno obremenjujejo. Normalni delovni pogoji so brez vplivov delovnega okolja iz 48. člena te pogodbe.

(6) Pogodbeni stranki soglašata, da se bosta v vsakokratnih pogajanjih o tarifni prilogi, dogovarjali o postopnem izločevanju dodatkov iz minimalne plače.

(7) Če se pri delodajalcu izplačujejo plače večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje 18. dan po preteku plačilnega obdobja. Za zamudo pri izplačilu plač po 18. v mesecu za preteklo plačilno obdobje, mora delodajalec izplačati delavcu zakonite zamudne obresti. Navedeno v 1. in 2. stavku tega odstavka velja tudi za izplačilo drugih osebnih prejemkov.

(8) Delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračila stroškov prevoza na delo in z dela v enakem znesku kot delavcem, ki delajo polni delovni čas, plače pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(9) Delodajalec mora delavcu pri izplačilu plače in drugih osebnih prejemkov vročiti pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke o zneskih:

- osnovne plače v skladu s pogodbo o zaposlitvi delavca
- dodatkov po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb ali splošnih aktov ter pogodbe o zaposlitvi
- plače iz naslova uspešnosti dela delavca in uspešnosti poslovanja delodajalca
- nadomestil plače po posameznih vrstah
- bruto znesek obračunane plače
- davkov in prispevkov ter zavarovalnih premij
- neto izplačilo

- **drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom**
- **odtegljajev od plače.**

(10) Na izplačilnem listu iz prejšnjega odstavka mora biti tudi navedeno, za koliko ur dela so obračunane posamezne sestavine plače in za koliko ur je obračunano posamezno nadomestilo plače. Izplačilni list za plačo in druge osebne prejemke ter povračilo stroškov v zvezi z delom je lahko skupen ali ločen za posamezno vrsto izplačil (npr.:plača, drugi osebni prejemki, povračila stroškov v zvezi z delom).

(11) Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plač, drugih osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom in obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračuni, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca.

Komentar:

V naslovu smo uporabili izrazoslovje iz tare KPD. Če bi bili povsem dosledni, bi moral naslov pred 42. členom KPD glasiti: **PLAČE , DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM.**

Vsi se lahko strinjamo, da predstavlja plača, skupaj z drugimi prejemki, temeljni vir sredstev za preživljanje delavca in njegove družine. Zato je potrebno vzpostaviti pravično ceno dela, pri čemer se poleg ekonomske in razvojne vloge plače upošteva še njena socialna vloga. Ker te temeljne človeške pravice vsebujejo (poleg političnih, državljanskih in kulturnih) tudi ekonomske in socialne pravice, urejajo to pomembno vprašanje tudi mednarodni pravni viri, cilj teh pa je med drugim usmerjati stranke kolektivnih pogajanj in pogodb o zaposlitvi. Tako Filadelfijska deklaracija (1944), Splošna deklaracija o človekovih pravicah (1948), Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966), Evropska socialna listina (1996), ter konvencije Mednarodne organizacije dela iz tega področja poudarjajo v zvezi s plačo (oz. plačili):

- pravico do pravičnega in zadovoljivega plačila, ki zagotavlja delavcem in njegovi družini človeka vreden obstoj
- enakost plačila za enako delo brez kakršnekoli diskriminacije (tudi enakost plačila žensk)
- delo ni blago
- varstvo plače
- svobodno urejanje plač s kolektivnimi pogodbami v okviru sindikalne svobode
- čim manjšo poseganje države v urejanje plač (izjema določanje minimalne plače z zakonom)
- nedopustnost zniževanja minimalnih plač (oz. sprejetih minimalnih standardov na področju plač).

Obveznost delodajalca, da delavcu izplača plačo in druge osebne prejemke, izhaja iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem. Tako 8. in 9. alineja 1. odst. 29. člena ZDR določata, da mora pogodba o zaposlitvi (med drugim vsebovati): določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih in določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače (glede vsebine 9. alineje pa je dovoljeno sklicevanje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oz. splošne akte delodajalca).

Prvi odstavek potrjuje način izplačila v denarni obliki po 1. odst. 126. člena ZDR, kar seveda posledično pomeni, da je s tem tudi zagotovljena, da delavec sam razpolaga s plačo in drugimi osebnimi prejemki. Pravilo izplačila v slovenskih tolarjih (nacionalna valuta) bo veljala le do prehoda na skupno valuto v evrih (leta 2007), lahko pa pričakujemo dogovor socialnih partnerjev in / ali strank kolektivne pogodbe dejavnosti, da se bo že pred tem rokom opravil sočasni obračunski list tudi v evrih, da bi si delavci lažje privadili na izplačilo v evrih. Predpisano plačilo v denarni obliki seveda pomeni, da delodajalec ne more enostransko izvajati svojih obveznosti plačil z drugimi oblikami izplačil, na primer v bonih, vrednostnih papirjih ali v naravi.

Drugi odstavek določa izjeme izplačevanja v tuji valuti:

- za začasno napotene delavce na delo v tujino (t.i. detaširani delavci) s pogodbo o zaposlitvi
- za povračilo stroškov na službenem potovanju v tujino po potnem nalogu (Priloga 1. k Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se všttevajo v davčno osnovo (Ur.l. RS št. 142 / 04...))

Tretji odstavek delavcem zagotavlja minimalne standarde iz te kolektivne pogodbe dejavnosti pri določanju vsebine podjetniških kolektivnih pogodb. Posledica tega je, da na podjetniškem nivoju ni možno dogovarjati nižje standarde, ker ta kolektivna pogodba dejavnosti ne določa primerov in pogojev glede na 2. odst. uvodnih določb kolektivne pogodbe dejavnosti točke 3. Enotni minimalni standardi, ko bi bilo dovoljeno odstopanje od minimalnih standardov na podlagi zakona in posebnega sporazuma med reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu in delodajalcem. Takšni primeri so sicer v tuji praksi znani, vendar kot »protiutež« sindikati (oz. sveti delavcev, odvisno od pristojnosti) zahtevajo:

- sprejem sanacijskega programa na nivoju podjetja, h kateremu mora dati pozitivno mnenje vlagatelj – sanator (običajno banka ali specializirana svetovalna organizacija)
- zmanjšanje minimalnega standarda se ne sme nanašati na višino osnovne plače in višine minimalnih plač
- doba dovoljenega odstopanja mora biti jasno določena
- v času dovoljenega odstopanja od minimalnih standardov delodajalec ne sme odpustiti nobenega delavca iz operativnih razlogov (če pa do tega pride, pisni sporazum o dovoljenem odstopanju avtomatično preneha veljati in mora delodajalec takoj izplačati oz. realizirati razlike do minimalnih standardov)
- v času dovoljenega odstopanja od minimalnih standardov mora delodajalec zagotoviti sindikatu (oz. svetu delavcev) nadzor nad dnevnim tokom denarja
- takoj, ko se finančna situacija delodajalca normalizira, mora delodajalec poplačati oz. realizirati razlike do minimalnih standardov
- v podpis posebnega pisnega dogovora se neposredno ali s predhodnim mnenjem običajno omogoči vključitev nivoja regijske ali državne organiziranosti sindikata.

Obveznosti do uresničevanja minimalnih standardov veljajo tudi za t.i. »nesolventnega« delodajalca. Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani je julija 2005 izdalo sodbo, s katero je odločilo, da znižanje plač po določbah Zakona o finančnem poslovanju (Ur. l. RS št. 54/99...) ne pomeni, da delavec ni upravičen do plače, ki mu pripada na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi in je takšno znižanje plače lahko le začasne narave. Uporaba 15. člena Zakona o finančnem poslovanju podjetij pomeni le začasno zadržanje izplačila dela plače, razliko pa je delodajalec dolžan izplačati. Normalno bi bilo tedaj, ko pretečeta 2 meseca od sprejema ukrepov uprave za ponovno vzpostavitev solventnosti podjetja. Gre za dolžnost iz 5. člena omenjenega zakona, da je podjetje dolžno poslovati tako, da je v vsakem trenutku sposobno pravočasno izpolnjevati svoje pogodbene obveznosti in da je trajno sposobno

izpolnjevati vse svoje obveznosti. Ker Zakon o finančnem poslovanju podjetij ne jemlje (in tudi ne more jemati) delovnopravne pravice delavca do plače (in drugih plačil) po pogodbi o zaposlitvi, imajo delavci pravico zahtevati od delodajalca razliko v zastaralnem roku 5 let. Če pride v času uporabe metodologije zmanjšane mase plač zaradi nesolventnosti delodajalca do povišanja plač po dogovoru o politiki plač ali po kolektivni pogodbi dejavnosti, se masa plač pri delodajalcu iz prejšnjega meseca (uravnoteženo na število zaposlenih in število delovnih ur) poviša za odstotek (ali uskladitveni znesek dodatka) povišanja. Četrty odstavek ohranja princip obračuna v bruto zneskih, od katerih se plačajo prispevki in dohodnina, če je tako določeno s posebnimi zakoni.

Peti odstavek ohranja »pravilno« definicijo normalnih pogojev dela, ki so tisti pogoji, ki:

- delavcu dela ne otežujejo
- delavcu pri delu dodatno ne obremenjujejo

(oboje seveda pomeni, da so brez vplivov okolja iz 48. člena te KPD).

V nekaterih kolektivnih pogodbah namreč obstoji »napačna« definicija, da so normalni pogoji tisti, v katerih se delo pretežno opravlja. Delo se seveda lahko pretežno opravlja tudi v nenormalnih (oteženih) pogojih dela in zato bi ta »napačna« definicija morala biti dopolnjena vsaj s tem, da so pogoji dela upoštevani v sestavinami zahtevnosti dela, posledica: v primeru težjih pogojev dela je višja osnovna plača.

Šesti odstavek vključuje vnaprejšnjo voljo in dogovor strank KPD, da se bosta v vsakokratnih pogajanjih o tarifni prilogi, dogovarjali o postopnem izločanju dodatkov iz minimalne plače. Cilj je razvojno določati takšne minimalne standarde, ki so ugodneje določeni od zakonskega predpisa. Raziskave o organizacijski klimi (SiOK), ki se izvajajo v okviru Gospodarske zbornice Slovenije od leta 2001 dalje, kažejo, da so zaposleni najmanj zadovoljni s plačo. Socialni partnerji oz. stranke kolektivnih pogodb bi morale to ugotovitev najresneje upoštevati. Pravilen je koncept socialnih partnerjev, da se le minimalna plača (in zajamčena plača) določa z zakonom. Pa še to pomeni, da zaradi tega, ker ni dovolj dobrih mehanizmov kolektivnega pogajanja ali pa so kolektivna pogajanja šibka. V EU na primer v Avstriji, Nemčiji, Finski, Danski, Švedski in Italiji minimalne plače ne določajo z zakonom, ampak se jim »dovolj dober in pravičen« minimalni standard zagotavlja s kolektivnimi pogodbami.

Sedmi odstavek temelji na 2. odst. 134. člena ZDR, ko je izplačilni dan najkasneje 18. v mesecu za pretekli mesec (oz. 18 dni po preteku plačilnega obdobja), kar mora veljati tudi za primere predhodnih izplačil akontacij plače za posamezni mesec glede zadnjega dela izplačila. Ker je delodajalec odgovoren za pravočasno izplačilo plač, ni potrebno s pogodbo o zaposlitvi posebej določati zamudnih obresti in velja višina zakonitih zamudnih obresti. Ker ZDR določa le končni rok za izplačilo plače, je KPD ta končni rok predpisala tudi za izplačilo drugih osebnih prejemkov.

Osmi odstavek pojasnjuje, da delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega (in ki ni izenačen s polnim delovnim časom), seveda prejemajo plače (le) v sorazmerju z delovnim časom. Npr.: če delavec dela 6 ur na dan, polni delovni čas pa je 8 ur na dan, bo prejel le 6/8 oz. 75% mesečne plače oz. se njegova plača obračuna z dodatki na vrednost od 75% osnovne mesečne plače. Vsi ostali drugi prejemki (poudarjeno tudi za povračilo stroškov prevoza na delo in z dela) pa pripadajo v celotnem znesku (kot delavcem, ki delajo polni delovni čas). V zvezi s tem je potrebno poudariti, da je ta določba glede na »vse ostale prejemke« širša od 1. odst. 130. člena ZDR, ki določa nasploh obveznost povračila stroškov delavcu s strani delodajalca zgolj za: prehrano med delom, prevoz na delo in z dela ter na službenem

potovanju. Res pa je, da so socialni partnerji in zakonodajalec pri spreminjanju ZDR realno pričakovali, da bodo »še drugi« osebni prejemki določeni s kolektivnimi pogodbami. Ker so pod izrazom »drugi osebni prejemki« mišljena tudi »povračila stroškov v zvezi z delom«, je odveč določba »ter povračila stroškov prevoza na delo in z dela«.

Deveti in deseti odstavek predpisujeta minimalno vsebino pisnega obračuna plače in drugih prejemkov. Opozarjamo na to obveznost delodajalca (delodajalec mora...), saj pri pregledu obračunov (izplačilnih list) večkrat ugotovimo, da delodajalec nima ustrezne vsebine obračuna. Za obračun plač je najpomembnejši podatek urna postavka osnovne plače in / ali mesečni znesek osnovne plače delavca, oboje v sit. Glede na to določbo KPD so napačni obračuni, ko delodajalec vpiše točke in / ali obračunsko vrednost točke, namesto denarne vrednosti osnovne plače. Ta je takšna, kot je določena s pogodbo o zaposlitvi in valorizirana z vsakokratnim povišanjem po dogovoru o politiki plač, po KPD ali po podjetniški kolektivni pogodbi (oz. splošnem aktu, če pri delodajalcu ni organiziran sindikat). Iz obračuna plač mora biti razvidno, koliko denarja znašajo posamezne sestavine plače in za koliko ur so obračunane, to pa velja tudi za nadomestilo plače. Bistvo je, da bi bila vsebina pisnega obračuna pregledna in razumljiva za vsakega delavca glede posamezne vrste sestavine plače in posamezne vrste osebnega prejemka. Uporablja se naj izrazoslovje iz KPD. »Zavajajoče« je na primer, če delodajalec namesto izraza »osnovna plača« uporabi izraz »premija« (premija je običajno izraz za neko obliko dodatka za uspešnost – stimulacijo) ipd... Če so uporabljene »šifre«, naj obračunski list vsebuje pomen »šifer«. Razumljivost obračunskega / izplačilnega lista pomeni manj vprašanj za nadrejene in obračunske službe ter manj zahtevkov za realizacijo obveznosti delodajalca do delavca oz. manj zahtev za realizacijo pravic delavcev, ki bi izvirali iz nejasnosti obračunskega / izplačilnega lista. Zato se v tem komentarju predlaga, da se ob vsakokratnem sprejemu določbe ali spremembe kolektivne pogodbe o vsebini obračunskega / izplačilnega lista, sestavi mešana komisija s strani delodajalca in sindikata, ki naj preuči sočasno potrebo spremembe vsebine obračunskega / izplačilnega lista.

Enajsti odstavek določa obveznost delodajalca v primeru nerazumljivosti pisnega obračuna za delavca, da mora na zahtevo delavca ali sindikalnega zaupnika ob navzočnosti delavca opraviti:

- pregled obračuna plače in drugih osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom
- obrazložiti vse okoliščine v zvezi z obračuni.

Pri tem je pomembno, da je navzoč delavec (ne le njegov sindikalni zaupnik) in da je posledica pregleda razumljivost s strani delavca. Sicer pa ima delavec tudi po 4. alineji 2. odst. 88. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur.l. RS št. 42/93 in 56/01) individualno pravico zahtevati od delodajalca, da mu delodajalec oz. od njega pooblaščen oseba pojasni vprašanja iz področja plač in sicer v roku 30 dni. To pomeni, da je najprej potrebno preučiti vsebino obračunskega / izplačilnega lista in poiskati odgovore / pojasnilo na vprašanja znotraj podjetja, saj zunanja oseba to ni zmožna opraviti brez ažurirane vrednosti osnovne plače (in vsebine pogodbe o zaposlitvi nasploh), pri nadomestilih plače brez izračuna povprečja in brez poznavanja plačnega sistema ter podjetniške kolektivne pogodbe nasploh.

Plače

43. člen

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače
- dela plače za delovno uspešnost
- dela plače za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu
- dodatkov

Komentar:

S tem členom je določena sestavina plače:

Plača = osnovna plača + del plače za delovno uspešnost + del plače za poslovno uspešnost (kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu) + drugi dodatki.

V širšem smislu plače kot plačila (tudi plačilo dohodnine in prispevkov za socialno varnost) je potrebno upoštevati še nadomestilo plače.

Posamezne sestavine plače bodo komentirane pri naslednjih členih.

Osnovna plača

44. člen

(1) Denarni zneski osnovnih plač za dela pri delodajalcu se določijo s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Višina osnovne plače se določi ob upoštevanju zahtevnosti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pri izbrani metodi vrednotenja, bo delodajalec upošteval najmanj naslednje objektivne kriterije (elementi):

- zahtevane sposobnosti (strokovna izobrazba in izkušnje)
- odgovornosti
- fizični in umski napori

(2) Osnovna plača delavca je lahko enaka ali višja od najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred, v katerega so razvrščena dela, za katera je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Mesečni ali urni zneski najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi so določeni za najmanj zahtevno možno delo v posameznem tarifnem razredu za polni delovni čas 40 ur na teden ter iz tega povprečja izračunanega zneska na uro.

(4) Mesečni ali urni znesek osnovne plače iz pogodbe o zaposlitvi vsebuje ovrednotenje po elementih iz izbrane metodologije vrednotenja osnovnih plač pri delodajalcu, brez elementa dela v neugodnih vplivih delovnega okolja, za povprečni polni delovni čas na mesec in na teden, ki je lahko krajši od 40 ur na teden ter izenačen s polnim delovnim časom po Zakonu o delovnih razmerjih. Znesek osnovne plače ne vsebuje ostalih sestavin oziroma delov plače (dodatki, delovna in poslovna uspešnost, idr...).

(5) Delodajalec zagotavlja enake možnosti za napredovanje delavcev pri delu, ki delavcem omogoča tudi višjo osnovno plačo. Delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev v smislu delovne kariere, njihovega izobraževanja in usposabljanja za

delo, kar je podlaga za odločitev o napredovanju delavcev. Sistem napredovanja pri delodajalcu se lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.

(6) Osnovne plače pri delodajalcu so javne, dejansko izplačane plače za posamezne delavce pa so zaupne narave.

Komentar

Prvi odstavek posledično pomeni obveznost, da se pri delodajalcu določijo denarni zneski osnovnih plač. Ali drugače povedano: vsako sistemizirano delovno mesto ima svojo osnovno plačo, katere višina se določi ob obveznem upoštevanju zahtevnosti dela (tarifni razred), za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Ker mora biti za vsako delovno mesto pri delodajalcu določena osnovna plača, ta obveznost velja tudi za male delodajalce (po 3. odst. 5. člena ZDR zaposlujejo 10 ali manj delavcev), ki sicer po 2. stavku 2. odst. 20. člena ZDR niso dolžni s splošnim aktom določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Vendar pa tudi malim delodajalcem priporočamo izdelavo podrobnejšega opisa delovnih mest kot pripomočka za vrednotenje delovnih mest. Sicer pa mora tudi mali delodajalec izpolniti obveznost vsebine pogodbe o zaposlitvi iz 3. alineje 1. odstavka 29. člena ZDR – naziv delovnega mesta oz. podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati delavec po pogodbi o zaposlitvi.

Prvič so določeni objektivni kriteriji (elementi) pri izbrani metodi vrednotenja osnovnih plač za posamezna delovna mesta. Vendar je to znana »tema«, saj so stranke leta 1996 pri sklenitvi nove kolektivne pogodbe dejavnosti sprejele posebno tarifno prilogo, ki pa je imela zgolj status priporočila in zato ni bila skupaj z ostalim besedilom objavljena v Ur.l. RS. Upoštevani morajo biti najmanj naslednji 3 kriteriji (seveda pa so lahko še dodatni):

- zahtevane sposobnosti (mišljena predvsem stopnja strokovne izobrazbe, funkcionalna znanja in delovne izkušnje)
- odgovornosti (mišljene predvsem vrste in nivoji odgovornosti)
- naporu povezani z delom (mišljeni predvsem fizični in umski napori).

Lahko pritrdimo razmišljanju in trditvi nekaterih, da bodo »metode vrednotenja« osnovnih plač za delovna mesta postale odveč, ko bo preko mehanizma višin najnižjih osnovnih plač za posamezne tarifne razrede v kolektivnih pogodbah dejavnosti vzpostavljena »realna in pravična« (osnovna) cena dela. Glede na to, da so stranke vendarle dogovorile 3 obvezne kriterije, so odstopile od nadaljnjega definiranja, kdo sprejme metodo vrednotenja (različno stališče strank):

- ali skupaj sindikat in delodajalec kot sestavni del oz. priloga podjetniške kolektivne pogodbe
- ali delodajalec enostransko.

Ne glede na prej navedeno dilemo, lahko »nevtralno« trdimo, da sta možni obe varianti, pri čemer pa je potrebno poudariti, da je v primeru, ki jo bo sprejel delodajalec enostransko, potrebno upoštevati 1. odst. 35. člena KPD, ko mora ustrezne podatke posredovati sindikatu. Praktičen smisel takšnega postopka je v tem, da delodajalec to posreduje pred sprejemom, s čimer da sindikatu možnost, da se do predloga pisno opredeli in da delodajalec stališče sindikata preuči ter mu to pisno sporoči. Takšno stališče o praktičnem smislu postopka je v skladu s konceptom moderne industrijske demokracije, da se vključijo delavski predstavniki v

postopke sprejemanja vseh tistih zadev, ki se neposredno nanašajo na pravice, obveznosti in interese delavcev ter so povezani z njihovim delovnim mestom. Prednost takšnih postopkov je tudi v tem, da delavci »lažje sprejmejo odločitve za korektne«, če se do tega pozitivno opredelijo delavski predstavniki.

V zvezi s kriteriji pri izbiri metode vrednotenja, je bila volja strank KPD, da v tej metodi ni dodatkov za neugodne vplive delovnega okolja po 48. členu KPD (je pa v osnovni plači potrebno ovrednotiti prisotnost vseh fizičnih in umskih naporov pri delu), kar pomeni, da je potrebno njihovo višino določiti in da se nato prištevajo k osnovni plači kot vsi ostali dodatki. Nesporno je, da se višine osnovnih plač določajo s podjetniško kolektivno pogodbo – primerno kot tarifna priloga, kjer je pri delodajalcu organiziran sindikat.

V zvezi z 2. odst. je potrebno vnaprej opozoriti, da je s tarifno prilogo 1 k novim kolektivnim pogodbam uvedeno pravilo »ukinitve« izhodiščnih plač in namesto njih »uvedba« najnižjih osnovnih plač za posamezne tarifne razrede. Posledica tega seveda je, da osnovne plače pri delodajalcih ne morejo biti nižje od najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi 1 h KPD. Možna izjema (posebnost) v zvezi s tem pri kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn bo komentirana v komentarju tarifne priloge 1.

Stranke KPD so se na 13. pogajalskem sestanku dne 10.6.2005 strinjale s pojasnilom (zapisano v zapisniku): »V metodologiji za vrednotenje se pri vrsti del upošteva večja fleksibilnost, raznovrstnost in združljivost del« (posledica tega je seveda višja osnovna plača za vrsto del kot je za delovno mesto).

Tretji odstavek dopušča možnost izražene denarne vrednosti najnižjih osnovnih plač za (celi) mesec ali uro. Iz tarifne priloge 1 pa je razvidno, da so stranke te zneske določile za oba primera: na mesec in na uro. Pri preračunu je bilo upoštevano pravilo 40 urnega tedenskega polnega delovnega časa in s tem mesečno povprečje v letu 174 ur delovne obveznosti za obračun plače. Poleg tega pa tretji odstavek poudarja, da so zneski določeni za (teoretično) najmanj zahtevno možno delo v posameznem tarifnem razredu. Posledično to pomeni, da bodo dejanske osnovne plače pri delodajalcu praviloma višje od najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi 1 v vseh tistih primerih, ko bodo delavci dejansko opravljali zahtevnejša dela od najbolj enostavnih oz. najmanj zahtevnih v posameznem tarifnem razredu. Razvojno gledano pa bodo bolj zahtevna dela pri delodajalcu v absolutni večini, saj si podjetje ne more zamišljati trajnejšega obstoja in razvoja ter konkurenčnosti z najmanj zahtevnimi deli, ki ne morejo prinašati višje (visoke) dodane vrednosti na zaposlenega. Potrditev takšne ocene oz. komentarja je tudi v ugotovitvi švedskega sodišča v primeru spora iz Vaxholma v »zadevi Laval«. Latvijsko podjetje Laval je na švedskem opravljalo delo s svojimi delavci in postavilo v pogodbi o zaposlitvi najnižjo možno urno postavko. Lokalni švedski sindikat je v skladu s predpisi in prakso zahteval sklenitev kolektivne pogodbe na lokalni ravni, kar pa je Laval zavrnil. Sodišče je ugotovilo, da švedski sindikati in delodajalci na lokalni (oz. podjetniški) ravni nikoli ne podpišejo kolektivne pogodbe, ki bi vsebovale določbe o »zajamčeni plači« ali drugače povedano: v kolektivni pogodbi splošne veljave so urne postavke zapisane »dovolj nizko«, da jih v normalnih okoliščinah niti delodajalec niti sindikat nikoli ne bi hotela uporabiti – njen namen je »prisiliti« stranke, da se dogovorijo na lokalni ravni (praviloma za višje zneske).

Glede na 4. odstavek smo že pojasnili, da se denarni zneski konkretnih osnovnih plač določijo pri delodajalcu, to pa je osnova za dogovarjanje delavca in delodajalca v pogodbi o zaposlitvi, kolikšen bo denarni znesek osnovne plače delavca za delo, ki ga bo opravljal delavec po

sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Morda na videz ne dovolj opazna, a velika in pomembna sprememba je pri definiciji oz. pogoju izplačila osnovne plače, določene s pogodbo o zaposlitvi. Ni več pogoja »doseganja pričakovanih rezultatov dela.« Stranke kolektivnih pogodb dejavnosti so »sledile« uvodnim pojasnilom ZDR avtorjev dr. Draga Mežnarja in Tatjane Plešnik, PP 2002, v okvirju na 19. strani. Tukaj gre za pomemben dosežek razlikovanja obravnavanja pogodbe o zaposlitvi glede obligacijskega pravila dosežka ali prizadevanja kot predmeta izpolnitve. Gre za tisto vrsto obveznosti za doseganje delovanja, kjer gre za izpolnitev kot prizadevanje in ne za izpolnitev kot dosežek oz. kot zadostitev rezultata. Končna posledica te definicije je, da ni več možna »negativna stimulacija« zaradi nedoseganja pričakovanih rezultatov dela, saj se osnovna plača oz. plača ne more enostransko znižati z dejanjem delodajalca (posledica negativne stimulacije z odbitkom pa je prav to) glede na višino, ki je določena s pogodbo o zaposlitvi. V primeru »nedoseganja pričakovanih rezultatov« pa ima seveda delodajalec možnost ukrepanja z drugim instrumentom (smiselno pri ponavljajočem oz. trajnejšem nedoseganju pričakovanih rezultatov) po postopku iz 10. člena KPD, vezano na 2. alinejo 1. odst. 88. člena ZDR (razlog nesposobnosti za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca). Logično se predpostavlja, da je skupen interes delodajalca in delavca, da delodajalec zagotovi delavcu vse potrebne pogoje za opravljanje dela in da delavec korektno izpolnjuje v zvezi s svojim delom pričakovanja delodajalca. Če na tej »medsebojni povezavi« pride do problema, pa je civilizacijski in človeški pristop, da se delodajalec in delavec najprej pogovorita o problemih in poiščeta dogovorno pot za uresničevanje obveznosti, odgovornosti in pravic, preden se katerakoli stran odloči za odpoved pogodbe o zaposlitvi. V urejenih podjetjih (kjer znajo upravljati s kadri) so temu namenjeni razgovori, intervjuji ipd... v cilju izražanja obojestranskih pričakovanj. Čeprav mnenje Inštituta za delovna razmerja ne upošteva posebnost definicije najnižje osnovne plače in osnovne plače po naših KPD (ni več pogoja doseganja pričakovanih rezultatov dela), pa so za zagovornike možnosti obstoja t.i. negativne stimulacije zanimivi potrebni pogoji iz tega mnenja. Mnenje pravi, da ni v nasprotju s predpisi, če je tudi osnovna plača dogovorjena na fleksibilen način (v večini primerov in običajno jo sicer štejemo za fiksno oz. za fiksni del plače), vendar je pri tem potrebno upoštevati določene predpostavke. S kolektivno pogodbo morajo biti vnaprej jasno določena merila in kriteriji za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov, od katerih je odvisen variabilni del osnovne plače (mišljeno tudi v minus oz. zmanjšanje). Poleg tega morata delodajalec in delavec tudi v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti, da je osnovna plača določena na fleksibilen način. Spodnja meja izplačane osnovne plače tudi v primeru variabilnosti / fleksibilnosti ne sme biti nižja od najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred v kolektivni pogodbi.

Stranke so v zapisniku 13. pogajalskega sestanka dne 10.6.2005 zapisale pojasnilo, da primer krajšega polnega delovnega časa od 40 ur na teden ne vpliva na spremembo višine mesečnega zneska osnovne plače, ampak se sorazmerno poveča znesek za urno postavko osnovne plače.

Znesek osnovne plače seveda ne vsebuje ostalih sestavin plače iz 43. člena KPD.

V petem odstavku so se stranke dogovorile le za splošne določbe, pri čemer pa gre vseeno za napredek glede na staro KPD:

- obveznost delodajalca je, da vsem delavcem zagotovi enake možnosti napredovanja pri delu, posledica tega pa je tudi višja osnovna plača
- podlaga za napredovanje je organizirano spremljanje razvoja delavcev v smislu delovne kariere, njihovega izobraževanja in usposabljanja za delo
- konkreten sistem napredovanja se določi pri delodajalcu (kjer je sindikat, s podjetniško kolektivno pogodbo).

Zanimivo je, da že omenjeni Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravica h uvršča med pravico do pravičnih delovnih pogojev (poleg pravičnega plačila) tudi enako možnost napredovanja pri delu v višjo kategorijo, upoštevajoč pri tem le delovno dobo in sposobnost. Zlasti (nekateri) delodajalci pa menijo, da sta navedena kriterija preozka. Vendar pa se da zadeva »kombinirati«, da sta temeljna elementa za horizontalno napredovanje delovna doba in sposobnost delavca, pri čemer se uporabljajo naslednji kriteriji:

- pridobljene delovne izkušnje in znanja
- sposobnost samostojnosti, ustvarjalnosti, natančnosti, kakovosti in zanesljivosti opravljenega dela
- sposobnost sodelovanja in dela v skupini oz. timu, če gre za tovrstno delo
- sposobnost usposabljanja in izpopolnjevanja za potrebe dela
- druge osebne sposobnosti, ki izhajajo iz zahtev opisa delovnega mesta.

T.i. »horizontalno« napredovanje pomeni napredovanje na svojem delovnem mestu, ki se realizira s spremembo (oz. aneksom) pogodbe o zaposlitvi, saj se spremeni osnovna plača, ki delavcu pripada. Tak način seveda velja tudi za vse druge spremembe na »svojem« delovnem mestu (nadaljnja napredovanja oz. morebitno nazadovanje). Ne eno ne drugo ne more biti realizirano enostransko s strani delodajalca ampak le s soglasjem volj obeh strank, da se spremeni pogodba o zaposlitvi (47. člen ZDR glede na 8. alinejo 1. odst. 29. člena ZDR). T.i. »vertikalno« napredovanje pa pomeni napredovanje iz »svojega« na »drugo« delovno mesto in se lahko realizira le s soglasjem volj obeh strank, pri čemer pa pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo druge pogodbe o zaposlitvi (2. odst. 47. člena ZDR glede na 3. alinejo 1. odst. 29. člena ZDR). V praksi je sicer iniciativa za katerokoli napredovanje na delodajalčevi strani, vendar pa bi bilo iz načela enakopravnosti strank zaželeno, da postopek na nivoju podjetja omogoča tudi možnost, da je predlagatelj »svojega« napredovanja tudi delavec, še zlasti, če je nadrejeni v imenu delodajalca nanj »pozabil«. Za sistem napredovanja je primerno, da vsebuje neko splošno določbo o povprečnem intervalu napredovanja med dvema zaporednima intervaloma napredovanja (npr.: ne sme biti daljši od 3 let). Stopnje horizontalnega napredovanja v višje »plačilne skupine / razrede« so v prilogi k podjetniški kolektivni pogodbi seveda izražene v denarnih zneskih povišanih osnovnih plač in se seveda povišujejo na enak način kot vse ostale osnovne plače pri delodajalcu. Prav zaradi pravice, ki izhaja iz omenjenega mednarodnega pakta, so se stranke KPD dogovorile, da delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev (pri čemer je mišljeno spremljanje delovne kariere, izvedenega izobraževanja in usposabljanja za delo – vlaganje v kadre) in ker je uporabljen izraz »organizirano«, je še mišljeno na pisno urejen način pri delodajalcu.

Ponovno opozarjamo na že omenjeno anketo SiOK, po kateri so delavci (poleg plač) ocenili največjo nezadovoljstvo z razvojem kariere, to pa je napredovanje, kar je strankam kolektivnih pogajanj »barometer«, da temu vprašanju posvetijo več pozornosti.

V šestem odstavku se ohranja princip iz prejšnje KPD:

- osnovne plače so javne
- dejanske plače so zaupne narave.

Morda je v zvezi s tem še potrebno spomniti na 3. odst. 35. člena KPD, ko je s strani delodajalca potrebno sindikalnemu zaupniku omogočiti spremljanje izvajanja kolektivnih pogodb v zvezi s plačami (tudi za delavce po individualnih pogodbah). Način dostopa do teh podatkov se uredi s posebnim pisnim sporazumom, upoštevati pa je potrebno Zakon o varstvu osebnih podatkov. V nekaterih podjetjih se »pretirava« z vsebino zaupnosti podatkov (tudi v

zvezi s plačami). Od AJPES –a lahko seveda vsaka oseba pridobi pisni podatek o povprečno izplačani plači v katerem koli podjetju s primerjavo povprečja v ostalih podjetjih po velikosti glede na enako standardno klasifikacijo dejavnosti. Nekatera podjetja celo sama objavljajo podatke o plačah in s tem povečujejo svoj »imidž« oz. privabljajo kadre. Vsekakor pa je opredelitev zaupnosti podatkov na posameznem delodajalcu.

Plače na podlagi delovne uspešnosti

45. člen

(1) Delavec ima pravico do izplačila dela plače za delovno uspešnost, če izpolnjuje sprejete kriterije in merila pri delodajalcu.

(2) Delovna uspešnost se lahko ugotavlja za posameznega delavca za opravljeno delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, lahko pa tudi kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali za družbo kot celoto.

(3) Delodajalec mora imeti kriterije in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti, ki morajo biti znani pred njihovo uporabo.

(4) Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(5) Za dela, ki jih je mogoče meriti, se lahko določijo norme. Norma pomeni čas, potreben za izvršitev dela, ki ga lahko doseže 95% delavcev v normalnih delovnih pogojih in v normalni organizaciji dela.

(6) Delavec oziroma sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca ima kadarkoli pravico vpogleda v oceno uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocenitve.

Komentar:

Glede na prakso »razmeroma« nizkih osnovnih plač (še zlasti najnižjih), so določbe o delu plače na osnovi delovne uspešnosti (ugotavljanje in dejanska izplačila) med najpomembnejšimi deli podjetniške KP za delavce. Pa kljub temu (pre)večkrat ugotavljamo, da podjetniške KP teh določb sploh nimajo ali pa se v praksi ne izvajajo. Le zakaj tako, ko pa vsi vemo, da le motiviran (beri: dobro plačan) delavec gospodarno upravlja z zaupanimi sredstvi delodajalca in si prizadeva za svojo in skupno delovno uspešnost? Pričakujemo, da se bo na osnovi napotilnih norm nove KPD ta praksa spremenila v pozitivno smer.

V prvem odstavku se KPD sklicuje na izpolnjevanje sprejetih »kriterijev in meril« pri delodajalcu, da ima delavec pravico do izplačila dela plače za delovno uspešnost. V izrazoslovju so uporabljeni kriteriji kot sinonim za osnove. Teorija uči, da se s kriteriji (osnovami) določijo elementi oz. prvine ipd..., po katerih se ugotavlja delovna uspešnost. V tem »dvojčku« pa se s kazalniki (ali drugimi podatki) opisno določijo merila, s katerimi se ugotavlja (meri, vrednoti) in izkazuje izpolnjevanje posameznih kriterijev (osnov). Ker so

kriteriji (osnove) že določeni z 2. odst. 127. člena ZDR (gospodarnost, kvaliteta in obseg opravljenega dela), tega KPD ne ponavlja in v praksi z vprašanjem, kaj se upošteva pri delovni (individualni in / ali skupinski) uspešnosti, ni problemov ali vsaj ne bi smelo biti. Za merila pa praktiki in teoretiki dajejo nekaj napotil:

- naj bodo vnaprej določena (če je v podjetju organiziran sindikat, v podjetniški KP)
- naj bodo sprejemljiva za delavce, poleg tega pa še enostavna in razumljiva
- naj bodo uporabna v praksi, poleg tega pa se še prispevajo k doseganju vnaprej določenih ciljev podjetja
- s kolektivnimi pogajanjem naj bo dana možnost spreminjanja in dopolnjevanja
- naj vsebujejo tudi načeli solidarnostni in vzajemnosti, saj pravilno nagrajevanje ni vedno nujno tudi pravično.

Merila naj bodo »nastavljena« tako, da normalni delovni rezultat (oz. 100% učinek) doseže delavec z normalnim naprežanjem in da pričakovani rezultat (nad 100% učinka) dosega in presega 95% delavcev, s čimer je omogočeno, da absolutna večina delavcev prejema dodatek za delovno uspešnost (primer ureditve v tej panogi v Nemčiji, sosednji Avstriji ipd...). Ali drugače povedano: delavec, ki dosega pričakovano količino dela, že prejme npr. 5% dodatka za svojo delovno uspešnost. Temu primerno trdi tudi dr. Stane Uhan v »abecedi ugotavljanja delovne uspešnosti«, da izhodiščna vrednost delovnega rezultata ne more in ne sme izhajati iz pričakovanega rezultata (ta je praviloma višji od 100% oz. normalnega), ampak iz 100% delovnega učinka.

Prvi odstavek se sklicuje na sprejete kriterije (osnove) in merila pri delodajalcu. Takoj se postavi vprašanje kdo to določi in kje se to določi. Absolutno večinska praksa v EU kaže, da to določita delodajalec in sindikat v kolektivni pogodbi. Spoštovanje do prostovoljne oz. svobodne odločitve strank KP, katera vprašanja bosta uredili v KP, je torej potrebno upoštevati skupaj z večinsko prakso. Ne nazadnje tudi Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS št. 43/06) v 2. odstavku 3. člena primeroma našteva, kaj se ureja v normativnem delu KP, kamor spadajo določbe o »plačilu za delo« - to pa je odvisno oz. se izračuna iz sprejetih kriterijev (osnov) in meril. Zakon o delovnih razmerjih pod »3. Plačilo za delo« vsebuje člene od 126 do 140 (med temi 127. člen določa: osnovno plačo, delovno uspešnost, dodatke). Ni sporno, da je potrebno »postaviti« v zavest vsakega posameznega delavca, da si prizadeva za doseganje (in preseganje) normalnih rezultatov dela in če se ne, da je to resen razlog za ukrepanje delodajalca (pisno opozorilo, disciplinski postopek – če gre za kršitve delovne obveznosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi), ne pa nastop t.i. »negativne stimulacije«, ki tako in tako ne bi smela biti nikoli posledica zgolj enostranske odločitve delodajalca.

Drugi odstavek daje več možnosti za ugotavljanje delovne uspešnosti:

- za posameznega delavca
- za skupino
- za družbo kot celoto
- kombinirano.

V praksi so največkrat prisotni kombinirani sistemi:

- nivo posameznega delavca in skupine
- nivo posameznega delavca in družbe (podjetja) kot celote.

V podjetniški KP je primerno določiti obdobje (npr. mesečno), za katero se ugotavlja in izplačuje delovna uspešnost, pristoynost ocenjevanja pa imajo praviloma vodje organizacijskih enot, delovodje ipd...

Tretji odstavek določa obveznost:

- delodajalec mora imeti kriterije in merila
- ti morajo biti znani pred njihovo uporabo.

Seveda je obveznost delodajalca, da jih tudi uporablja v praksi, kar pa še ne pomeni, da ne bo prihajalo do »problemov«. T.i. osebna ocena »oz. ocena osebnih lastnosti« ni primerna, saj se mora meriti dejanska delovna uspešnost. Nekdo lahko recimo dela 6 ur zelo intenzivno in 2 uri »počiva« pa vseeno doseže enak (ali pa celo boljši) delovni rezultat od nekoga, ki dela 8 ur (oz. 7 ½ ur) enakomerno. Ne nazadnje pa smo že omenili, da je ocenjevanje delovnega rezultata (učinka uspeha) tudi priložnost, da se vzpostavi komunikacija med ocenjevalcem in ocenjeno osebo, ali drugače povedano: med osebo, ki je delo naložila in osebo, ki mora naloženo delo opraviti. Pa tukaj spet ne moremo mimo rezultatov raziskav SiOK: za plačo in napredovanjem je najnižje ocenjeno notranje komuniciranje in informiranje. »Ocenjevanje« ni enostavno opravilo, saj mora ocenjevalec vsaj poznati in ugotoviti delovni učinek, imeti primerne osebne lastnosti in biti usposobljen za ocenjevanje. Vsak delavec pa bi moral imeti že načeloma enake možnosti (z drugimi), da se zanj z ocenjevanjem ugotovi, ali dosega in presega normalne delovne rezultate.

Četrti odstavek postavlja z načeloma že povedan (pred)pogoj pri določanju meril, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo (100% rezultat), določeno s pogodbo o zaposlitvi.

Peti odstavek določa možnost uvedbe norme za tista dela, ki jih ni mogoče meriti in da je norma čas, potreben za izvršitev dela, ki ga lahko doseže 95% delavcev v normalnih delovnih pogojih in v normalni organizaciji dela. Določba je bistveno skrčena na določbo v prejšnji KPD predvsem iz stališča, da se to podrobneje definira pri delodajalcu glede na posamezne vrste del, ki se normirajo. Zato v komentarju dodajamo nekaj opozoril stroke, ki jih je potrebno upoštevati pri normiranju:

- pri vzpostavljanju norm imajo delavski predstavniki veliko moč (soglasje, soodločanje), kar velja tudi za spremembe norm in da delavci, plačani po normi, praviloma dosega višje plače od tistih, ki se ocenjujejo (to sta 2 temeljni značilnosti, da so se norme sploh ohranile, sicer je poznan trend njihovega ukinjanja in zamenjave z oceno)
- absolutno morajo biti zagotovljeni pogoji za normalno delo glede: delovanja strojev oz. naprav, oskrbe z materiali, pripomočki, energijo, delovnega okolja ipd... (v primeru zastojev delavci prejema povprečno plačilo: osnovna plača + povprečno preseganje norme v nekem preteklem obdobju)
- enakost norm za enaka ali vsaj zelo podobna dela, možnost medsebojne primerjave
- enostavnost in razumljivost norm
- čim večja stalnost norm (spremembe ob spremembi tehnologije)
- prednost individualne norme pred skupinsko
- mesečni obračun (na daljše obdobje) plače po normi
- zagotovljen dnevni vpogled v doseganje norme
- ne normirati del za dela, za katera to ni racionalno niti običajno v praksi.

Če delodajalec vsaj večine teh (pred)pogojev ne more zagotoviti, se naj ne razmišlja o uvedbi norme, saj bo prihajalo do stalnih konfliktov delodajalcev z delavskimi predstavniki in prizadetimi delavci.

Menimo, da je »vpliv« doseganja in preseganja norme na stimulacijo iz naslova uspešnosti dela delavcev potrebno določiti s podjetniško KP, če je pri delodajalcu organiziran sindikat (tudi že omenjeni 2. odst. 3. člena Zakona o kolektivnih pogodbah).

Šesti odstavek je bil sprejet zaradi nadzora nad spoštovanjem kriterijev (osnov) in meril ter razumevanja izplačila stimulacije iz naslova delovne uspešnosti, ko ima delavec oz. sindikalni zaupnik – na podlagi pisnega pooblastila delavca – kadarkoli pravico vpogleda v oceno uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev.

Če je v podjetju ustanovljen svet delavcev, mu je potrebno vročiti vsak predlog odločitve (ureditve) v soglasje v zvezi s primeri meril za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev (1. odst. 95. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju).

Del plače za poslovno uspešnost

46. člen

Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in sindikat pri delodajalcu ob sprejemu letnega poslovnega načrta.

Komentar:

Ta določba je bila sicer povzeta po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in je zelo splošna. V bodočnosti jo bo potrebno konkretizirati. Sindikati so pristali na stališče delodajalcev, da bi bilo za podrobnejšo razdelavo in praktične uporabne rešitve potrebno pred tem sprejeti Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Vendar pa sta se obe pogajalski strani strinjali, da je potrebno izraz »del plače za poslovno uspešnost« upoštevati v najširšem možnem smislu in poznanih vrst izplačil v praksi (enkratno ali večkratno izplačana poslovna stimulacija, božičnica oz. 13. plača, udeležba delavcev na dobičku podjetja ipd...).

V praksi so za ugotavljanje poslovne uspešnosti najprimernejše primerjave:

- planske z načrtovanimi cilji
- časovne z doseženimi rezultati v preteklem obdobju (npr. v preteklem letu)
- s primerljivimi podjetji po standardni klasifikaciji dejavnosti in po velikosti

Tako je kazalnik relativno število, ki ima v števcu enega ali več podatkov in prav tako v imenovalcu enega ali več podatkov, npr...

Donosnost kapitala = $\frac{\text{čisti dobiček}}{\text{povprečno stanje sredstev}} \times \frac{\text{povprečno stanje sredstev}}{\text{povprečno stanje kapitala}}$

Donosnost sredstev = $\frac{\text{čisti dobiček}}{\text{povprečno stanje sredstev}} \times \frac{\text{prihodki}}{\text{povprečno stanje sredstev}}$

Če je npr. donosnost čistega dobička v kapitalu 10%, to pomeni, da bodo v primeru enake uspešnosti poslovanja v 10 letih lastniki podvojili svoje premoženje v podjetju.

Glavna dodana vrednost določbe 46. člena je, da so stranke KPD spoznale in so soglasne:

- da kriterijev za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja ne more enostransko določiti delodajalec, ampak le soglasno s sindikatom
- da bo moral delodajalec pravočasno vključiti v snovanje letnega poslovnega načrta tudi sindikat v segmentih kriterijev za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja (dejansko pa tudi v segmentih stroškov dela, zaposlovanja, izobraževanja / usposabljanja, varnosti / zdravja pri delu, investicijah na lokaciji nasploh – t.j. pokazatelj, da lastniki ne razmišljajo o preselitvi ali zaprtju proizvodnje)
- da je letni planski akt tisti dokument, s katerim se opredelijo cilji podjetja in da je doseganje ciljev podjetja primeren kriterij za ugotavljanje poslovne uspešnosti podjetja in da je to osnova za del plače (ali druge vrste plačila) iz tega naslova.

V nadaljevanju komentarja bomo uporabili razmišljanja in predloge »sive eminence« praktičnih rešitev finančne participacije delavcev iz Irske Geoga Tuthilla (iz podjetja Computershare). Z njim so se že srečali naši sindikati in naši delodajalci. Poudarja razliko med modeli finančne udeležbe delavcev na dobičku (profit sharing schemes) in modeli finančne udeležbe zaposlenih na rezultatih poslovanja podjetja (gainsharing schemes), pri čemer poudarja, da je pravilno oblikovan in izveden »gainsharing« veliko bolj učinkovito orodje za motivacijo delavcev od »profit sharinga« (seveda pa promovira oba sistema). Prepričan je, da je možno finančno udeležbo zaposlenih v rezultatih poslovanja podjetja običajno meriti in izplačati mesečno, za delitev dobička pa naj bi bilo merilo in izplačilo letna osnova. Pred uvedbo finančne udeležbe zaposlenih v rezultatih poslovanja predlaga preučitev 6 glavnih področij:

- kdo bo sodeloval
- kakšna merila učinkovitosti se bodo uporabljala
- kakšno bo izhodišče za primerjavo delovne uspešnosti
- kako se bo določil in delil rezultat poslovanja
- kako bo potekalo izvajanje sistema
- kdaj se bo opravila revizija sistema.

V planskem aktu se definirajo cilji podjetja, kaj je potrebno narediti, da bodo zaposleni udeleženi v finančni udeležbi. Temeljno motivacijsko vprašanje vsakega posameznega delavca je, kaj bo imel od tega, če bo prispeval k realizaciji ciljev podjetja. Ključne besede so **delovna uspešnost** in **predhodno določeni cilji** ter **višina finančne udeležbe**.

Možne prednosti finančne udeležbe zaposlenih so:

- izboljšanje poslovanja posameznih delov ali celotnega podjetja
- poudarek na ključnih ciljih poslovanja
- spodbujanje kulture stalnih izboljšav
- uvajanje gibljivega dela plače
- mehanizem, ki omogoča spodbujanje in nagrajevanje zavzetosti zaposlenih, zlasti tako, da jim daje odgovor na njihovo vprašanje, kakšno korist bom jaz imel od tega
- spodbujanje zaposlenih, da postanejo bolj učinkoviti pri reševanju problemov
- pomoč pri izboljšanju odnosov med podrejenimi in nadrejenimi
- omogoča odpravo razmejevanja in omejevalnih metod dela.

Možna značilnost »gainsharinga« so prihranki podjetja na določenih segmentih poslovanja podjetja, ker so se uspešno realizirali vnaprej postavljeni cilji poslovanja. Nabor (ključnih) ciljev je zelo širok (vendar se jih izbere le nekaj):

- kakovost
- pravočasna dobava / izpolnjen rok

- znižanje zalog
- drugi stroški
- časovne nastavitve stroja
- produktivnost dela
- obseg proizvodnje
- skrajšanje časa izvedbe določene operacije
- zadovoljstvo strank
- donosnost
- ekonomičnost
- stopnja okvar
- odpadni material
- poraba materiala
- predelave
- čas izpada v proizvodnji
- nesreče na delu, ki povzročajo izgubo delovnega časa
- odsotnost z dela
- prihranek stroškov (glede na plan)
- čas dokončanja naročila (oz. transakcij)
- zmanjšanje nadur
- idr...

Pomembno je učinkovito spremljanje in preglednost ciljev. Vnaprej je potrebno določiti delitev prihrankov (npr. 25% prihrankov se direktno razdeli zaposlenim), pri čemer je več možnosti:

- enaki deleži za vse zaposlene
- različni deleži odvisni od višin osnovnih plač delavcev
- različni deleži na osnovi opravljenih delovnih ur
- kombinirani deleži

In kako se lotiti uvedbe sistema ? Skupina predstavnikov vodstva in sindikata pripravi predloge (nekaj priporočil):

- zagotoviti, da vodstvo razume koncept in ga podpre
- pojasniti točne cilje finančne udeležbe v rezultatih poslovanja za podjetje
- nameniti sredstva za projekt
- opredeliti možne koristi za vse, ki jih projekt zadeva
- zagotoviti uvedbo učinkovitega sistema merjenja
- razložiti koncept vsem zaposlenim in upoštevati mnenje delavskih predstavnikov
- oblikovati podroben program, ki ustreza konkretnemu podjetju, vključno z glavnimi ukrepi
- po potrebi pridobiti (zunanjo) strokovno pomoč
- opraviti simulacijo delovanja predlaganega sistema
- dokončati program in ga predstaviti vsem zaposlenim za pridobitev njihove podpore
- uvesti program, vključno s potrebnim izobraževanjem, usposabljanjem in inštruktažo za vse kategorije izvajanja in spremljanja
- ustanoviti skupno spremljevalno skupino za merjenje uspešnosti in za zagotavljanje rednih povratnih informacij
- razviti sistem komuniciranja v podporo finančne udeležbe zaposlenih v rezultatih poslovanja podjetja
- zagotoviti prepoznavanje možnosti izboljšav
- plansko namenjati sredstva za maso denarja in razdelitev

- po potrebi prilagoditi pokazatelje uspešnosti
- po 12 do 18 mesecih opraviti celovito analizo in preučiti potrebo revizije programa / sistema.

George Tuthill je odgovoril tudi na vprašanje, ali je sistem finančne udeležbe zaposlenih v rezultatih poslovanja podjetja težje izvajati, če je v podjetju sindikat? Odgovor je bil: Morda. Če imate sindikat, bi moral biti ta vključen v postopek priprave in sprejemanja / potrjevanja. Med sistemom finančne udeležbe zaposlenih v rezultatih poslovanja podjetja in sindikati ni nobenega notranjega konflikta.

V zvezi s finančno udeležbo na dobičku podjetja je sprejel stališče tudi EMF (Evropska zveza kovinarskih sindikatov):

- udeležba delavcev na dobičku podjetja se realizira brez odvisnosti od plač, ker to ni sestavni del plače
- plače se izplačujejo v odvisnosti od cene dela in strukture plač po kolektivnih pogodbah (sestavni del plače je lahko dosežena uspešnost poslovanja podjetja) in se povečujejo v odvisnosti od inflacije (oz. rasti cen življenjskih potrebščin) in rasti produktivnosti dela (ali bruto domačega proizvoda)
- finančna participacija na dobičku podjetja se lahko realizira:
 - kot plačevanje premije za dodatno pokojninsko zavarovanje
 - kot gotovinsko plačilo
 - kot nakup delnic oz. udeležba v lastništvu podjetja
 - kot kombinacijo prej navedenih oblik
- veljati mora prostovoljen princip, ki pomeni, da delavca ni možno prisiliti v nakup delnic oz. v udeležbo lastništva podjetja, ampak mu mora biti dana možnost izbire (alternativa gotovina po osebni odločitvi), poleg tega pa se delavca, ki se ne odloči za nakup delnic oz. udeležbo v lastništvu podjetja, ne sme diskriminirati
- priporoča se, da se kolektivni vidik kot splošno pravilo načina udeležbe, z možnostjo osebne izbire posameznega delavca, uredi s kolektivno pogodbo (izven plačnega dela KP) ali posebno pogodbo, s čimer se jasno pokaže neodvisnost (od plače) te oblike plačila.

To pomeni, da delodajalec delavcu ponudi na izbiro gotovino ali delnice, se mu pove, kakšna je obdavčitev v primeru gotovine in delnic, nato se delavec sam odloči, katero varianto bo izbral.

Nemška deželna kolektivna pogodba za dejavnost elektrokovinske industrije vsebuje pravico delavca, da prejme na svoj transakcijski račun vsak mesec določen znesek za povečanje svojega premoženja kot obliko finančne udeležbe delavca.

Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

47. člen

(1) Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden pripadajo dodatki najmanj v naslednjih odstotkih od osnovne plače oziroma urne postavke za:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - delo v popoldanski izmeni | 10% |
| - prekinitev dela za eno uro ali več | 15% |
| - nočno delo | 50% |
| - nadurno delo: | |

- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila nevarnost za življenje in zdravje ljudi, večja materialna škoda (ki se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu); če je nujno, da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela 40%
- v ostalih primerih nadurnega dela 50%
- delo v nedeljah 50%
- delo na praznike in dela proste dneve po zakonu 50%

(2) Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

(3) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan praznika ali dela prostih dni ter dodatka za delo v nedeljo.

(4) Delavcu pripada nadomestilo za čas pripravljenosti na domu najmanj v višini 10% osnovne plače delavca za poln delovni čas. Čas ko je delavec na domu v pripravljenosti za delo se posameznemu delavcu ne more odrediti za več kot 5 dni na mesec.

(5) Pripravljenost na domu je delovna obveznost, čas pripravljenosti na domu se ne šteje v delovni čas.

(6) Če mora delavec zaradi potrebe nepretrganega proizvodnega procesa ali narave dela delati tudi na dan praznika oziroma drugi dela prosti dan po zakonu, se mu zagotovi prosti dan z nadomestilom plače na kakšen drug delovni dan, najkasneje v enem mesecu, če pa to ni možno, pa namesto prostega dneva 100% dodatek.

Komentar:

Prvi odstavek določa pravico delavca do dodatkov za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden. Glede na našete vrste manj ugodnega delovnega časa, se šteje, da je za delavca manj ugoden vsak tisti delovni čas, ki je izven okvira delovnega časa za t.i. prvo izmeno (ta je lahko tudi edina) in izven »normalnega« delovnega dneva (nedelja, praznik). Glede na tujo prakso (sabbatical: sobotni, nedeljski), so tudi v naših podjetniških kolektivnih pogodbah poznani primeri, da je za delavca manj ugoden delovni čas delo tudi v soboto (nedeljo opredeljuje že KPD), za kar mu pripada dogovorjen dodatek. Pravica je v KPD seveda določena kot minimalni standard (najmanj), zato so v podjetniških KP znane ureditve s pravico do višjih dodatkov od tistih, ki so določeni s KPD. V praksi to pomeni, da ti dodatki pripadajo (le) za toliko ur dela, kolikor ur dela delavec v manj ugodnem delovnem času. Osnova za te dodatke je že določena v 4. odst. 127. člena ZDR – obračunavajo se v odstotkih od osnovne plače delavca oz. dejansko od urne postavke (vrednosti) osnovne plače.

Glede na staro KPD, je črtan primer dežurstva (v službi, na delovnem mestu pri delodajalcu), ki se sedaj všteva v delovni čas kot za ostale primere, ko je delavec delodajalcu na razpolago (in dela). Minimalni dodatki za manj ugoden delovni čas so ostali nespremenjeni za delo v popoldanski izmeni (najmanj 10%), za nočno delo (najmanj 50%), za delo v nedeljah, na praznike in dela proste dneve po zakonu (za vse primere najmanj 50%) in za prekinitev dela za eno uro ali več (deljeni delovni čas, najmanj 15%). Izpuščen je primer prekinitve dela 2 uri

in več (v stari KPD najmanj 20%) glede na poznano večinsko prakso, da trajajo te prekinitve (tudi zaradi kosila) do 1 ure.

Novost je, da se opredelitev nadurnega dela deli v 2 skupini primerov razloga:

- a) ko (običajno) delodajalec na razlog ne more vplivati:
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila nevarnost za življenje in zdravje ljudi
 - večja materialna škoda (višina se mora opredeliti v podjetniški KP)
 - če je nujno, da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev in naprav
 - če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela(v vseh navedenih primerih znaša dodatek najmanj 40% od urne postavke osnovne plače delavca za vsako naduro)
- b) v vseh ostalih primerih nadurnega dela (povečan obseg dela ipd...) ostaja ta dodatek v višini najmanj 50%.

Drugi odstavek samo poudarja (oz. ponavlja, glede na prvi odstavek), da se ti dodatki obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. To seveda nalaga delodajalcu obveznost, da zagotavlja podrobne evidence o delovnem času (v vseh možnih situacijah), ki so podlaga za obračun plače (z vsemi dodatki). Seveda je priporočljivo, da delavec vodi tudi svojo evidenco delovnega časa in jo primerja z evidenco delodajalca, kar omogoča primerjavo in odpravo morebitnih nenamernih napak ali celo zlorabo na obeh straneh.

Tretji odstavek poudarja, da se dodatki med seboj ne izključujejo razen izjeme: dodatek za delo na dan praznika ali dela prostih dni, ko je ta dan tudi nedelja – v tem primeru pripada delavcu samo 1 dodatek po najmanj 50%, t.j. za delo na dan praznika ali dela proste dneve po zakonu. Vsi ostali dodatki pa se torej kumulirajo oz. seštevajo, kar pomeni, da mora delavec prejeti vse dodatke (ki se seštevajo) oz. morajo biti posebej (ločeno prikazani na izplačilni listi), npr.: če delavec dela v nedeljo popoldan, mu pripada najmanj 10% dodatek za popoldansko delo, najmanj 50% za delo v nedeljo in še najmanj 50% za nadurno delo (zadnje, če delo v nedeljo ni njegov delovni čas iz naslova rednega dela, ki se vštevava v polni delovni čas).

Prvi stavek 4. odstavka je prenesen iz stare KPD. Vezano na razmišljanja (in seveda izvedeno spremembo) o reviziji direktive EU o delovnem času, lahko v bodočnosti pričakujemo, da se bo pripravljenost na delo doma (tako kot se je zgodilo z dežurstvom v službi) štelo za delovni čas, glede na to, da je že sedaj to delovna obveznost (a ni delovni čas). V 2. stavku so stranke KPD omejile število dni pripravljenosti posameznega delavca na delo doma na največ 5 dni na mesec. Tam, kjer bodo ta institut uporabljali čez celi mesec, bodo seveda morali upoštevati to omejitev za posameznega delavca oz. to obveznost (pravično) porazdeliti na več izvajalcev. Za vsako uro, ko je delavec (po pisni odredbi delodajalca) na pripravljenosti na domu, mu pripada 10% od urne postavke osnovne plače (ne pa od cele mesečne osnovne plače, tudi mu ne pripada za čas pripravljenosti še osnovna plača). Če je npr. delavec v pripravljenosti na delo doma 3 ure in znaša urna postavka za njegovo osnovno plačo 1.000 sit, mu pripada izplačilo (uporabili smo izraz nadomestilo, ker ta čas ne dela) $3 \times 10\% \text{ od } 1.000 \text{ sit} = 300 \text{ sit}$. Če pa delavec pride delat, mu seveda poleg stroškov prevoza na delo in z dela, sorazmernega dela regresa za prehrano (oz. malico), pripada še plačilo za toliko ur dela, kolikor je dejansko delal, vključno z dodatkom za nadurno delo za opravljeno število nadur.

Problem petega odstavka, da je pripravljenost na delo doma sicer delovna obveznost, ki pa se ne všteva v delovni čas, je bil že omenjen.

Šesti odstavek je nekoliko spremenjen glede na staro KPD. Poudarjena je nepretrganost proizvodnega procesa ali narave dela, zaradi česar delavec dela na dan praznika ali drugi prosti dan po zakonu, kar je seveda za delavca manj ugoden delovni čas (prazniki oz. drugi dela prosti dnevi po zakonu so praviloma zato, da se »praznuje« oz. »počiva«). Zato ima ta delavec prioriteto pravico, da mu delodajalec zagotovi prost dan (plačan) z nadomestilom plače na kakšen drugi delovni dan, vendar najkasneje v 1 mesecu (od dneva dela na praznik oz. drug dela prost dan po zakonu). Smisel tega je, da ima delavec vsaj »počitek« (praznovanje več nima pomena, saj je praznik »mimo«). Če pa tega delodajalec ne more zagotoviti, mora delavcu najkasneje pri prvi naslednji plači izplačati še 100% dodatek urne postavke delavčeve osnovne plače za vsako uro dela na praznik ali drugi dela prost dan po zakonu. Delodajalec pa je seveda pri tekoči plači delavca moral delavcu že izplačati plačo za število ur dela tisti dan, ki je vsebovala najmanj 50% dodatek (za delo na dan praznika ali drugi dela prosti dan po zakonu).

Dodatki za posebne pogoje dela

48. člen

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja, za nevarnost pri delu se opredelijo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Komentar:

Delavci in delodajalci bi se morali bolj kot doslej zavedati, da so delovne razmere zelo pomembne za uspešnost poslovanja podjetja na eni strani in za ohranjanje zdravja na drugi strani. Posledica slabših razmer je več bolniškega staleža, več nesreč in poškodb ali bolezni. Zaradi nesreč in poškodb prihaja do tožb, tožbeni zahtevki in iztožljivi zneski pa postajajo vedno višji.

Ob upoštevanju dejstva, da je potrebno pri:

- posebnih obremenitvah pri delu
- neugodnih vplivih okolja
- nevarnosti pri delu

izhajati iz konkretnih razmer v konkretnem podjetju – vse to pa je zelo različno, so se stranke novih KPD v tem členu dogovorile, da se višina dodatkov za posebne pogoje dela uredi pri delodajalcu v podjetniški KP.

ZDR je v 3. odst. 172. člena te dodatke opredelil (to pa je bilo v praksi že pred novim ZDR) kot del plače. V praksi se bodo stopnje in višine dodatkov za neugodne vpliven delovnega okolja določile na podlagi izvedenih meritev preko pristojne specializirane organizacije. Za dodatke, vezane na posebne obremenitve pri delu in nevarnosti pri delu, pa se bosta upoštevala ocena tveganja in opis delovnega mesta.

Večina v praksi podpira ureditev, da se ti dodatki določajo v nominalnem znesku in so enake denarne vrednosti za vse delavce, ki delajo v identičnih pogojih, ne glede na različne višine njihovih osnovnih plač. Če je na primer višina vezana na dogovorjen odstotek od višine najnižje osnovne plače za I. tarifni razred po KPD ali po podjetniški KP, je avtomatično zajeta tudi valorizacija višin teh dodatkov ob vsakokratnem povišanju najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi h KPD in / ali po podjetniški KP. V nasprotnem primeru je potrebno v podjetniški KP še vnaprej določiti način (in časovno veljavnost) povišanja (valorizacije) teh dodatkov.

Velja prepričanje strank KPD, da je prioriteta dolžnost delodajalcev ustvarjanje ugodnih delovnih razmer in ugodnih pogojev dela (varnostni in zdravstveni ukrepi), da se tveganje odpravi oz. zmanjša na najmanjšo možno mero in da delodajalec z investicijskimi oz. sanacijskimi ukrepi zagotovi čim boljše delovne razmere. Če delodajalec ne more zagotoviti optimalnih razmer ali ni zagotovil optimalnih razmer, je potrebno določiti višino dodatkov, ki iz tega naslova pripadajo delavcem kot sestavni del plače (gre za denarno nadomeščanje posledic vplivov in nevarnosti pri delu delavca).

Nadomestila plače

49. člen

- (1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v breme delodajalca v naslednjih primerih:**
 - **bolezni**
 - **poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, na poti na delo ali na poti z dela**
 - **letnega dopusta in drugih plačanih odsotnosti z dela iz 24. člena te pogodbe**
 - **na državne praznike in dela proste dneve po zakonu**
 - **odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma če se izobražuje v interesu delodajalca**
 - **za čas stavke, organizirane po zakonu o stavki in stavkovnih pravilih, v primeru bistvenega kršenja kolektivnih pogodb, kadar so izčrpane vse pogajalske možnosti**
 - **v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.**
- (2) V primerih iz 1. alineje 1. odstavka je osnova za nadomestilo plače plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, valorizirana z rastjo plač pri delodajalcu za pretekli mesec brez nadomestil plače, nadomestilo pa znaša najmanj 80% osnove.**
- (3) V vseh ostalih primerih je osnova za izračun nadomestila plače povprečna plača delavca v preteklih 3 mesecih, valorizirana z rastjo plač pri delodajalcu za tekoči mesec. Plača iz prejšnjega stavka ne vsebuje nadomestil plač in se izračuna iz urne postavke za čas prisotnosti na delu.**
- (4) Nadomestila plače ne morejo presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.**

Komentar:

V redakcijskem postopku sklepanja KPD smo nadomestilo plače izločili iz sestavine plače po 43. členu KPD. Umestitev določb o nadomestilu plače pa je med »koncem« vseh sestavin plače (strukture plače) in »začetkom« drugih osebnih prejemkov. ZDR določa nadomestilo plače v 137. členu, ki je eden izmed členov točke 3. PLAČILO ZA DELO. Umestitev nadomestila plač med plačila za delo je seveda neposrečena, saj je temeljna definicija nadomestila plač prav nasprotno: plačilo za čas, ko delavec ne dela, gre za opravičeno in plačano odsotnost. Je pa res, da pravica izvira iz dela oz. pravilneje sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ko ima delavec v posebej predpisanih primerih in pogojih pravico do plačila, ki se imenuje nadomestilo plače. Tudi je res, da se nadomestilo plače po zakonu o dohodnini šteje med dohodke iz zaposlitve, ki jih prejme fizična oseba (delojemalec) oz. dalje, da se v dohodek iz delovnega razmerja šteje tudi nadomestilo plače. V zvezi s tozadevnimi določbami KPD (in tudi podjetniških KP) pa je potrebno upoštevati, da kolektivne pogodbe lahko urejajo le tista nadomestila plače, ki jih izplačuje delodajalec oz. so izplačane v breme delodajalca (izplačila nadomestil Zavoda za zdravstveno zavarovanje in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje oz. izplačila iz sistemov socialnih zavarovanj nasploh pa predpisujejo državni predpisi in ne kolektivne pogodbe – v teh primerih oseba ne nastopa kot delavec ampak kot zavarovanec). Vsi vemo, da od nadomestil plač, ki so izplačane v breme delodajalca, plačujemo (poleg dohodnine) tudi prispevke za socialno varnost, kot to velja za plače (oz. sestavine plače). Potrditev temu stališču je tudi mnenje dr. Barbare Kresal v njeni strokovni knjigi Pravna ureditev plač, ki pravi:

- Primerno bi bilo sprejeti stališče, da tudi nadomestila plače, ki jih delodajalec plača delavcu v različnih primerih, ko delavec sicer ne dela, sodijo v pojem plače v širšem smislu
- Izhajajoč iz pogodbene koncepcije delovnega razmerja, je za opredelitev plače namreč bistveno, da gre za plačila delavcu s strani delodajalca, ki ima svoj temelj v njunem pravnem razmerju, torej na pogodbi o zaposlitvi temelječem delovnem razmerju
- Izraza plača in nadomestilo plače se v tem okviru praviloma pojavljata neločljivo in povezano ter skupaj (plača in nadomestilo plače)
- Upravičenec (upnik) za prejem plačila je delavec
- Zavezanec (dolžnik) za plačilo je delodajalec.

Ne nazadnje je tudi sodišče ES (v zvezi s problemom razločevanja med izplačili, za katera je zavezanec delodajalec in dajatvami iz javnih sistemov socialnih zavarovanj) sprejelo interpretacijo, da se v okviru plačila iz Pogodbe evropske skupnosti (stari 119. oz. noveliran 141. člen) upoštevajo vsa plačila iz podjetniških oz. poklicnih shem zavarovanja pri delodajalcu (za razliko od socialnih dajatev, ki izhajajo iz javnih sistemov socialne varnosti, ki so izključene iz te določbe). Podobno velja tudi v slovenski pravni ureditvi, ko so pri prednostnem poplačilu v stečajnem postopku oz. pravici plačila iz Jamstvenega sklada neizplačane plače in neizplačana nadomestila plač (za zadnje 3 mesece pred stečajem) izenačena.

Prvi odstavek določa primere, ko delavcu za čas odsotnosti z dela pripada nadomestilo plače v breme delodajalca, ki so ostali nespremenjeni glede na staro KPD. Pri primeru bolezn je potrebno upoštevati dikcijo 8. odst. 137. člena ZDR (bolezen ali poškodba, ki ni povezana z delom) in seveda že povedano (kar velja tudi za 2. alinejo 1. odst. 49. člena KPD - poklicne bolezn ali poškodbe pri delu, na poti na delo ali na poti z dela), da je odsotnost vezana na dobo iz 3. odst. 137. člena ZDR (v primeru daljše odsotnosti z dela pa izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja).

Drugi odstavek določa posebnost osnove za nadomestilo plače za primer bolezni (in poškodb), ki ni povezano z delom in je izenačena z že omenjenim 8. odst. 137. člena ZDR (kar velja tudi za odstotek plačila od osnove):

- osnova je plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas
- višina nadomestila pa znaša najmanj 80% osnove.

Vendar pa je v zvezi s prej navedenim vendarle potrebno omeniti 2 poudarka:

- potrebno je upoštevati valorizacijo (povišanje) plač v preteklem mesecu pri delodajalcu tako po KPD kot po podjetniški KP, kar pomeni, da je potrebno v višini osnove za nadomestilo plače (beri: v višini urne postavke nadomestila plače) upoštevati tudi izplačan in / ali povišan obvezni uskladitveni dodatek k plači, povišanje osnovne plače, izvedeno napredovanje ali kakršenkoli drugi primer povišanja plače delavca pri delodajalcu v preteklem mesecu
- da se višina osnove nadomestila plače (beri: višina urne postavke za nadomestilo plače) obračuna le za plačilo ur dela (brez nadomestil plače), npr.: če je delavec prejel v preteklem mesecu plačo v višini 150.000 sit za 120 ur dela za polni čas in 50.000 sit za 48 ur nadomestila plače, se urna postavka za nadomestilo plače za primer 1. alineje 1. odst. 49. člena KPD izračuna tako: $150.000 \text{ sit} : 120 \text{ ur} \times 0,8 = 1.000 \text{ sit} / \text{uro}$.

Ker KPD določa minimalni standard, seveda lahko podjetniška KP tudi za primer bolezni in poškodbe izven dela določi višji odstotek plačila kot 80% od osnove (upoštevati pa mora še 4. odst. 49. člena KPD, kar pomeni največ 100 % osnove).

Sicer pa se delavci posebej zavarujejo (individualno ali kolektivno) za primere bolezni, nesreč in poškodb izven dela (med drugim) tudi zato, da iz naslova zavarovalnine dobijo razliko nad 80% izplačila bolniške (primer zavarovanja, ki kot odškodnino priznava dnevni izpad zaslužka zaradi bolniške).

Tretji odstavek določa osnovo za izračun nadomestila plače za vse ostale primere iz 1. odst. 49. člena in je izračunana s 7.odst. 137. člena ZDR:

- osnova je povprečna plača delavca v preteklih (zadnjih) 3 mesecih (oz. iz obdobja dela v zadnjih 3 mesecih)
- višina nadomestila znaša 100% osnove.

Vendar je tudi tukaj v zvezi z navedenim potrebno omeniti 2 poudarka in 1 posebnost:

- potrebno je upoštevati valorizacijo plač za tekoči mesec
- višina nadomestila plače ne vsebuje nadomestila plače
- pri povprečju se upoštevajo plače, vključno z nadurami v preteklih 3 mesecih.

Upoštevanje valorizacije (povišanja plač) pri delodajalcu za izračun višine osnove za nadomestilo plače (beri: v višini urne postavke nadomestila plače) pomeni upoštevati tudi izplačan in / ali povišan obvezni uskladitveni dodatek k plači, povišanje osnovne plače, izvedeno napredovanje ali kakršenkoli drugi primer povišanja plače delavca pri delodajalcu v kateremkoli mesecu (tekoči mesec) od preteklih 3 mesecev.

Da višina nadomestila plače ne vsebuje nadomestil plače v obdobju preteklih (zadnjih) 3 mesecev pomeni enako, kot je komentirano za primer bolezni (v izračun urne postavke se ne šteje plačilo nadomestil plače).

Tako ZDR (7. odst. 137. člena) kot KPD ne omejujeta osnove na plačo za polni delovni čas (ta omejitev pa je le za primer iz 1. alineje 1. odst. 49. člena KPD, enako po 8. odst. 137. člena ZDR), zato je potrebno upoštevati tudi plačila za nadurno delo. Npr.: če je delavec prejel v preteklih 3 mesecih:

- plačo za 3. mesec pred odsotnostjo v višini 150.000 sit za 120 ur za polni delovni čas in 18.750 sit za 10 nadur ter 50.000 sit za nadomestilo plače
- plačo za 2. mesec pred odsotnostjo v višini 183.600 sit za 144 ur za polni delovni čas in 6.315 sit za 5 nadur ter 25.2500 sit za 24 ur nadomestilo plače
- plačilo za 1. mesec pred odsotnostjo v višini 224.400 sit za polni delovni čas 176 ur (brez nadur in brez nadomestil plače),

se višina za nadomestilo plače (beri: višina urne postavke za nadomestilo plače) izračuna tako, da se upošteva:

$$150.000 \text{ sit} + 18.750 \text{ sit} + 183.600 \text{ sit} + 6.315 \text{ sit} + 224.400 \text{ sit} = \underline{583.065 \text{ sit}}$$

$$120 \text{ ur} + 10 \text{ (nad)ur} + 144 \text{ ur} + 5 \text{ (nad)ur} + 176 \text{ ur} = \underline{455 \text{ ur}}$$

in tako urna postavka za nadomestilo plače znaša:

$$583.065 \text{ sit} : 455 \text{ ur} = 1.281,46 \text{ sit/uro}$$

Upoštevanje nadur je smiselno zaradi tega, ker se predpostavlja, da bi delavec lahko delal nadure (povprečno število v zadnjih 3 mesecih) tudi v mesecu, ko je odsoten in ker je v primeru dvoma uporabe (vsebine) določbe potrebno le to komentirati v korist šibkejše stranke, t.j. delavca.

Opomba:

Vendar pa je v zvezi z vprašanjem »vštevanje plačila za nadurno delo v osnovo za nadomestilo plače« potrebno upoštevati od 28.11.2007 še novelo 7. odst. 137. člena ZDR (Ur.l. RS št. 103/07), ki je izrecno določila / spremenila, da se upoštevajo le povprečne plače za »polni delovni čas«. Ker je bil skupen cilj pogajalcev čim bolj izenačiti nadomestilo plače v KPD z ZDR, je potrebno upoštevati to novelo – osnova je plača za polni delovni čas (torej brez nadur), razen v primeru, ko je v podjetniški kolektivni pogodbi izrecno navedeno, da se v osnovi za nadomestilo plače upoštevajo tudi pretekla izplačila za nadurno delo.

Četrty odstavek omejuje obračun in izplačilo kateregakoli nadomestila plače tako, da ne more biti višja, kot če bi delal (npr. največ 100% osnove za bolniški stalež). Stranke KPD so v zvezi s tem imele v mislih »pravičnost in sprejemljivost« glede višine zaslužka, ko delavec dela in ko ne dela.

Prehrana med delom

50. člen

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi. Do dodatnega toplega obroka so upravičeni tisti delavci, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa delajo več kot 11 ur dnevno.

- (2) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom v ustrezni kalorični vrednosti in ustrezne kakovosti. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcu povrniti stroške prehrane v znesku, določenem s tarifno prilogo k tej kolektivni pogodbi. Če delodajalec ne zagotovi dodatnega toplega obroka, ko delavec dela preko polnega delovnega časa, delavcu pripada nadomestilo v višini ustreznega urnega zneska po uredbi, v primeru dela več kot 11 ur dnevno pa polni znesek.
- (3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena le – tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delavcem ni dolžan izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi. Delavcem, ki imajo dieto in od osebnega zdravnika ustrezno potrdilo, mora delodajalec izplačati celoten znesek ali zagotoviti dietno prehrano.

Komentar:

S tem členom se začnejo določbe o drugih »prejemkih« iz delovnega razmerja. Uporabljen je zgolj izraz »prejemki«, ker delavec to prejme, lahko pa bi bil uporabljen izraz »plačilo«, ker ga plača delodajalec. Mednarodne konvencije MOD (npr. št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk, št. 950 varstvu plač idr...), pa tudi Evropska socialna listina uporabljajo različne izraze (wage, wages, rates of wage, salary, remuneration, pay), ki pa se vsi prevajajo s plača ali plačilo. Tako konvencija MOD št. 100 določa, da plačilo vključuje običajno osnovno ali minimalno plačo in vse druge dohodke delavca. Pogodba Evropske skupnosti (PES) v novem 141. členu uporablja izraz plačilo (pay) in se pri definiciji spet sklicuje na običajno osnovno ali minimalno plačo in vsako drugo plačilo oz. odmeno (pri obravnavi posameznih primerov se z definicijo ukvarja tudi sodišče ES), podrobnejša interpretacija pa se prepušča posameznim državam. Nekoliko v šali bi lahko rekli, da si posamezni delavec želi široko definicijo plače (plačila), ko se s pogodbo o zaposlitvi (na osnovi minimalnih standardov iz kolektivnih pogodb) pogaja z delodajalcem, kaj mu bo moral plačati za njegovo delo, na drugi strani pa si ta isti delavec želi čim bolj ozko definicijo plače (plačila), ko je v razmerju do države plačnik davka (dohodnine) oz. do zavodov plačnik prispevkov za socialno varnost ali morda celo glede sindikalne članarine. Vsekakor pa bi si stranke in uporabniki kolektivnih pogodb morali želeli (vsaj načeloma) enako pravno varstvo vseh plačil: plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja ter povračil stroškov v zvezi z delom. Tako je tudi sodišče ES v številnih zadevah v zvezi z načelom enakega plačila uporabilo široko razlago tega pojma (poleg osnovne plače so vključeni še vsi dodatki, ugodnosti, bonitete ipd..., skratka vsa plačila, ki jih delodajalec plačuje delavcu na osnovi njegovega delovnega razmerja oz. sklenjene pogodbe o zaposlitvi). Praksa in zlasti kolektivne pogodbe ter pogodbe o zaposlitvi so pokazale oz. dokazale, da tudi v zvezi z drugimi prejemki in povračili (ne samo v zvezi s plačo) obstoji obojestranski interes (delodajalca in delavca) za večji delovni uspeh (vpliv na poslovno uspešnost podjetja) in večjo motiviranost delavcev, pa še širše (pridobivanje in zadrževanje delavcev, povišanje produktivnosti, oblikovanje imidža podjetja, povečevanje premoženja delodajalca in delavčevega dohodka, s tem pa njegovega življenjskega standarda). Značilnost mnogih (osebnih) prejemkov je, da se izplačuje v enaki višini za vse delavce, ne glede na višino dejanske plače posameznega delavca, s čimer se v celotnem plačilu (zaslužek: plača + prejemki) zmanjšujejo razlike med zaslužki delavcev z višjimi in nižjimi plačami, obenem pa ti prejemki pomenijo marsikateremu delavcu nepogrešljiv delež zaslužka za preživetje. Če ti prejemki oz. povračila dejansko pomenijo povrnitev stroškov, ki so delavcu nastali povezano s poslovanjem podjetja in / ali opravljanjem delavčevega konkretnega dela, je prav, da so izločeni iz plače in da se na njih ne plačujejo prispevki za socialno varnost in

dohodnina. Pa tudi pri teh zna država primakniti svojo »skledo«, ko z uredbo ali zakonom omeji njihovo višino, za izplačila (razlike) preko teh višin pa pobere dohodnino in zahteva plačilo prispevkov za socialno varnost – vendar ta tema ni predmet tega komentarja.

V prvem odstavku gre za spoznanje, da delavec potrebuje malico, kar je nujno za opravljanje dela, da z zaužitjem malice regenerira svoje psihofizične delovne sposobnosti. Zato je tudi ta obveznost delodajalca (na drugi strani pa pravica delavca) omejena na dneve prisotnosti na delu (za dneve, ko delavec ne dela, mu ta pravica ne pripada). Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v polnem znesku, če dela najmanj s polovičnim delovnim časom (od polnega), pa tudi učencem, vajencem in študentom na praksi. Kaj pa je s tistimi delavci, ki delajo manj kot polovični delovni čas od polnega ? Tem to povračilo neposredno ne pripada, lahko pa se dogovori s podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (v celoti ali le sorazmerni delež). Ker delavci, ki delajo dalj (nadurno delo ali daljše delo od polnega delovnega časa v prerazporejenem delovnem času, konkretno več kot 11 ur dnevno), potrebujejo več kalorij za svojo regeneracijo, jim pripada v opisanem primeru še dodaten topel obrok oz. povračilo stroškov za topli obrok.

Drugi odstavek določa primarno obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi topli obrok med delom, ki mora imeti ustrezno kalorično vrednost in kakovost. Poudarek na toplem obroku je zaradi varstva zdravja pri delu in po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99 in 64/01), ko so vsi stroški v zvezi z zagotavljanjem varstva in zdravja pri delu v breme delodajalca.

Na primer 11. člen tega zakona določa:

- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme delavcu povzročati finančnih obveznosti, ne sme prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj
- ukrepi, ki jih izvaja delodajalec in ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, ne smejo delavcem povzročati nobenih finančnih obveznosti.

V praksi so v podjetjih znani primeri ustanovitve mešanih komisij (predstavniki delavcev in delodajalca), ki spremljajo, nadzorujejo in pripravljajo predloge v zvezi s stanjem in izboljšanjem ponudbe in kakovosti prehrane med delom (raznovrstnost kakovostnih ponudb, pa tudi cen). Takšne komisije se lahko ustanovijo na osnovi podjetniške kolektivne pogodbe, participacijskega dogovora s svetom delavcev ali ad hoc. Če delodajalec zagotovi primarno obveznost, delavcem (praviloma) ne nastanejo nobeni stroški v zvezi s prehrano (malico) med delom. Ali pa, če je cena te prehrane višja od dogovorjenega minimalnega standarda povračila, ki je zgornji znesek vsakokratne uredbe vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom (delodajalci in nekateri sindikati objavljajo mesečno te zneske). Podjetniške kolektivne pogodbe seveda lahko določijo tudi višje zneske povračil. Ne glede na širši smisel zagotavljanja in upoštevanja zdravja pri delu, pa seveda delodajalec ne more prisiliti delavca, da bi moral koristiti organizirano prehrano pri delodajalcu (to mu mora delodajalec zgolj omogočiti). Nekateri delodajalci objektivno ne bodo mogli zagotoviti prioriteto obveznosti (morda tudi ne bo pritiska delavskih predstavnikov, da se to zagotovi). V tem primeru mora delodajalec izpolniti sekundarno (nadomestno obveznost), t.j. povrniti stroške (dejansko izplačati) prehrane najmanj v znesku, ki ga določa uredba (oz. v višjem znesku, če je nadstandard dogovorjen s podjetniško kolektivno pogodbo). Določba drugega odstavka se sicer sklicuje na tarifno prilogo, vendar pa se tarifna priloga sklicuje (kot minimalni standard) na najvišje znesek, ki ga določa uredba. Že v komentarju prvega odstavka je omenjeno, da delavec, ki dela več ur od polnega delovnega časa, potrebuje več prehrane za regeneracijo. Spet je primarna obveznost delodajalca, da zagotovi dodaten topli

obrok v tem primeru in če tega ne more zagotoviti, mora izpolniti nadomestno obveznost, da delavcu izplača (nadomestilo – vendar to ni plača, ni nadomestilo plače, ampak prejemek – povračilo za prehrano) za vsako uro dela preko polnega delovnega časa denarni znesek po uredbi. Ker ima delavec po 1. odstavku pravico do dodatnega toplega obroka, če dela dnevno več kot 11 ur, mu pripada seveda denarni znesek (v višini po uredbi) za »drugi« topli obrok.

Tretji odstavek določa, da delodajalec ni dolžan delavcu izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi (dejansko v uredbi), če je delavcu zagotovil topli obrok in je cena tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi (oz. v uredbi). Ker je pravilo obveznost delodajalca, da zagotovi delavcu topli obrok, lahko razumemo, da pa mora to razliko delodajalec izplačati delavcu, če mu zagotovi le »hladen« obrok, npr. sendvič(e). Seveda pa se obveznost za delodajalca (oz. pravica za delavca), da izplača razliko v malici, lahko dogovori s podjetniško KP in ti primeri v praksi niso redki. Na koncu je še dodana posebnost za delavce, ki imajo od osebnega zdravnika ustrezno potrdilo (torej ne pride v poštev kakršnakoli shujševalna dieta), s katerim imajo predpisano dietno prehrano. Prioritetna obveznost delodajalca do takšnega delavca je, da mu zagotovi predpisano dietno prehrano. Če pa delodajalec tega iz objektivnih razlogov ne more zagotoviti, mora realizirati nadomestno obveznost, t.j. izplačati celoten znesek. V praksi so poznani primeri, ko je posameznemu delavcu omogočeno, da se sam odloči za koriščenje prehrane pri delodajalcu ali izplačilu v denarju.

Prevoz na delo in z dela

51. člen

- (1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča do kraja opravljanja dela, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi.**
- (2) Višina povračila stroškov za prevoz na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.**
- (3) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, delavcem pripada kilometrina v višini zgornjega zneska po uredbi.**
- (4) Če delodajalec organizira prevoz na delo in iz dela ter delavec tak prevoz uporablja, potem delavcu ne nastajajo nikakršni stroški; delavcu zato v primeru uporabe organiziranega prevoza ni mogoče nalagati plačila stroškov.**
- (5) Če delavec iz upravičenih razlogov ne uporablja organiziranega prevoza, mu je delodajalec dolžan povrniti stroške prevoza na delo in iz dela v višini kot je določeno v tarifni prilogi.**
- (6) Do povračila nastalih stroškov prevoza na delo in z dela so upravičeni tudi učenci in študentje na praksi.**

Komentar:

Preden delavec začne opravljati dnevno delo, mora (od nekod) najprej priti na delo. Običajno za to zaradi oddaljenosti potrebuje prevoz. Čeprav se lahko strinjamo s trditvijo, da je predvsem stvar delavca, da poskrbi, kako bo pravočasno prišel na delo, pa je to tudi interes

delodajalca, ki se kaže na različne načine: delavcu povrne prevozne stroške v celoti ali delno, ali celo organizira ta prevoz.

Prvi odstavek izhaja že iz 1. odst. 130. člena ZDR, ki delodajalcu nalaga zagotovitev povračila stroškov na delo in z dela, vendar je še jasnejši, saj določa, da delavcu pripada to povračilo za:

- dneve prisotnosti na delu
- od kraja bivališča do kraja opravljanja dela, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi.

Tako na ožji strokovni skupini kot na pogajalskih sestankih je tekla razprava o tem, kakšne so posledice, če se med trajanjem delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi delavec preseli, posledica česar so višji prevozni stroški kot so veljali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Pravilno je bilo ugotovljeno, da sprememba bivališča delavca ne more biti okoliščina, ki bi lahko vplivala na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in s tem na njej temelječe delovno razmerje. Dejansko se razume dolžnost delodajalca povrniti prevozne stroške iz kraja (in nazaj), od koder se delavec dejansko vozi na delo. V širšem smislu 1. odst. 34. člena ZDR bi lahko trdili, da je obveznost delavca, da o vsakokratni spremembi (pre)bivališča tekoče obvešča delodajalca, saj je to povezano z dolžnostjo delodajalca, da povrne prevozne stroške in pravico delavca, da prejme prejemek - povračilo prevoznih stroškov. Delavec te pravice ne bi smel zlorabljati z dajanjem napačnih podatkov (ali zamolčanjem o spremembi) o njegovem (pre)bivališču, od koder se vozi na delo. Glede na 1. alinejo 1. odst. 29. člena ZDR, ki določa vsebino pogodbe o zaposlitvi, je njen sestavni del tudi navedba prebivališča (in spremembe prebivališča) delavca. Povračilo za prevoz na delo in z dela delavcu pripada ne glede na to, kateri prevoz uporablja in četudi hodi peš. V zvezi s povračili stroškov za prevoz na delo in z dela je strokovna komisija iz 65. člena KPD (za elektroindustrijo) ugotovila, da je komisija za razlago KPD v prejšnji sestavi že zavzela določena mnenja o določilih, ki so sedaj identična. Glede oddaljenosti (pre)bivališča od delovnega mesta, pa se je pridružila razlagi:

- da ni v neskladju s KPD, če se delavcu ne povrnejo stroški prevoza na delo in z dela za razdaljo, ki se običajno prehodi peš
- da je omejitev iz prejšnje alineje lahko dogovorjena le s podjetniško KP.

Drugi odstavek določa, da se višina povračila stroškov za prevoz na delo in z dela določi v tarifni prilogi. Tako 6. točka tarifne priloge 1 h KPD določa višino najmanj 80% cene javnega prevoza (ohranitev minimalnega standarda iz stare KPD).

Tretji odstavek določa posebnost višine povračila stroškov v primeru, ko delavec nima možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi. V tem primeru delavcu pripada kilometrina (za vsak km oddaljenosti) v zgornji višini, ki jo določa že omenjena uredba. Kilometrini v tem primeru delavcu pripada ne glede na to, ali za prevoz uporablja lastno osebno vozilo ali ne.

Četrty odstavek določa posebnost, ko delodajalec organizira prevoz in ta prevoz delavec tudi dejansko koristi. Šteje se, da v tem primeru delavcu niso nastali nobeni prevozni stroški, zato mu delodajalec ne more naložiti plačila dela prevoznih stroškov (npr. razlika od 80% prevoznih stroškov).

Peti odstavek določa primer, ko delavec ne uporablja organiziranega prevoza s strani delodajalca iz upravičenih razlogov. Strokovna komisija iz 65. člena KPD (za elektroindustrijo) je sprejela predlog razlage, da delodajalec, ki ima organiziran prevoz na delo in z dela, ni dolžan delavcem, ki takega prevoza ne uporabljajo, povrniti stroškov

prevoza, razen v primerih upravičenih razlogov: delo s krajšim delovnim časom od polnega, nadurno delo, delo v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa ali dela v primeru začasno prerazporejenega delovnega časa ter v primeru dela v izmenah, vse ko ni organiziran prevoz ter v drugih opravičenih razlogih (lahko se določijo tudi na podjetniškem nivoju ali s pogodbo o zaposlitvi). Upravičen razlog je verjetno lahko neprimernost tega prevoza za delavca (npr. smer vožnje je »naokoli«, kar delavcu vzame preveč prostega časa, delavec vodi otroka v vrtec, ki je izven smeri vožnje organiziranega prevoza ipd...). V teh primerih mora delodajalec povrniti delavcu stroške prevoza v višini, kot je določeno v tarifni prilogi. Delavec uveljavlja to pravico po 204. členu ZDR – pisna zahteva delavca, da delodajalec izpolni svojo obveznost.

Šesti odstavek daje pravico do povrnitve stroškov prevoza na delo in z dela tudi za učence in študente na praksi. Stranke KPD so izpustile vaje, ker se v praksi to vprašanje rešuje z mesečno vozovnico vaje, ureditvijo razmerja med šolo in vajencem ali ureditvijo razmerja med šolo in podjetjem, kjer se opravlja vajeništvo.

Službena potovanja

52. člen

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevica (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz. Delavcu se pred odhodom na službeno potovanje, ki traja več kot dva dni, praviloma izplača akontacija v višini predvidenih stroškov.

(2) Do povračil stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so na službeno potovanje napoteni z nalogo za službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, določeni v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(3) Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino stroški povrnejo v skladu z veljavnimi predpisi.

(4) Stroški za prenočišče in prevoz z javnimi prometnimi sredstvi ter drugi stroški povezani s službenim potovanjem (cestnine, parkirnine...), se povrnejo na podlagi računa, skladno z nalogo za službeno potovanje.

Komentar:

Značilnost nekaterih delovnih mest oz. vrst del je, da se delo ne opravlja zgolj na sedežu podjetja, ampak tudi izven sedeža podjetja. Zato, da delavec opravi svoje delo oz. službeni opravke, mora službeno potovati, na službenem potovanju pa mu nastanejo določeni stroški (povezani z delom), ki so v breme delodajalca.

Prvi odstavek pojasnjuje, kaj so stroški, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del na službenem potovanju in jih mora delodajalec povrniti delavcu:

- dnevica (polna, polovična, znižana) kot povračilo stroškov za prehrano
- prenočišče
- prevozi.

Ker so s službenim potovanjem povezani stroški, ki jih mora najprej pokriti sam delavec (po oddaji izpolnjenega potnega naloga s prilogami pa mu jih povrne delodajalec), je dogovorjeno pravilo, da ima delavec pravico do izplačila akontacije v višini predvidenih stroškov, če gre za službeno potovanje, ki traja več kot 2 dni. Seveda ni prepovedano, da delodajalec izplača to akontacijo v primeru 1 -2 dnevnega službenega potovanja.

Drugi odstavek predpisuje red, da je delavec napoten na službeno potovanje s potnim nalogom, kar je osnova za obračun povračila (izplačila) potnih stroškov (in izplačila akontacije). Pri tem imajo vsi delavci enake pogoje, ne glede na delovno mesto ali vrsto del posameznega delavca. Višine so določene v tarifni prilogi 1. oz. se njena 6. točka sklicuje na gornje zneske že omenjene uredbe.

Tretji odstavek določa, da se v primeru službenega potovanja v tujino stroški povrnejo v skladu z veljavnimi predpisi, kar je sedaj Uredba o povračilu stroškov na službenem potovanju v tujino (Ur.l. RS št. 38/94...) in že omenjena Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur.l. RS št. 30/04,60/05 in 26/06), ki ima prilogo znesek dnevnic za potovanja v druge države v ameriških dolarjih ali evrih.

Terenski dodatek

53. člen

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za delo na terenu. Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi. Terenski dodatek se izplačuje ob izplačilu plače za tekoči mesec.

2) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če dela izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(3) Terenski dodatek, povračilo stroškov za prehrano na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo, razen, če je bil delavec z delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, napoten na delo zaradi službenih potreb v drug kraj, poslan na teren oziroma na službeno pot v tretji kraj.

Komentar:

Terenski dodatek je eden (redkih) institutov v KPD, ki se ne določa z ZDR.

Prvi odstavek določa:

- da je delavec upravičen (dolžnost delodajalca) prejeti terenski dodatek za delo na terenu
- da se višina terenskega dodatka določa s tarifno prilogo h KPD (dejansko se sklicuje na zgornji znesek po uredbi...)
- da se terenski dodatek izplačuje sočasno s plačo za tekoči mesec (v praksi pa so poznani primeri, ko delodajalec izplača delavcu najprej akontacijo predvidenih zneskov terenskega dodatka kot je to običajno za akontacijo potnih stroškov).

Drugi odstavek dejansko podrobneje določa, kaj je upravičenost do terenskega dodatka glede na to, kaj se šteje za terensko delo delavca:

- delo delavca izven kraja, kjer je sedež delodajalca in delo izven kraja, kjer je stalno ali občasno prebivališče delavca
- na terenu sta organizirana prehrana in prenočišče.

Navedeni pogoji morajo biti izpolnjeni kumulativno in če eden izmed pogojev ni izpolnjen, delavec ni upravičen do terenskega dodatka. Lahko pa je to tudi drugače, ko delavec sicer ni upravičen do terenskega dodatka, je pa upravičen do dnevnice za službeno potovanje. Delavcu pripada dnevnicca za službeno potovanje (namesto terenskega dodatka, glede na čas po uredbi...), če opravlja delo na terenu, ki je izven kraja, kjer je sedež delodajalca in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, če je na terenu organizirano prenočišče, ne pa tudi prehrana. Organiziranje prehrane in prenočišča je vedno mišljeno v breme delodajalca (lahko je tudi v breme naročnika, ne sme pa biti v breme delavca).

Tretji odstavek določa pravilo izključevanja sočasnega izplačila terenskega dodatka, povračila stroškov za prehrano na službeni poti in dodatka za ločeno življenje. Tega izključevanja pa seveda ni v primerih, ko je bil delavec z delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, napoten na delo zaradi službenih potreb:

- v drugi kraj
- poslan na delo na teren v oz. na službeno pot v tretji kraj.

Terenski dodatek, praviloma pomeni prejemek delavca kot strošek dela, ki nastane zaradi povečanih stroškov za prehrano, zaradi dela na terenu – t.j. višji strošek, kot pa če bi se delavec prehranjeval doma oz. skupaj s svojo družino.

Nadomestilo za ločeno življenje

54. člen

(1) Višina nadomestila za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

(2) Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje le tistemu delavcu, ki mu je bila ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali njeni spremembi ta pravica priznana.

Komentar:

Tudi nadomestila za ločeno življenje ZDR ne določa.

Prvi odstavek določa, da se višina nadomestila za ločeno življenje določa s tarifno prilogo h KPD, ta pa se sklicuje na gornji znesek uredbe.

Drugi odstavek poudarja posebnost, da se to nadomestilo izplačuje le tistemu delavcu, ki je to pravico izrecno dogovoril z delodajalcem ob podpisu pogodbe o zaposlitvi ali s spremembo pogodbe o zaposlitvi. To sicer ne pomeni, da nadomestilo za ločeno življenje pripada le t.i. delavcem z individualnimi pogodbami oz. vodstvenim delavcem, ampak tudi ostalim delavcem – le pravica mora biti vnaprej dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Namen tega nadomestila je pokrivanje povečanih stroškov delavca, ker prebiva ločeno od svoje družine oz. stalnega prebivališča, kjer prebiva njegova družina in ima zaradi tega povečane stroške za stanovanje in prehrano.

Regres za letni dopust

55. člen

Višina regresa za letni dopust se določi s tarifno prilogo in se izplača najkasneje do konca meseca junija tekočega leta.

Komentar:

Višina regresa za letni dopust se določi s tarifno prilogo h KPD, izplačati pa se mora najkasneje do meseca junija vsakega tekočega leta. Delodajalec v zvezi s rokom izplačila regresa za letni dopust ne sme uporabljati 3. odstavka 131. člena ZDR, ker KPD ne določa možnosti delodajalca, da bi regres za letni dopust v primeru nelikvidnosti delodajalca izplačeval kasneje.

Najnižji regres za letni dopust je sedaj določen že z ZDR in sicer v višini minimalne plače (1. odst. 131. člena).

Doslej je bila praksa, da je bil regres za letni dopust določen že v višjem znesku od ZDR po SKPgd, minimalni standard v KPD pa v enakem znesku. Seveda je smisel določanja višine regresa za letni dopust v kolektivnih pogodbah (nivo dejavnosti in podjetja) prav v višjem znesku od minimalnega po zakonu ali od kolektivne pogodbe splošne veljave. V praksi se določa za regres za letni dopust v enakem znesku za vse zaposlene (nekoč pa je bilo priporočilo višjega zneska za delavce z nižjimi plačami). Upoštevati je še potrebno, da je to namensko izplačilo za letni dopust (seveda pa ga lahko delavci porabijo tudi za druge namene), zato delavcu pripada le enkrat na leto, razen v primeru, ko delavec pri različnih delodajalcih pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta in s tem (le) pravico do sorazmernih delov regresa za letni dopust – v tem primeru se sorazmerni deli regresa za letni dopust seštevajo. Ker delavec samostojno razpolaga z regresom za letni dopust, pravica do regresa za letni dopust ni vezana na dejansko koriščenje letnega dopusta, ampak le na pravico pridobitve letnega dopusta.

Odpravnine

56. člen

- (1) Višina odpravnine, ki pripada delavcu po Zakonu o delovnih razmerjih v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, lahko presega 10 – kratnik osnove iz Zakona o delovnih razmerjih.**
- (2) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje.**
- (3) Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi se izplača najkasneje do izteka odpovednega roka, odpravnina ob upokojitvi pa se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.**

Komentar:

V delovnopravni zakonodaji se odpravnina nanaša na enkratno izplačilo zneska ob upokojitvi in v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpravnina ni plača, le določena je na osnovi povprečnih plač. Torej ima socialno plat, ko delavcu pomaga preživeti v prehodnem obdobju do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (v primeru odpovedi) oz. pomaga omiliti prehod delavca iz zaposlitve v upokojensko dobo (v primeru upokojitve).

Sodna praksa (sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 149/2001) je odpravnino opredelila kot varstvo dohodka delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje. Višje delovno in socialno sodišče je sicer s sodbama Pdp 497/95 in Pdp 1693/97) odločilo, da je odpoved pravice do odpravnine dopustno, če je podana kot jasna in nedvoumna izjava volje delavca (sodba Pdp 1437/98), vendar je kasneje Ustavno sodišče (odločba Up - 63/03) odločilo, da je pravica delavca do odpravnine njegova neodtujljiva pravica. Jasno je, da se odpravnina obvezno izplačuje v denarju, osnove pa so odmerjene od povprečne bruto plače.

Prvi odstavek se nanaša na 4. odstavek 109. člena ZDR. Gre za zgornji limit, ki ga je postavil ZDR, vendar obenem dopustil, da je s kolektivno pogodbo dejavnosti lahko določeno drugače. Gre pa le za primere višin odpravnin, ko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu zaradi poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti (ne pa tudi za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca glede na 2. odst. 112. člena ZDR), ko lahko višina odpravnine presega 10 - kratnik osnove iz 1. odstavka 109. člena ZDR (več kot 10 povprečnih mesečnih plač delavca, ki jo je delavec prejel v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo ali bi jo prejel v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo, če bi delal). Glede na 1. alinejo 2. odstavka 109. člena je predpogoj, da je delavec delal pri delodajalcu najmanj 1 leto in 1 dan (več kot 1 leto). Pomembna je še definicija 11. točke pomena izrazov v tej KPD glede uveljavljanja delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, to je tako neprekinjena kot tudi prekinjena. Če je delavec za prekinjeno delovno dobo že dobil odpravnino, seveda za navedeno dobo delavec ni upravičen do odpravnine v naslednjem primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Drugi odstavek določa pravico in višino odpravnine v primeru upokojitve glede na 132. člen ZDR, ob upoštevanju 2. odstavka tega člena:

- ob primeru upokojitve
- delavcu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi
- delavec je izkoristil pravico do odpravnine po 109. členu ZDR oz. mu je bila po 109. členu ZDR izplačana nižja odpravnina kot znaša za upokojitev (v tem primeru delavec prejme razlike med obema odpravninama)
- delavcu delodajalec ni financiral dokupa pokojninske dobe oz. je bil znesek za dokup nižji od zneska odpravnine za upokojitev (v tem primeru delavcu pripada razlika med odpravnino za upokojitev in dokupom).

Glede višine odpravnine za upokojitev po osnovi (povprečna plača v RS ali delavčeva povprečna plača), se upošteva višji 3 – kratnik osnove (ugodnejši za delavca).

Tretji odstavek določa rok zapadlosti izplačil odpravnin:

- v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi najkasneje do izteka odpovednega roka
- v primeru upokojitve najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

Solidarnostne pomoči

57. člen

(1) Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč od višine povprečne plače delavcev pri delodajalcu oziroma povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše, in sicer v naslednjih primerih:

**- smrt delavca, ki je delal pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let
170%**

**- smrt delavca, ki je delal pri zadnjem delodajalcu do 10 let
120%**

**- smrt ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let
100%**

**- smrt ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let
80%**

**- ob nastanku težje invalidnosti (najmanj druga kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let
100%**

**- ob nastanku težje invalidnosti (najmanj druga kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let
80%**

**- elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let
100%**

**- elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let
80%**

(2) Delavcu pripada solidarnostna pomoč enkrat letno tudi v primeru daljše bolezni (nad 3 mesece). O višini solidarnostne pomoči se dogovorita delodajalec in sindikat glede na okoliščine posameznega primera.

(3) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu določi višje zneske in še druge primere, za katere delavcu pripada solidarnostna pomoč.

(4) Sestavo ožje družine je potrebno tolmačiti v smislu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerij.

Komentar:

Solidarnostne pomoči so kategorija osebnih prejemkov delavcev, ki jih ZDR ne ureja. Vendar pa so socialni partnerji in zakonodajalec predvidevali, da bo (glede na preteklo prakso) to predmet urejanja v kolektivnih pogodbah.

Prvi odstavek ureja:

- pravico do solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu oz. njegovi družini
- osnovo, od katere se določa višina izplačila solidarnostne pomoči (povprečna plača pri delodajalcu oz. povprečna plača v RS za preteklo 3 mesece, upošteva se višji znesek, ki je ugodnejši za delavca)
- primere, ko pripada solidarnostna pomoč (različni odstotki oz. zneski, glede na to, ali je delavec ob izpolnitvi pravice delal pri delodajalcu več ali manj od 10 let).

Ker je bil v stari KPD izraz »težja invalidnost« zelo ohlapen in nedoločen, so stranke v novih KPD dopolnile, da je to najmanj druga kategorija invalidnosti (kategorizirana invalidnost po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju).

Drugi odstavek določa posebnost solidarnostne pomoči v primeru daljše bolezni, pri čemer se upošteva:

- pravica pripada delavcu enkrat letno (v koledarskem letu)
- bolezen traja več kot 3 mesece (najmanj 3 mesece in 1 dan)
- konkretna višina solidarnostne pomoči za te primere ni vnaprej določena, ampak to višino dogovorita delodajalec in sindikat glede na okoliščine posameznega primera.

Če je na primer delavec v bolniški od 1. januarja posameznega leta do 15. aprila naslednjega leta, navedena pravila pomenijo, da mu solidarnostna pomoč pripada tako v prvem kot tudi drugem letu (enkrat letno, posamezno koledarsko leto). Ta odstavek določa še vlogo sindikata. Izraz »bolezen« je nerodno zapisan, saj je mišljen »bolniški stalež – zdravstvena zadržanost od dela«.

Tretji odstavek je samo napotilen, saj se v podjetniški kolektivni pogodbi (ali splošnem aktu) lahko vedno določi širši obseg pravic, torej tudi dodatni primeri preko že določenih v KPD.

Četrti odstavek se sklicuje na poseben zakon, ki določa, kdo so ožji družinski člani iz 3. in 4. alineje 1. odstavka tega člena (zakonec, izvenzakonski partner, otroci in posvojenci).

Jubilejne nagrade

58. člen

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za skupno delovno dobo ali delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini:

- za 10 let delovne dobe v višini ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,
- za 20 let delovne dobe v višini ene in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,
- za 30 let delovne dobe v višini dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

- 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

(2) Delavec je upravičen le do ene jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka za posamezno obdobje, in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoj.

(3) Delavcu pripada jubilejna nagrada za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini:

- za 10 let delovne dobe v višini ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 20 let delovne dobe v višini ene in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 30 let delovne dobe v višini dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

(4) Tretji odstavek tega člena stopi v veljavo s 1.1.2006 in velja za tiste delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu po 1.1.2006.

(5) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(6) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz prvega odstavka tega člena.

Komentar:

Jubilejne nagrade niso določene z ZDR, zato pravico do njih določajo kolektivne pogodbe. Stranke novih KPD so se dogovorile za načelo ohranitve t.i. že pridobljenih pravic.

Prvi odstavek ohranja pravico do jubilejne nagrade za skupno delovno dobo (ali delovno dobo pri zadnjem delodajalcu). Ker so bile s tarifno prilogo h KPD ukinjene izhodiščne plače in namesto njih uvedene najnižje osnovne plače, se višina jubilejne nagrade določa od najnižje osnovne plače za I. tarifni razred po KPD (1, 1 in $\frac{1}{2}$, 2 in 2 in $\frac{1}{2}$).

Novost je 4. alineja 1. odstavka tega člena, s katero je uvedena jubilejna nagrada tudi za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu in sicer v višini 2 in $\frac{1}{2}$ najnižjih osnovnih plač za 1. tarifni razred po tarifni prilogi h KPD.

Drugi odstavek posebej določa, da je delavec upravičen le do ene jubilejne nagrade za posamezno obdobje (torej le za skupno delovno dobo ali le za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ne pa za oba primera delovne dobe).

Tretji in četrti odstavek določata prehod na pravico do jubilejne nagrade le za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ki pa velja le za tiste delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu po 1.1.2006 (novo zaposleni in delavci, ki spremenijo zaposlitev pri delodajalcu). Za te bo potrebno še upoštevati že omenjeno definicijo 11. odstavka izrazov glede upoštevanja pravic na podlagi »delovne dobe pri zadnjem delodajalcu«. Vsi ostali delavci, ki so bili v delovnem razmerju pred 1.1.2006 in po tem datumu ne spremenijo zaposlitve pri delodajalcu, ohranijo pravico na osnovi skupne delovne dobe po 1. odstavku tega člena.

Peti odstavek določa, da je vedno zadnji delodajalec izplačevalec jubilejne nagrade, še isti odstavek pa še rok zapadlosti izplačila – (najkasneje) v roku 1 meseca po dopolnitvi (izpolnitvi) pogojev.

Inovacije in koristni predlogi

59. člen

Merila za določanje višine nadomestila za inovacije in koristne predloge določi delodajalec v splošnem aktu v skladu s posebnim zakonom.

Komentar:

Nagrajevanje inovacij in koristnih predlogov so stranke prepustile urejanju na podjetniškem nivoju.

Kot poseben zakon je mišljen Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (uradno prečiščeno besedilo v Ur.l. RS št. 7/06), ki ureja pravice in obveznosti delavcev, ki izhajajo iz inovacij (izum, videz izdelkov, tehnične in druge izboljšave). V praksi so najbolj razširjene tehnične in druge izboljšave, s katerimi se dosega večja delovna storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihrank pri materialu in energiji, boljše izkoriščenje strojev in naprav, boljši nadzor proizvodnje in boljša varnost del. Poleg omenjenega zakona se še uporablja Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju (torej za plačilo, ki ni neposredno plača, ampak nagrada za dosežek). Nagrada se vedno določi s posebno pogodbo med delodajalcem in delavcem (inovatorjem), ki pomeni s strani delodajalca prevzem vsake posamezne oblike inovacije. Omenjen pravilnik določa za vsako pojavno obliko prevzete inovacije minimalni znesek nagrade (konkretno višino pa se določi s posebno pogodbo):

- za popoln prevzem neposrednega službenega izuma najmanj 2 povprečni (bruto) plači v gospodarstvu (v zadnjih 3 mesecih pred sklenitvijo pogodbe)
- popoln ali omejen prevzem posrednega službenega izuma najmanj 3 povprečnih bruto plač na zaposlenega
- za prevzem novih oblik telesa, slike in risbe najmanj v višini 1 bruto plače na zaposlenega
- za prevzem tehnične ali druge izboljšave se upoštevajo kriteriji za prevzem posrednega službenega izuma.

EU je že 1995 leta opredelila inovacije kot korake, ki so potrebni za vpeljavo novih izdelkov, storitev ali proizvodnih procesov na trg in se ne nanašajo zgolj na tehnološko vprašanje, ampak tudi na organizacijske, upravljavsko – vodstvene, komercialne in izobraževalne potrebe – vse to pa prispeva ožje k ekonomski in proizvodni konkurenčnosti podjetij ter širše k uspešnosti celotne regionalne (evropske) ekonomije. Ne gre zgolj za proces, v katerem je nastalo nekaj novega (inovacija, izum, odkritje), ampak tudi za kreativnost in uspešno vpeljavo tega v proizvodno / storitvene procese, kar ima tržno vrednost. Za to pa potrebujemo primerno inovacijsko politiko, sestavni del te pa je stimulatívno nagrajevanje inovacijskih dosežkov in spoznanj.

Učenci, vajenci in študenti

60. člen

- (1) Učencem in študentom na praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini 15 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.**
- (2) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.**
- (3) Učenci, vajenci in študenti imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.**
- (4) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.**
- (5) Delodajalec bo v skladu z možnostmi in potrebami praviloma obdržal vajenca na delu še najmanj 9 mesecev po preteku obveznega vajeniškega razmerja.**

Komentar:

Obvezno praktično izobraževanje v delovnem procesu daje večji poudarek na pridobivanju praktičnih znanj, spoznanj in navad, ki jih v šolskih delavnicah ni mogoče pridobiti.

Prvi odstavek določa, da učencem in študentom na obvezni praksi (izpolnjena polna obveznost) pripada mesečni znesek plačila najmanj v višini 15% mesečne bruto plače v RS za pretekli mesec. To plačilo pa je potrebno ločiti od primera, ko se učenec ali študent in delodajalec dogovorita za počitniško delo ali za drugo delo izven obveznega praktičnega izobraževanja – to običajno poteka preko posredovalne organizacije za dijaško in študentsko delo (napotnica). Podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca lahko za obvezno prakso določita višjo mesečno nagrado (to velja tudi za učno pogodbo, kadar gre za vajenca).

Drugi odstavek se v zvezi z izplačili za vajence sklicuje na zakon in učno pogodbo. Mišljen je Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur.l. RS št. 12/96). Ko poklicno izobraževanje izvaja delodajalec skupaj s poklicno šolo se medsebojne pravice in obveznosti vajenca na eni strani in delodajalca na drugi strani uredijo z učno pogodbo, ki jo skleneta delodajalec in vajenec v skladu z zakonom in drugimi predpisi. Če pa poklicno izobraževanje izvaja šola tako, da del tega izobraževanja poteka pri delodajalcu, skleneta šola in delodajalec pogodbo o medsebojnih pravicah in obveznostih ter o pravicah in obveznostih dijakov v času praktičnega izobraževanja. V zvezi s statusom vajenca in njegovimi pravicami in obveznostmi je potrebno upoštevati poleg zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju še Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kolektivne pogodbe (oz. splošne akte), ki zavezujejo delodajalca, Zakon o določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov ter učno pogodbo. Vajenec, ki je dopolnil 15 let, ima delovno knjižico in se mu šteje 6 mesecev zavarovalne pokojninske dobe za 1 leto učnega razmerja. Pri vajencih velja posebnost, da delodajalec izplačuje vajencu mesečno nagrado za ves čas vajeniškega razmerja (ne glede na to, ali je vajenec v šoli ali na praktičnem izobraževanju pri delodajalcu). Po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju je vajenec oseba, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu in v poklicni šoli. Zato mora delodajalec izpolnjevati posebne pogoje, ki jih predpisuje ta zakon. Vajenec ima po tem zakonu tudi posebne pravice v zvezi z obsegom izobraževalnega dela, odmori in počitki:

- praktično in teoretično izobraževanje sme trajati največ 8 ur dnevno, tedensko pa ne sme presegati z zakonom in kolektivnimi pogodbami določene tedenske delovne obveznosti, zmanjšane za 2 uri
- če traja splošno in strokovno – teoretično izobraževanje 5 ur v dnevu, isti dan ne sme biti praktičnega izobraževanja pri delu
- če praktično izobraževanja traja 4 ali več ur dnevno, mu mora biti zagotovljena med tem časom najmanj 30 minutni odmor
- če se izobražuje več kot 9 mesecev, mu mora biti zagotovljen najmanj 8 tednov počitnic v letu.

Tretji odstavek določa, da imajo učenci, vajenci in študenti pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo. Glede na vsebino učne pogodbe po zakonu, je minimalna obveznost delodajalca, da vajencu plačuje mesečno nagrado ves čas trajanja vajeniškega razmerja. V primeru opravljanja dela (počitniško delo oz. delo izven obvezne prakse) pa učencem, vajencem in študentom pripadajo vsi dodatki za opravljeno delo. Študenti na primer lahko opravljajo tudi nadurno in nočno delo, kar pomeni, da so za ta čas upravičeni do dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času.

Četrti odstavek določa, da imajo učenci, vajenci in študenti na praksi tudi pravico do plačila, če prejmejo štipendijo. To povedano z drugimi besedami tudi pomeni, da s plačilom štipendije ne sme delodajalec nadomestiti izplačila nagrade oz. plačila za obvezno prakso in za delo izven obvezne prakse.

Peti odstavek določa prizadevanje delodajalca, da vajenca obdrži na delu tudi po poteku obveznega vajeniškega razmerja. To je za mlade delavce zelo pomembno, da ima po končanem vajeniškem razmerju možnost sklenitve delovnega razmerja pri delodajalcu, ki ga je spoznal.

Že sam Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju določa v 16. členu, da sindikati skrbijo za uresničevanje pravic vajencev, ki so določene z zakonom in učno ter kolektivno pogodbo.

Dodatek za mentorstvo

61. člen

(1) Delavcu – mentorju praktičnega pouka in mentorju za usposabljanje brezposelnih oseb, ki mu to ni poklicna obveznost pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo.

(2) Višina izplačila in drugi pogoji se določijo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca in pogodbi o mentorstvu.

(3) Delodajalec zagotavlja mentorju iz 1. odstavka tega člena dodatno strokovno in andragoško – pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja.

Komentar:

Prvi odstavek določa pravico do dodatka za mentorstvo delavcu:

- mentorju praktičnega pouka
- mentorju za usposabljanje brezposelnih oseb, ki mu to ni poklicna obveznost.

Drugi odstavek določa, da se določijo višina mentorskega dodatka in drugi pogoji v : kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca in (posebni) pogodbi o mentorstvu.

Tretji odstavek določa obveznost delodajalca, da delavcu – mentorju poleg plačila zagotovi potrebno dodatno strokovno in andragoško – pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja. Smisel te določbe, je, da ima oseba – mentor potrebna poklicna in druga znanja za opravljanje nalog mentorja.

Druge motivacije delavcev

62. člen

(1) Delodajalec odloči o dodatnih motivacijskih nagradah delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k uspešnosti poslovanja ali kako drugače prispeva k povečanju uspešnosti poslovanja delodajalca. Druge motivacijske pravice so npr.: povečan letni dopust, plačan oddih, dodatno izobraževanje, posebna denarna stimulacija ipd...

(2) Ob upoštevanju veljavnih predpisov, delodajalec in sindikat s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom ali posebno pogodbo dogovorita plačevanje zavarovalnih premij v celoti ali delno v breme delodajalca za prostovoljna zavarovanja iz področij kolektivnih, zdravstvenih in pokojninskih zavarovanj.

Komentar:

Ciljna javnost vsakega podjetja so: kupci, delničarji in zaposleni. Tako imenovani notranji marketing mora zadovoljiti tudi notranje kupce, to pa so zaposleni, kot intelektualni, socialni in čustveni kapital podjetja. Zadovoljevanje potreb zaposlenih ni modna muha, temveč potreba, mimo katere preprosto ne moremo več. R. Denny je o motivaciji za uspeh napisal, da so tri največje spodbude: zadovoljstvo, priznanje in uspeh. Z. Jančič v Marketingu – strategiji menjave trdi, da je za podjetja danes ključno, da na zaposlene ne gleda več kot na strošek, temveč na pomemben vir. P. Drucker v Pokapitalistični družbi poudarja, da moramo znati ljudi pritegniti, jih zadržati, jim dati priznanja in nagrade, jih motivirati, jim služiti ter jih zadovoljevati. Aktiviranje, vrednotenje, razvoj, upravljanje in motiviranje človeškega kapitala postaja prva in osrednja naloga kadrovske funkcije.

V prvem odstavku so se stranke KPD, glede na prej navedene potrebe in cilje, dogovorile o možnosti še drugih motivacijskih pravic delavcev. Kaj je vsebina zadovoljstva zaposlenih, ni mogoče enostavno definirati, saj se potrebe spreminjajo. Je pa povezano z izobraževanjem, napredovanjem, nagrajevanjem v denarju ali drugi obliki (povečan dopust ipd...). Sistemi nagrajevanja in motiviranja so nenehno predmet interesov, saj gre za strateško občutljivo tematiko v politiki podjetij. Razlog interesov je razumljiv: uspešno upravljanje sistema nagrajevanja in motiviranja vodi k dobrim poslovnim rezultatom, višji produktivnost, zadovoljstvu zaposlenih. In obratno: slabo ravnanje na tem področju povzroča demotiviranost, slabe medsebojne odnose, pogloblja nezaupanje in utegne celo pomeniti odhod tistih ključnih kadrov, ki lahko k organizacijskemu razvoju in uspešnosti podjetja največ prispevajo. Prav zaradi skupnih interesov dela in kapitala dodatne oblike motivacij delavcev spadajo v kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi

V drugem odstavku KPD primeroma navaja možnosti plačevanja zavarovalnih premij v breme delodajalca za primere neobveznih oz. prostovoljnih zavarovanj. Takšni primeri so zelo

razširjeni v kolektivnih pogajanjih evropskih držav. Pa ne samo evropskih. R. Freeman in J. Medoff sta v svojih raziskavah in analizah postavila nov pogled na ta vprašanja, ko lahko stranke kolektivnih pogodb s širjenjem vsebine pravic delavcev in obveznosti delodajalcev na plačevanje zavarovalnih premij povečajo pripadnost zaposlenih podjetju na eni strani in k povečanju produktivnosti na drugi strani. Pritrjuje jima nobelovec P.A. Samuelson: velika obveznost sindikata in delodajalcev je s kolektivnimi pogodbami zagotoviti, da bodo delavci pri svojem delu zadovoljni in produktivni – vedno iščejo sporazum o novih učinkovitih oblikah motivacij

Varstvo plač starejših delavcev

63. člen

- (1) Delavcu, za katerega pooblaščen zdravnik ugotovi, da so njegove delovne zmožnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi bistveno zmanjšane, ni pa podana in ugotovljena invalidnost, zaradi česar mu delodajalec pogodbo o zaposlitvi za dotedanje delo odpove ter ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za delo, ki ustreza njegovim preostalim zmožnostim, mora delodajalec v tej novi pogodbi zagotoviti enako osnovno plačo, valorizirano z vsakokratnim povišanjem plač pri delodajalcu, v kolikor do ugotovitve bistveno zmanjšanih delovnih zmožnosti pride pet let ali manj pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine delavca.**
- (2) Starejšemu delavcu, ki zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov sklene pri istem delodajalcu novo pogodbo o zaposlitvi, s katero je predvidena nižja plača, mora biti v novi pogodbi zagotovljeno, da bo prejemal nominalni znesek plače iz prejšnje pogodbe, dokler plača za delo po novi pogodbi zaradi splošnega povečevanja plač pri delodajalcu ne bo dosegla tega zneska, od tedaj dalje pa bo podvržena splošnemu povečevanju plač.**
- (3) Delavcu, starejšemu od 53 let, ki dosega normalne rezultate dela, se upošteva za izračun plače ugotovljena povprečna delovna uspešnost oziroma povprečna norma v organizacijski enoti, kjer dela, tudi če je sam ne dosega.**
- (4) V vseh primerih iz prejšnjih treh odstavkov je uresničitev pravice delavca do varstva plače odvisna od sočasnega podpisa sporazuma med delodajalcem in delavcem, da se bo delavec upokojil ob izpolnitvi minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine.**

Komentar:

Starejši delavci zaradi svoje ranljivosti uživajo posebno zakonsko varstvo glede odpuščanja, delovnega časa in letnega dopusta. Cilj (zlasti sindikatov) je, da se vprašanje varstva starejših delavcev širi tudi s kolektivnimi pogodbami. Eno izmed teh pomembnih vprašanj je tudi njihova zaščita na področju plač, čeprav imamo v zaposlitvi podpovprečno število starejših delavcev glede na povprečje v EU, tvori ta populacija pomemben delež delovno aktivnega prebivalstva. V 3. kvartalu leta 2005 je bilo delovno aktivnih med 50 in 64 letom starosti kar 181.000 (oz. 18,8%) med 55 in 64 let še vedno 71.000 (oz. 7,4%) in 65 in več let starosti 27.000 (oz. 2,8%)v državi.

Vse primere v KPD je potrebno upoštevati ob že določeni zaščiti po Zakonu o delovnih razmerjih (npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi brez soglasja starejšega delavca).

Prvi odstavek določa primer delavca, ko pride do ugotovitve bistveno zmanjšanih delovnih zmožnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi (ni pa podana in ugotovljena invalidnost) 5 let ali manj pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine delavca. Če mu zaradi tega delodajalec pogodbo o zaposlitvi za tedanje delo odpove in ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, ki mora ustrezati njegovim preostalim zmožnostim, mora delodajalec zagotoviti delavcu v tej novi pogodbi o zaposlitvi enako osnovno plačo, ki se valorizira z vsakokratnim povišanjem plač pri delodajalcu na podlagi podjetniške KP ali KPD širše ravni, ki zavezuje delodajalca.

Drugi odstavek določa primer starejšega delavca po kriterijih Zakona o delovnih razmerjih. Če temu delavcu odpove delodajalec pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in pride do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, s katero je predvidena nižja plača, mora biti z novo pogodbo o zaposlitvi zagotovljeno, da bo delavec še naprej prejemal nominalni znesek (enako višino cele plače) kot po prejšnji pogodbi o zaposlitvi. Dejansko bo delavec prejemal razliko, dokler plača za delo po novi pogodbi o zaposlitvi (obračunana po novi osnovni nižji plači) zaradi splošnega povečanja plač pri delodajalcu ne bo dosegla zagotavljenega zneska višine plače. To pomeni, da bo vse dotlej delavec prejemal enako nominalno višino plače. Ko pa se bosta primerljivi plači izenačili na osnovi splošnega povišanja plač pri delodajalcu, se bo plača delavca od tedaj dalje povečevala na osnovi pogojev splošnega povečevanja plač pri delodajalcu.

Tretji odstavek določa primer starejšega delavca, ki je že dopolnil 53 let starosti. Če ta delavec dosega najmanj normalne rezultate dela (100%), se mu pri obračunu plače upošteva ugotovljena delovna uspešnost oz. povprečna norma v organizacijski enoti, tudi če je sam ne dosega. Navedeno velja seveda tudi v primeru, če ta delavec dosega nižji pričakovan delovni rezultat od povprečja v organizacijski enoti.

Četrti odstavek določa predpogoj za vse primere varstva plač iz prejšnjih 3 odstavkov – sočasno mora priti do podpisa sporazuma med delodajalcem in delavcem, da se bo delavec upokojil ob izpolnitvi minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine.

Opravljanje dela v tujini

64. člen

- (1) Pri višini plačil je potrebno upoštevati zakonske pogoje, pod katerimi lahko v tuji državi delajo tuji delavci in minimalne standarde iz kolektivne pogodbe dejavnosti v tuji državi.**
- (2) V primeru, če je delavec začasno napoten na delo v tujo državo, kjer je višina plačil nižja kot po tej kolektivni pogodbi, se uporablja ta kolektivna pogodba.**
- (3) Začasna napotitev delavca na delo v tujo državo se šteje kot delo delavca na terenu, za kar mu pripada povračilo s tem povezanih stroškov ali direktno pokrivanje teh stroškov v breme delodajalca (prevoz, prehrana, prenočišče oziroma nastanitev).**

(4) Dokler Republika Slovenija ne prevzame skupne valute evro, se obračun plače opravi v domači valuti. S pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec določita razmerje med izplačilom v tuji in domači valuti.

Komentar:

212. in 213. člen Zakona o delovnih razmerjih sta usklajena z Direktivo 96/71 ES o napotitvi delavcev na delo (detaširani delavci) v okviru opravljanja storitev v tujini, ko gre za začasno napotene delavce na delo v tujino. S tem so odpravljene določene ovire glede določitve oz. uporabe prava v primerih t.i. »čezmejnega delovnega razmerja«.

Pogoj je, da obstaja med delavcem in delodajalcem pogodba o zaposlitvi o opravljanju (začasnega) dela v tujini, tudi z vsebino, ki jo določa 212. člen ZDR. Delovno razmerje (veljavnost pogodbe o zaposlitvi) mora obstajati celotno obdobje napotitve na delo v tujino. Namen same direktive je, da se ne glede na uporabljeno pravo, začasno napotenim delavcem zagotovi minimalne pogoje za delo v državi, kjer se delo opravlja, glede maksimalnega delovnega časa in minimalnih počitkov (tudi plačanega letnega dopusta), minimalne urne postavke, pogojev za posredovanje dela delavcev, zdravja, varnosti in higiene pri delu, varnostnih ukrepov glede pogojev za delo in zaposlitve noseče ženske ali ženske, ki so pred kratkim rodile, za otroke in mlade delavce, enakega obravnavanja moških in žensk ter drugih določb o nediskriminiranju. Namen smernic Komisije v zvezi s tem je izboljšanje informacij, upravnega sodelovanja in nadzora skladnosti, med drugim tudi z razširjanjem najboljše prakse.

Da ne bi prihajalo do dumpinga na področju plač in plačil nasploh, smo v prvem odstavku dogovorili potrebo upoštevanja zakonskih pogojev, pod katerimi lahko v tuji državi delajo tuji delavci in minimalne standarde iz kolektivne pogodbe dejavnosti v tuji državi. Tako tudi že omenjena Direktiva 96/71 določa, da če je v eni državi članici predvidena minimalna plača, velja to tudi za v to državo napotenega delavca. Sodišče ES je v zadevi Komisija ES proti Zvezni republiki Nemčiji (C – 341/02 od 14. aprila 2005) ugotovilo, da Nemčija s tem, ko ni priznala v znesku minimalne plače dodatkov in plačil za kakovost, umazana, težavna ali nevarna dela ni kršila 49. člena PES in 3. člena Direktive 96/71. Odločilo je, da če delodajalec od napotenega delavca na začasno delo v Nemčijo zahteva, da opravi dodatno delo ali da to delo opravi v posebnih razmerah (neugoden delovni čas, neugodno ali nevarno delovno okolje), mora to tudi posebej izplačati, ne pa upoštevati že v znesku minimalne plače. V prvem odstavku gre za primere, ko zakonodaja države oz. KPD države zagotavlja delavcu višje plače oz. višja izplačila kot naša KPD.

Drugi odstavek določa nasproten primer, ko naša KPD daje napotenemu delavcu pravico do višjih plačil od minimumov države, v katero je delavec začasno napoten. V tem primeru se upoštevajo plačila po naši KPD, ker je to za delavca ugodneje.

Ker je v primeru začasne napotitve delavca na delo v tujo državo dejansko delo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, se v tretjem odstavku (glede na definicijo 2. odst. 53. člena KPD) šteje to delo za terensko delo s pravicami do povračila stroškov ali direktnega pokrivanja teh stroškov v breme delodajalca (prevoz, prehrana, prenočišče oz. nastanitev).

Četrty odstavek določa, da se s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec dogovorita o razmerju izplačila v tuji in domači valuti. Kot domača valuta so mišljeni tolarji, dokler RS ne prevzame skupne valute evro. Za tujo valuto se šteje tako evro kot druga valuta tuje države.

OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

Pravice in obveznosti strank

Strokovna komisija

65. člen

- (1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta šest člansko strokovno komisijo in sicer vsaka stranka po tri člane.**
- (2) Strokovna komisija sprejema priporočila za razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe. Priporočila in strokovne predloge pošlje strankama te kolektivne pogodbe za sprejem razlage ali ureditev določenega vprašanja.**

Komentar:

Strokovna komisija je novost KPD, čeprav gre za nadomestitev prejšnjega organa za razlago KPD.

Prvi odstavek določa, da stranki imenujeta 6 – člansko strokovno komisijo in sicer tako, da vsaka stranka imenuje po 3 člane.

Drugi odstavek določa pristojnost strokovne komisije, ki se razlikuje od prejšnjega organa za razlago, ki je lahko samostojnost sprejemal razlage (te so po objavi v Ur.l. RS neposredno veljale oz. dopolnjevale obstoječo KPD) in mnenja. Pristojnost sedanje komisije za razlago je zožena na:

- sprejem priporočil za razlago KPD
- pripravo strokovnih predlogov za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe
- pošiljanje priporočil in predlogov strankam KPD.

Vse navedeno pomeni, da lahko razlage ali dejansko ureditev določenega vprašanja sprejmejo le stranke KPD. S tem je operativnost in ažurnost urejanja teh vprašanj bistveno slabšiekot je bila v prejšnji KPD.

Pozitivna izvedbena dolžnost

66. člen

Stranke in udeleženci te kolektivne pogodbe si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost

67. člen

Stranke in udeleženci so dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

Komentar:

Ker je bila KPD sklenjena s soglasjem volje strank, je potrebno nujno pravilno izvrševanje in spoštovanje njenih določb. Pri tem je potrebno sodelovanje vseh: strank, udeležencev oz. uporabnikov. Lahko bi rekli, da gre za vprašanje verodostojnosti, ki se bo dosegla le, če bodo vsi organi in vse osebe te določbe izvajali po svoji vesti in znanju ter s tem sami prispevali k urejenemu stanju in socialnemu miru. Dosledno izvajanje določb veljavne KPD namreč pomeni pogoj za vsaj relativen socialni mir. K temu bi naj prispevala pozitivna izvedbena dolžnost (prizadevanje z vsemi sredstvi za pravilno izvajanje) in negativna izvedbena dolžnost (opustitev vsakega dejanja, ki bi nasprotovalo izvrševanju).

Odpoved kolektivne pogodbe

68. člen

- (1) Pogodbena stranka lahko odpove kolektivno pogodbo pred iztekom trajanja kadarkoli s šest mesečnim odpovednim rokom in s pisno obrazložitvijo utemeljenega razloga za odpoved.**
- (2) Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.**
- (3) Odpoved te kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.**
- (4) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe.**
- (5) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.**

Komentar:

Zakon o kolektivnih pogodbah je bil sprejet kasneje, ko so nove KPD že veljale. Tako je zakon v 15. členu določil, da KP preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je sklenjena
- s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti
- z odpovedjo

Zakon je v 16. členu določil odpovedni rok:

- primere in pogoje za odpoved ter odpovedni rok določita stranki s KP
- če sama KP ne vsebuje odpovednega roka, se KP lahko odpove z odpovednim rokom 6 mesecev
- KP, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.

V prvem odstavku sta se stranki KPD dogovorile, da lahko pogodbeni stranka odpove KPD pred iztekom trajanja:

- kadarkoli s 6 mesečnim odpovednim rokom
- in s pisno obrazložitvijo utemeljenega razloga.

Glede na prej omenjeno določbo 3. odst. 16. člena Zakona o kolektivnih pogodbah, pa teh KPD ni mogoče odpovedati pred iztekom njene veljavnosti za določen čas, t.j. 2 leti (tarifne priloge pa ni možno odpovedati pred iztekom 1 leta).

Drugi odstavek določa način obvestila o odpovedi KPD – drugo stranko je potrebno obvestiti s priporočenim pismom.

Tretji odstavek določa (obveznost) objave odpovedi KPD v Ur.l. RS.

Četrty odstavek določa rok nadaljnega uporabljanja KPD po odpovedi do sklenitve nove KPD. Ta rok je po dogovoru najdalj 6 mesecev in velja za uporabo celotne KPD. 17. člen Zakona o kolektivnih pogodbah je dogovor prepustil strankam. Če tega dogovora ne bi bilo, bi do sklenitve nove, veljala še eno leto, vendar le za določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo:

- pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi
- pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev med trajanjem delovnega razmerja
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi
- v zvezi s plačilom za delo
- v zvezi z drugimi osebnimi prejemki in povračili stroškov v zvezi z delom
- v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu

Peti odstavek določa pravico enakopravnosti strank, da lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove KPD. Pri tem se bodo upoštevale določbe Zakona o KP (IV. sklenitev in oblika KP, od 6 do 8. člena):

- postopek se začne na pisni predlog ene od strank
- stranka v pisnem predlogu opredeli tudi vsebino predlagane KPD
- druga stranka mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od prejema predloga
- ko nastopa kot stranka več sindikatov ali njihovih združenj oz. več delodajalcev ali njihovih združenj, določi stranka za pogajanje pogajalsko skupino, podpisnik za KPD pa je vsak od njih (podpisniki KPD morajo imeti podpis pooblastilo v skladu s statutom ali drugim ustreznim aktom podpisnika)
- možen je naknaden pristop h KPD
- KPD mora biti sklenjena v pisni obliki.

Začetek pogajanj

69. člen

Pogajanja za novo kolektivno pogodbo oziroma za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe se lahko začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog nove kolektivne pogodbe oziroma predlog spremenjene in dopolnjene kolektivne pogodbe, druga stranka pa soglašata z začetkom pogajanj.

Komentar:

Glede na že prej navedene in komentirane postopke se pogajanja (za novo ali spremembo oz. dopolnitev obstoječe KPD) lahko začnejo:

- ko ena stranka predloži drugi stranki predlog
- ko druga stranka soglaša z začetkom pogajanj.

Upošteva se civilni princip prostovoljnosti sklepanj KPD na eni strani in praksa na drugi strani, da svet (še) ne pozna primernejšega akta za urejanje pravic, obveznosti in dolžnosti med delavci in delodajalci, kot je sklepanje kolektivnih pogodb.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Objava kolektivne pogodbe

70. člen

Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Komentar:

O načinu objave se stranki dogovorita v KPD. Ker gre za KP, sklenjeno za dejavnost na območju države, se objavi v Ur.l. RS (t.j. skladno z 2. odst. 28. člena zakona o KP). Pred tem sta stranki ustrezno število izvodov KPD poslali Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki je po zakonu o KP pristojna za vodenje evidenc KP, sklenjenih za območje države, in pridobili potrdilo o vpisu. Ker je za objavo potrebno plačati strošek, se stranki tudi predhodno dogovorita o plačilu tega stroška.

Tarifna priloga

71. člen

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

Komentar:

Tarifne priloge so seveda sestavni del KPD, ki ima 2 tarifni prilogi. Obe bosta posebej komentirani.

Začetek uporabe

72. člen

(1) Ta kolektivna pogodba se uporablja skladno z določbo o časovni veljavnosti iz Splošnih določb te kolektivne pogodbe.

(2) Določbe 22. člena o letnem dopustu in 2. odstavka 36. člena o letni kvoti ur za sindikalne funkcionarje, se začnejo uporabljati s 1.1.2006.

(3) Stranki te kolektivne pogodbe soglašata, da se v primeru prenehanja veljavnosti določbe SKPgd, ki ureja dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5% osnovne plače delavca, nadomesti z dodatkom za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,6% osnovne plače delavca. Določba stopi v veljavo naslednji mesec po prenehanju

veljavnosti določbe SKPgd in se uporablja le v primeru, če v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca ni določeno drugače.

Komentar:

Prvi odstavek se sklicuje na točko D Splošnih določb o časovni veljavnosti glede uporabe KPD.

Drugi odstavek določa prehodni določbi, ki se začneta uporabljati s 1.1.2006:

- 22. člen glede letnega dopusta
- 36. člen glede letne kvote ur za sindikalno delo.

V času pogajanj za nove KPD so bila že izstavljena obvestila delavcem o pripadajočem številu dni letnega dopusta za leto 2005. Na osnovi pisnih pogojev za delovanje sindikata je bila že dogovorjena kasnejša uporaba teh dveh določb.

Tretji odstavek je v postopku nastajanja imel različna razumevanja s strani posameznih pogajalcev različnih strank. Do 30.6.2006 je bila še v uporabi določba 1. odst. 47. člena SKPgd glede najnižjega možnega dodatka za skupno delovno dobo (vsako izpolnjeno leto delovne dobe) v višini 0,5% od osnovne plače. Glede na objavljeno mnenje v zvezi z 238. členom ZDR (dodatek za delovno dobo), je možen samo komentar, da je bila volja zakonodajalca, da vsak delavec ohrani pridobljeno pravico (ohranitev pravice) do dodatka na skupno delovno dobo (za vsako izpolnjeno leto delovne dobe) najmanj v višini 0,5% (v KPD je bila identična višina kot v SKPgd). Temu komentarju je sledil tudi predlog priporočila razlage s strani strokovne komisije po 65. členu KPD za KPD elektroindustrije ter KPD kovinskih materialov in livarn, ki sta obravnavali to vprašanje. 3. odst. 72. člena ne zavezuje delodajalcev, ki imajo dodatek na delovno dobo (v sklopu tega se razume tudi izraz dodatek za stalnost) kakorkoli urejen v podjetniški KP, splošnem aktu delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi. »Kakorkoli« pomeni, da je ta ureditev lahko tudi manj ugodna od določbe 3. odst. To je edini primer v vseh treh naših KPD, ko se na osnovi 2. odst. 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur.l. RS št. 43/06) s kolektivno pogodbo širše ravni (raven dejavnosti) določijo pogoji, da se s KP na ožji ravni (podjetniški nivo) lahko določijo tudi pravice, ki so za delavce manj ugodni. Od 1.7.2006 dalje (prenehanje veljavnosti odpovedane SKPgd) pa delavcem pripada nova ureditev tega dodatka (če v podjetniški KP ali splošnem aktu delodajalca ni določeno drugače) in sicer najmanj 0,6% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Na primer, če je pridobil delavec do 30.6.2006 14% dodatka na delovno dobo in ostane pri istem delodajalcu nadalje v delovnem razmerju (veljavna pogodba o zaposlitvi), ohrani teh 14% dodatkov ne glede na to, koliko je imel delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. K dodatku, ki ga je pridobil do 30.6.2006 pa se bo po 1.7.2006 začel prištevati nov dodatek le za pridobljeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu po 1.7.2006. To pomeni, da bodo na osnovi 3. odst. delavci postopoma od 1.7.2006 do najkasneje 1.7.2007 upravičeni do dodatka za delovno dobo po dveh kriterijih: skupna delovna doba v višini 0,5% na leto + delovna doba pri zadnje delodajalcu v višini 0,6% na leto. Odstotek dodatka na skupno delovno dobo, do katerega je bil upravičen delavec pred uveljavitvijo dodatka na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, je pridobljena pravica delavca, ki vključuje pravico iz 238. člena ZDR. Če bo delavec kasneje menjal delodajalca, bo spet obdržal pridobljeno pravico višine tega dodatka do izteka veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu, od veljavnosti zaposlitve pri zadnjem delodajalcu pa se bo k temu dodatku začel prištevati pridobljen dodatek pri novem delodajalcu glede na kolektivne pogodbe, ki zavezujejo novega delodajalca.

Napotilo za podjetniške kolektivne pogodbe

73. člen

- (1) V podjetniških kolektivnih pogodbah se uredijo tiste pravice in obveznosti uporabnikov, ki so drugačne oziroma bolj ugodne od določb zakona in kolektivne pogodbe višje ravni.**
- (2) V primeru, da kolektivna pogodba nižje ravni vsebuje istovetno normo kot kolektivna pogodba višje ravni ali zakon, se uporablja določba, ki je v korist delavca.**
- (3) V podjetniški kolektivni pogodbi se lahko uredi širši obseg pravic za delavce, ki so člani sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe dejavnosti.**

Komentar:

Ker gre za napotilo, seveda ni zavezujoče norme. Stranki podjetniške KP se sporazumeta o normotehniko podjetniške KP in lahko tudi prepisujeta določbe KPD. Priporoča pa se, da se ravnata po napotilu:

- 1. odst.: v podjetniški KP se uredijo (le) tiste pravice in obveznosti uporabnikov, ki so drugače oz. bolj ugodne (specifika oz. nadstandard) od zakona in KPD
- 2. odst.: v primeru, da KP nižje ravni (podjetniška KP) vsebuje istovetno normo kot KP višje ravni (KPD) ali zakon, se (vedno) uporablja določba, ki je v korist delavca
- 3. odst.: v podjetniški KP se lahko uredi širši obseg pravic za delavce, ki so člani podpisnikov KPD (ta določba je bila vzpodbujena z nekaterimi ureditvami v nekaterih tujih državah in varianta pri pripravi predloga Zakona o KP, ki pa ni bila sprejeta v končni verziji).

Morda je potrebno še omeniti, da zakon o KP uporablja izraz »širše« namesto »višje« ravni KPD in izraz »ožja« namesto »nižja« raven za podjetniške KP.

V novih KPD nismo dogovorili organov za reševanje kolektivnih sporov. Uporabljalo se bo poglavje VII. Reševanje kolektivnih delovnih sporov (interesni spori in spori o pravicah) iz Zakona o KP.

TARIFNA PRILOGA

- za 2 KPD: kovinsko industrijo in KP elektroindustrijo

1. Znesek bruto osnovne plače za polni delovni čas vsakega delavca, zaposlenega pri delodajalcu, za katerega se uporablja ta kolektivna pogodba, izplačane za mesec avgust 2005, se s 1.9.2005 uskladi tako, da se dodatek 9.000 SIT iz leta 2004 in dodatek 5.885 SIT iz leta 2005 prenese v osnovno plačo delavca tako, da se prišteje 10.419 SIT in nato tako dobljena bruto osnovna plača poveča še za 1%. S tem se obvezna uskladitvena dodatka v višini 9.000 SIT iz leta 2004 in 5.100 SIT iz avgusta 2005 vključita v sistem plač skladno določili zadnjega odstavka 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005 in skladno z določbo 8. člena Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005. Če so se bruto osnovne plače pri delodajalcu v letu 2004 in / ali 2005 že povečale iz naslova pretvorbe obveznega uskladitvenega dodatka za leto 2004 in / ali 2005 skupaj s produktivnostjo, se ob izplačilu plač za mesec september 2005 kot uskladitev oziroma povišanje izplača le razlika, če je bila ugotovljena. Pretvorjeni obvezni uskladitveni dodatek v osnovno plačo v skupni višini 10.419 SIT se izvede najkasneje do 1.1.2006. Do pretvorbe je delodajalec dolžan izplačevati dodatek v višini 14.885 SIT, po pretvorbi pa opraviti poračun za 1% povišanja osnovnih plač od 1.9.2005. Zaradi pretvorbe obveznih uskladitvenih dodatkov v osnovno plačo delavca in s tem v sistem plač pri delodajalcu, se plača delavca za mesec september 2005 in dalje pri enakem številu delovnih ur ne sme znižati glede na izplačano plačo za mesec avgust 2005 in ne sme biti nižja, kot so najnižje osnovne plače v tej tarifni prilogi (točka 2).
2. Najnižje osnovne plače po prvem odstavku 1. točke od 1.9.2005 dalje za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača v SIT	Najnižja osnovna plača na uro v SIT
I. enostavna dela	94.466	542,91
II. manj zahtevna dela	104.085	598,19
III. srednje zahtevna dela	114.492	658,00
IV. zahtevna dela	130.513	750,07
V. bolj zahtevna dela	142.528	819,13
VI. zelo zahtevna dela	166.560	957,24
VII. visoko zahtevna dela	194.596	1.118,37
VIII. najbolj zahtevna dela	222.632	1.279,49
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	262.685	1.509,68

3. Stranke te kolektivne pogodbe ugotavljajo, da je za leto 2005 dogovorjena zmerna rast plač, zato priporočajo strankam na podjetniškem nivoju, da se v odvisnosti od

rezultatov poslovanja in dosežene produktivnosti pogajajo za dodatno povišanje plač pri delodajalcu do nivoja določenega s Socialnim sporazumom za obdobje 2003 – 2005.

4. Delavcem pri delodajalcih, ki niso izplačali obveznega uskladitvenega dodatka za leto 2004 v višini 9000 SIT za julij in avgust 2005, ta dodatek pripada ter so ga delodajalci dolžni izplačati najkasneje do 18.11.2005.
5. Najnižji polni regres za leto 2005 znaša 142.264 SIT.
6. Delodajalec povrne stroške za prehrano med delom, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.
7. Stranke te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljale mesečno v svojih glasilih.

- za KPD kovinske materiale in livarne
--

1. Znesek bruto osnovne plače za polni delovni čas vsakega delavca, zaposlenega pri delodajalcu, za katerega se uporablja ta kolektivna pogodba, izplačane za mesec avgust 2005, se s 1.9.2005 uskladi tako, da se dodatek 9.000 SIT iz leta 2004 in dodatek 5.885 SIT iz leta 2005 prenese v osnovno plačo delavca tako, da se prišteje prilagojeni znesek v višini 10.419 SIT in nato tako dobljena bruto osnovna plača poveča še za 1%. S tem se obvezna uskladitvena dodatka v višini 9.000 SIT iz leta 2004 in 5.100 SIT iz avgusta 2005 ter septembrski dodatek v višini 785 SIT vključijo v sistem plač skladno z določili zadnjega odstavka 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005 in skladno z določbo 8. člena Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005. Če so se bruto osnovne plače pri delodajalcu v letu 2004 in / ali 2005 že povečale iz naslova pretvorbe obveznega uskladitvenega dodatka za leto 2004 in / ali 2005 skupaj s produktivnostjo, se ob izplačilu plač za mesec september 2005 kot uskladitev oziroma povišanje izplača le razlika, če je bila ugotovljena.

Pretvorjeni obvezni uskladitveni dodatek v osnovno plačo v skupni višini 10.419 SIT se izvede najkasneje do 1.1.2006. Do pretvorbe je delodajalec dolžan izplačevati dodatek v višini 14.885 SIT, po pretvorbi pa opraviti poračun za 1% povišanja osnovnih plač od 1.9.2005.

Zaradi pretvorbe obveznih uskladitvenih dodatkov v osnovno plačo delavca in s tem v sistem plač pri delodajalcu, se bruto plača delavca za mesec september 2005 in dalje pri enakem številu delovnih ur ne sme znižati glede na izplačano bruto plačo za mesec avgust 2005 in ne sme biti nižja, kot so najnižje osnovne plače v tej tarifni prilogi (točka 2).

Podpisniki kolektivne pogodbe soglašamo, da se pogajanja o politiki plač in plačah za leto 2006 pričnejo v januarju 2006.

2. Najnižje osnovne bruto plače po prvem odstavku 1. točke od 1.9.2005 dalje za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača v SIT	Najnižja osnovna plača na uro v SIT
I. enostavna dela	94.466	542,91
II. manj zahtevna dela	104.085	598,19
III. srednje zahtevna dela	114.492	658,00
IV. zahtevna dela	130.513	750,07
V. bolj zahtevna dela	142.528	819,13
VI. zelo zahtevna dela	166.560	957,24
VII. visoko zahtevna dela	194.596	1.118,37
VIII. najbolj zahtevna dela	222.632	1.279,49
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	262.685	1.509,68

V gospodarskih družbah, ki dosežejo pisni dogovor s sindikatom družbe, lahko obračunavajo in izplačujejo dodatek skladno z določili zadnjega odstavka 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005 in skladno z določbo 8. člena Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005. Za te gospodarske družbe ne veljajo določbe prvih treh odstavkov 1. točke in druge točke te priloge. Za te družbe najnižje izhodiščne bruto plače od 01.01.2006 dalje za posamezne tarifne razrede znašajo:

I.	TR	83.006 SIT
II.	TR	92.535 SIT
III.	TR	102.844 SIT
IV.	TR	118.714 SIT
V.	TR	130.617 SIT
VI.	TR	154.424 SIT
VII.	TR	182.198 SIT
VIII.	TR	209.971 SIT
IX.	TR	249.648 SIT

K bruto plači bodo delodajalci od 1.9.2005 dalje izplačevali dodatek v višini 14.885,00 SIT. V tem dodatku je upoštevan zakonski dodatek iz leta 2004 v višini 5000,00 SIT, dodatek v višini 4000,00 SIT, dosežen s pogajanjem med podpisniki te kolektivne pogodbe v letu 2004 in zakonski dodatek v višini 5100,00 SIT, povečan za 785 SIT za leto 2005.

Za gospodarske družbe dejavnosti kovinskih materialov in livarn velja tudi 4. odstavek prve točke tarifne priloge v prilogi 1 te kolektivne pogodbe.

Dodatek v višini 14.885 SIT se uskladi na enak način kot se uskladijo zneski izhodiščnih plač na podlagi pogajanj za leto 2006.

3. Stranke te kolektivne pogodbe ugotavljajo, da je za leto 2005 dogovorjena zmerna rast plač, zato priporočajo strankam na podjetniškem nivoju, da se v odvisnosti od

rezultatov poslovanja in dosežene produktivnosti pogajajo za dodatno povišanje plač pri delodajalcu do nivoja določenega s Socialnim sporazumom za obdobje 2003 – 2005.

- 4. Delavcem pri delodajalcih, ki niso izplačali obveznega uskladitvenega dodatka za leto 2004 v višini 9000 SIT za julij in avgust 2005, ta dodatek pripada ter so ga delodajalci dolžni izplačati najkasneje do 31.12.2005.**
- 5. Najnižji polni regres za leto 2005 znaša 142.264 SIT.**
- 6. Delodajalec povrne stroške za prehrano med delom, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.**
- 7. Podpisniki te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljali mesečno v svojih glasilih.**

Komentar:

V 1. točki je priloga 1 uredila:

- nove zneske bruto osnovne plače za polni delovni čas za vsakega delavca, ko se je še določil obvezni uskladitveni dodatek za leto 2005 v višini 5.885 sit (uskladitev z rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2005), ki se skupaj z dodatkom 9.000 sit iz leta 2004 prenese s 1.9.2005 v osnovno plačo delavca in sicer tako, da se prišteje k osnovni plači za avgust 2005 prilagojeni znesek v višini 10.419 sit, s tem pa se obvezni uskladitveni dodatek v skupni višini 14.485 sit (9.000 sit + 5.885 sit) ukine
- vsaka na novo določena osnovna plača delavca iz prejšnje alineje se poviša za 1% (pomnoži s količnikom 1,01) kot solidarnostno dogovorjeno povišanje osnovnih plač iz naslova dosežene produktivnosti dela v letu 2004
- ker je bila dogovorjena veljavnost povišanja s 1.9.2005, se izvede poračun
- če so se bruto osnovne plače pri delodajalcu sistemsko že povišale (iz naslova rasti cen življenjskih potrebščin v letu 2005 in produktivnosti dela dosežene v letu 2004), se osnovne plače uskladijo (povišajo) le za ugotovljeno razliko
- zaradi pretvorbe obveznih uskladitvenih dodatkov v osnovno plačo, se plača delavca meseca septembra 2005 (in dalje) pri enakem številu delovnih ur ne sme znižati glede na izplačano plačo za mesec avgust 2005 (do razlike je prišlo, ker se je v osnovno plačo preneslo le 70% zneska od 14.485 sit), če se plača zniža, mora delodajalec administrativno obračunati in izplačati razliko, poleg tega pa nobena osnovna plača pri delodajalcu ne sme biti za posamezni tarifni razred nižja od najnižjih osnovnih plač v 2. točki te tarifne priloge
- kot pravilo velja tudi za KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn, le v podjetjih, kjer se doseže predhodni pisni dogovor s sindikatom družbe, je možno še nadalje izplačevati skupen uskladitveni dodatek v višini 14.485 sit (se ne vključi v sistem plač po tedaj veljavnem dogovoru) in se v 2. točki upoštevajo nove višine izhodiščnih plač za posamezne tarifne razrede.

V 2. točki so z veljavnostjo 1.9.2006 določene najnižje osnovne plače (možna izjema za KP za kovinske materiale in livarne z novimi izhodiščnimi plačami), ki so se povišale za 10.419

sit in nato še za 2,46% iz naslova produktivnosti, s tem pa se je ukinil uskladitveni dodatek za leti 2004 in 2005

V 3. točki je bilo poudarjeno, da so stranke dogovorile zmerno rast plač, kar pomeni, da sicer rastejo s cenami življenjskih potrebščin, a realno počasneje od produktivnosti dela, merjeno z realno rastjo dodane vrednosti na zaposlenega. Zato je bilo zapisano priporočilo strankama na podjetniškem nivoju, da se v odvisnosti od rezultatov poslovanja povišajo plače pri delodajalcu do nivoja, določenega s socialnim sporazumom za obdobje 2003 – 2005 (zaostajanje za najmanj 1 odstotno točko za realno rastjo produktivnosti). To pomeni, da bi lahko neko podjetje, ki je za leto 2004 doseglo 4% realno rast produktivnosti merjene v dodani vrednosti na zaposlenega, dodatno povišalo osnovne plače (ali v obliki stimulatívne dodatka) še za 2% (1% že obveznost po KPD in najmanj zaostajanje za 1 odstotno točko). Poročila o izvedenih aktivnostih po tej točki, so pokazala, da to ni bilo pravilo, ampak zgolj izjema izida pogajanj za dodatno povišanje plač na podjetniškem nivoju.

Četrta točka je uredila obveznost poročila plač pri tistih delodajalcih, ki so po odpovedi posebne KP o povišanju plač za leti 2004 prenehali izplačevati obvezen uskladitveni dodatek od novembra 2004 in dalje v višini 9.000 sit. S 1.8.2005 je to obveznost uredil Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004 – 2005, od 1.9.2005 dalje pa nove KPD. Zaradi tega je bilo potrebno z novimi KPD urediti veljavnost za nazaj od 1.9.2005.

Peta točka je določila najnižji regres za leto 2005. V zvezi s tem je potrebno poudariti, da sta bili 2 KPD objavljeni šele decembra 2005 in ena KPD šele februarja 2006. Glede na prakso iz preteklih let, je primerno stališče, da ta višina regresa velja tudi za izplačila v letu 2006, dokler ne bo s KPD določena višina za leto 2006. Le pri tistih dejavnostih, kjer KPD sploh ne določajo višine regresa za letni dopust, se uporablja minimum po 1. odst. 131. člena ZDR, to je višina minimalne plače (dokler ni sprejeta KP splošne veljave) .

V 6. odstavku sta stranki dogovorili (glede na predhodno besedilo v normativnem delu) povračila stroškov glede na zgornje višine po vsakokratni uredbi, razen izjem za prevoz na delo in z dela ter prehrane med delom v primeru dela preko polnega delovnega časa.

Te višine stranki vsakomesečno objavita v svojih glasilih, kot je določeno v 7. točki.

Tipična delovna mesta oziroma vrste del (dela) za razvrščanje v tarifne razrede

I. tarifni razred

So sestavljena iz različnih kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihove tehnološke značilnosti opravljati po enostavnem postopku in z enostavnimi delovnimi sredstvi. Za opravljanje teh del je potrebno minimalno znanje. Težišče je v pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo po posebnih vrstah najenostavnejših del in delovnih nalog kot podloge. Zadostuje nedokončana osnovna šola in se ne zahteva priučevanje za delo.

II. tarifni razred

Vključujejo manj zahtevna dela v proizvodnji, opravljanje delovnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi ali mehaniziranimi sredstvi, kjer gre za opravljanje manj zahtevnih del pri strojih in napravah ipd... Praviloma je potrebna osnovnošolska izobrazba z dodatnim programom specifičnega izobraževanja ali usposabljanja (krajši eno – ali več mesečni tečajji).

III. tarifni razred

V okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna dela, ki so raznovrstna dela na splošnem in tehničnem področju – delo z različnimi stroji, z orodjem in napravami. Za opravljanje teh del se zahteva srednja stopnja razumevanja temeljev delovnega procesa, ker so pri opravljanju dela že možne nepredvidljive delovne situacije, v katerih delavec praviloma sam rešuje nastale probleme. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva zaključen 2 letni ali verificiran program nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV. tarifni razred

Vključujejo zahtevna in raznovrstna dela v proizvodnji, v pripravi proizvodnje, v izvajanju tehnoloških procesov, v kontroli, vzdrževanju strojev in naprav ter administrativna dela. Na teh delih se zahteva poklicno praktično in teoretično znanje ter v večji meri samostojno reševanje konkretnih problemov. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva zaključni 3 letni program javno priznanega srednjega poklicnega izobraževanja ali najmanj 2 leti in pol javno priznanega nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

V. tarifni razred

Vključujejo bolj zahtevna in raznovrstna dela v proizvodnji, v pripravi proizvodnje, v kontroli storitvenega dela, tehnično – administrativna dela, dela, vezana na poslovne funkcije, vodenje izmen, manjših organizacijskih enot, itd... Za opravljanje teh del je potrebno poglobljeno strokovno znanje določene usmeritve ter znanja s področja organizacije dela ter varnosti in zdravja pri delu. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva 3 leta srednjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski,

delovodski ali poslovodski izpit ali najmanj 4 leta javno priznanega srednjega strokovnega oziroma tehničnega izobraževanja.

VI. tarifni razred

Vključujejo zelo zahtevna dela priprave, spremljanje, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva višje šolska izobrazba ali izobrazba pridobljena po programu višješolskega strokovnega izobraževanja.

VII. tarifni razred

Vključujejo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, kontrole, organiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja, strokovnega vodenja delovnih procesov, svetovanja ipd... Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva visokošolska izobrazba ali univerzitetna izobrazba.

VIII. tarifni razred

Vključujejo najbolj zahtevna dela pri pripravi, analitičnem preučevanju, raziskovanju proizvodnje in drugih poslovnih ter podobnih procesov, pa tudi v zvezi z znanstvenimi raziskavami, oblikovanjem novih teoretičnih in praktičnih rešitev, spremljanje, oblikovanje in prenos sistema kompleksnih informacij ipd... Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred

Vključujejo izjemno pomembna najbolj zahtevna dela, samostojna svetovalna znanstveno – raziskovalna dela ipd... Za to raven zahtevnosti se zahteva teoretično in praktično znanje ter sposobnosti, ki omogočajo nova dognanja na posebno zahtevnih strokovnih področjih, načrtovanje in koordiniranje znanstvenih raziskovanj gospodarskih in drugih delovnih sistemov, reševanje najzahtevnejših problemov in oblikovanje modelov za prenos teh rešitev v prakso, z javno priznanim doktoratom znanosti.

Komentar:

Se nanaša na tipična delovna mesta oz. vrste del (dela) za njihovo razvrščanje v tarifne razrede. To je pripomoček za izdelavo akta o sistemizaciji in opisov delovnih mest. Kot pripomoček pri metodi vrednotenja osnovnih plač za sistemizirana delovna mesta pa je potrebna širša razdelava po matriki glede zahtevnosti znanj, sposobnosti, izkušenj, odgovornosti, fizičnega in umskega napora.

DODATEK ŠT. 1

h kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (Ur. l RS št. 97/06)

1. člen

72. člen pogodbe se dopolni s četrtem odstavkom , ki glasi:

(4) Podpisniki se strinjamo, da se na mesečnem izplačilnem listu delavca za september 2006 in dalje do uvedbe EUR v RS, prikažejo bruto in neto plača ter znesek izplačila plače v valutah SIT in EUR.

Komentar:

Slovenija bo prevzela skupno valuto evro s 1.1.2007. Zaradi privajanja na izplačilo v evrih, sta se stranki KPD dogovorili, da se že z izplačilno listo za september 2006, poleg domače valute prikaže še izplačilo v evrih za:

- bruto plačo
- neto plačo
- končno izplačilo plače

2. člen

TARIFNA PRILOGA 1

Tarifna priloga po tem dodatku nadomešča tarifno prilogo po pogodbi.

1. Najnižje osnovne plače od 1.8.2006 dalje za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača		Najnižja osnovna plača na uro	
	SIT	EUR	SIT	EUR
I. Enostavna dela	96.450	402,48	554,31	2,31
II. Manj zahtevna dela	106.271	443,46	610,75	2,55
III. Srednje zahtevna dela	116.896	487,80	671,82	2,80
IV. Zahtevna dela	133.254	556,06	765,83	3,20
V. Bolj zahtevna dela	145.521	607,25	836,33	3,49
VI. Zelo zahtevna dela	170.058	709,64	977,34	4,08
VII. Visoko zahtevna dela	198.683	829,09	1.141,86	4,76
VIII. Najbolj zahtevna dela	227.307	948,54	1.306,36	5,45
IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	268.201	1.119,18	1.541,39	6,43

Preračun v eure je narejen na podlagi tečaja 1 EUR = 239,640 SIT

2. **Najnižji polni regres za letni dopust za leto 2006 in do določitve zneska regresa za letni dopust za naslednje leto znaša 145.000 SIT.**
3. **Delodajalec povrne stroške za prehrano med delom, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe Vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.**
4. **Stranke te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljale mesečno v svojih glasilih.**

Komentar:

Stranki sta se v 1. točki dogovorili za povišanje vseh najnižjih osnovnih plač s 1.8.2006 za posamezne tarifne razrede v višini 2,1% na osnovi predvidene rasti cen življenjskih potrebščin. V tem krogu pogajanj so delodajalci zavrnili predlog sindikatov (oz. niso pridobili mandata upravnega odbora združenja), da se uredi celovita politika plač, ki bi se nanašala še na:

- realno povišanje najnižjih osnovnih plač na osnovi rasti produktivnosti dela v letu 2005 (merjeno v realni rasti dodane vrednosti na zaposlenega 2005/2004)
- obveznost povišanja vseh osnovnih plač pri delodajalcih za dogovorjen odstotek iz naslova rasti cen življenjskih stroškov (ohranitev kupne moči) in iz naslova produktivnosti dela (realna rast kupne moči).

Stališče delodajalcev je pomenilo odstop od politike plač v letu 2004 in 2005, ko se je s KPD dogovorilo obvezno povišanje vseh plač preko obveznega uskladitvenega dodatka za leto 2004 in preko povišanja vseh osnovnih plač za leto 2005. To pomeni, da sta stranki prepustili ureditev podjetniškemu nivoju.

V 2. točki sta se stranki dogovorili za najnižji polni regres za letni dopust za leto 2006. ki znaša 145.000 sit (oz. 605,07 €). Ta višina velja do določitve novega zneska za leto 2007. Najmanj to višino morajo izplačati tudi delodajalci, ki bi imeli likvidnostne ali podobne težave.

Ker se je nadomestila celotna prejšnja tarifna priloga 1, sta vsebini 3. in 4. točke prepisani iz 6. in 7. točke prejšnje tarifne priloge 1.

3. člen

Ta dodatek h kolektivni pogodbi začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1.8.2006 dalje, razen 2. člena tega dodatka, ki se uporablja od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2006.

Komentar:

Dodatek št. 1 se je začel uporabljati s 1.8.2006. Izjema pa je regres za letni dopust, katerega višina se uporablja že od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2006. Delodajalci, ki so pred tem izplačali nižji regres za letni dopust od 145.000 sit, so morali

najkasneje po objavi tega dodatka v Ur.l. RS izplačati še del regresa za letni dopust kot poračun najmanj do višine 145.000 sit.

DODATEK ŠT. 1.

h kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije (Ur.l. RS št. 95/06)

1. člen

72. člen pogodbe se dopolni s četrtem odstavkom, ki glasi:

(4) Podpisniki se strinjamo, da se mesečnemu izplačilnemu listu delavca za september 2006 in dalje do uvedbe EUR v RS, prikažejo bruto in neto plače v SIT in EUR. Delodajalcem priporočamo, da v skladu z možnostmi, enako prikažejo tudi znesek izplačila.

Komentar:

Stranki sta se dogovorili zgolj za obveznost prikazanega izplačila tudi v evrih za bruto in neto plačo, glede zneska izplačila (po odbitkih od plače) pa je bilo sprejeto zgolj priporočilo, da se do uvedbe izplačila v evrih enako prikaže (v skladu z možnostmi) tudi znesek izplačila.

2. člen

TARIFNA PRILOGA 1

Tarifna priloga po tem dodatku nadomešča tarifno prilogo po pogodbi.

1. Najnižje osnovne plače od 1.8.2006 dalje za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača		Najnižja osnovna plača na uro	
	SIT	EUR	SIT	EUR
I. Enostavna dela	96.355	402,08	553,77	2,31
II. Manj zahtevna dela	106.167	443,03	610,16	2,55
III. Srednje zahtevna dela	116.782	487,32	671,16	2,80
IV. Zahtevna dela	133.123	555,51	765,07	3,19
V. Bolj zahtevna dela	145.379	606,66	835,51	3,49
VI. Zelo zahtevna dela	169.891	708,94	976,39	4,07
VII. Visoko zahtevna dela	198.488	828,28	1.140,74	4,76
VIII. Najbolj zahtevna dela	227.085	947,61	1.305,09	5,45
IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	267.939	1.118,09	1.539,88	6,43

Preračun v evre je narejen na podlagi tečaja 1 EUR = 239,640 SIT

S tem je izvedena uskladitev najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi iz naslova rasti življenjskih stroškov (inflacije) in produktivnosti za leto 2006 v celoti.

2. Stranke te KP priporočajo, da se za realno rast plač iz naslova produktivnosti pogajajo na podjetniškem nivoju. Takšno realno povišanje plač se lahko izvede preko dodatnega povišanja osnovnih plač, ali v obliki stimulativnega dodatka, ali v kombinaciji obeh.

3. Najnižji polni regres za letni dopust za leto 2006 in do določitve zneska regresa za letni dopust za naslednje leto znaša 145.000 SIT.

4. Delodajalec povrne stroške za prehrano med delom, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe Vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.

5. Stranke te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljale mesečno v svojih glasilih.

Komentar:

Na osnovi ocene rasti cen življenjskih stroškov v letu 2006 so se vse najnižje osnovne plače po tarifnih razredih iz tarifne priloge h KPD povišale za 2,0%. Razlika za 0,1% glede na tarifni prilogi za 2 ostali KPD (kovinska industrija, kovinski materiali in livarne) je nastala zaradi slabšega gospodarskega položaja te panoge in je enaka minimumu po kolektivni pogodbi o načinu usklajevanja plač... za privatni sektor v državi (Ur.l. RS št. 76/06). Zneski za to povišanje so kljub temu navedeni v tarifni prilogi h KPD, ker so se stranke KPD dogovorile (enak dogovor je bil dosežen tudi za ostali 2 KPD), da samostojno urejajo s KPD vse elemente in s tem ni odvisnosti od kakršnekoli KP splošne veljave na nivoju države. Zaradi vpliva dejavnosti DK / 29.71 – proizvodnja električnih gospodarskih aparatov in »tihega dogovora« strank, da tudi v letu 2006 velja pravilo zaostajanja realne rasti plač za 1 odstotno točko za realno rastjo produktivnosti dela, je bilo dogovorjeno, da je v 2,0 % povišanju upoštevano celotno povišanje na ravni dejavnosti za leto 2006.

Ker pa so posamezna podjetja dosegla višjo realno rast produktivnosti dela od povprečja v dejavnosti, je bil z 2. točko vendarle dogovorjen del politike plač v obliki priporočila. V teh podjetjih se o realnem povišanju plač pogajajo na podjetniškem nivoju, povišanje plač pa se lahko izvede v različnih oblikah:

- preko dodatnega povišanja osnovnih plač
- v obliki stimulativnega dodatka
- kot kombinacija obeh prej navedenih oblik.

4. in 5. točka sta zaradi celovitosti povzeti iz 6. in 7. točke prejšnje tarifne priloge.

3. člen

Ta dodatek h kolektivni pogodbi začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1.8.2006 dalje, razen 3. točke tarifne priloge 1 v tem dodatku, ki se uporablja od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2006.

Komentar:

Enako kot za KPD kovinske industrije.

TARIFNA PRILOGA 1

**h kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
(Ur.l. RS št. 87/06)**

1. Za delavce pri delodajalcih, ki so zneske uskladitve iz tarifne priloge 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Ur. l. RS št. 14/06) vključili v sistem plač, od 1.8.2006 dalje najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača		Najnižja osnovna plača na uro	
	SIT	EUR	SIT	EUR
I. Enostavna dela	96.450	402,48	554,31	2,31
II. Manj zahtevna dela	106.271	443,46	610,75	2,55
III. Srednje zahtevna dela	116.896	487,80	671,82	2,80
IV. Zahtevna dela	133.254	556,06	765,83	3,20
V. Bolj zahtevna dela	145.521	607,25	836,33	3,49
VI. Zelo zahtevna dela	170.058	709,64	977,34	4,08
VII. Visoko zahtevna dela	198.683	829,09	1.141,86	4,76
VIII. Najbolj zahtevna dela	227.307	948,54	1.306,36	5,45
IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	268.201	1.119,18	1.541,39	6,43

Preračun v eure je narejen na podlagi tečaja 1 EUR = 239,640 SIT

Za delavce pri delodajalcih, ki so dosegli pisni dogovor s sindikatom družbe po tarifni prilogi 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 14/06), da se znesek uskladitvenega dodatka ne vključi v sistem plač, od 1.8.2006 dalje izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Mesečni znesek		Urní znesek	
	SIT	EUR	SIT	EUR
I. Enostavna dela	84.749	353,65	487,06	2,03
II. Manj zahtevna dela	94.478	394,25	542,98	2,27
III. Srednje zahtevna dela	105.004	438,17	603,47	2,52
IV. Zahtevna dela	121.207	505,79	696,59	2,91
V. Bolj zahtevna dela	133.360	556,50	766,44	3,20
VI. Zelo zahtevna dela	157.667	675,93	906,13	3,78
VII. Visoko zahtevna dela	186.024	776,26	1.069,10	4,46
VIII. Najbolj zahtevna dela	214.380	894,59	1.232,07	5,14

IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	254.891	1.063,64	1.464,89	6,11
--	----------------	-----------------	-----------------	-------------

Delodajalci iz prejšnjega odstavka od 1.8.2006 dalje izplačujejo znesek uskladitvenega dodatka v višini 15.198,00 SIT.

V tej tarifni prilogi so zneski v EURIH preračunani iz zneskov SIT po informativnem tečaju 239,640 SIT, določenim z Zakonom o dvojnem označevanju cen (Uradni list RS, št. 101/05).

2. Podpisniki se strinjamo, da se za september 2006 in dalje, na izplačilnem listu prikaže bruto in neto plača ter izplačilo plače v valutah SIT in EURO.

3. Najnižji polni regres za letni dopust za leto 2006 in do določitve zneska za letni dopust za naslednje leto znaša 145.000 SIT.

4. Delodajalec povrne stroške za prehrano med delom, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.

5. Stranke te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljale mesečno v svojih glasilih.

6. Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se s 1.8.2006, razen 3. točke, ki se uporablja od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2006.

Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za kovinske materiale in livarne, objavljena v Uradnem listu RS. št. 14/06 preneha veljati 31.7.2006.

Komentar:

V primerjavi z ostalimi 2 KPD (kovinska industrija, elektroindustrija) je obličnost nekoliko drugačna (nova tarifna priloga 1 in ne kot dodatek h KPD).

Po 1. točki so se s 1.8.2006 vse najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede iz naslova predvidene rasti cen življenjskih potrebščin povišale za 2,1%. V objavi je v Ur.l. je tiskarska napaka pri urni postavki v evrih za II. manj zahtevno delo (pravilno 2,55 namesto 2,53 €).

V podjetjih, kjer so se na osnovi prejšnje tarifne priloge 1 s sindikatom pisno dogovorili za ohranitev obveznega uskladitvenega dodatka, so se za 2,1% povišale izhodiščne plače in še obvezni uskladitveni dodatek, ki sedaj znaša 15.198 sit. Potrebno je poudariti, da nova tarifna priloga 1 h KPD več ne omogoča na novo oz. dodatno odstopati od pravila glede vključitve obveznega uskladitvenega dodatka v osnovno plačo, torej ohranitev tega dodatka izven osnovne plače ostaja v veljavi le za »stare« pisne dogovore. Zdi se, da je volja večine delodajalcev, da bi se počasi unificiral prenos tega dodatka v osnovne plače.

V 2. točki je dogovorjen prikaz izplačila bruto in neto plače tudi v evrih.

Za ostale točke (3., 4., 5. in 6.) ni posebnosti in so lahko uporabljajo naveden komentar za dodatka k ostalim 2 KPD.