

- IO SKEI Slovenije
- Sekretarji obm / reg org. SKEI
(s prošnjo, da to pošljejo preds. sind. podr. SKEI)

21.4.2011

Zadeva: **MNENJE k 6. odst. 47. člena za 3 KPD (za elektroindustrijo, za kovinsko industrijo, za kovinske materiale in livarne)**

Navajamo tri primere.

1. Pravilo je, da so prazniki in drugi dela prosti dnevi po zakonu plačani, če po planu izrabe delovnega časa ali delovnem koledarju delavcu pade delovna obveznost na prej naveden »dan«. Temu pravimo, da delavec ne dela, prejme pa nadomestilo plače za toliko ur dela, kolikor bi sicer znašala na ta dan njegova delovna obveznost. Osnova za obračun nadomestila plače je po 3. odst. 49. člena KPD povprečna urna postavka delavca, izračunana po povprečnih plačah za polni delovni čas v preteklih treh mesecih (te povprečne plače ne vsebujejo nadomestil plač v preteklih treh mesecih, kar pomeni, da se nadomestilo ne obračunava na osnovo nadomestila).
2. Če delodajalec delavcu iz prejšnjega primera odredi 8 urno delo (odstop od pravila, da je prost z nadomestilom plače) zaradi potreb nepretrganosti delovnega procesa, ima delodajalec na izbiro dve možnosti (izbira delodajalec in ne delavec):
 - 2.1. Delavcu obračuna in izplača plačo za 8 ur dela s 50% dodatkom za delo na praznik in mu »prenese« pravico prostega dneva na neki drugi delovni dan, najkasneje v roku enega meseca
 - 2.1.1. Če je ta »prenesen« prosti dan v istem mesecu, kot je bil praznik, se delavcu za ta dan ne evidentirajo ure (v nasprotnem bi jih imel 8 več kot je mesečni fond ur za polni delovni čas), ampak le izplača denarni znesek nadomestila plače (npr. pod šifro preneseno nadomestilo plače)
 - 2.1.2. Če je ta »prenesen« prosti dan v naslednjem mesecu, se delavcu za ta dan evidentira 8 ur (da doseže polni mesečni fond ur) s plačilom zneska nadomestila plače
 - 2.2. Če delodajalec delavcu v roku enega meseca ni zagotovil možnosti prostega dneva po navedenem v točkah 2.1.1. ali 2.1.2., mora delodajalec delavcu najkasneje z obračunom plače za naslednji mesec izplačati 100% dodatek, ki je razlika od 50% dodatka, ki ga je delavec prejel za delo na praznik, do 150% dodatka (za to plačilo se delavcu ne evidentira 8 ur dela, saj zato ni nobene potrebe in bi tudi sicer delavec imel za ta mesec 8 ur več kot je mesečni povišani delovni čas).
3. Tretji primer se nanaša na delo delavca na praznik oz. drugi dela prosti dan po zakonu, ki za delavca ni reden delovni dan po delovnem koledarju. To pomeni, da je delodajalec odredil delavcu nadurno delo na praznik. Delavcu se evidentira 8 nadur in obračuna ter izplača plača za 8 ur dela z dvema dodatkoma: za nadurno delo 50% (izjemoma po 4. alineji 1. odst. 47. člena KPD je lahko dodatek 40%) in za praznik 50%.

Vsi prej navedeni primeri so enako razumljeni (ali bi vsaj morali biti) tudi pri delodajalcih. To se je konkretno pokazalo v razpravah o vsebini 6. odst. 47. člena KPD za elektroindustrijo Slovenije, ko so delodajalci na 15. pogajalskem sestanku dne 16.2.2011 predlagali črtanje tega odstavka in na 16. pogajalskem sestanku dne 15.3.2011 najprej predlagali spremembo vsebino tega odstavka, nato pa po razpravi in pojasnjevanju vsebine odstopili od predloga za črtanje oz. spremembo. Tudi priloženo pisno mnenje delodajalcev pod »Vse tri kolektivne pogodbe...« vsebuje posebnost naših 3 KPD in se ne razlikuje od tega pisnega mnenja SKEI (naše mnenje je nekoliko bolj podrobno). To pomeni, da bi drugačna razlaga ali drugačna uporaba 6. odst. 47. člena KPD pomenila kršitev pozitivne izvedbene dolžnosti (prizadevanje strank in udeležencev te kolektivne pogodbe z vsemi sredstvi za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in upoštevanje njenih določb) po 66. členu KPD in kršitev negativne izvedbene dolžnosti (opustitev vsakega dejanja, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe) po 67. členu KPD. V primeru, če delodajalec ne izvaja te določbe tako kot je napisano, naj prizadeti delavec po 204. členu Zakona o delovnih razmerjih od delodajalca pisno zahteva izpolnitev delodajalčeve obveznosti in če tega delodajalec ne bo izvedel, naj delavec začne postopek za sodno varstvo (člani SKEI bodo imeli asistenco pravne pomoči). Seveda je 6. odst. 47. člena KPD posebnost in če bi delodajalci zahtevali spremembo KPD s črtanjem »nadomestila za prosti dan«, bi sindikati zahtevali uvedbo 150 % dodatka (za 100% višjega od sedaj) za delo na praznik in s tem dosegli enak učinek.

Priloga:

- Pisno mnenje ZDS

Sekretar SKEI
za KP in plačni sistem

Bogdan Ivanovič