
**Predlog Dodatka št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn
Slovenije – F 2016****1. člen****Doda se naj 13. a) člen (delo na daljavo), ki glasi:**

- (1) Delo na daljavo je oblika organizacije in izvajanja dela ob uporabi informacijske tehnologije v povezavi s pogodbo o zaposlitvi, kjer se delo, ki bi se sicer lahko izvajalo v prostorih delodajalca, izvaja izven teh prostorov.
- (2) Dogovor o delu na daljavo je prostovoljen za delavca in delodajalca ter je lahko določeno že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali kasneje.
- (3) Dolžnost delodajalca je, da delavca, ki dela na daljavo, tekoče oskrbuje s pisnimi informacijami, ki so pomembne za razmerja med delavcem in delodajalcem glede urejanja pravic delavca in medsebojnih obveznosti med delavcem in delodajalcem ter uresničevanje individualnih in kolektivnih pravic delavca iz zakona, ki ureja soupravljanje delavcev.
- (4) Prehod na delo na daljavo sam po sebi ne sme spremeniti zaposlitvenega pogoja delavca in če se delavec ne odloči za delo na daljavo, to ne sme biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali za spreminjanje podlag in pogojev za zaposlitev tega delavca.
- (5) Način preklica dela na daljavo se uredi s pogodbo o zaposlitvi in pomeni, da se delavec vrne v delodajalčeve prostore na zahtevo delavca ali delodajalca.
- (6) Delodajalec je dolžan delavca, ki dela na daljavo, seznaniti s predpisi in pravili, ki urejajo varovanje podatkov in v zvezi s programsko opremo, da se zagotovi varstvo podatkov, ki jih za namene izvajanja pogodbe o zaposlitvi uporablja in obdeluje delavec, ki dela na daljavo.
- (7) Če obstoji kakršenkoli sistem nadzora dela delavca na daljavo, mora ta biti sorazmeren namenu in uveden v skladu z veljavnimi predpisi.
- (8) Delodajalec je odgovoren za oskrbo, vgraditev in vzdrževanje opreme, ki je potrebna za izvajanje dela delavca na daljavo, razen če delavec uporablja lastno opremo. Vsa vprašanja, ki se nanašajo na opremo, odgovornost in stroške, se jasno pisno določijo pred začetkom izvajanja dela na daljavo, delodajalec pa nadomesti ali krije stroške, ki so neposredno povezani z delom delavca na daljavo in delavcu zagotovi ustrezno tehnično podporo.
- (9) Za preverjanje, ali se določbe o varnosti in zdravju na delu za delavca, ki dela na daljavo, pravilno uporabljajo, imata delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu v okviru predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, dostop do delovnega mesta, na katerem se dela na daljavo. Če delavec, ki dela na daljavo, dela na domu, je tak dostop predmet predhodne najave.
- (10) V okviru veljavnih predpisov, ki urejajo delovni čas, delavec, ki dela na daljavo, sam upravlja svoj delovni čas.

(11) Delovna obremenitev in ugotavljanje delovnih rezultatov delavca, ki dela na daljavo, morata biti primerljiva s tistim sistemom, ki velja za delavce, ki delajo v prostorih delodajalca.

(12) Delodajalec mora zagotoviti, da ima delavec, ki dela na daljavo, možnost rednih srečanj s sodelavci in sindikatom, katerega član je ter dostop do delodajalčevih informacij in da ni izoliran od delodajalca.

(13) Delavec, ki dela na daljavo, ima dostop do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter enake možnosti za napredovanje in razvoj svoje poklicne ter delovne kariere, kot primerljivi delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.

(14) Pred uvedbo dela na daljavo se delodajalec posvetuje z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in ga seznani o uvedbi dela na daljavo.

Obrazložitev

Predlog besedila je povzet po Okvirnem sporazumu o delu na daljavo, ki so ga sprejeli socialni partnerji (ETUC, UNICE/UEPME in CEEP) na nivoju EU že leta 2002 in ga nacionalni socialni partnerji nato implementirajo v posamezni državi članici EU, upoštevajoč značilnosti nacionalnih praks in postopkov. Dalje pomeni reagiranje sindikatov na kritiko Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v Raziskavi kolektivnih pogodb dejavnosti na nacionalni ravni 2014 in upoštevanje napotila, da je večja zainteresiranost in aktivnost socialnih partnerjev pri vključevanju tematike dela na daljavo v kolektivnih pogojanjih smiselna zlasti v dejavnostih in poklicih, kjer je zaradi narave dejavnosti in dela uporabe IKT bolj razširjena, možnost za delo na daljavo z uporabo te tehnologije pa večje. Delovna mesta izven prostorov delodajalca se bodo povečevala tudi zaradi »industrije 4.0«. Tudi ZDR-1 je v zvezi z delom na daljavo zelo »skop«, saj le v 2. odstavku 68. člena določa, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije oz. delo na domu opredeljuje le v 2 členih (68. in 69.).

2. člen

21. člen (delovni čas) se dopolni z 2. odstavkom, ki glasi:

(2) V primeru terenskega dela, se v delovni čas vštevava ves čas, ki ga delavec porabi za potovanje na teren oziroma k stranki in nazaj.

Obrazložitev

To vprašanje je ostalo odprto v zadnjih pogojanjih. Upoštevano je objavljeno mnenje dr. Etelke Kopčič – Horvat, tedaj docentke za delovno pravo na mariborski pravni fakulteti. Smiselno temu je upoštevana odločba VDSS sodba Pdp 618/2011: »Zaradi tega se v delovni čas šteje tudi čas, ki ga je tožnica porabila za potovanje k naročnikom in nazaj, saj je bila

takrat na razpolago toženi stranki in je izpolnjevala svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.«

3. člen

32. člen (izobraževanje) se dopolni z 2., 3. in 4. odstavkom, ki glasijo:

- (2) Delodajalec in reprezentativen sindikat pri delodajalcu bosta spodbujala potrebo vseživljenjskega učenja zaposlenih.
- (3) Delodajalec sprejme sistem upravljanja znanja, ki bo omogočil učinkovito uporabo in prenos znanja zaposlenih pri delodajalcu.
- (4) Delavec ima pravico sodelovati pri pripravi individualnega razvoja znanja, ki ga določi delodajalec za zaposlenega pri njem.

Obrazložitev

Predlagano besedilo odraža prispevek socialnih partnerjev k izvajanju ukrepov iz okvirne pogodbe EU »Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij«, ki so ga sprejeli socialni partnerji ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP že leta 2002, kjer se pričakuje proaktivnost tako s strani delavcev kot tudi delavskih predstavnikov ter rezultati raziskave 2013 »Upravljanje znanj v slovenski kovinski in elektroindustriji« (2 projekta GZS: projekt »knowMW«, ki se nadaljuje s projektom »skillME«).

4. člen

V 46. členu (dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času) se spremenita 6. in 7. odstavek, ki glasita:

- (6) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas pripravljenosti na delo doma najmanj v višini 10% od urne postavke njegove osnovne plače. Delodajalec lahko delavcu pisno odredi pripravljenost za delo v urah na dan (od ure do ure) le za čas, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora delodajalec zaradi zagotavljanja počitkov delavcu upoštevati omejitve dnevnega, tedenskega, mesečnega in letnega števila ur pripravljenosti na delo skupaj z nadurnim delom, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja, za omejitev nadurnega dela. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve pripravljenosti na domu se lahko upoštevata kot povprečna omejitev v obdobju najdalj 6 mesecev. Delavec se mora odzvati pozivu delodajalca na delo iz pripravljenosti, če obstoji razlog za uvedbo nadurnega dela.

(7) Če pri delodajalcu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom ni določen način kompenzacije porabljenega časa za službeno potovanje, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi, ali če se delodajalec in delavec ne dogovorita o načinu kompenzacije v posameznem primeru, delavcu pripada za porabljen čas službenega potovanja, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi, nadomestilo iz 6. odstavka tega člena.

Obrazložitev

Evropski odbor za socialne pravice ima pristojnost nadzora nad uresničevanjem pravic iz Evropske socialne listine na nacionalni ravni. Pri tem je za Slovenijo ugotovil kršitev, ki se nanaša na 1. odstavek 2. člena Evropske socialne listine, t. j. pravica do pravičnih pogojev dela – določitev razumnega trajanja delovnega časa. Omenjeni odbor je odločil, da obdobje pripravljenosti na delo ni dopustno šteti za počitek v smislu 2. člena, čeprav delavec v tem času ni učinkovito delal (sklic na primer Kolektivne pritožbe št. 55/2009 – čas pripravljenosti na domu, med katerim delo ni potrebno, se ne sme v celoti izenačevati z obdobjem počitka: odločilno je, da delavec v času pripravljenosti na delo ne more prosto razpolagati s tem časom, ne pa, da delavec v tem času ni učinkovito delal). Več o tem glejte v strokovni reviji *Delavci in delodajalci*, 2-3/2015, dr. Polonca Končar, profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, »Evropska socialna listina (spremenjena): kako jo uresničujemo v Sloveniji?«. V zvezi s tem velja smiselno dodati, da je bila sprejeta Konvencija MOD št. 189 o dostojnem delu delavcev v gospodinjstvih, ki določa, da se čas, s katerim ti delavci ne morejo prosto razpolagati in ostajajo na razpolago gospodinjstvu, šteje kot delovni čas. Podobno izhaja tudi iz sklepnih predlogov generalnega pravobranilca Damasa Ruiz-Jarobaja Colombeja 2005 v zadevi Dallas in drugi: Pripravljenost zajema obdobje, v katerem je zaposleni, ne da bi bil stalno in neposredno na voljo delodajalcu, zavezan zadrževati se na svojem prebivališču ali neposredni bližini, da bi lahko opravil delo za podjetje, s tem pa se trajanje všteva v učinkoviti delovni čas. Pri tem je analiziral francoski Delovni zakonik:

- 1. pododstavek člena L. 212-4 določa učinkoviti delovni čas kot tisti čas, v katerem je zaposlen na voljo delodajalcu in se mora podrediti njegovim navodilom, ne da bi lahko prosto opravljal svoje osebne opravke
- V skladu z 2. pododstavkom se čas, potreben za prehrano in čas odmorov všteva v učinkoviti delovni čas, kadar so izpolnjena merila, določena v 1. pododstavku (v nasprotnem primeru se lahko na podlagi kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi zanj določi plačilo)
- 3. pododstavek se nanaša na čas, namenjen preoblačenju
- 4. pododstavek dopušča uvedbo »delovnega časa, ki ustreza zakonskemu delovnemu času ter lahko za določene poklice in delovna mesta vključuje obdobje nedejavnosti«, pri čemer se za to obdobje izplačuje plačilo v skladu z običaji, s kolektivnimi pogodbami ali kolektivnimi sporazumi (v tem smislu mi določamo minimalni standard plačila kot nadomestilo za čas pripravljenosti na delo doma in se ta minimalni standard predlaga tudi za čas službenega potovanja, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi).

Zaradi večje jasnosti določamo, da je 10 % (predlagamo povišanje dodatka iz 5% na 10%, ker imata sedaj tako nizek dodatek le 2 KPD : kovinska industrija ter kovinski materiali in livarne) vezano na urno postavko osnovne plače delavca - nadomestilo se izplačuje za vsako uro pripravljenosti, delodajalec pa bo moral zaradi zagotavljanja počitka, s katerim delavec prosto razpolaga, dnevno pripravljenost odrediti v urah (od – do).

V zadnjih pogajanjih je ostalo odprto vprašanje kompenzacije porabljenega časa za službeno potovanje, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi. Glede na specifiko, se prioriteto prepušča ureditev na podjetniškem nivoju ali dogovoru za posamezni primer. Če pa splošne ureditve pri delodajalcu ni ali če ne pride do dogovora za posamezni primer, delavcu pripada nadomestilo (dodatek) za vsako uro službenega potovanja, ki presega redni delovni čas, določen s pogodbo o zaposlitvi, kot to velja za čas pripravljenosti na delo doma (menimo, da je primerljivost pravična kot minimalni vsaj standard, saj v obeh primerih delavec ne more prosto razpolagati s časom).

5. člen

47. člen (dodatek na delovno dobo) se spremeni in glasi:

(1) Delavec je za dopolnjena leta skupne delovne dobe do 30.6.2006 upravičen do dodatka v višini 0,5% za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe. Za obdobje od 1.7.2006 dalje delavcu pripada dodatek v višini 0,6% za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Določba 1. odstavka tega člena se uporabljajo le v primeru, če s podjetniško kolektivno pogodbo ni določeno drugače.

Obrazložitev

Strokovna komisija strank KPD je prejela vlogo za razlago, ker se sedanja določba različno razlaga. Tudi strokovna komisija ni mogla sprejeti soglasne poenotene razlage zaradi različnega razumevanja strank glede sprejete določbe, zato je predlagala delojemalski strani, da pripravi predlog spremembe te določbe. Delojemalska stran je izrecno poudarila, da je razlaga delodajalske strani v nasprotju z voljo delojemalske strani pri sprejemanju te določbe, saj delojemalska stran sploh ni imela mandata, da bi se dogovorila o drugačni določbi glede na 222. člen ZDR-1, posledica česar bi bila izguba pravice do dodatka na skupno delovno dobo, ki so jo delavci imeli ob uveljavitvi ZDR-1 s posledico zmanjšanja plač. Zato je delojemalska stran pripravila spremembo te določbe, ki je v »duhu« sprejete razlage strank KPD za elektroindustrijo Slovenije že leta 2006 (besedilo je bilo identično v vseh 3 KPD).

Predlagano besedilo 1. odstavka omogoča kontinuiteto vsebine iz prejšnje KPD.

Predlagano besedilo 2. odstavka omogoča drugačno ureditev na podjetniškem nivoju, kar pomeni, da se s predlagano spremenjeno vsebino v KPD ne spreminja veljavnost drugačne ureditve na podjetniškem nivoju (če je pri delodajalcu organiziran sindikat, se to vprašanje ureja s podjetniško kolektivno pogodbo).

Varianta, da se 48. člen črta, sledi 2. odstavku 82. člena Obligacijskega zakonika:

»Pri razlagi spornih določb se ni treba držati dobesednega pomena uporabljenih izrazov, temveč je treba iskati skupen namen pogodbenikov in določbo razumeti tako, kot to ustreza načelom obligacijskega prava, ki so določena v tem zakonu«.

Če pogodbeni stranki nista sposobni jasno, torej nesporno, določiti skupnega (poenotenega) namena določbe, je smiselno, da se ta črta (v primeru ohranitve »sporne« določbe, se bo nadaljevalo njeno različno razlaganje).

6. člen **Tarifna priloga**

1. Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede od 1.7.2016 znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v EUR	Najnižja osnovna plača na uro v EUR
I.	549,84	3,16
II.	607,26	3,49
III.	668,16	3,84
IV.	765,60	4,40
V.	835,20	4,80
VI.	972,66	5,59
VII.	1.137,96	6,54
VIII.	1.303,26	7,49
IX.	1.536,42	8,83

2. Najnižji polni regres za letni dopust znaša 948,00 € in velja do določitve novega zneska.

Obrazložitev

Ker so bili v maju 2016 objavljeni podatki o rezultatih gospodarskih družb za leto 2015, je delojemalska stran pripravila nov predlog za povišanje najnižjih osnovnih plač in najnižjega polnega regresa za letni dopust po tarifni prilogi h KPD, s čimer se spreminja predlog Dodatka št. 11, ki se nanaša na tarifno prilogo.

Na področju kolektivnih pogajanj o plačah izhajamo iz priporočila Evropske komisije državam EU, ki ponavlja priporočilo iz lanskega Sporočila: da bi zagotovili visoko stopnjo nivojev zaposlovanja v Evropi..., morajo realne plače rasti v višini produktivnosti (vir: Evropska komisija 2015, 11). Gre za sugestijo, ko je Evropska komisija končno spoznala vlogo plač v celotnem povpraševanju za gospodarsko rast in zaposlovanje – ugotovitev je bila takoj okvalificirana z utemeljitvijo, da ureditev okvirjev plač, vključno s kolektivnimi

pogodbami, mora dopuščati določeno stopnjo fleksibilnosti za različno rast po sektorjih (dejavnostih).

Menimo, da je za resne socialne partnerje neodgovorno, če ne sprejmejo politike plač, s koordinacijsko vlogo kolektivne pogodbe dejavnosti. Zato predlagamo sprejem naslednje okvirne politike:

1. Najnižje osnovne plače in najnižji polni regres za letni dopust po tarifni prilogi h KPD se letno povečujejo z rastjo produktivnosti dela, ki se meri v rasti dodane vrednosti na zaposlenega v dejavnosti,
2. Uporabi se dolgoročno obdobje z verižnim indeksom od leta 2008.
3. Če delež stroškov dela v dodani vrednosti na zaposlenega v dejavnosti presega 60%, najnižje osnovne plače in najnižji polni regres za letni dopust po tarifni prilogi KPD rastejo za 1 odstotno točko počasneje od produktivnosti dela (to začasno zaostajanje je pomemben prispevek k izboljševanju konkurenčnosti v dejavnosti, obenem pa rezerva za primer negativne rasti produktivnosti, opomba: ker je v letu 2015 ta delež le 54,3%, torej pod 60%, se v kalkulaciji za povečanje v letu 2016 ne uporabi zaostajanje za 1 odstotno točko).
4. Če je bila v preteklem letu deflacija, se ta upošteva z zaostajanjem rasti najnižjih osnovnih plač in najnižjega polnega regresa za letni dopust po tarifni prilogi h KPD za deflacijo, vendar se ne morejo znižati (ostanejo nespremenjene, da se ne povzroči dodatna oz. časovno podaljšana deflacija, ki ima širše negativne posledice).
5. Če je produktivnost dela negativna, ostanejo najnižje osnovne plače in najnižji polni regres za letni dopust po tarifni prilogi h KPD nespremenjeni.

Letna dodana vrednost na zaposlenega je 2015/2008 zrasla iz 36.974€ na 49.445€ oz. z indeksom 133,73.

Povprečna mesečna bruto plača na zaposlenega je 2015/2008 zrasla iz 1280€ na 1.612€ oz. z indeksom 125,94.

Letni stroški dela na zaposlenega so 2015/2008 zrasli iz 21.632€ na 26.849€ oz. z indeksom 124,12.

Najnižje osnovne plače so 2015/2008 povprečno zrasle z indeksom 119,2 oz. regres za letni dopust z indeksom 121,2.

Navedeni podatki kažejo, da so v navedenem obdobju plače, stroški dela, najnižje osnovne plače in najnižji regres za letni dopust po tarifni prilogi h KPD rasli počasneje kot dodana vrednost na zaposlenega, zmanjšal se je strošek dela v dodani vrednosti, še ugodnejša pa je bila rast dobička.

Za kalkulacijo predlagamo naslednji obrazec:

Indeks dodane vrednosti na zaposlenega 2015/2008 : indeksom rasti stroškov dela na zaposlenega 2015/2008 x 100 – odstotna točka deflacije v letu 2015

133,73 : 124,12 x 100 – 0,6 = indeks rasti 107,1 oz. 7,1% rast najnižjih osnovnih plač in najnižjega regresa za letni dopust

V Ljubljani, dne

Stranke KPD: