



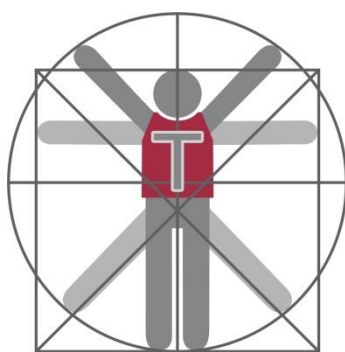
REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE
Slovenian Chamber of Commerce



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRIROČNIK



TRGOVINKO

KREPI NAŠO USPOSOBLJENOST IN SOCIALNI DIALOG V TRGOVINI



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



PRIROČNIK

»TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini«

Vodja projekta in urednica: Mija Lapornik

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

[COBISS.SI-ID=295599360](https://www.cobiss.si/COBISS.SI-ID=295599360)
ISBN 978-961-93731-3-2 (pdf)

Avtorice: Barbara Krivic, Andreja Toš Zajšek, Karmen Primožič Rupnik, Nina Bizjak

Lektoriranje: Karmen Fortuna, Mija Lapornik

Število izvodov: e-publikacija – 1. izdaja

Kraj izdaje: Ljubljana

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

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

Datum javne objave: 3. 7. 2018

PUBLIKACIJA JE BREZPLAČNA.





KOLEKTIVNA POGODBA

DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

s komentarjem predstavnikov delodajalcev in delojemalcev

Avtorici:

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

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

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





OKRAJŠAVE IN KRATICE

KPDTS	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (UL RS, št. 24/14 s spremembami in dopolnitvami)
KPDTS - 2006	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (UL RS, št. 111/06, 94/08 s spremembami in dopolnitvami)
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami)
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 14/90, 5/91, 29/92 - odl. US, 71/93, 2/94 - popr., 19/94, 38/94 - ZID, 29/95 - ZPDF, 12/99 - odl. US, 36/00 - ZPDZC, 97/01 - ZSDP, 42/02 - ZDR in 43/06 - ZkoIP)
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela (UL RS, št. 80/10 s spremembami in dopolnitvami)
ZMinP	Zakon o minimalni plači (UL RS, št. 13/10 s spremembami)
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah (UL RS, št. 43/06, 45/2008)
ZDSS-1	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (UL RS, št. 2/04 s spremembami in dopolnitvami)
ZMEPIZ-1	Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (UL RS, št. 111/13)
ZEPDSV	Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (UL RS, št. 49/06)
ZT-1	Zakon o trgovini (UL RS, št. 24/08)
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu (UL RS, št. 43/11)
ZPDPD	Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v RS (UL RS, št. 112/05 s spremembami)
ZPSI-1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (UL RS, št. 79/06)
ZPIZ-2	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (UL RS, št. 96/12 s spremembami in dopolnitvami)
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov (UL RS, št. 13/93)
ZArbit	Zakon o arbitraži (UL RS, št. 45/08)
ZDoh-2	Zakon o dohodnini (UL RS, št. 13/11 - UPB s spremembami in dopolnitvami)
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah (UL RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami)
ZPRS-1	Zakon o poslovnem registru Slovenije (UL RS, št. 49/06 s spremembami in dopolnitvami)
Davčna uredba	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (UL RS, št. 140/06, 76/08 s spremembami)
Uredba za tujino	Uredba o povračilu stroškov za službeno potovanje v tujino (UL RS, št. 38/94 s spremembami in dopolnitvami)
KP	kolektivna pogodba
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti
NOP	najnižja osnovna plača
PRS	Poslovni register Slovenije
PZ	pogodba o zaposlitvi
OP	osnovna plača
TR	tarifni razred
Komentar KPDTs - 2006	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Enotni komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika, avtorji Gregor Cerar, Maja Konjar, mag. Slavi Pirš, GV Založba, Ljubljana 2007





VELJAVNO NA DAN 1. 7. 2018

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

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14 z dne 4. 4. 2014),
- Aneks številka 1 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/16 z dne 1. 4. 2016),
- Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 40/17 z dne 21. 7. 2017),
- Aneks številka 3 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 69/17 z dne 8. 12. 2017).

KOLEKTIVNA POGODBA dejavnosti trgovine Slovenije

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

KOMENTAR:

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

Obligacijski del ureja medsebojne pravice in obveznosti med strankama KP. Vsaka KP ima samo dve stranki in to predstavnike delodajalcev in predstavnike delavcev, znotraj posamezne pogodbene stranke pa je lahko več različnih predstavnikov delodajalcev in več v dejavnosti različnih reprezentativnih sindikatov.

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

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





2. člen Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

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

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
 - 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
 - 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili
- in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

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

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

KOMENTAR:

Za veljavnost kolektivnih pogodb velja kombinirano pravilo. ZKoIP v prvem odstavku 10. člena določa, da KP velja za stranke, ki so jo sklenile in njune člane. To za KP širše ravni ali kot jim pravimo, KP dejavnosti pomeni, da velja le za tiste delodajalce, ki so člani podpisnika KP (člani zbornice ali delodajalskega združenja) in za vse delavce, zaposlene pri teh delodajalcih, ne glede na članstvo v sindikatu, ki je druga stranka takšne KP. Pravica delavcev, da uveljavljajo vse pravice iz KP (tudi na ravni dejavnosti) ne glede na to ali so člani reprezentativnega sindikata ali ne, izhaja iz prvega odstavka 11. člena ZKoIP. Če je pri delodajalcu organiziranih več reprezentativnih sindikatov, ki pa med seboj niso usklajeni (pokrivajo različne interese znotraj delodajalčeve organizacije) pa ZKoIP ne predvideva posebnega kvoruma za veljavnost kolektivne pogodbe. Zadostuje, da z delodajalcem kolektivno pogodbo sklene en reprezentativen sindikat.

Kadar KP sklenejo različna združenja sindikatov in združenja delodajalcev ZKoIP zahteva, da se v KP določi za koga velja. Pri določitvi veljave KP stranke praviloma uporabijo razvrstitev dejavnosti skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti, ki je obvezen nacionalni standard in se uporablja za določanje dejavnosti in za razvrščanje poslovnih subjektov in njihovih delov za potrebe različnih uradnih in drugih administrativnih podatkovnih zbirk ter za potrebe statistike in analitike v državi in na mednarodni ravni. Iz 4. člena ZPRS-1 izhaja, da lahko poslovni subjekti sami določajo glavno dejavnost pri tem pa upoštevajo že omenjeno standardno klasifikacijo dejavnosti. Tako KPPTS velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov in kot glavno dejavnost opravljajo katerokoli dejavnosti po skupinah, razredih in podrazredih, kot je to podrobneje, z šiframi iz Standardne klasifikacije, naštetu v Prilogi I.

Ne glede na spremljajoče dejavnosti (npr. gostinska dejavnost), ki jih opravlja delodajalec, ki ga zavezuje KPPTS, se učinki le-te raztezajo na vse delavce zaposlene pri tem delodajalcu.

Vedno je potrebno preveriti ali vaše podjetje zavezuje katera od KP dejavnosti, in če, katera. Evidence KP so objavljene na spletni strani MDDSZ:

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

Posebej kaže pojasniti tudi institut tako imenovane razširjene veljave KP. KPPTS ima na podlagi sklepa ministrice, pristojne za delo, številka 02047-4/2006-53, z dne 22. 5. 2014, razširjeno veljavo, kar pomeni, da je velja za vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo katerokoli dejavnost s področja trgovine, ne





glede na to ali so včlanjeni v katerokoli zbornico ali delodajalsko združenje, ki je podpisala KP ali ne. Pravna podlaga za takšen sklep ministra, pristojnega za delo, predstavlja 12. člen ZKolP.

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

3. člen Osebna veljavnost

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

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

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

KOMENTAR:

KPPTS ima na podlagi sklepa ministrice, pristojne za delo, številka 02047-4/2006-53, z dne 22. 5. 2014, razširjeno veljavo, kar pomeni, da velja za vse zaposlene pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo katerokoli dejavnost s področja trgovine, ne glede na to ali so včlanjeni v katerokoli zbornico ali delodajalsko združenje, ki je podpisala KP ali ne.

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

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

KPPTS ne velja za dijake in študente, ki delajo preko napotnice ter upokojenca, ki delajo skladno s posebno pogodbo o občasnem in začasnem delu upokojenca.

4. člen Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2018.





(2) Kolektivna pogodba začne veljati prvi koledarski dan v naslednjem mesecu po objavi kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije.

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

KOMENTAR:

9. člen ZKoliP določa, da se stranke KP avtonomno dogovarjajo o časovni veljavnosti KP. KP je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas. V primeru sklenitve KP za določen čas, kot velja za KPPTS, je nobena stranka ne more enostransko odpovedati pred iztekom pogodbeno dogovorjenega časa (3. odstavek 16. člena). S prenehanjem veljavnosti KP pa ne ugasnejo pravice iz te KP, saj zakon izrecno določa, da se še naprej uporabljajo določbe normativnega dela. V primeru KPPTS velja, da je sklenjena do 31. 12. 2018, od tega datuma dalje pa je dogovorjeno, da se določbe normativnega dela uporabljajo še eno leto, torej do 31. 12. 2019. Uporaba normativnega dela se v praksi razume, kot »podaljšanje veljave« in pomeni, da morajo delodajalci in delavci spoštovati in izvajati vse določbe normativnega dela, kot da bi KP še veljala.

Enako pomembno kot iztek oziroma prenehanje veljavnosti KP je tudi vprašanje začetka veljave KP. Pogodbene stranke so se dogovorile, da začne KPPTS veljati prvi koledarski dan v naslednjem mesecu po javni objavi. KPPTS je začela veljati 1. 5. 2014.

5. člen

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev

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

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

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

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

KOMENTAR:

Določilo o fundaciji za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev je novost v tej KP. Po eni strani izhaja iz sprememb in dopolnitev ZUTD ki so bile sprejete v letu 2013, po drugi strani pa upošteva priporočila, kot izhajajo iz Okvirnega sporazuma o vključujočih trgih dela in Okvira ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij, kar vse so sprejeli socialni partnerji na Evropski ravni.

Spremembe in dopolnitve ZUTD, so socialnim partnerjem omogočile, da se kot zunanji izvajalci vključijo v izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja, ter z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela ustanovitev fundacije.





Uvodoma omenjeni Sporazum in Okvir, pa nagovarjata socialne partnerje k razširjanju informacij o prostih delovnih mestih in shemah izobraževanja, sodelovanju z izobraževalnim sistemom, uskladitev potreb posameznikov in tistih na trgu dela, vključno s promocijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja in lažji prehod od izobraževanja na trg dela, izboljševanju preglednosti in prenosljivosti kompetenc, ter ustvarjanju boljših pogojev za pripravnštvo in vajeništvo...

Kot pojasnjeno uvodoma, je to novost ki je namenjena pretežno aktivnostim socialnih partnerjev na državnem nivoju ob ustrezni podpori socialnih partnerjev na ravni podjetij.

6. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

7. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

KOMENTAR (enako kot komentar h KPPTS - 2006):

Določba o pozitivni in negativni izvedbeni dolžnosti izhaja iz splošnih načel civilnega prava, kot so prepoved zlorabe pravic, dolžnost izpolnitve obveznosti in podobno. Pozitivna izvedbena dolžnost pomeni, da si morajo stranke te kolektivne pogodbe z vsemi sredstvi prizadevati, da bodo uporabniki in zavezanci to kolektivno pogodbo spoštovali in jo uporabljali. Nasprotje temu je negativna izvedbena dolžnost, ki pomeni, da so se stranke te kolektivne pogodbe dolžne vzdržati vseh ravnanj, ki bi temu namenu škodovala in ki bi kakorkoli ovirala izvrševanje sklenjene kolektivne pogodbe.

8. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Pogodbeni stranki se dogovorita, da se kolektivni spori rešujejo na način in po postopku, določenem z zakonom o kolektivnih pogodbah.

KOMENTAR:

Obravnavani člen se nanaša le na spore, ki nastanejo med pogodbenimi strankami in se obravnavajo kot kolektivni delovni spori.

V praksi ločimo dve vrsti kolektivnih sporov, in to:

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

Bistvena razlika med interesnim kolektivnim delovnim sporom in kolektivnim delovnim sporom o pravicah je v tem, da za interesni kolektivni spor ni dopuščeno sodno varstvo, zato lahko stranki spora uporabita le nadomestne (alternativne) oblike reševanja sporov. Torej je možen postopek posredovanja ali mediacije, če pa to ne uspe se stranki lahko sporazumeta o reševanju interesnega spora z arbitražo. V arbitražo imenuje vsaka stranka enako število članov, predsednika pa imenujeta sporazumno. Listo arbitrov določi minister pristojen za delo, če ni ustanovljena stalna arbitražo.





KPTDS ne ureja posebej postopka v kolektivnem delovnem sporu temveč odkazuje na zakonsko ureditev, kot izhaja iz 19. in 20. člena ZKolP.

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

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

9. člen Arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov

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

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

(3) Razveljavitev arbitražne odločitve se lahko zahteva le v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja postopek reševanja delovno in socialno pravnih sporov in zakon, ki ureja reševanje delovno pravnih sporov pred arbitražo.

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

KOMENTAR:

Ta člen nakazuje možnost reševanja individualnih delovnih sporov pred arbitražo. Kot izhaja iz prvega odstavka, v kolektivnih pogodbah na ravni podjetja ni obvezno dogovoriti arbitraže in tudi če ta je dogovorjena, se lahko delavec in delodajalec, ob nastanku spornega razmerja, prosto odločata ali bosta spor rešila pred arbitražo ali na kakšen drugi način. Slednja prostovoljnost odločitve je pomembna, saj tako ni omejena ustavna pravica do sodnega varstva. Ker KPPTS natančneje ne ureja postopka pred arbitražo, je pri urejanju teh vprašanj na podjetniški ravni potrebno upoštevati določbe zakona, ki ureja arbitražo (ZArbit), kakor tudi določbe zakona, ki ureja postopek pred delovnimi in socialnim sodiščem (ZDSS-1).

10. člen Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta štiričlansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po dva člana in dva namestnika, praviloma iz vrst članov, ki so sodelovali pri pogajanjih.

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

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu





sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

KOMENTAR:

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

Tudi pri izvajanju KP DTS - 2006 so bila odprta vprašanja s katerimi se je ukvarjala komisija za razlago. Problemi so se nanašali na pravico do jubilejne nagrade, delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, povračilo stroškov za prehrano med delom in status sindikalnega zaupnika.

Tudi v tej KP so se stranke dogovorile o imenovanju 4 članske komisije, ki bo sprejemala priporočila za razlago te kolektivne pogodbe, pripravljala strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe. Namen tega, da se v komisijo imenujejo člani, ki so sodelovali pri pogajanjih je ravno v tem, da se podajajo jasne razlage, v skladu z namenom, voljo in argumenti, ki so tekom pogajanj botrovali določenim rešitvam v tej kolektivni pogodbi.

II. NORMATIVNI DEL

II.1. Splošno

11. člen Pomen izrazov

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

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

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

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

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





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

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

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

KOMENTAR:

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

12. člen

Posebnosti ureditve za manjše delodajalce

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

KOMENTAR:

Kriteriji za razvrščanje družb med velike in male so različni. Tako ZGD-1 v 55. členu določa kriterije (povprečno število delavcev v poslovnem letu, čisti prihodki od prodaje, in vrednost aktive), in družbe razvršča po velikosti v mikro (do 10 delavcev), majhne (do 50 delavcev), srednje (250 delavcev) in velike družbe (nad 250 delavcev). ZDR-1 tako podrobne razvrstitve ne pozna, saj v 5. členu zakona opiše kot manjšega delodajalca tistega, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

13. člen

Pooblastila za odločanje

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

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

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

KOMENTAR:

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





II.2. Pravice in obveznosti delodajalca in delavcev

14. člen Razvrstitev del

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

I. tarifni razred (enostavna dela):

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

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):

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

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):

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

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

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

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):

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

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

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

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

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

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

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





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

KOMENTAR:

Eden od namenov tega člena je pomoč delodajalcu pri razvrščanju delovnih mest v posamezne tarifne razrede. Ob tem se upošteva predvsem zahtevnost dela, merilo pa je praviloma v opisu delovnega mesta zahtevana formalno priznana izobrazba ali določena znanja oziroma izkušnje.

Sicer pa je metodologija razvrščanja delovnih mest ali vrste dela v tarifne razrede, kot jo prinaša ta člen, osnova za dogovarjanje o minimalnih standardih povezanih z plačilom za delo.

Plačilo za delo je eden od najpomembnejših elementov delovnega razmerja, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi vsakega delavca. Pri plačilu za delo je potrebno upoštevati, da imajo pogodbene stranke omejeno avtonomijo. Plačilo za delo lahko dogovorijo le v višjem znesku kot to določa zakon. In ne le to, s kolektivno pogodbo dogovorjeno najnižjo osnovno plačo posameznega tarifnega razreda je potrebno v celoti spoštovati, saj ZDR-1 v tretjem odstavku 9. člena ne dopušča odstopanj od zakona in kolektivne pogodbe.

Vsako izvedeno povišanje osnovne plače je potrebno obravnavati kot individualno pravico delavca, zato ni dopustno njeno enostransko nižanje. Tej pravici se delavec tudi ne more odpovedati. V primeru spreminjanja vrednosti najnižjih osnovnih plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti (glej 62. člen KPPTS) in posledično njihovega uveljavljanja na podjetniški ravni (glej osnovna plača 63. člen KPPTS), pa je dopustno v primerih in pod pogoji, kot to določijo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, dogovoriti postopno približevanje dogovorjenim zneskom najnižjih osnovnih plač (glej drugi odstavek 5. člena ZKoliP).

Tretji in četrti odstavek, ki predstavljata absolutni minimum pravic za prodajalca in trgovskega poslovodjo se nekoliko razlikujeta od besedila v KPPTS - 2006. Veljavna KPPTS jasneje kot KPPTS - 2006 definira prodajalca, ter ga tako kot prejšnja, za vse delodajalce zavezujoče, uvršča v IV. tarifni razred in s tem odmero osnovne plače, ki nikoli ne sme biti nižja od zneska najnižje osnovne plače za ta tarifni razred. Na novo pa četrti odstavek določa naloge trgovskega poslovodje in te naloge uvršča v V. tarifni razred. Tako predstavljata uvrstitvi delovnih mest prodajalca in trgovskega poslovodje za vse delodajalce zavezujoč minimalni standard, oziroma z vidika delavca njihovo minimalno pravico, ki jo morajo spoštovati tudi manjši delodajalci.

15. člen Pogodba o zaposlitvi

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

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

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





(3) Če delodajalec brez odpovedi veljavne pogodbe o zaposlitvi, ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove, s katero predlaga spremembo ali nadomestitev veljavne pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v petih (5) delovnih dneh.

KOMENTAR:

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

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

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

Ob zakonsko določenih vsebinah PZ, tudi v tej KPPTS velja, da delodajalec v PZ zapiše tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto ob sklenitvi PZ, opuščena je pa zaveza, da se osnovno plačo delavca, določeno v nacionalni valuti, saj ta zahteva izhaja že iz samega zakona (spremenjena osma alineja prvega odstavka 31. člena ZDR-1). Če želi delodajalec na začetku delovnega razmerja preizkusiti delavčeve sposobnosti se to obvezno dogovori z delavcem pred nastankom delovnega razmerja in zapiše v PZ (več o tem - predvsem spremembah ZDR-1 v členu, ki obravnava poskusno delo), enako pa velja tudi v primeru zaposlitve pripravnika.

Novost v tej KPPTS je drugi odstavek, ki upošteva pravico delodajalca, da se v predlogu PZ zgolj sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte.

Ta možnost se nanaša predvsem na pravice in dolžnosti v zvezi z:

- določitvijo dnevnega ali tedenskega delovnega časa in razporeditve delovnega časa,
- določitvijo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilom o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov.

Ker je PZ odraz usklajene pogodbene volje obeh strank je nujno, da se delavcu pred podpisom PZ omogoči seznanitev s temi akti (in vsemi drugimi, ki vplivajo na pravice in obveznosti delavca) ter da se mu, če delavec tako želi njihova vsebina tudi pojasni. Le tako lahko govorimo usklajeni volji, pristanku delavca itd. na pogoje dela, kot veljajo pri delodajalcu.





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

16. člen

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

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

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

KOMENTAR:

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

V dosedanji sodni praksi je sicer veljalo stališče, da nedosledna uporaba zakonskega besedila ne more biti razlog za ugotovitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z zakonom, saj je bil pomembnejši dejanski razlog, ki pa mora biti dokazan. ZDR-1 odpira vprašanje ali se bo ta praksa spremenila, saj ZDR-1 v 31. členu izrecno določa, da je potrebno v PZ zapisati razlog za sklenitev PZ za določen čas.

V praksi se praviloma mešajo primeri in razlogi. Zakon določa primere, ko je dopustno skleniti PZ za določen čas, pri posameznem delodajalcu pa obstaja konkretni razlog za takšno sklenitev. Seveda če razlog ni skladen s primerom, potem sledi, v primeru sodnega spora, logična posledica neugodne odločbe za delodajalca.

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

V preteklosti so bile najpogostejše kršitve zakona vezane na časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, kot jo je določal 2. odstavek 53. člena ZDR. Sedaj to vprašanje ureja 55. člen ZDR-1. Novi zakon ne postavlja več omejitev na čas dela delavcu, temveč delodajalcu jasneje nalaga, da se ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če je delovna potreba po opravljanju dela daljša od dveh let. Nepomembno je ali to delo opravlja en sam ali pet delavcev ali so zaposleni pri delodajalcu ali delo opravlja preko "agencije"...





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

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

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

17. člen

Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

Za projektno delo se šteje delovni proces:

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

KOMENTAR:

Pravno podlago za sklenitev PZ za določen čas, ki je daljši od dveh let, predstavlja enajsta alineja 54. člena ZDR-1, ki govori o pripravi oziroma izvedbi dela, ki je projektno organizirano in traja več kot dve leti. PZ za določen čas je dopustno skleniti tudi za daljši čas od dveh let pod pogojem, da traja ves čas trajanja projekta. Zakon zahteva, da se v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti določi, kaj se šteje za projektno delo.

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





18. člen Pripravnništvo

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

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

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

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

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

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

(6) Mentor je dolžan:

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

(7) Pripravnništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

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

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

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

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





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

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

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

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

KOMENTAR:

Pripravništvo ni več obvezno, zato so ga podpisniki te kolektivne pogodbe uvedli zgolj kot možnost. Če bodo delodajalci hoteli zaposlovati pripravnike bodo morali v aktih na nivoju delodajalca (podjetniška kolektivna pogodba, splošni akt) konkretizirati izvajanje celotnega pripravništva (program pripravništva, natančna opredelitev dela mentorja, potek celotnega pripravništva, način spremljanja pripravništva, opravljanje izpita...).

Namen pripravništva je, da se delavec usposobi za samostojno opravljanje dela, ki ustreza njegovi vrsti in stopnji izobrazbe. Pripravništvo bo opravljal prav tako tisti delavec, ki v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo. Pogodba o zaposlitvi s pripravnikom mora vsebovati vse obvezne sestavine, ki jih določa ZDR-1. Precej pomembno je, da se v pogodbi o zaposlitvi določi naziv delovnega mesta oziroma podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi. Namen pripravništva je namreč to, da se pripravnik dejansko usposablja za tisto delo, ki je vsebina njegovega (bodočega) delovnega mesta.

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

19. člen Poskusno delo

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

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

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

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





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

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

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

KOMENTAR:

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

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

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

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

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





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

20. člen

Izključevanje pripravništva in poskusnega dela

Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

21. člen

Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela

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

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja ali prometa.

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

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

(4) Delavec je dolžan, poleg primerov navedenih v zakonu opravljati drugo ustrezno delo, tudi v času začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela ves čas dokler trajajo razlogi vendar ne več kot šest (6) mesecev.

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

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

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

KOMENTAR:

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





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

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

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

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

Predstavljeno zakonsko določbo, pa je v praksi dopustno dogovoriti tudi drugače (glej 33. člen in 9. člen ZDR-1). Zaradi tega ta kolektivna pogodba, podobno kot KPDTS - 2006, v celoti ureja vprašanja, ki se nanašajo na primere in pogoje za opravljanje kakršnegakoli drugega dela oziroma v posebnem primeru daljša z zakonom časovno omejeni ukrep odreditve drugega ustreznega dela.





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

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

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

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

22. člen Kraj opravljanja dela

(1) Kraj opravljanja dela se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Kraj opravljanja dela je lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca.

(3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro.

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

KOMENTAR:

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





dogovorjeno opravljanje dela na sedežu delodajalca. Vsaka sprememba pogodbe tudi sprememba kraja, pa zahteva ustrezno spremembo pogodbe o zaposlitvi.

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

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

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

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

Prav tako se občasno odpira vprašanje, kaj se šteje za razpoložljivo sredstvo? V prvi vrsti je to potrebno razumeti, kot tisto sredstvo, ki ga ima delavec na voljo, to je zagotovo javni prevoz ali organiziran prevoz s strani delodajalca. V praksi zagotovo ni mogoče postaviti zahteve, da mora imeti vsak delavec na razpolago osebni avto in prav tako ne trditve, da so vsi delavci sposobni in usposobljeni upravljati z vozilom. So pa lahko izjemni primeri, ko delodajalec zagotavlja vozilo oziroma se z delavcem v pogodbi o zaposlitvi dogovori o uporabi njegovega vozila in načinu povračila stroškov.

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

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





Sodne prakse, ki bi se direktno ukvarjala z vprašanjem pravilne določitve kraja opravljanja dela, je razmeroma malo, malo več stališč je zavzetih v zadevah, v katerih so sodišča odločala o ustrezni ponudbi drugega dela, kot to določa institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove (91. člen ZDR-1)

Vprašanje:

Ali je pomoč zaposlenih iz drugih poslovalnic dovoljena?

Odgovor:

Odrejanje dela na drugi lokaciji je dopustno, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen. V tem primeru se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro (22. člen KPPTS).

23. člen

Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

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

KOMENTAR:

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

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov (na strani delavca) pa seznanitev z očitanimi kršitvami in omogočen zagovor delavca nista edini zakonski obvezi. ZDR-1 v prvem odstavku 85. člena delodajalcu nalaga, da mora delavca najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbeno in druge obveznosti iz delovnega razmerja. To opozorilo delodajalca velja po KPPTS 15 mesecev. To pomeni, da mu v primeru, če delavec v obdobju petnajstih mesecev stori novo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, delodajalec lahko poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

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

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





24. člen Disciplinska odgovornost

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

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

KOMENTAR:

Če delavec krši pogodbene in druge obveznosti, delodajalec pa meni, da je z delavcem še vedno mogoče nadaljevati delovno razmerje, se praviloma odloči za ugotavljanje disciplinske odgovornosti delavca in za izrek disciplinskega ukrepa. ZDR-1 obravnava disciplinsko odgovornost v členih od 172 do 176.

Ko govorimo o pogodbenih obveznostih to pomeni, da ne izhajamo več iz v naprej določenih hujših in lažjih kršitev, kot je veljalo nekoč temveč iz tistih obveznosti, ki so zapisane v pogodbi o zaposlitvi. Kršitev drugih obveznosti (pravila reda in discipline) pa zajema obveznosti, ki jih obravnava ZDR-1 v členih od 33 do 40. Če jih povzamemo na kratko so to obveznost opravljanja dela vestno, pošteno in v rokih, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, obveznost obveščanja delodajalca, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti in prepoved konkurence.

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

Glede na novo ureditev odgovornosti delavca za obveznost iz delovnega razmerja ni potrebno, da bi bile kršitve taksativno našteje v splošnih aktih (pravilniku) delodajalca, še manj, da bi bilo pri tem vnaprej opredeljeno, kako mora delodajalec ukrepati v primeru takšne ali drugačne kršitve. Razmejitve med disciplinsko odgovornostjo in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je odvisna od tega, ali so izpolnjeni dodatni, v zakonu določeni pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da delodajalec lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi pod pogojem, da so izpolnjeni zakonsko določeni razlogi in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, tudi za tiste kršitve obveznosti, ki so na primer v splošnem aktu delodajalca ali kolektivni pogodbi določene kot disciplinske kršitve. V primerih, ko zakonski pogoji niso izpolnjeni se ugotavljanje disciplinske odgovornosti zaključí z izrekom ene od navedenih sankcij (kazni).

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





II.3. Delovni čas, odmori in počitki

25. člen Splošna določba

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

KOMENTAR:

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

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

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

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

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

Vprašanje:

Ali delodajalec lahko zahteva od delavca, da zapusti delo pred iztekom njegovega dnevnega delovnega časa, kot je določen s tedenskim razporedom (npr. zaradi sneženja je manjši obisk kupcev, dostavljeno blago je pospravljen prej, kot je bilo načrtovano)?





Odgovor:

Delodajalec je dolžan zagotoviti delo delavcu v okviru delovnega časa, določenega s pogodbo o zaposlitvi. V kolikor so potrebe po delu delavca zaradi okoliščin, ki niso na strani delavca zmanjšane, delodajalec ne more delavca predčasno odsloviti z dela in ga za ta čas obremeniti z mankom ur do pogodbeno dogovorjenega delovnega časa (minus ure). Drugi odstavek 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami - ZDR-1), v povezavi s sedmim odstavkom tega člena za takšne primere določa, da je delodajalec dolžan delavcu za ta čas izplačati nadomestilo plače v enaki višini, kot je to določeno za čas letnega dopusta ali plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin.

26. člen Razporeditev delovnega časa

(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet (5) oziroma šest (6) delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem (8) ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest (6) ur in štirideset (40) minut.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst (15) dni pred začetkom leta.

(3) Letni raspored delovnega časa vsebuje vsaj:

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

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

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

(6) Delodajalec je dolžan delavca o tedenskem rasporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva (2) delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem rasporedu.

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

KOMENTAR:

Dobra organizacija delovnega časa pomeni za delodajalca večjo fleksibilnost in posledično večjo produktivnost, za delavca pa ustrezno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Vprašanja v zvezi z razporejanjem delovnega časa podrobneje ureja ZDR-1 v 148. členu.

Zakon se ne ukvarja direktno z vprašanjem ali sme delodajalec organizirati delo v pet ali šest dnevnem delovnem tednu, zahteva pa od delodajalca, da v primeru enakomerne razporeditve polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu (peti odstavek 148. člena ZDR-1). Kolektivna pogodba to določilo še dogradi s tem, da določa dnevni delovnik, ki praviloma traja v pet ali šest dnevnem delovnem tednu.

Vsak delodajalec je dolžan pred pričetkom koledarskega leta ali poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa. Odločitev o načinu organizacije delovnega časa je v pristojnosti delodajalca, za delavce pa je ta odločitev pomembna saj preostanek časa, ki ni organiziran s strani delodajalca, predstavlja čas, ki je namenjen njihovem zasebnemu življenju. Ker morajo imeti tudi delavci možnost, da svoje zasebno





življenje organizirajo, zakon in konkretnije ta KP, nalagata delodajalcu, da mora najmanj 15 dni pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta o letnem razporedu delovnega časa seznaniti delavce in sindikat pri delodajalcu. Način obveščanja že določa zakon s tem ko izrecno zahteva, da je obvestilo pisno ter da se ga posreduje delavcem, na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Zakonsko nedorečeno pravilo kaj naj vsebuje letni raspored delovnega časa dopolnjuje ta KP, ki v tretjem odstavku določa minimalne vsebine in to določitev števila delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti, ter vrsto in obliko delovnega časa. Pri tem pa delodajalec upošteva potrebe delovnega procesa in seveda tudi z zakonom zagotovljene odmori in počitke delavcev.

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

Sprejeti četrti odstavek tega člena je izpeljava iz obveznosti delodajalca, kot pogodbene stranke, ki mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. V kolikor sta delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorjena, da bo delavec delal polni delovni čas, mora delodajalec delavcu, ne glede na to ali je delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno, zagotoviti toliko delovnih dni, da bo imel zagotovljen polni delovni čas.

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

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

27. člen Vrste in oblike delovnega časa

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

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

KOMENTAR:

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





28. člen Nepremični delovni čas

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

KOMENTAR:

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

29. člen Premični delovni čas

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

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

KOMENTAR:

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

30. člen Delno premični delovni čas

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

KOMENTAR:

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





31. člen Deljen delovni čas

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

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

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri (4) ure, ni dovoljeno odrediti dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

KOMENTAR:

Deljen delovni čas pomeni, da delavec opravlja svoje delo s prekinitvijo delovnika, v trajanju najmanj eno uro. Delavec je v tem primeru upravičen do dodatka za delo v deljenem delovnem času v višini, kot to določa ta kolektivna pogodba v 68. členu in to za vsako začeto uro prekinitve dela.

Pri tem opozarjamo tudi na drugi odstavek 44. člena KPPTS, ki določa, da se v tem primeru dnevni odmor koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti, pri čemer se ne všteta v čas prekinitve dela.

32. člen Izmenski delovni čas

(1) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet (5) ali šest (6) dnevnega delovnega tedna od šest (6) do osem (8) ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden oziroma dnevno, tako da delavec dela en teden oziroma dan v dopoldanski in drug teden oziroma dan v popoldanski oziroma nočni izmeni.

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

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

KOMENTAR:

Izmenski delovni čas pomeni, da delavec opravlja svoje delo v dopoldanski, popoldanski in/ali nočni izmeni, pri čemer se cikel praviloma ponavlja tedensko oziroma dnevno, se pravi, da delavec dela en teden oziroma dan dopoldan, en teden oziroma dan popoldan in/ali en teden oziroma dan ponoči.

Definicija izmenskega dela iz prvega odstavka tega člena, ki določa število opravljenih ur, se nanaša na primer dela za polni delovni čas v okviru enakomerne razporeditve delovnega časa. Lahko pa se izmensko delo izvaja tudi v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa, pri čemer je potrebno spoštovati določbe 155. in 156. člena ZDR-1, ki določata dnevni in tedenski počitek. V primeru dela s krajšim delovnim časom ali primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa je število in razmerje ur drugačno.

O delu v popoldanski izmeni govorimo, če delavec vsaj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti izpolni po 12.00 uri. Če delavec prične z delom npr. ob 10. uri in dela do 18.00 ure, to pomeni, da 6 ur oziroma 75 % svoje dnevne delovne obveznosti opravi po 12.00 uri, torej dela v popoldanski izmeni.

O delu v nočni izmeni govorimo, če delavec vsaj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti izpolni med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne. Če delavec prične z delom npr. ob 21.00 uri in dela do 5.00 ure





naslednjega dne pomeni, da 7 ur, oziroma 87,5 % svoje dnevne delovne obveznosti opravi med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne, torej dela v nočni izmeni.

Delavec je upravičen do dodatka za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni (glej še komentar k 68. členu).

V praksi sta pogodbeni stranki zaznavali kršitve glede izplačil delavcem, ko so delali v izmenskem delovnem času. Prihajalo je do situacij, ko so delavci v mesecu opravljali svoje delo v popoldanski izmeni samo kakšen dan v tednu, ni pa prihajalo do ponavljanja vsak dan ali teden. Zaradi navedenega delavci niso dobili plačanega dodatka za izmensko delo, saj so si nekateri delodajalci razlagali to določbo tako, da je pogoj za izmensko delo izpolnjen samo, če se to ponavlja vsak teden. Pogodbeni stranki sta s spremembo tega člena želeli to določbo narediti nesporno jasno. Vsakič, tudi če je to samo en dan, ko delavec dela v izmeni, je v takšnih primerih potrebno delavcu izplačati dodatek za izmensko delo.

33. člen

Neenakomerna razporeditev delovnega časa

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

(2) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev. Neenakomerna razporeditev delovnega časa izhaja iz letnega koledarja. Delavci se seznanjajo s tedenskim razporedom delovnega časa na način, kot to določata šesti in sedmi odstavek 26. člena te kolektivne pogodbe.

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

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

33.a člen

Začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca, in sicer v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti (npr. izredna inventura, nepričakovana odsotnost delavca, prekinitve energije, če je potrebno delo zaključiti, napaka pri dobavi blaga) in se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev.

(2) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri (3) dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim (10) delavcem.





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

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

33.b člen

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

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

(2) Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti, da presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, kompenzira s prostimi urami. Če kompenzacija s prostimi urami, zaradi narave delovnega procesa, v okviru 12-mesečnega obdobja ni možna, je delodajalec dolžan pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12-mesečnega obdobja, izplačati delavcu presežek do vključno 170 opravljenih ur v višini, kot je določena za nadure, vsako opravljeno dodatno uro pa v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, in sicer do vključno 28. 2. 2018 povečane za 45% od vključno 1. 3. 2018 pa povečane za 60 %.

(4) V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba se opravljene ure plačajo v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100%.

KOMENTAR K 33., 33.a IN 33.b ČLENU:

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 24/14 s spremembami in dopolnitvami – v nadaljevanju KPPTS) v 26. členu določa, da se lahko letni koledar sprejema za posamezno organizacijsko enoto pri delodajalcu. Letni koledar določa:

- delovne dneve (število delovnih dni) organizacijske enote v koledarskem ali poslovnem letu,
- vrsto in obliko delovnega časa, kar je odvisno od sklenjenih pogodb o zaposlitvah z zaposlenimi in načina organizacije dela v organizacijski enoti (nepremični, premični in delno premični delovni čas, deljen delovni čas in izmenski delovni čas),
- dnevno trajanje delovnega časa zaposlenih.

V letnem koledarju se ne sme planirati viška ur iz naslova neenakomerne razporeditve delovnega časa in nadur.

Tedenski raspored delovnega časa:

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





Začasna prerazporeditev delovnega časa:

- možna je v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti (npr. izredna inventura, nepričakovana odsotnost delavca, prekinitev energije, če je potrebno delo zaključiti, napaka pri dobavi blaga);
- dopustna je pod pogojem, da delodajalec predhodno pisno obvesti delavca o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan prej, če se ukrep nanaša na več kot 10 delavcev pa 3 dni prej;
- v primeru prve alineje se lahko napove začasna prerazporeditev delovnega časa tudi v tedenskem koledarju.

Obdobje izravnave delovnega časa ali t.i. referenčno obdobje v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa začne teči z veljavnostjo letnega koledarja in ne sme biti daljše kot 12 nepretrganih mesecev. Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki zaradi nepričakovanih okoliščin nastanejo zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa (onemogočena v naprej planirana izraba viška ur).

Plačilo v primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa:

- pravilno planirana in opravljena ura iz naslova neenakomerne razporeditve delovnega časa se znotraj referenčnega obdobja izrabi ura za uro;
- v primerih, kot jih določa KPDS in pod pogojem pravilne napovedi se opravljena ura iz naslova začasne prerazporeditve delovnega časa izrabljene znotraj referenčnega obdobja izrabi ura za uro;
- v primeru viška ur po izteku 12-mesečnega obdobja, je delodajalec dolžan pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek do vključno 170 opravljenih ur v višini, kot je določena za nadure, vsako opravljeno dodatno uro pa v višini ustrezne urne postavke od njegove osnovne plače, povečane za 60 %;
- v primeru nepravilne odreditve se vsaka izpolnjena ura plača v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

Ali drži, da v nobenem primeru, ne glede na vrsto razporeditve delovnega časa (začasna, neenakomerna, nadurno delo), tedenska delovna obveznost delavca ne sme presežati 56 ur?

V prodajalnah delavci delajo praviloma šest dni v tednu. KPDS v prvem odstavku 33.b člena določa, da delovni teden delavca, ki dela v neenakomerno razporejenem ali začasno prerazporejenem delovnem času, vključno z nadurami ne sme trajati več kot 56 ur tedensko. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo.

Kako se zagotavlja dnevni in tedenski počitek delavcu v daljšem obdobju?

Skladno s 155. členom ZDR-1 ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Izjemoma, če so izpolnjeni pogoji iz 33. in 33.a člena KPDS, je delovni čas delavca lahko neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Le v teh primerih je lahko počitek krajši, vendar ne more trajati manj kot 11 ur.

Ob dnevnem počitku, je potrebno delavcu, v obdobju 7 zaporednih dni, zagotoviti tudi tedenski počitek, ki skladno s 156. členom ZDR-1 in 46. členom KPDS, traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Zakon in kolektivna pogodba dopuščata tudi izjemo, ko je mogoče dan tedenskega počitka izrabiti kasneje v okviru štirinajstih zaporednih dni. To pomeni, da se, če so podane potrebe delovnega procesa in izpolnjeni pogoji kot jih določa zakon in KPDS, dan tedenskega počitka iz sedmega zaporednega dne prenese na katerikoli drugi dan znotraj štirinajstih zaporednih dni. Pri tem je potrebno upoštevati, da delavcu za vsakih sedem zaporednih dni pripada en dan tedenskega počitka v trajanju 24 ur. Torej ima delavec v 14 zaporednih dneh pravico izrabiti dva dneva tedenskega počitka (2x24 ur) in vse dnevne počitke v trajanju 12 ur!

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





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

34. člen Nadurno delo

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

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

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

35. člen Oreditev nadurnega dela

Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih (5) delovnih dni po opravljenem nadurnem delu.

KOMENTAR k 34. in 35. členu:

ZDR-1 določa, da je nadurno delo, oziroma delo preko polnega delovnega časa, izjema in se lahko delavcu naloži le v zakonsko določenih primerih. Zakonsko določeni primeri so:

- *izjemoma povečan obseg dela,*
- *če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,*
- *če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela,*
- *če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,*
- *drugi izjemni, nujni in nepredvideni primeri, določeni z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.*

Ta kolektivna pogodba seznam dopolnjuje še z tremi primeri, in to zaradi nepričakovane odsotnosti delavca, izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov ter prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

Kot to določa 146. člen ZDR-1 nadurnega dela ni dovoljeno naložiti:

- *delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),*
- *starejšemu delavcu (199. člen),*
- *delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,*
- *delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,*
- *delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,*





- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Na podlagi določbe drugega odstavka 144. člena ZDR-1 mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

V praksi se zelo pogosto poskuša nadurno delo prikazati kot delo, opravljeno znotraj začasno prerazporejenega delovnega časa. V teh primerih se je potrebno zavedati, da je nadurno delo izjemoma dopustno odrediti tudi ustno in naknadno izdati odredbo, medtem ko je potrebno začasno prerazporeditev delovnega časa obvezno odrediti pisno najmanj 1 dan pred pričetkom dela oziroma najmanj tri (3) dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim (10) delavcem.

Ker nadurno delo terja od delavca povečane psihofizične obremenitve, je časovno omejeno. Delodajalec mora, ko delavcu naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, upoštevati zakonsko določene omejitve, in sicer lahko traja nadurno delo največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega stavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. V primeru nadurnega dela pa delovni dan posameznega delavca lahko traja največ 10 ur.

36. člen Evidenca nadur

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

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

KOMENTAR:

Glej tudi komentar h 43. členu te kolektivne pogodbe.

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

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

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





37. člen Nočno delo

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih (6) mesecev trajati povprečno več kot osem (8) ur na dan.

KOMENTAR:

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

Posebej kaže opozoriti na dolžnost delodajalca (drugi odstavek 149. člena ZDR-1), da na zahtevo inšpektorata za delo posreduje podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.

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

38. člen Pravice delavcev, ki delajo ponoči

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri (3) ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:

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

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

(4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh (3) let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,





- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

KOMENTAR:

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

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

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

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

39. člen Posvetovanje s sindikatom

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

KOMENTAR:

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

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





40. člen Delo na nedelje

(1) Delo na nedelje delodajalec ne sme naložiti:

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

(2) Delodajalec mora, za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prejšnjega odstavka, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve (2) nedelji v mesecu, vendar ne več kot petnajst (15) nedelj v letu.

KOMENTAR:

Glej tudi komentar k 41. členu.

Prvi odstavek 40. člena določa, da delodajalec ne sme naložiti dela na nedelje:

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

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

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

Tretjo alinejo prvega odstavka je potrebno razlagati tako, da je varovana kategorija starš, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom, in sicer vse do trenutka, ko otrok dopolni 18 let starosti (do trenutka polnoletnosti)¹.

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

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

Ali število nedelj velja za koledarsko leto ali za poslovno leto, če je to drugačno?

KPDTS v 26. členu določa, da delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj 15 dni pred začetkom leta (opomba: koledarskega ali poslovnega). Ob dejstvu, da spremenjena ureditev nedeljskega dela velja od 1. 1. 2018 je potrebno pri delodajalcih, ki imajo letni razpored delovnega časa vezan na poslovno leto, ki ni enako koledarskemu letu, upoštevati sorazmernost glede maksimalnega števila dni nedeljskega dela².

Koliko nedelj lahko dela delavec, ki se pri delodajalcu zaposli med koledarskim letom?

Skladno z drugim odstavkom 40. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije mora delodajalec za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prvega odstavka 40. člena, z letnim

¹ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018

² Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018





razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve (2) nedelji v mesecu, vendar ne več kot petnajst (15) nedelj v letu. Poudarek KPPTS je torej na omejevanju delodajalca, ki delavca ne sme razporediti na več kot 2 nedelji v mesecu in ne na več kot 15 nedelj v letu.

V kolikor se delavec zaposli pri delodajalcu med koledarskim letom, se delavec lahko razporedi na delo na sorazmerno število nedelj glede na to koliko mesecev je zaposlen pri delodajalcu. Če se delavec zaposli do 15. v mesecu se za preračun upošteva, da je zaposlen cel mesec, v kolikor pa se delavec zaposli od vključno 15. v mesecu pa se za preračun upošteva, da v tem mesecu ni bil zaposlen. V nobenem primeru pa delavec ne sme biti razporejen na delo več kot dve nedelji v mesecu.

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

- Delavec se zaposli 1. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun: $15 \times 10 = 150 : 12 = 12,5$. Ker KPPTS ne določa načina zaokroževanja bi moral biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 12 nedelj.
- Delavec se zaposli 9. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun: $15 \times 10 = 150 : 12 = 12,5$. Ker KPPTS ne določa načina zaokroževanja bi moral biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 12 nedelj.
- Delavec se zaposli 16. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 9 mesecev. Izračun: $15 \times 9 = 135 : 12 = 11,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 11 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 8. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun: $15 \times 5 = 75 : 12 = 6,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 6 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 15. 7. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun: $15 \times 5 = 75 : 12 = 6,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 6 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 9. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 4 mesece. Izračun: $15 \times 4 = 60 : 12 = 5$. Delavec lahko dela v tem letu 5 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec³.
- Delavec je sočasno zaposlen pri dveh delodajalcih za krajši delovni čas, pri čemer oba delodajalca zavezuje KPPTS. Ali lahko delavec pri vsakem izmed teh delodajalcev dela po 15 nedelj na leto, upoštevaje omejitev dveh nedelj na mesec?

KPPTS določa omejitve za delodajalca. Vsak od obeh delodajalcev lahko razporedi delavca na 2 nedelji v mesecu oziroma 15 nedelj v letu, skladno z obsegom delovnega časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi⁴.

41. člen

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

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

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

³ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018

⁴ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018





(2) Delodajalec ne sme razporediti delavca na delo na naslednje praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:

- 1. januar – novo leto,
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja,
- velikonočni ponedeljek,
- 1. maj – praznik dela,
- binkoštna nedelja,
- 25. junij – dan državnosti,
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje,
- 1. november – dan spomina na mrtve,
- 25. december – božič.

(3) Delodajalec lahko razporedi delavca na delo na naslednje praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:

- 2. januar – novo leto,
- 27. april – dan upora proti okupatorju,
- 2. maj – praznik dela,
- 31. oktober – dan reformacije,
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

KOMENTAR:

Prvi odstavek 41. člena določa, da delodajalec ne sme naložiti dela na naslednje praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi⁵:

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

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

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

Tretjo alinejo prvega odstavka je potrebno razlagati tako, da je varovana kategorija starš, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom, in sicer vse do trenutka, ko otrok dopolni 18 let starosti (do trenutka polnoletnosti)⁶.

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

Delodajalec ne sme razporediti delavca na delo na naslednje dni:

- 1. januar – novo leto,
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja,
- velikonočni ponedeljek,
- 1. maj – praznik dela,
- binkoštna nedelja,

⁵ izraz praznik v tem besedilu je skupni izraz za praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

⁶ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018





- 25. junij – dan državnosti,
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje,
- 1. november – dan spomina na mrtve,
- 25. december – božič.

Navedeno pomeni absolutno prepoved dela delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, na te dneve in ne samo za varovane kategorije, opredeljene v 2. točki. Tudi, če bi delavec želel delati, delodajalcu ne more dati pobude za delo na te dni. Takšna pobuda bi bila nična.

Delavci, ki niso varovane kategorije lahko delajo na naslednje dni:

- 2. januar – novo leto,
- 27. april – dan upora proti okupatorju,
- 2. maj – praznik dela,
- 31. oktober – dan reformacije,
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

Ali delavec lahko dela vseh 15 nedelj in vseh pet praznikov?

Delavec lahko dela vseh pet praznikov in 15 nedelj pod pogojem, da praznik ali prazniki ne sovpadajo/-jo z nedeljo. V tem primeru se delo na praznik všteta v kvoto nedeljskega dela. Delavcu, ki na tak dan dela, pripada dodatek v višini, kot je določen za praznike. Razlaga sledi splošnemu načelu delovnopravne zakonodaje, na podlagi katerega je potrebno posamezne določbe razlagati v korist delavca⁷.

41.a člen Pogodbena kazen

V primeru kršitev omejitev iz 40. in 41. člena je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu obračunati in izplačati znesek v višini 500% od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke za vsako dopolnjeno uro kršitve.

42. člen Izjeme od omejitev

(1) Omejitve iz 40. in 41. člena ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Omejitve iz drugega odstavka 40. in drugega odstavka 41. člena ne veljajo za:

- delodajalce, katerim država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpiše obvezno opravljanje dejavnosti,
- delodajalce, ki opravljajo javno gospodarsko službo ali tržno dejavnost na podlagi zakona,
- delavce, ki delajo v okviru zaključenega proizvodnega procesa (priprava in izdelava hrane (npr. pekarna, slašičarna), transport, distribucija, skladiščenje, lekarne ipd.), povezanega z osnovno trgovinsko dejavnostjo.

KOMENTAR:

Skladno s prvim odstavkom 42. člena KPPTS omejitve iz 40. in 41. člena KPPTS (nedelje in prazniki) ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

⁷ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPPTS, z dne 22. 2. 2018





Skladno z drugim odstavkom 26. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami) so družinski člani naslednji:

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

Izjema ne velja za ostale zaposlene pri nosilcu dejavnosti⁸.

Kdo se šteje za nosilca dejavnosti?

KPDTS ne podaja definicije nosilca dejavnosti. Ne glede na navedeno je potrebno, glede na namen, ta pojem razlagati tako, da se za nosilca dejavnosti šteje fizična oseba, ki je kot lastnik vpisana v sodni (poslovni) register⁹.

Omejitve iz drugega odstavka 40. in drugega odstavka 41. člena ne veljajo za:

- delodajalce, katerim država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpiše obvezno opravljanje dejavnosti,
- delodajalce, ki opravljajo javno gospodarsko službo ali tržno dejavnost na podlagi zakona,
- delavce, ki delajo v okviru zaključenega proizvodnega procesa (priprava in izdelava hrane (npr. pekarna, slaščičarna), transport, distribucija, skladiščenje, lekarne ipd.), povezanega z osnovno trgovinsko dejavnostjo.

Primeri:

- omejitev ne velja za bencinske servise in za ostalo preskrbo z energenti – zaradi zagotavljanja goriva in drugih energentov ni omejitev;
- omejitev ne velja za prodajalne, ki bi se po Zakonu o preoblikovanju prostih carinskih prodajaln na cestnih mejnih prehodih z državami članicami Evropskih skupnosti, ki delujejo v okviru Evropske unije, v mejne prodajalne in posebnih ukrepih nadzora teh prodajaln (Ur. l. RS, št. 13/01) lokacijsko šteje kot mejne prodajalne, ter prodajalne, ki bi se po Carinskem zakonu (Ur. l. RS, št. 1/95, 28/95, 32/99 in 40/99) lokacijsko šteje kot proste carinske prodajalne;
- omejitev ne velja za delavce, ki izdelujejo kruh, slaščice... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavec ne ponuja ali prodaja izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravlja drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- omejitev ne velja za delavce, ki pripravljajo mesne pripravke... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavec ne ponuja ali prodaja izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravlja drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- omejitev ne velja za delavce v transportu, distribuciji blaga ali skladišču, v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne.

43. člen Evidentiranje delovnega časa – prisotnost na delu

Delodajalec je dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca,

⁸ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPDTs) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPDTs, z dne 22. 2. 2018

⁹ Enotna stališča pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za sestavo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPDTs) v zvezi z izvajanjem Aneksa, št. 3 h KPDTs, z dne 22. 2. 2018





mesečni saldo ur in podobno. Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa in v roku 30 dni po prejemu izpisa zahtevati popravek morebitnih nepravilnosti.

KOMENTAR:

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

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

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

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

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

44. člen

Izraba odmora med delovnim časom

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

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

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

KOMENTAR:

Prvi odstavek 154. člena ZDR-1 določa, da ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Namen te določbe je vzdrževanje oziroma obnovitev delavčevih psihofizičnih sposobnosti v času dnevne delovne obveznosti in je eden izmed ukrepov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Glede na to, da iz jezikovne razlage določbe prvega odstavka 154. člena ZDR-1 ne izhaja, da bi odmor med delom nujno





trajal neprekinjeno 30 minut, je ta lahko določen tudi drugače, torej v več delih, pri čemer pa mora biti uresničen namen pravice do odmora med delom, to je povrnitev psihofizičnih sposobnosti delavca. Pri odločanju o režimu odmora (ali je ta določen kot enoten odmor v trajanju 30 minut ali pa je odmor sestavljen iz več delov ter kako dolgo traja posamezen del) je torej treba zasledovati namen te pravice ob upoštevanju potreb delovnega procesa in potreb delavcev po regeneraciji. Zato je nedopustno, da bi bil režim uresničevanja pravice do odmora urejen na način, ki bi predstavljal obid zakonske norme 154. člena ZDR-1, četudi bi bilo skupno trajanje odmora sicer ustrezno (na primer odmor, razdeljen na veliko število kratkih delov v trajanju, ki delavcem ne omogočajo realne možnosti koriščenja odmora). V izogib obidom zakona ta kolektivna pogodba določa, da mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.

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

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

45. člen

Dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega in deljenega delovnega časa

V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od štirinajst (14) dni.

KOMENTAR:

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

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

Tedenski počitek je določen v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur in pripada delavcu v obdobju sedmih zaporednih dni. V primeru, ko mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. ZDR-1 določa, da se minimalni tedenski počitek upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni, kar pomeni, da ni nujno delavcu zagotoviti tedenskega počitka v prvih sedmih zaporednih dneh, ampak lahko šele v drugih sedmih dneh (v obdobju 14 dni zapored).

Kako se zagotavlja dnevni in tedenski počitek delavcu v daljšem obdobju?

Skladno s 155. členom ZDR-1 ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Izjemoma, če so izpolnjeni pogoji iz 33. in 33.a člena KPPTS, je delovni čas delavca lahko neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Le v teh primerih je lahko počitek krajši, vendar ne more trajati manj kot 11 ur.

Ob dnevnem počitku, je potrebno delavcu, v obdobju 7 zaporednih dni, zagotoviti tudi tedenski počitek, ki skladno s 156. členom ZDR-1 in 46. členom KPPTS, traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Zakon in kolektivna pogodba dopuščata tudi izjemo, ko je mogoče dan tedenskega počitka izrabiti kasneje v okviru štirinajstih zaporednih dni. To pomeni, da se, če so podane potrebe delovnega procesa in izpolnjeni pogoji kot jih določa zakon in KPPTS, dan tedenskega počitka iz sedmega zaporednega dne prenese na kateri koli drugi dan znotraj štirinajstih zaporednih dni. Pri tem je potrebno upoštevati, da delavcu za vsakih sedem zaporednih dni pripada en dan tedenskega počitka v trajanju 24 ur. Torej ima delavec v 14 zaporednih dneh pravico izrabiti dva dneva tedenskega počitka (2 x 24 ur) in vse dnevne počitke v trajanju 11/12 ur!





46. člen Tedenski počitek

(1) V primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
 - ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
 - v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela,
- se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni.

(2) Določba tretje alineje prvega odstavka tega člena se ne uporablja za lastnike podjetij, njihove zakonce, izvenzakonske partnerje, otroke in posvojenca.

KOMENTAR:

Glej komentar k 45. členu.

47. člen Minimalni letni dopust

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

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

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

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

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

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

a) za skupno delovno dobo:

- od 2 do 5 let – 1 dan,
- od 5 do 10 let – 2 dni,
- od 10 do 15 let – 4 dni,
- od 15 do 20 let – 5 dni,
- nad 20 let – 6 dni;

b) nočni delavec – 1 dan;

c) delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan.

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





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

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

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

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

(9) Delavec ima pravico izrabiti tri (3) dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces.

KOMENTAR:

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

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

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

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

Pravni odgovor na vprašanje, koliko dni letnega dopusta pripada delavcu, ki mu s 1. oktobrom preneha delovno razmerje je enostaven - le sorazmerni del, torej 9/12. V praksi pa to ni enostavno, saj velja





zakonsko pravilo, da ima delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico le do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, v nadaljevanju delovnega razmerja, torej že na začetku leta pravico do celotnega dopusta. V tem primeru pa nista izenačeni pravici, saj po določbah zakona delavec pridobi pravico do dopusta (celotnega) že s 1. 1. novega koledarskega leta, izrabit ga pa sme le sorazmerni del, če mu delovno razmerje preneha med tem letom.

Ker je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, je običajno tako, da se že s planom izrabe letnega dopusta, ki ga pripravi delodajalec, predvidi čas izrabe (kolektivni dopusti). Problem nastane, ko delavec izrabi svoj dopust v pretežnem delu, ali več kot zanaša sorazmerni del, glede na datum prenehanja delovnega razmerja. V takšnih primerih ima delodajalec pravico zahtevati povračilo nastale škode, kot to določa 177. člen ZDR-1. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

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

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

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

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

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

Vsak poseg v kriterije in merila za odmero letnega dopusta sredi koledarskega leta odpira vrsto vprašanj, kako pravilno odmeriti dopust v posamičnih primerih. Prehodna določba v 82. členu KPPTS to posebej ureja (glej komentar h 82. členu KPPTS). V praksi se odpira še vrsta drugih vprašanj. Odgovore lahko najdete na dveh spletnih mestih MDDSZ v zvezi z letnim dopustom in regresom in Odgovori na prva vprašanja o letnem dopustu.





48. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

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

- lastne poroke – 2 dni
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan.

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

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

KOMENTAR:

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

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

49. člen

Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače

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

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

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

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





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

KOMENTAR:

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

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

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

II.4. Izobraževanje

50. člen

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

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

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

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

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

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

KOMENTAR:

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

- *izobraževanje: pomeni izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja*





- *izpopolnjevanje: pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji ...*
- *usposabljanje: pomeni strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost ...*

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

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

51. člen Pogodba o izobraževanju

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

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

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

KOMENTAR:

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

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

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

- *višina povrnitve stroškov izobraževanja (kotizacija, šolnina, prevoz, prehrana, bivanje),*





- število dni opravičene odsotnosti z dela zaradi priprave na izpite in druge šolske obveznosti,
- pravica do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja,
- ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delo, ustrezno novi usposobljenosti po koncu izobraževanja,
- dolžnost vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene,
- obvezno nadaljevanju delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po zaključku izobraževanja...

52. člen

Povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje

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

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

53. člen

Dijaki in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

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

KOMENTAR:

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

II.5. Okviri delovanja sindikata

54. člen

Splošno

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

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

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





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

KOMENTAR:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pogoje za hitro in učinkovito delovanje sindikatov, kot to določa že omenjeni 203. člen ZDR-1, praviloma določajo kolektivne pogodbe, kot na primer ta v 55., 56. in 57. členu, deloma pa tudi zakon sam.

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





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

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

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

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

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

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

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

55. člen Obveščanje sindikata

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu pisno obvestiti sindikat, glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku trideset (30) dni od prejema zahtevka.

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

56. člen Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje

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





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

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

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

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

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

KOMENTAR:

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

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

57. člen **Materialni pogoji za delovanje sindikata**

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

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

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

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

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

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





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

(6) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu:

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

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

KOMENTAR:

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

58. člen **Status sindikalnega zaupnika**

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

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

- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet (5) do petnajst (15) članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od šestnajst (16) do petdeset (50) članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset (51) do sto (100) članov sindikata, dva sindikalna zaupnika;
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto petdeset (150) članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

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

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v petnajstih (15) dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

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





KOMENTAR:

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

II.6. Plača, povračilo stroškov in drugi prejemki

59. člen Splošno

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

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

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:

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

(3) Drugi osebni prejemki:

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

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

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

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

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





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

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

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

KOMENTAR:

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

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

Pri tem pa je potrebno poudariti, da so nekateri drugi prejemki, ki jih določa KPPTS, lahko izplačajo tudi v nadenarni obliki, in sicer:

- božičnica,
- del regresa za letni dopust, in sicer tisti del regresa za letni dopust, ki presega 55% zakonsko določeno višino minimalne plače,
- jubilejna nagrada v primeru, ko jo delodajalec izplačuje izven primerov, kot jih določa 77. člen KPPTS (če ne gre za jubilej 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu).

Pomembno je tudi, da 8. odstavek tega člena jasno definira, kaj se šteje za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

60. člen Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

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





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

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

KOMENTAR:

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

61. člen Plača

(1) Plača je sestavljena iz:

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

(2) Plača mora biti izplačana najkasneje osemnajst (18) dni po preteku plačilnega obdobja.

KOMENTAR:

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

62. člen Najnižja osnovna plača

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

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

KOMENTAR:

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

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

63. člen Osnovna plača

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





KOMENTAR:

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

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

Glede na to da manjši delodajalci (z do vključno 10 zaposlenimi) niso dolžni sprejeti splošnega akta, s katerim se določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (akt o sistematizaciji delovnih mest (22. člen ZDR-1)) ta pogodba v 14. členu določa, da mora biti tudi pri manjšem delodajalcu prodajalec razvrščen najmanj v IV. tarifni razred, poslovodja pa najmanj v V. tarifni razred.

64. člen

Plačilo iz naslova delovne uspešnost

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

KOMENTAR:

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

65. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

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

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

(3) Delavcu, ki ni delal vse obdobje pripada del plačila za poslovno uspešnost, glede na njegov efektivni delovni čas.

KOMENTAR:

vir: Ministrstvo za finance, FURS¹⁰

»Po Zakonu o delovnih razmerjih – ZDR-1 je plačilo za poslovno uspešnost (v pogovornem jeziku lahko tudi trinajsta plača, božičnica, letna nagrada in podobno, saj ti termini niso zakonsko opredeljeni) opredeljeno kot sestavni del plače, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Davčno ugodnejša obravnava plačila za poslovno uspešnost ne velja za vsa plačila za poslovno uspešnost, ki so dogovorjena v skladu z ZDR-1, ampak so pogoji določeni z davčno zakonodajo. Pri tem pa je treba





upoštevati, da se del plače za poslovno uspešnost že ob jezikovni razlagi veže na poslovno uspešnost izplačevalca dohodka in da je za ugodnejšo davčno obravnavo dela plače za poslovno uspešnost treba določiti kriterije in merila za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost, kamor pa sodijo tudi kriteriji v zvezi s poslovnimi rezultati izplačevalca. Vsekakor izplačevanje dela plače za poslovno uspešnost ne sme imeti edinega in izključnega namena ugodnejše davčne obravnave, ne glede na dejanske poslovne rezultate izplačevalca.

Zakon o dohodnini – ZDoh-2 v 12. točki prvega odstavka 44. člena določa izvzem dela plače za poslovno uspešnost iz davčne osnove dohodka iz delovnega razmerja, in sicer do višine 100 % zadnje znane povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Ugodnejša davčna obravnava se uporablja za izplačila dela plače za poslovno uspešnost, ki bodo izplačana enkrat v koledarskem letu vsem upravičenim delavcem hkrati, pod pogojem:

- 1. da je pravica do tega izplačila določena v splošnem aktu delodajalca, s katerim so delavci vnaprej seznanjeni in imajo hkrati vsi delavci pri delodajalcu pravico do izplačila dela plače za poslovno uspešnost (pogoji do pridobitve pravice morajo biti določeni enotno za vse delavce), ali*
- 2. da je pravica do tega izplačila določena v kolektivni pogodbi, v kateri so določena merila za pridobitev pravice do tega izplačila (ni nujno, da so pogoji določeni enotno za vse delavce).*

K točki 1: Določba ne določa, da morajo vsi delavci dobiti absolutno enak znesek, temveč, da del plače prejmejo vsi delavci, ki izpolnjujejo pogoje, ki so vnaprej določeni in znani (primeroma: do dela plače za poslovno uspešnost so upravičeni delavci, ki so imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na določen presečni dan/obdobje).

Vsebinska opredelitev dela plače, ki podlega bolj ugodni davčni obravnavi, pomeni oženje vsebine glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 v zvezi z delom plače za uspešnost, in sicer na način, da je določen pogoj dogovora o izplačilu dela plače na ravni splošnega akta delodajalca ali na ravni kolektivne pogodbe. S tako ureditvijo tako ni možna ugodnejša davčna obravnava, če gre za dogovor o delu plače za poslovno uspešnost, ki bi bil izplačan zgolj na ravni posameznega delavca.

Določba 12. točke prvega odstavka 44. člena ZDoh-2 ne posega na področje obračunavanja in plačila prispevkov za socialno varnost. Navedeno pomeni, da se od celotnega dela plače za poslovno uspešnost obračunajo in plačajo prispevki za socialno varnost delojemalca in delodajalca.

V skladu z ZDoh-2, določa, da se v davčno osnovo (tudi na letni ravni) ne vštevata celoten dohodek, ampak zgolj znesek, ki presega 100 % zadnje znane povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Od tega zneska se tudi obračuna in plača akontacija dohodnine. Davčno osnovo (tudi na letni ravni) zmanjšuje samo tisti del prispevkov za socialno varnost, ki se obračunajo od dela dohodka, ki se vštevata v davčno osnovo.

Pri obračunu in plačilu prispevkov za socialno varnost delodajalec upošteva oprostitev pri plačilu prispevkov, ob hkratnem izpolnjevanju vseh pogojev za uveljavljanje oprostitev, ki so določene s posameznim zakonom.»

66. člen Plačilo za posebno uspešnost

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





67. člen Vrste dodatkov

(1) Med dodatke se štejejo:

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

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

68. člen

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

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

- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni – 10 %;
- za delo v deljenem delovnem času – 20 %;
- za pripravljenost na domu – 10 %;
- za nočno delo – 75 %;
- za nadurno delo – 30 %;
- za delo na nedelje 100 %, vendar ne manj kot 5,40 EUR/uro;
- za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250%.

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

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

(4) Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta.

(5) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

KOMENTAR:

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

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

KPDS dodatno določa še naslednje razloge:

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





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

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

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

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

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

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

Za delo v deljenem delovnem času, je delavec za vsako polno uro prekinitve upravičen do dodatka v višini 20 % OP. Če je prekinitev krajša od ene ure, delavcu dodatek ne pripada.

Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada dodatek v višini 10 % delavčeve urne postavke OP.

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

Izraz nadurno delo je izenačen z izrazom delo preko polnega delovnega časa, uveljavljenem v 143. členu ZDR. Za vsako uro dela preko polnega delovnega časa delavcu pripada 30 % njegove OP.





Kot primer navajamo:

Delavec dela v soboto v popoldanski izmeni. Izmena se zaključi ob 22. uri. Delodajalec dodatno predlaga še 3 ure dela preko polnega časa. Delavec tako dela do 1. ure zjutraj.

Za čas nadurnega dela delavcu pripada:

- *plačilo za delo (100 %) – 3 ure*
- *dodatek za nadurno delo (30 %) – 3 ure*
- *dodatek za nočno delo (75 %) – 3 ure, ker se upoštevajo ure od 22. ure dalje*
- *dodatek za delo v nedeljo (100 %) – 1 ura*

Za čas nadurnega dela (3 ure) delavcu ne pripada dodatek za izmensko delo (10 %).

Za delo na nedelje je dodatek v višini 100 % od bruto osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, vendar ne more znašati manj kot 5,40 EUR/uro bruto.

Primer:

- *Mesečna bruto osnovna plača delavca znaša 700,00 EUR, bruto urna postavka znaša (700 : 174 – povprečno mesečno število ur) 4,02 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 4,02 EUR/uro bruto. Ker je višina 100 % dodatka nižja kot 5,40 EUR bruto, mora delodajalec izplačati delavcu dodatek v višini 5,40 EUR/uro bruto.*
- *Mesečna bruto osnovna plača delavca znaša 1.000,00 EUR, bruto urna postavka znaša (1.000 : 174) 5,75 EUR, kar pomeni, da znaša 100 % dodatek 5,75 EUR/uro bruto. Ker je 100 % dodatek višji od zneska 5,40 EUR/uro bruto, mora delodajalec izplačati delavcu dodatek v višini 5,75 EUR/uro bruto.*

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

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

69. člen

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

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

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

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

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

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





70. člen Dodatek na delovno dobo

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

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

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

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

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

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

KOMENTAR:

Na podlagi 77. člena KPPTS - 2006 je delavcu pripadal dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe. ZDR-1 pa v 222. členu določa, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s KP na ravni dejavnosti določeno drugače.

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

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





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

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

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

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

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

Primeri:

1. primer

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

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

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

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

Pri odmeri pravic iz naslova skupne delovne dobe upoštevamo prvi odstavek, ki pravi, da pripada delavcu dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do dneva ali na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe.

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





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

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

2. primer

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

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

3. primer

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

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

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

4. primer

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

71. člen Nadomestilo plače

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

(2) Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ štiri (4) delovne dni.

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





KOMENTAR:

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

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

Delavcu pripada nadomestilo plače, plačano s strani delodajalca, tudi v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom (do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ 120 delovnih dni v koledarskem letu). V primeru nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost od dela. V času daljše odsotnosti iz dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

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

Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Osnovo tako predstavlja izplačana plača (osnovna plača + dodatki + delovna uspešnost) brez nadur iz zadnjih treh mesecev.

Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (osnovna plača + dodatki + delovna uspešnost, brez nadur ter poslovne in posebne uspešnosti).





Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

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

Navajamo nekaj primerov v zvezi z izplačilom nadomestila plače.

Delavec bi bil po urniku na praznik¹¹ prost. Ali mu pripada nadomestilo za praznik ali mu ne pripada, ker po urniku v vsakem primeru ne bi bil razporejen na delo?

Delodajalec je pri organizaciji delovnega časa delavca vezan na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeni delovni čas. Za trgovinsko dejavnost je značilno, da se dogovarjamo o 6 dnevem delovnem tednu in namesto o 6-ih urah in 40 minutah dnevne delovne obveze (glej 26. člen KPDS) se delovni čas razporedi neenakomerno in to praviloma na 5 dni v tednu po 7 ur in 6. dan 5 ur. Takšno razporejanje delovnega časa obravnavamo kot neenakomerno razporeditev delovnega časa, ki jo je dopustno in potrebno planirati v letnem koledarju in je v celoti skladna z zakonom in KPDS.

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

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

Če je prodajalna na praznike zaprta in zato delo delavca ni potrebno, ali delavcu pripada nadomestilo?

Prodajalna deluje v okviru obratovalnega časa, delavec pa v okviru pogodbeno dogovorjenega delovnega časa. Delodajalec ima skladno z zakonom in KPDS pravico, ob spoštovanju običajnega oziroma ponavljajočega se načina, fleksibilno organizirati delovni čas zaposlenih. Na dan praznika se praviloma ne dela, prav tako pa so na tak dan manjše potrebe po delu. Vendar fleksibilnost razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa¹², ki velja pri delodajalcu (v primeru 5 dnevne delovnika 5 dni po 8 ur ali šest dnevne delovnika po 6,40 ure na dan oziroma 5 dni po 7 ur in 6. dan po 5 ur). Pomembno je, da se vzorec organizacije delovnega časa ponavlja brez vpliva praznikov in se spreminja le iz razlogov, kot jih določa KPDS. Planiranje prostih dni na dan praznika oziroma prerazporejanje delovnega časa zgolj zaradi praznika ni mogoče in tudi ni logično, saj delavci zaradi praznika na ta dan ne bodo delali.

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

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

Delavec ima pravico do nadomestila plače za tiste dni in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika ne dela. Torej, če bi delavec na dan praznika sicer moral opraviti polno

¹¹ Opomba: izraz praznik v tem besedilu je skupni izraz za praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

¹² Povzeto po sodbi Vrhovnega sodišča, št. VIII IPS 126/2016





delovno obvezo, torej 8 ali 7 ur na dan, mu za te ure pripada nadomestilo plače skladno z drugim odstavkom 137. člena ZDR-1.

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

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

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

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

72. člen

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela

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

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

(3) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot en (1) kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

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

KOMENTAR:

Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, torej v primeru, ko mu ti stroški nastanejo. V času, ko delavec ne dela, na primer v času letnega dopusta, mu povračilo teh stroškov ne pripada.

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

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

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

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

Pri tem opozarjamo tudi na določbo četrtega odstavka 130. člena ZDR-1, ki določa, da ima v primeru, če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, delavec





pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem. KPPTS tega ne določa.

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

73. člen Povračilo stroškov za prehrano med delom

(1) Delavec, ki je prisoten na delu najmanj štiri (4) ure, je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, kolikor mu delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka.

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

KOMENTAR:

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

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

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

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

74. člen Povračilo stroškov za službena potovanja

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

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

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

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

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

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





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

KOMENTAR:

KPPTS = Davčna uredba

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

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

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

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

75. člen Nadomestilo za ločeno življenje

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

KOMENTAR:

KPPTS predvideva pravico do nadomestila za ločeno življenje, ki pa mora biti dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Tako se glede višine nadomestila in upravičenosti do le-tega dogovarjata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, davčna uredba pa določa zgornji znesek nadomestila za ločeno življenje, ki se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

76. člen Regres za letni dopust

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

(2) Delodajalec lahko izplača del regresa v nedenarni obliki. V primeru, da izplača del regresa v nedenarni obliki znaša regres za letni dopust 910,00 EUR, od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55 % tega zneska.

(3) V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki, je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

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





KOMENTAR:

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

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

Delodajalec pa lahko, v skladu s KPPTS, izplača del regresa v nedenarni obliki, del pa v denarni obliki. V tem primeru mora biti regres izplačan v najmanj v višini 910,00 EUR. Od tega mora znašati izplačilo v denarju najmanj 55 % tega zneska. V primeru, da je del regresa za letni dopust izplačan v nedenarni obliki (45 %) mora biti ta zagotovljen v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb.

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

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

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

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

Tem delavcem pripada regres v celoti.

77. člen Jubilejna nagrada

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade.

(3) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prvega odstavka tega člena, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.

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

(5) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.

(6) V primeru, da delodajalec izplačuje jubilejno nagrado za druge jubileje, kot jih določa prvi odstavek tega člena, se ta jubilejna nagrada lahko izplača v nedenarni obliki.

KOMENTAR:

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





Tako zaposlenemu pripada za:

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

Skladno z osmim odstavkom 59. člena KPPTS se v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti.

78. člen Solidarnostna pomoč

(1) Solidarnostna pomoč se izplača v primeru smrti delavca ali smrti njegovega zakonca, izvenzakonskega partnerja, otroka ali posvojenca razen v primeru, da se na podlagi drugega naslova izplača znesek v najmanj enakem znesku.

(2) Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

(3) Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O upravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera. Delodajalec se je dolžan do predloga opredeliti v roku najkasneje 30 dni.

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

KOMENTAR:

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

79. člen Odpravnina

(1) Delodajalec delavca, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet (5) let, najkasneje mesec dni pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokožitev, pisno obvesti o izpolnitvi teh pogojev in o pravici do odpravnine pod pogoji, kot jih določata drugi in tretji odstavek tega člena.

(2) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet (5) let in se upokoži, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene (1) povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri (3) mesece.

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

(4) (črtan)





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

KOMENTAR:

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

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

Glej tudi 84. člen.

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

ZDR-1 tudi določa, da delavcu pa pripada odpravnina v višini 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto do 10 let, 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 10 let do 20 let in 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Tako odpravnina o upokojitvi kot odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti morata biti izplačani ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

80. člen Božičnica

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

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

81. člen Prejemki mentorjev

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

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





Aneks številka 1 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/16) vsebuje naslednjo končno določbo:

»2. člen

Vse ostale določbe Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije ostanejo nespremenjene.

Te spremembe začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 40/17) vsebuje naslednjo končno določbo:

»5. člen

Vse ostale določbe Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije ostanejo nespremenjene.

Te spremembe začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljajo pa se kot je navedeno v besedilu tega aneksa.«.

Aneks številka 3 h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 69/17) vsebuje naslednjo končno določbo:

»10. člen

(1) Te spremembe začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljajo pa se od 1. januarja 2018.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka tega člena veljajo določbe tega aneksa pod pogojem, da se z drugimi predpisi neposredno ali posredno ne poseže v materijo, ki jo ureja ta aneks (npr. predpis, ki bi podrobno uredil obratovalni čas prodajaln).«.





PRILOGA 1

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

45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil

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

46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili

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





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

47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili

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





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





PRILOGA 2

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

I. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

1. člen

Najnižje osnovne plače (NOP) za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred		NOP v EUR
I.	Enostavna dela	531,49
II.	Manj zahtevna dela	551,88
III.	Srednje zahtevna dela	584,67
IV.	Zahtevna dela	624,10
V.	Bolj zahtevna dela	695,66
VI.	Zelo zahtevna dela	814,97
VII.	Visoko zahtevna dela	971,95

II. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

2. člen

Prevoz na delo in z dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se izplačuje najmanj v višini 70% cene javnega prevoza. V primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,16 EUR za vsak polni km poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

3. člen

Prehrana med delom

Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša najmanj 4,37 EUR za dneve prisotnosti na delu.

4. člen

Službena potovanja

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

- 6 - 8 ur: 6,31 EUR,
- 8 - 12 ur: 9,01 EUR,
- nad 12 ur: 17,78 EUR





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

(2) Delavec je za službeno pot v tujino upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza za službeno pot v Sloveniji ali v tujino, v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

5. člen Nadomestilo za ločeno življenje

Delavec je upravičen do nadomestila za ločeno življenje, v višini in pod pogoji, da se, znesek ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

6. člen Usklajevanje povračil stroškov

Povračila stroškov v zvezi z delom razen nadomestila za ločeno življenje se uskladijo 1. julija tekočega leta s povprečnim letnim indeksom cen življenjskih potrebščin za obdobje januar – junij tekočega leta glede na januar – junij preteklega leta.

III. DRUGI PREJEMKI

7. člen Jubilejna nagrada za delo pri zadnjem delodajalcu

Višina jubilejnih nagrad se izplača v zgornji višini zneska, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.

8. člen Solidarnostna pomoč

(1) Znesek solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca, ki pripada njegovim ožjim družinskim članom se izplača najmanj v višini 700 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(2) Znesek solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu, v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca, se izplača najmanj v višini 350 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.





VZORCI IN OPISI POSTOPKOV

ZA IZVAJANJE ZDR-I IN KPDTs V PRAKSI

Avtorici:

Nina Bizjak, univ. dipl. prav.

Karmen Primožič Rupnik, univ. dipl. prav.

Vzorci predstavljajo neobvezujoče pravno mnenje. TZS in ZSSS ne odgovarjata za morebitno škodo, ki nastane uporabniku teh vzorcev in se ne morejo uporabiti v morebitnih sporih.





1. POSTOPEK SKLEPANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

1.1. Objava prostega delovnega mesta

Na podlagi 25. čl. ZDR-1 je delodajalec, ki zaposluje nove delavce, dolžan prosto delovno mesto/vrsto dela javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo. Novost, ki jo tozadevno prinaša Zakon o urejanju trga dela (Ur. list RS, št. 80/10, s spremembami; ZUTD) je, da objava ni več nujna na Zavodu RS za zaposlovanje, delodajalec pa je še naprej zavezan prosto delo objaviti na ustrezen način - prek svoje spletne strani, prek kadrovskih agencij, spletnih portalov za oglaševanje prostih del, javno dostopnih prostorih delodajalca ali na drug ustrezen, predvsem pa na dokazljiv način. Rok za oddajo prijave na objavljeno delo je po novem ZDR-1 omejeno na najmanj 3 delovne dni.

Delodajalcu izjemoma ni treba objaviti prostega dela, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 22. člena ZDR-1 in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- zaposlitev zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce iz drugega odstavka 74. člena ZDR-1,
- druge primere, določene z zakonom.

1.2. Pravice in obveznosti delodajalca in kandidata

Že v postopku izbire kandidatov za delo, pred vzpostavitvijo delovnega razmerja, imata tako delodajalec kot kandidat svoje pravice in obveznosti. Delodajalec je dolžan enakopravno obravnavati kandidate ne glede na spol. Prosto delo sme objaviti le za ženski spol oz. le za moški spol pod pogojem, da je spol bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Zakon določa torej tri nujne zahteve za upravičeno razlikovanje med spoloma. Spol mora biti bistven in odločilen pogoj glede na naravo dela. To bo predvsem v primerih, ko že iz naravne konstitucije človeka izhajajo določene značilnosti, ki so nujno potrebne za opravljanje določenega dela. Npr. težka gradbena dela, ki jih ženske že zaradi svojih naravnih omejitev težje opravljajo, so gotovo dela, kjer bo zahteva po delavcu (in ne delavki) utemeljena. Taka zahteva pa mora biti tudi sorazmerna, kar pomeni, da v kolikor gre tudi v primeru gradbenih del za delo, ki ga po svoji moči lahko opravlja tudi delavka, delodajalec ne more podati zahteve po delavcu zgolj iz razloga, ker gre za gradbena dela. Cilj, ki bi upravičeval razlikovanje med spoloma mora biti utemeljen na zakonski podlagi, kar pomeni, da le zakon in ne drug pravni akt (npr. interni pravilnik delodajalca) lahko določa, kdaj je razlikovanje med spoloma upravičeno.





1.2.1. Delodajalec

V času izbire kandidata ima delodajalec naslednje obveznosti, prepovedi in upravičenja:

Delodajalec ne sme:

- pridobivati niti poskušati pridobiti informacij o družinskem/zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ter drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delom, ki ga bo delavec opravljal v delovnem razmerju;
- pogojevati sklenitev pogodbe s pridobitvijo podatkov iz prejšnje alineje ali s pogoji glede prepovedi nosečnosti, odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi poz s strani delavca.

Delodajalec sme:

- pridobivati informacije o delavčevi usposobljenosti ter preverjati izpolnjevanje pogojev za razpisano delovno mesto;
- zahtevati predložitev dokazil, vendar le takih, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, ki je razpisano;
- zahtevati in tudi izvesti preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela;
- delavca na svoje stroške napotiti na predhodni zdravstveni pregled.

Delodajalec je dolžan:

- seznaniti kandidata z delom, pogoji dela in obveznostmi delavca in delodajalca;
- na zahtevo kandidata vrniti vso dokumentacijo, s katero je kandidat dokazoval izpolnjevanje pogojev za opravljanje objavljenega dela;
- neizbranega kandidata v 8 dneh po zaključku postopka izbire pisno obvestiti, da ni bil izbran.

Zaključek postopka izbire je trenutek, ki ga z omejitvami lahko določi delodajalec: bodisi gre za sklep o zaključku postopka izbire, objavo tega sklepa, sklenitev pogodbe z izbranim kandidatom, ali kaj drugega, iz česar konkludentno izhaja, da je delodajalec zaključil postopek izbire. Po novem ZDR-1 lahko delodajalec to stori prek elektronske pošte, pod pogojem da jo je delavec za *ta namen* posredoval delodajalcu.

1.2.2. Kandidat

V času izbire kandidata, ima kandidat naslednje pravice in dolžnosti:

Kandidat sme:

- zavrnuti odgovor na vprašanje, ki ni v neposredni zvezi z delovnim razmerjem ter razpisanim delovnim mestom;
- zahtevati vrnitev vse dokumentacije, ki jo je v postopku izbire delodajalcu predložil kot dokazila za izpolnjevanje pogojev za delo.

Kandidat je dolžan:

- predložiti dokazila o izpolnjevanju vseh pogojev, ki so predpisana oz. razpisana za objavljeno delovno mesto;
- obvestiti delodajalca o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje;
- obvestiti delodajalca o drugih njemu znanih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.





1.3. Ponudba pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno obliko pogodbe pa ob njeni sklenitvi.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki. V primeru da pogodbeni stranki nista sklenili pogodbe v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe. Navedeno pomeni, da se bo razmerje med delavcem in delodajalcem štelo za veljavno delovno razmerje, četudi med njima ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pod pogojem, da so izpolnjeni glavni elementi delovnega razmerja: prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delavec delo opravlja osebno ter po navodilih in pod nadzorom delodajalca, za delo pa prejema plačilo. Navedeno izhaja tudi iz 18. čl. ZDR-1, saj se obstoj delovnega razmerja domneva, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

Pravice in obveznosti na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa na delo, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe.

Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

1.4. Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi

Na podlagi 31. člena ZDR-1 mora pogodba o zaposlitvi vsebovati:

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

KPPTS (15. člen) določa poleg navedenih sestavin še:

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





2. POGODBE O ZAPOSLOTITVI

2.1. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom

Na podlagi določil 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1), na podlagi kolektivne pogodbe, ki zavezuje delavca in družbo (v nadaljevanju KP) ter na podlagi veljavnih splošnih aktov delodajalca (v nadaljevanju SA) dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.:

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTITVI

1. člen

Uvodne ugotovitve

S to pogodbo se pogodbeni stranki v skladu z Zakonom, KP in SA dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila Zakona, drugih zakonitih predpisov, veljavne KP, veljavnih SA ter določila ostalih veljavnih internih aktov družbe.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je seznanjen s sprejetimi veljavnimi akti delodajalca ter se izrecno strinja, da lahko delodajalec interne akte, hišne rede in sklepe, ki se nanašajo na delovni proces ter pravice in odgovornosti delavcev objavlja ter delavca obvešča na način, ki je običajen pri delodajalcu, to je predvsem preko oglasnih desk, glasil in intranetnega računalniškega omrežja.

2. člen

Stalno bivališče delavca

Pogodbeni stranki ugotavljata, ter delavec izrecno izjavlja, da ima stalno bivališče evidentirano na naslovu _____.





Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, do njegove pisne izjave o spremembi bivališča, pošilja na naslov njegovega bivališča, navedenega v prvem odstavku tega člena.

3. člen Prebivališče delavca

Pogodbeni stranki se strinjata, da pomeni kraj prebivališča delavca kraj, kjer delavec dejansko prebiva in od koder prihaja na delo, le-to pa ni nujno stalno ali začasno bivališče.

Skladno s prejšnjim odstavkom delavec izjavlja, da ima prebivališče na naslovu _____.

4. člen Kraj opravljanja dela

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča delavca iz prejšnjega člena z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Delavec bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti _____.

Delodajalec lahko delavca kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerikoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti delavcu vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

5. člen Trajanje delovnega razmerja

Delavec sklepa delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Delavec bo nastopil delo dne _____.

Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Če delavec brez opravičenih razlogov dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je pogodba o zaposlitvi razveljavljena.

6. člen Delovno mesto

Delavec je v skladu z določili te pogodbe dolžan opravljati dela in naloge iz delokroga delovnega mesta _____.





Delovno mesto iz prejšnjega odstavka tega člena je v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca uvrščeno v _____ tarifni razred.

Delavec mora v primerih in pogojih določenih v Zakonu in KP začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe.

7. člen

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki so predmet te pogodbe, so določene s predpisi delodajalca, s to pogodbo ter navodili in odredbami posloводства delodajalca.

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, za opravljanje katerega je sklenil to pogodbo, so zlasti naslednje:

-
-

Ne glede na opravila, ki se opravljajo na delovnem mestu in ki so opredeljena z opisom delovnega mesta, spadajo med opravila na vseh delovnih mestih tudi:

- varovanje ugleda delodajalca,
- zavarovanje informacij, blaga, materiala, sredstev za delo ter opreme na delovnem mestu pred poškodbami, kvarom in krajo,
- priprava in vzdrževanje delovnega okolja ter delovnih in zaščitnih sredstev,
- izvajanje navodil in ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti na delovnem mestu.

8. člen

Način opravljanja zadolžitvev

Delavec mora zadolžitve na podlagi te pogodbe opravljati na naslednji način:

- kvalitetno, vestno, strokovno, pravočasno, v predvidenem obsegu in količini,
- dosledno spoštovati zakone, KP, SA, to pogodbo ter navodila ali odredbe direktorja družbe delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca,
- upoštevati hišni red, pravila o delovnem času, tehnike dela, druga veljavna pravila delodajalca in tekoča delovna navodila, ki jih izda poslovodni organ delodajalca oz. od njega pooblaščen delavec,
- upoštevati zahteve in navodila družbe v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati tako, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi utegnile vplivati na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti,
- nemudoma javiti odsotnost zaradi bolezni oziroma druge nepredvidene zadržanosti z dela, svojemu nadrejenemu ter predložiti potrdilo o zadržanosti z dela (bolniški list) ali drug ustrezen uradni dokument, na dan prihoda na delo, oz. najkasneje v 3 dneh od prihoda na delo, vendar najkasneje do zadnjega dne v mesecu,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o vsaki zmožeči nevarnosti za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- vzdržati se vseh ravnanj, zlorab, stanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu materialno, moralno škodujejo, škodujejo delovnemu procesu, sodelavcem/strankam ali bi lahko škodovali interesom delodajalca.





9. člen

Prepovedi v času trajanja pogodbe o zaposlitvi

Delavec v času trajanja te pogodbe ne sme brez predhodnega pisnega soglasja poslovodstva delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

10. člen

Kršitev delovnih obveznosti

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z Zakonom, KP, SA, drugimi predpisi delodajalca in to pogodbo, mu lahko delodajalec odpove to pogodbo oz. je delavec delodajalcu disciplinsko odgovoren, v skladu z Zakonom in veljavnimi predpisi.

Delavec, ki delodajalcu v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, jo je dolžan povrniti po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

11. člen

Delovni čas

Delavec bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko.

Delovni čas delavca je praviloma razporejen na _____ delovnih dni.

Konkretni delovni čas delavca se v skladu z KP v okvirih letnega rasporeda delovnega časa določa s tedenskim rasporedom delovnega časa.

Pogodbene stranki sta sporazumni, da je delovni čas delavca lahko v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju), tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, tudi neenakomerno razporejen.

Delodajalec v primeru iz prejšnje točke sprejme poseben sklep in o njem obvesti delavca. V takem primeru se sklep delodajalca šteje kot odreditev. Neenakomerno razporeditev delovnega časa za posamezno koledarsko leto bo delodajalec določil tudi z letnim rasporedom delovnega časa.

Polni delovni čas se v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ 12 mesecev.

Letno razporeditev delovnega časa delodajalec sprejme enkrat letno, in sicer pred koncem koledarskega leta, za obdobje enega leta. Z letno razporeditvijo delovnega časa bo delodajalec delavcu zagotovil največ toliko delovnih dni, da bo v skladu z zakonom in KP imel zagotovljen polni delovni čas.

V primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela se lahko delovni čas med letom začasno prerazporedi. Delodajalec ali od njega pooblaščen delavec je dolžan delavca pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

Delavec je v okviru pogojev Zakona, ki ureja delovna razmerja in KP, dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo tudi preko polnega delovnega časa - nadure.





12. člen Plača

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, tako da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Osnovna plača delavca je na dan sklenitve pogodbe _____ EUR bruto mesečno.

Mesečna plača se izplača delavcu najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

13. člen Dodatki, druga plačila

Delavec je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP oziroma SA in drugi akti delodajalca.

14. člen Odmor in počitek

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z Zakonom in KP.

Med dnevnim delovnim časom je delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Delavec pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor delavec dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta všteje v delovni čas.

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

15. člen Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v skladu z Zakonom in kriterijih določenih v za delodajalca vsakokrat zavezujoči KP oziroma SA in drugih aktih delodajalca.





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

Število dni letnega dopusta se odmeri vsako leto posebej in se v pisni obliki izroči delavcu do najkasneje 31. marca tekočega leta.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta oziroma skladno z Zakonom.

Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovodnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca.

Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.

16. člen **Regres za letni dopust**

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

Delavcu pripada v enem koledarskem letu največ en regres za letni dopust, kar predstavlja 12/12 regresa za letni dopust.

Delodajalec lahko uveljavlja pravico do povračila preveč izplačanega regresa, če delavcu predčasno preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi (1/12 regresa za letni dopust za vsak mesec predčasnega prenehanja delovnega razmerja v koledarskem letu).

17. člen **Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca**

Delavec ima pravico in dolžnost do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.

Odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja brez utemeljenega razloga, na katerega delodajalec napoti delavca, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko redno odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebujejo Zakon, KP in interni predpisi delodajalca.





18. člen Evidence

Pogodbeni stranki sta soglasni, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela, čas odmora med delom, opravilene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur, ipd.

Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa.

19. člen Sprememba pogodbe

Pogodbeni stranki lahko kadarkoli med trajanjem pogodbe o zaposlitvi predlagata spremembo obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

20. člen Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Delodajalec lahko redno oziroma izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, pod pogoji in na način, ki jih določa Zakon in KP.

21. člen Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec je odpovedni rok ____ dni. /Največ 60 dni/
Delavec, ki odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok naveden v prvem odstavku tega člena, razen če se pogodbeni stranki s pisnim sporazumom drugače dogovorita.

Delavec, ki pri odpovedi delovnega razmerja ne spoštuje odpovednega roka določenega v tej pogodbi, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela, za vsak mesec nespoštovanja odpovednega roka.

22. člen Obveznosti ob prenehanju delovnega razmerja

Delavec je ob prenehanju delovnega razmerja dolžan opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in izročiti sredstva družbe, ki jih je uporabljal.

23. člen Poslovna tajnost

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti, s katerimi se seznanil pri svojem delu ali v zvezi z delom v podjetju.





Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so določeni z internimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Delavec je dolžan varovati tudi osebne podatke, s katerimi se seznanjati ali seznanja pri svojem delu in življenju v podjetju, ne glede na to, na katero osebo se ti podatki nanašajo.

Delavec se s podpisom te pogodbe izrecno strinja, da bo varoval poslovne skrivnosti delodajalca še tudi po prenehanju delovnega razmerja.

24. člen **Obdelava osebnih podatkov delavca**

Delavec s podpisom te pogodbe daje osebno privolitve, da sme delodajalec zbirati in obdelovati osebne podatke delavca, ki jih potrebuje v zvezi z izvajanjem te pogodbe.

Delodajalec lahko osebne podatke delavca navedene v prejšnjem odstavku tega člena uporablja samo za namene uresničevanja pravic in obveznosti delavca, ki izhajajo iz delovnega razmerja oziroma za statistične namene.

25. člen **Pooblastila**

Delodajalec s sklenitvijo te pogodbe pooblašča delavca za sklepanje in izpolnjevanje pogodb, ki jih delavec sklepa s tretjimi v toku delovnega procesa in funkciji delovnega mesta.

26. člen **Reševanje sporov**

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe prvenstveno pristojna arbitražna, v skladu s KP in predpisom delodajalca, ki bo urejal postopek v zvezi s takim odločanjem, sicer pa pristojno sodišče, le-to tudi v kolikor arbitražna še ni ustanovljena, do njene ustanovitve.

Pogodbeni stranki lahko dokončno odločbo arbitraže izpodbijata pred pristojnim sodiščem le v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

27. člen **Veljavnost, trajanje pogodbe in delovnega razmerja**

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

28. člen **Končne določbe**

Pogodba je napisana v treh enakih izvodih, od katerih prejme enega delavec, dva pa delodajalec.





Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je prejel pisni predlog te pogodbe o zaposlitvi najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo te pogodbe.

Delodajalec in delavec izrecno ugotavljata, da kakršnokoli enostransko dopisovanje na to listino nima nobenega pravnega učinka.

Delodajalec in delavec se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjala drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:





2.2. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom

Na podlagi 11., 31. in 65. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1), 15. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in splošnih aktov delodajalca dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.:

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI

1. člen

Uvodno določilo

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

2. člen

Trajanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba se sklepa za nedoločen čas s krajšim delovnim časom od polnega.

3. člen

Delovno mesto

Pogodba se sklepa za delovno mesto _____, ki je v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu uvrščeno v _____ tarifni razred in v _____ plačilni razred.





Delavec je invalid ___ kategorije zato ima pri delu naslednje omejitve: prepis omejitev iz odločbe ZPIZ. (OPOMBA: Če se sklepa pogodba za krajši delovni čas od polnega z delavcem invalidom in je ta pravica priznana z odločbo ZPIZ).

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

4. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki je predmet te pogodbe, so določene z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu ter drugimi splošnimi akti delodajalca, s to pogodbo in s sklepi, odredbami ter navodili delodajalca, izdanimi v skladu s prej navedenimi akti.

Delodajalec je pri določanju delovnih zadolžitev delavca dolžan dosledno spoštovati delavčeve omejitve pri delu, določene v določilu 2. odstavka 3. člena te pogodbe. (OPOMBA: če gre za delavca invalida.)

5. člen

Delavec je na podlagi te pogodbe dolžan:

- navesti dela in naloge iz opisa delovnega mesta.

Delavec je dolžan začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe o zaposlitvi:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja in prometa.

Delodajalec odredi delavcu drugo delo s pisno odredbo, ki jo lahko pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Delavec je med opravljanjem drugega dela upravičen do plačila po dejanskem delu, najmanj pa do plačila, ki mu ga zagotavlja pogodba o zaposlitvi.

6. člen

Delavec mora:

- delo opravljati odgovorno, strokovno, učinkovito in pravočasno, ter pri tem upoštevati temeljne usmeritve delodajalca, določila kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, določila te pogodbe in sklepe, odredbe ter navodila delodajalca,
- vlagati vse svoje intelektualne in delovne zmogljivosti v razvoj delodajalca in dosego planskih ciljev organizacijske enote, v kateri dela in delodajalca kot celote,
- biti lojalen do delodajalca in skrbeti po načelu vestnosti in poštenja za ugled delodajalca ter dobre poslovne odnose s sodelavci, strankami in poslovnimi partnerji,
- dosledno spoštovati pravila vedenja na delu,
- pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu,
- delodajalca pravočasno, najkasneje pa v roku 3 dni, obvestiti o vseh spremembah, ki se nanašajo na njegove osebne podatke (priimek, ime, prebivališče ipd.),
- v primeru bolezni delodajalcu nemudoma sporočiti svojo odsotnost.





Delavec ne sme:

- izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti delodajalca, ki so kot take določene s splošnim aktom delodajalca oz. sklepom uprave delodajalca in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način,
- med trajanjem te pogodbe brez predhodnega pisnega soglasja uprave delodajalca ali od nje pooblaščenega delavca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo delodajalca, splošnimi akti delodajalca in to pogodbo, oz. če ne spoštuje sklepov, odredb in navodil delodajalca, mu delodajalec lahko odpove to pogodbo.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti delodajalcu po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

Za posamezne kršitve delovne obveznosti, s katerimi povzroči delavec delodajalcu materialno ali nematerialno škodo, katere višino ni mogoče natančno ugotoviti, lahko delodajalec v primerih in pogojih, ki jih določa kolektivna pogodba dejavnosti, naloži tudi plačilo denarne kazni.

7. člen

Delavec izjavlja, da so mu v celoti znana določila Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in določila splošnih aktov delodajalca:

Navesti pogloblitve splošne akte (kot npr. kolektivna pogodba delodajalca, kodeks poslovne etike, ukrepi v zvezi z zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, predpis o izvajanju video nadzora,).

Navedeni splošni akti delodajalca so delavcu na voljo ves čas trajanja te pogodbe v kadrovski službi delodajalca.

8. člen

Datum nastopa dela in kraj opravljanja dela

Delavec bo delo po tej pogodbi nastopil dne _____.

Delavec je dolžan po tej pogodbi opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo v organizacijski enoti delodajalca _____ (*navesti enoto*).

Ali določiti kraj opravljanja dela opisno:

Delavec je dolžan opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, na sedežu delodajalca oziroma v vseh organizacijskih enotah delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi v normalnih pogojih ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi. (*OPOMBA: če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro*).

V času trajanja te pogodbe je lahko delavec napoten na delo v katerikoli izmed organizacijskih enot delodajalca, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena, brez da bi bilo potrebno zavoljo tega





spreminjati to pogodbo o zaposlitvi. Napotitev se izvede na podlagi pisne odredbe delodajalca o napotitvi na delo v drugo organizacijsko enoto.

9. člen Delovni čas

Tedenski delovni čas delavca znaša _____ (npr. 20) ur. Tedenski delovni čas je razporejen na _____ delovnih dni. *(navesti število delovnih dni v tednu – pri 20 urnem delovnem tednu je običajno delovni teden razporejen na 5 delovnih dni).*

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa, odreditvi neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, nočnega dela, dela preko polnega delovnega časa, izmenskega dela, deljenega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Delovni čas delavca znaša v skladu z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije _____ ur na dan/teden. Tedenski delovni čas je razporejen na --- delovnih dni.

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

(OPOMBA: če gre za delavca invalida.)

Pravice delavca

10. člen

Osnovna plača delavca za krajši delovni čas od polnega in normalne delovne pogoje znaša ob sklenitvi te pogodbe _____ EUR.

11. člen

Plača na podlagi poslovne uspešnosti je odvisna od prispevka delavca k uspešnosti poslovanja organizacijske enote, v kateri dela. Ugotavlja in obračunava se v skladu z določili splošnega akta delodajalca.

12. člen

Plača na podlagi delovne uspešnosti je odvisna od uspešnosti delavčevega dela, ugotavlja pa se na način in po postopku, določenem v splošnem aktu delodajalca.

13. člen

Delavcu pripadajo dodatki in druga plačila v skladu z ZDR-1, Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije in splošnimi akti delodajalca. Del regresa in božičnica se delavcu lahko izplača tudi v nedenarni obliki, ki je po vrednosti enakovredna denarni obliki in služi delavcu za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb.





14. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, in sicer v višini kot so določeni z ZDR- 1 in s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine.

Stroški v zvezi s prevozom na delo in z dela se obračunavajo glede na prebivališče, ki je določeno s to pogodbo.

15. člen

Plača delavca po tej pogodbi se izplačuje _____ dne v mesecu (ne kasneje kot 18.) za pretekli mesec na transakcijski račun delavca _____, pri banki _____.

16. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z določili ZDR- 1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

17. člen

Delavec ima med koledarskim letom pravico izrabiti letni dopust (*delavec ima pravico do letnega dopusta kot če bi delal s polnim delovnim časom*) na način in po postopku, določenem z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine in splošnimi akti delodajalca.

Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta najkasneje do 31. marca tekočega leta. Dolžina letnega dopusta se spreminja v skladu s kriteriji, ki jih določa Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.

18. člen

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za delavca določen kot delovni dan.

Letni dopust je dovoljeno izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednjega leta.

Delavec ima pravico tri dni dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti vodjo organizacijske enote, v kateri dela, najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Letni dopust se prekine, če delavec med njegovo izrabo zbolí. Po prenehanju razlogov za odsotnost zaradi bolezni, delavec praviloma nadaljuje z izrabo letnega dopusta, v soglasju z vodjo organizacijske enote, v kateri dela, pa ga lahko izrabi tudi kasneje.





Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju vodje organizacijske enote, v kateri dela, ali od njega pooblaščenega delavca. Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

19. člen

Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje. Delodajalec pa ima pravico, da delavca napoti na izobraževanje. Odklonitev izobraževanja, na katerega je delavec napoten, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebuje splošni akt delodajalca.

20. člen

Odškodninska odgovornost delavca

Delodajalec ima pravico do povrnitve škode, ki mu jo pri delu ali v zvezi z delom povzroči delavec, in sicer po splošnih pravilih civilnega prava.

Odpuščanje pogodbe o zaposlitvi

21. člen

Pogodbeni stranki lahko odpovesta to pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, na način in po postopku, kot to določa ZDR-1, ter Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.

Pogodbeni stranki sta dolžni podati redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in jo vročiti drugi pogodbeni stranki na način kot to določa ZDR-1.

22. člen

Če pogodbo o zaposlitvi redno odpove delavec, je dolžina odpovednega roka ____ dni.

V primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, se odpovedni roki določijo v skladu z določilom 94. člena ZDR-1 oziroma Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

23. člen

Delavec in delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja uredita vsa medsebojna razmerja.

Še posebej je delavec ob prenehanju delovnega razmerja dolžan:

- opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in
- izročiti sredstva delodajalca, ki jih je uporabljal.





24. člen Reševanje sporov

Delavec in delodajalec bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe, pristojno krajevno pristojno delovno sodišče oziroma, če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitražna za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev sporazumeta o reševanju sporov pred arbitražo.

25. člen Veljavnost pogodbe

Ta pogodba prične veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.

26. člen Končne določbe

Pogodba je napisana v dveh enakih izvodih, za vsako pogodbeno stranko po en izvod.

Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjali drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:





2.3. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Na podlagi 11., 31. in *ustrezne* alineje 1. odstavka 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1), 15. in 16. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in splošnih aktov delodajalca dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.:

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

1. člen Uvodno določilo

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

2. člen Trajanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo za določen čas od _____ do _____ s polnim delovnim časom. (*trajanje pogodbe mora biti določeno ali vsaj določljivo: npr. do vrnitve delavke, ki se nadomešča, če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja*).

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za določen čas iz razloga _____ (*navesti ustrezno alinejo 1. odstavka 54. člena ZDR-1 oziroma 1. odstavka 16. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, če se sklepa pogodba z pripravnikom, navesti ime in priimek delavca, ki se ga nadomešča, če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, ...*).





3. člen Delovno mesto

Pogodba se sklepa za delovno mesto _____, ki je v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu uvrščeno v _____ tarifni razred in v _____ plačilni razred.

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

4. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki je predmet te pogodbe, so določene z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu ter drugimi splošnimi akti delodajalca, s to pogodbo in s sklepi, odredbami ter navodili delodajalca, izdanimi v skladu s prej navedenimi akti.

5. člen

Delavec je na podlagi te pogodbe dolžan:

- *navesti dela in naloge iz opisa delovnega mesta.*

Delavec je dolžan začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe o zaposlitvi:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja in prometa.

Delodajalec odredi delavcu drugo delo s pisno odredbo, ki jo lahko pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Delavec je med opravljanjem drugega dela upravičen do plačila po dejanskem delu, najmanj pa do plačila, ki mu ga zagotavlja pogodba o zaposlitvi.

6. člen

Delavec mora:

- delo opravljati odgovorno, strokovno, učinkovito in pravočasno, ter pri tem upoštevati temeljne usmeritve delodajalca, določila kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, določila te pogodbe in sklepe, odredbe ter navodila delodajalca,
- vlagati vse svoje intelektualne in delovne zmogljivosti v razvoj delodajalca in dosego planskih ciljev organizacijske enote, v kateri dela in delodajalca kot celote,
- biti lojalni do delodajalca in skrbeti po načelu vestnosti in poštenja za ugled delodajalca ter dobre poslovne odnose s sodelavci, strankami in poslovnimi partnerji,
- dosledno spoštovati pravila vedenja na delu,
- pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu,
- delodajalca pravočasno, najkasneje pa v roku 3 dni, obvestiti o vseh spremembah, ki se nanašajo na njegove osebne podatke (priimek, ime, prebivališče ipd.),
- v primeru bolezni delodajalcu nemudoma sporočiti svojo odsotnost.





Delavec ne sme:

- izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti delodajalca, ki so kot take določene s splošnim aktom delodajalca oz. sklepom uprave delodajalca in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način,
- med trajanjem te pogodbe brez predhodnega pisnega soglasja uprave delodajalca ali od nje pooblaščenega delavca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo delodajalca, splošnimi akti delodajalca in to pogodbo, oz. če ne spoštuje sklepov, odredb in navodil delodajalca, mu delodajalec lahko odpove to pogodbo.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti delodajalcu po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

Za posamezne kršitve delovne obveznosti, s katerimi povzroči delavec delodajalcu materialno ali nematerialno škodo, katere višino ni mogoče natančno ugotoviti, lahko delodajalec v primerih in pogojih, ki jih določa kolektivna pogodba dejavnosti, naloži tudi plačilo denarne kazni.

7. člen

Delavec izjavlja, da so mu v celoti znana določila Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in določila splošnih aktov delodajalca:

Navesti poglavitne splošne akte (kot npr. kolektivna pogodba delodajalca, kodeks poslovne etike, ukrepi v zvezi z zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, predpis o izvajanju video nadzora,).

Navedeni splošni akti delodajalca so delavcu na voljo ves čas trajanja te pogodbe v kadrovske službi delodajalca.

8. člen

Datum nastopa dela in kraj opravljanja dela

Delavec bo delo po tej pogodbi nastopil dne _____.

Delavec je dolžan po tej pogodbi opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo v organizacijski enoti delodajalca _____ (*navesti enoto*).

Ali določiti kraj opravljanja dela opisno:

Delavec je dolžan opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, na sedežu delodajalca oziroma v vseh organizacijskih enotah delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi v normalnih pogojih ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi. (OPOMBA: če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro).

V času trajanja te pogodbe je lahko delavec napoten na delo v katerikoli izmed organizacijskih enot delodajalca, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena, brez da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo o zaposlitvi. Napotitev se izvede na podlagi pisne odredbe delodajalca o napotitvi na delo v drugo organizacijsko enoto.





9. člen Delovni čas

Tedenski delovni čas delavca znaša 40 ur. Tedenski delovni čas je razporejen na _____ delovnih dni (določiti število delovnih dni na teden).

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa, odreditvi neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, nočnega dela, dela preko polnega delovnega časa, izmenskega dela, deljenega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Pravice delavca

10. člen

Osnovna plača delavca za poln delovni čas in normalne delovne pogoje znaša ob sklenitvi te pogodbe _____ EUR.

11. člen

Plača na podlagi poslovne uspešnosti je odvisna od prispevka delavca k uspešnosti poslovanja organizacijske enote, v kateri dela. Ugotavlja in obračunava se v skladu z določili splošnega akta delodajalca.

12. člen

Plača na podlagi delovne uspešnosti je odvisna od uspešnosti delavčevega dela, ugotavlja pa se na način in po postopku, določenem v splošnem aktu delodajalca.

13. člen

Delavcu pripadajo dodatki in druga plačila v skladu z ZDR-1, Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije in splošnimi akti delodajalca. Del regresa in božičnica se delavcu lahko izplača tudi v nedenarni obliki, ki je po vrednosti enakovredna denarni obliki in služi delavcu za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb.

14. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, in sicer v višini kot so določeni z ZDR- 1 in s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine.

Stroški v zvezi s prevozom na delo in z dela se obračunavajo glede na prebivališče, ki je določeno s to pogodbo.





15. člen

Plača delavca po tej pogodbi se izplačuje _____ dne v mesecu (ne kasneje kot 18.) za pretekli mesec na transakcijski račun delavca _____, pri banki _____.

16. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

17. člen

Delavec ima med koledarskim letom pravico izrabiti letni dopust na način in po postopku, določenem z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine in splošnimi akti delodajalca.

Delavec ima glede na čas trajanja te pogodbe v tekočem koledarskem letu pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, v trajanju X/12, kar znaša _____ dni.

18. člen

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za delavca določen kot delovni dan.

Letni dopust je dovoljeno izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

Delavec ima pravico tri dni dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti vodjo organizacijske enote, v kateri dela, najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Letni dopust se prekine, če delavec med njegovo izrabo zboli. Po prenehanju razlogov za odsotnost zaradi bolezni, delavec praviloma nadaljuje z izrabo letnega dopusta, v soglasju z vodjo organizacijske enote, v kateri dela, pa ga lahko izrabi tudi kasneje.

Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju vodje organizacijske enote, v kateri dela, ali od njega pooblaščenega delavca. Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

19. člen

Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje. Delodajalec pa ima pravico, da delavca napoti na izobraževanje. Odklonitev izobraževanja, na katerega je delavec napoten, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.





Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebuje splošni akt delodajalca.

20. člen Odškodninska odgovornost delavca

Delodajalec ima pravico do povrnitve škode, ki mu jo pri delu ali v zvezi z delom povzroči delavec, in sicer po splošnih pravilih civilnega prava.

Odповed pogodbe o zaposlitvi

21. člen

Pogodbeni stranki lahko odpovesta to pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, na način in po postopku, kot to določa ZDR-1, ter Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.

Pogodbeni stranki sta dolžni podati redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in jo vročiti drugi pogodbeni stranki na način kot to določa ZDR-1.

22. člen

Če pogodbo o zaposlitvi redno odpove delavec, je dolžina odpovednega roka _____ dni.

V primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, se odpovedni roki določijo v skladu z določilom 94. člena ZDR-1 oziroma Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

23. člen

Delavec in delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja uredita vsa medsebojna razmerja.

Še posebej je delavec ob prenehanju delovnega razmerja dolžan:

- opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in
- izročiti sredstva delodajalca, ki jih je uporabljal.

24. člen Reševanje sporov

Delavec in delodajalec bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja.

Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe, pristojno krajevno pristojno delovno sodišče oziroma, če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitražna za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev sporazumeta o reševanju sporov pred arbitražo.





25. člen Veljavnost pogodbe

Ta pogodba prične veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se do izteka roka, določenega v 1. odstavku 2. člena te pogodbe.

26. člen Končne določbe

Pogodba je napisana v dveh enakih izvodih, za vsako pogodbeno stranko po en izvod. Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjali drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:





2.4. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru projektno organiziranega dela

ZDR-1 v prvem odstavku 54. člena med ostalimi zakonskimi razlogi kot razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas določa tudi pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano. V 17. členu KPPTS je projektno delo natančneje definirano. Skladno z navedeno določbo se za projektno delo šteje delovni proces, glede katerega so izpolnjeni naslednji pogoji: v delovnem procesu se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti; za tak delovni proces se vodi posebna projektna dokumentacija; delovni proces ima določeno osebo/osebe za vodenje projekta in mora biti časovno opredeljen z začetkom in predvidenim zaključkom ter vnaprej finančno ovrednoten.

Na podlagi določil 11., 31. in 11. alineje 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1), na podlagi 17. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine ter na podlagi veljavnih splošnih aktov delodajalca (v nadaljevanju SA) dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki jo zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Uvodne ugotovitve

1. člen

S to pogodbo se pogodbeni stranki v skladu z Zakonom, KP in SA dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila Zakona, drugih zakonitih predpisov, veljavne KP, veljavnih SA ter določila ostalih veljavnih internih aktov družbe.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je seznanjen s sprejetimi veljavnimi akti delodajalca ter se izrecno strinja, da lahko delodajalec interne akte, hišne rede in sklepe, ki se nanašajo na delovni proces





ter pravice in odgovornosti delavcev objavlja ter delavca obvešča na način, ki je običajen pri delodajalcu, to je predvsem preko oglasnih desk, glasil in intranetnega računalniškega omrežja.

Stalno bivališče delavca

2. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, ter delavec izrecno izjavlja, da ima stalno bivališče evidentirano na naslovu _____.

Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, do njegove pisne izjave o spremembi bivališča, pošilja na naslov njegovega bivališča, navedenega v prvem odstavku tega člena.

Prebivališče delavca

3. člen

Pogodbeni stranki se strinjata, da pomeni kraj prebivališča delavca kraj, kjer delavec dejansko prebiva in od koder prihaja na delo, le-to pa ni nujno stalno ali začasno bivališče.

Skladno s prejšnjim odstavkom delavec izjavlja, da ima prebivališče na naslovu _____.

Kraj opravljanja dela

4. člen

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča delavca iz prejšnjega člena z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Delavec bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti _____.

Delodajalec lahko delavca kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerokoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti delavcu vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

Trajanje delovnega razmerja

5. člen

Delavec sklepa delovno razmerje za določen čas od _____ do _____ s polnim delovnim časom.

Razlog za sklenitev pogodbe za določen čas je izvedba dela, ki je projektno organizirano.

Delavec bo nastopil delo dne _____.

Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.





Če delavec brez opravičenih razlogov dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je pogodba o zaposlitvi razveljavljena.

Delovno mesto

6. člen

Delavec je v skladu z določili te pogodbe dolžan opravljati dela in naloge iz delokroga delovnega mesta _____.

Delovno mesto iz prejšnjega odstavka tega člena je v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca uvrščeno v _____ tarifni razred.

Delavec mora v primerih in pogojih določenih v Zakonu in KP začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe.

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

7. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki so predmet te pogodbe, so določene s predpisi delodajalca, s to pogodbo ter s sklepom poslovodstva delodajalca o izvedbi projektnega dela.

Delavec bo delo opravljal v zvezi z izvedbo projekta _____/navedite naziv projekta/_____, predvidene in ocenjene finančne vrednosti _____ in katerega vodja je _____/navedite ime in priimek ter funkcijo/_____. Pri izvedbi navedenega projektnega dela, bodo zadolžitve delavca zlasti naslednje:

-
-

Projektno delo bo predvideno trajalo od _____ do _____. V primeru podaljšanja izvedbe projektnega dela, bosta pogodbeni stranki to pogodbo ustrezno podaljšali.

Ne glede na opravila, ki se opravljajo na delovnem mestu in ki so opredeljena z opisom delovnega mesta, spadajo med opravila na vseh delovnih mestih tudi:

- varovanje ugleda delodajalca,
- zavarovanje informacij, blaga, materiala, sredstev za delo ter opreme na delovnem mestu pred poškodbami, kvarom in krajo,
- priprava in vzdrževanje delovnega okolja ter delovnih in zaščitnih sredstev,
- izvajanje navodil in ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti na delovnem mestu.

8. člen

Delavec mora zadolžitve na podlagi te pogodbe opravljati na naslednji način:

- kvalitetno, vestno, strokovno, pravočasno, v predvidenem obsegu in količini,
- dosledno spoštovati zakone, KP, SA, to pogodbo ter navodila ali odredbe direktorja družbe delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca,
- upoštevati hišni red, pravila o delovnem času, tehnike dela, druga veljavna pravila delodajalca in tekoča delovna navodila, ki jih izda poslovodni organ delodajalca oz. od njega pooblaščen delavec,
- upoštevati zahteve in navodila družbe v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,





- spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati tako, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi utegnile vplivati na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti,
- nemudoma javiti odsotnost zaradi bolezni oziroma druge nepredvidene zadržanosti z dela, svojemu nadrejenemu ter predložiti potrdilo o zadržanosti z dela (bolniški list) ali drug ustrezen uradni dokument, na dan prihoda na delo, oz. najkasneje v 3 dneh od prihoda na delo, vendar najkasneje do zadnjega dne v mesecu,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- vzdržati se vseh ravnanj, zlorab, stanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu materialno, moralno škodujejo, škodujejo delovnemu procesu, sodelavcem/strankam ali bi lahko škodovali interesom delodajalca.

9. člen

Delavec v času trajanja te pogodbe ne sme brez predhodnega pisnega soglasja poslovodstva delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Kršitev delovnih obveznosti

10. člen

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z Zakonom, KP, SA, drugimi predpisi delodajalca in to pogodbo, mu lahko delodajalec odpove to pogodbo oz. je delavec delodajalcu disciplinsko odgovoren, v skladu z Zakonom in veljavnimi predpisi.

Delavec, ki delodajalcu v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, jo je dolžan povrniti po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

Delovni čas

11. člen

Delavec bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko.

Delovni čas delavca je praviloma razporejen na _____delovnih dni.

Konkretni delovni čas delavca se v skladu z KP v okvirih letnega razporeda delovnega časa določa s tedenskim razporedom delovnega časa.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da je delovni čas delavca lahko v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju), tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, tudi neenakomerno razporejen.

Delodajalec v primeru iz prejšnje točke sprejme poseben sklep in o njem obvesti delavca. V takem primeru se sklep delodajalca šteje kot odreditev. Neenakomerno razporeditev delovnega časa za posamezno koledarsko leto bo delodajalec določil tudi z letnim razporedom delovnega časa.





Polni delovni čas se v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ 12 mesecev.

Letno razporeditev delovnega časa delodajalec sprejme enkrat letno, in sicer pred koncem koledarskega leta, za obdobje enega leta. Z letno razporeditvijo delovnega časa bo delodajalec delavcu zagotovil največ toliko delovnih dni, da bo v skladu z zakonom in KP imel zagotovljen polni delovni čas.

V primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela se lahko delovni čas med letom začasno prerazporedi. Delodajalec ali od njega pooblaščen delavec je dolžan delavca pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

Delavec je v okviru pogojev Zakona, ki ureja delovna razmerja in KP, dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo tudi preko polnega delovnega časa - nadure.

Plača

12. člen

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, tako da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Osnovna plača delavca je na dan sklenitve pogodbe _____ EUR bruto mesečno.

Mesečna plača se izplača delavcu najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

Dodatki, druga plačila

13. člen

Delavec je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP oziroma SA in drugi akti delodajalca.

Odmor in počitek

14. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z Zakonom in KP.

Med dnevnim delovnim časom je delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Delavec pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor delavec dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta všteje v delovni čas.





Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Letni dopust

15. člen

Delavcu skladno z Zakonom, KP in SA pripada _____ dni letnega dopusta za leto_____.

Število dni letnega dopusta se odmeri vsako leto posebej in se v pisni obliki izroči delavcu do najkasneje 31. marca tekočega leta.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta oziroma skladno z Zakonom.

Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovodnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca.

Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.

Regres za letni dopust

16. člen

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

Delavcu pripada v enem koledarskem letu največ en regres za letni dopust, kar predstavlja 12/12 regresa za letni dopust.

Delodajalec lahko uveljavlja pravico do povračila preveč izplačanega regresa, če delavcu predčasno preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi (1/12 regresa za letni dopust za vsak mesec predčasne prenehanja delovnega razmerja v koledarskem letu).

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca

17. člen

Delavec ima pravico in dolžnost do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.





Odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja brez utemeljenega razloga, na katerega delodajalec napoti delavca, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko redno odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebujejo Zakon, KP in interni predpisi delodajalca.

Evidence

18. člen

Pogodbeni stranki sta soglasni, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur, ipd.

Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa.

Sprememba pogodbe

19. člen

Pogodbeni stranki lahko kadarkoli med trajanjem pogodbe o zaposlitvi predlagata spremembo obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

20. člen

Delodajalec lahko redno oziroma izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, pod pogoji in na način, ki jih določa Zakon in KP.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

21. člen

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec je odpovedni rok ____ dni. /Največ 60 dni/
Delavec, ki odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok naveden v prvem odstavku tega člena, razen če se pogodbeni stranki s pisnim sporazumom drugače dogovorita.

Delavec, ki pri odpovedi delovnega razmerja ne spoštuje odpovednega roka določenega v tej pogodbi, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela, za vsak mesec nespoštovanja odpovednega roka.

Obveznosti ob prenehanju delovnega razmerja

22. člen

Delavec je ob prenehanju delovnega razmerja dolžan opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in izročiti sredstva družbe, ki jih je uporabljal.





Poslovna tajnost

23. člen

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti, s katerimi se seznanj pri svojem delu ali v zvezi z delom v podjetju.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so določeni z internimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseb.

Delavec je dolžan varovati tudi osebne podatke, s katerimi se seznanj ali seznanja pri svojem delu in življenju v podjetju, ne glede na to, na katero osebo se ti podatki nanašajo.

Delavec se s podpisom te pogodbe izrecno strinja, da bo varoval poslovne skrivnosti delodajalca še tudi po prenehanju delovnega razmerja.

Obdelava osebnih podatkov delavca

24. člen

Delavec s podpisom te pogodbe daje osebno privolitev, da sme delodajalec zbirati in obdelovati osebne podatke delavca, ki jih potrebuje v zvezi z izvajanjem te pogodbe.

Delodajalec lahko osebne podatke delavca navedene v prejšnjem odstavku tega člena uporablja samo za namene uresničevanja pravic in obveznosti delavca, ki izhajajo iz delovnega razmerja oziroma za statistične namene.

Pooblastila

25. člen

Delodajalec s sklenitvijo te pogodbe pooblašča delavca za sklepanje in izpolnjevanje pogodb, ki jih delavec sklepa s tretjimi v toku delovnega procesa in funkciji delovnega mesta.

Reševanje sporov

26. člen

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe prvenstveno pristojna arbitražna, v skladu s KP in predpisom delodajalca, ki bo urejal postopek v zvezi s takim odločanjem, sicer pa pristojno sodišče, le-to tudi v kolikor arbitražna še ni ustanovljena, do njene ustanovitve.

Pogodbeni stranki lahko dokončno odločbo arbitraže izpodbijata pred pristojnim sodiščem le v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

Veljavnost, trajanje pogodbe in delovnega razmerja

27. člen

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.





Končne določbe

28. člen

Pogodba je napisana v treh enakih izvodih, od katerih prejme enega delavec, dva pa delodajalec.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je prejel pisni predlog te pogodbe o zaposlitvi najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo te pogodbe.

Delodajalec in delavec izrecno ugotavljata, da kakršnokoli enostransko dopisovanje na to listino nima nobenega pravnega učinka.

Delodajalec in delavec se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjala drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:





2.5. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru pripravništva

Pojem

Po 18. členu KPPTS je pripravnik delavec, ki začne prvič opravljati določeno delo. KPPTS to delo definira kot delo, ki je ustrezno vrsti in ravni pripravnikove strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Pogodba o zaposlitvi, ki je sklenjena z namenom opravljanja pripravništva se po KPPTS sklene za določen čas. KPPTS pripravništvo opredeljuje kot dodaten razlog (poleg razlogov, ki jih določa ZDR-1) za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Skladno z 20. členom KPPTS se pripravništvo in poskusna doba med seboj izključujeta, kar pomeni, da poskusne dobe za delovno mesto, na katerem pripravnik opravlja pripravništvo oziroma ga je opravljal, ni mogoče skleniti.

Trajanje

Pogodbo o zaposlitvi z namenom opravljanja pripravništva je mogoče skleniti za največ šest mesecev za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe ter za največ deset mesecev za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe. V primeru, da je pripravnik (opravičeno) odsoten z dela dlje kot 20 delovnih dni, se lahko pripravništvo podaljša za čas odsotnosti. V navedeno odsotnost pa se ne štejejo dnevi dopusta. Pripravniška doba se na predlog mentorja lahko tudi skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

Mentor

KPPTS določa dva sklopa pogojev, ki jih mora imeti oseba, ki je postavljena pripravniku kot mentor. Po KPPTS mora imeti mentor:

1. najmanj enako raven strokovne izobrazbe kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik ter tri leta delovnih izkušenj ali
2. ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

Naloge mentorja so pripravniku ob nastopu pripravništva določiti in izročiti program pripravništva, skrbeti za izvajanje programa ter izvedbo načrta pripravništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu, seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki in podati pisno mnenje o poteku pripravništva.

Pripravniški izpit

Pripravniški izpit je izpit ob zaključku pripravništva. Pripravnik izpit opravlja pred komisijo, ki je sestavljena iz najmanj treh članov. Izjema od tega pravila so delodajalci, kjer je zaposlenih največ 30 delavcev. V tem primeru lahko komisija šteje tudi le enega člana, ki pa je lahko tudi sam mentor. Člani komisije morajo izpolnjevati najmanj enake pogoje glede strokovnega znanja ter delovnih izkušenj, kot je to določeno za mentorja. Mentor je lahko član komisije, ne more pa biti njen predsednik.

Na podlagi opravljenega pripravniškega izpita, se izda potrdilo o opravljenem izpitu, ki ga podpišeta predsednik komisije ter delodajalec. Potrdilo mora vsebovati naslednje sestavine:

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

Pripravniški izpit se opravlja najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravnik ne opravi pripravniškega izpita, mu mora delodajalec zagotoviti nov rok za opravljanje izpita, ki pa ne sme biti krajši od osem in ne daljši od petnajst dni od dneva opravljanja izpita. Če pripravnik niti v ponovnem roku ne opravi izpita in ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, mu jo delodajalec lahko redno odpove iz razloga nesposobnosti.





Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) in 18. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije ter splošnih aktov delodajalca (SA) sklepata pogodbeni stranki

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa: _____

(v nadaljevanju: delodajalec)

in

Ime in priimek:

Stalno bivališče:

EMŠO:

(v nadaljevanju: pripravnik)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI PRIPRAVNIKA NA PRIPRAVNIŠKEM MESTU

I. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

1. člen

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da se po tej pogodbi na delovno mesto _____ zaposluje pripravnik z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

2. člen

Stranki sklepata delovno razmerje za določen čas zaradi usposabljanja pripravnika za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, in sicer od dne nastopa dela _____ do _____.

V primeru upravičene odsotnosti z dela, ki bo daljša kot 20 delovnih dni, se pripravništvo za čas odsotnosti pripravnika podaljša.

V primeru, da pogodbeni stranki ugotovita, da se pripravnik uspešno usposablja za samostojno opravljanje dela, lahko pripravništvo skladno z 18. členom KP ustrezno skrajšata.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, določenim v prvem odstavku tega člena.

II. NASTOP IN ČAS DELA

3. člen

Pravnik bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko. Delovni čas je praviloma razporejen na _____ delovnih dni, delo pa bo opravljal predvidoma od _____ do _____ ure / po tedenskem razporedu delovnega časa.





Pripravnik bo delo nastopil dne_____.

Če brez opravičenih razlogov pripravnik dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je ta pogodba razveljavljena.

III. KRAJ OPRAVLJANJA DELA

4. člen

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča pripravnika z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Pripravnik bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti_____.

Delodajalec lahko pripravnika kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerokoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti pripravniku vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

IV. ODMORI in POČITKI

5. člen

Med dnevnim delovnim časom je pripravniku za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Pripravnik pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor pripravnik dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta všteje v delovni čas.

Pripravnik ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Pripravnik, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Pripravnik ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora pripravnik zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

V. LETNI DOPUST

6. člen

Pripravniku pripada letni dopust v skladu z Zakonom in kriterijih določenih v za delodajalca vsakokrat zavezujoči KP oziroma SA in drugih aktih delodajalca.





Pripravniku pripada sorazmerni del letnega dopusta glede na trajanje te pogodbe, določeno v 3. členu te pogodbe.

Pripravnik lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca, najkasneje do prenehanja veljavnosti te pogodbe.

Pripravnik ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.

VI. VARSTVO PRI DELU

7. člen

Delodajalec zagotavlja pripravniku pogoje za varnost in zdravje v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Pripravnik se zavezuje spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu.

VII. PLAČILO ZA DELO

8. člen

Delodajalec zagotavlja pripravniku plačilo za delo, ki je sestavljeno iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov za posebne pogoje dela in za delovno dobo.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, takoj da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Pripravnik prejema v času pripravništva 70% osnovne bruto plače, kar znaša _____ EUR.

Mesečna plača se izplača pripravniku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

VIII. DRUGI OSEBNI PREJEMKI

9. člen

Pripravnik je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP, oziroma SA in drugi akti delodajalca.

Pripravniku pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

IX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

10. člen

Pripravniku se nadomestijo stroški za prehrano med delom.





11. člen

Pripravniku se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela ter stroški, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

X. IZVAJANJE PRIPRAVNIŠTVA

12. člen

V času trajanja pripravništva zagotavlja delodajalec pripravniku usposabljanje za samostojno opravljanje dela. Pripravnik se usposablja po programu pripravništva, ki ga v skladu z zakonom, KP in SA določi mentor.

13. člen

Za mentorja je v skladu s predpisi določen _____(ime in priimek), ki opravlja delo na delovnem mestu_____. Razmerje med mentorjem in pripravnikom ter pravice in obveznosti mentorja so urejeni z zakonom, kolektivno pogodbo in drugimi predpisi.

14. člen

Ob zaključku pripravništva pripravnik opravlja strokovni izpit, kot to določa kolektivna pogodba in SA.

V primeru, da pripravnik ne opravi pripravniškega izpita, mu bo delodajalec v roku 8 dni od dneva opravljanja izpita zagotovil nov rok za opravljanje izpita.

XI. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI POGODBENIH STRANK

15. člen

Za pravice, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank, ki niso urejene s to pogodbo, se kot njen sestavni del uporabljajo določila zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi.

XII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

16. člen

Delovno razmerje preneha s potekom časa, določenega v 2. členu te pogodbe, pred potekom pogodbe pa v primerih, ki jih določa zakon.

Dolžina odpovednih rokov je določena z zakonom in kolektivno pogodbo.

XIII. KONČNE DOLOČBE

17. člen

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga spremembo oz. dopolnitev z aneksom te pogodbe ali sklenitev nove pogodbe.

18. člen

V primeru spora iz razmerij, ki jih ureja ta pogodba, bosta stranki spor skušali rešiti sporazumno, če to ne bo mogoče, pa je za rešitev spora pristojno krajevno pristojno delovno sodišče.





19. člen

Za vsa vprašanja iz delovnega razmerja, ki niso urejena s to pogodbo, se kot njen sestavni del uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oz. splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi.

20. člen

Ta pogodba je sklenjena v treh enakih izvodih, od katerih pripravnik prejme en, delodajalec pa dva izvoda.

V skladu z zakonom je bil pripravniku tri dni pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi izročen v pregled pisen predlog te pogodbe.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe seznanil pripravnika z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi obeh strank, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se ta pogodba sklepa.

21. člen

Pogodba o zaposlitvi začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.

Kraj _____, datum _____

Pripravnik:

Delodajalec:





2.6. Vzorec določbe v primeru poskusnega dela

Poskusno delo

Pogodbeni stranki soglašata, da bo delavec na poskusnem delu ---- mesecev. (ZDR-1 določa, da lahko poskusno delo traja največ 6 mesecev, Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije pa določa, da lahko v primeru pogodbe za določen čas, traja poskusno delo najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, vendar ne več kot 6 mesecev).

Poskusno delo iz prejšnjega odstavka tega člena se lahko v primeru začasne odsotnosti delavca nad sedem (7) delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec.

Poskusno delo delavca spremlja in ocenjuje ocenjevalec: _____. Pisno ugotovitev o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko ocenjevalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.

Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s sedem dnevni odpovedni rok.

2.7. Vzorec uvodne določbe v primeru sklepanja nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da je imel delavec z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar pogodbeni stranki zaradi spremenjenih okoliščin skladno z določilom 49. člena ZDR-1 (npr. enostranski predlog delavca za delo s krajšim delovnim časom) sklepata novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da se s sklenitvijo te pogodbe, razveljavi prej veljavna pogodba o zaposlitvi in da iz naslova prej veljavne pogodbe o zaposlitvi, ena proti drugi nimata nobenega zahtevka več.

OBVESTILO O LETNEM DOPUSTU

Naziv in sedež delodajalca

Spoštovana sodelavka / Spoštovani sodelavec

Ime in priimek delavca





ZADEVA: Obvestilo o letnem dopustu za leto _____

Na podlagi določil 159. člena ZDR-1 in nadaljnjih ter v povezavi z določbo 47. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije vas obveščam, da vam v letu _____ pripada _____ dni letnega dopusta.

Po določbi 47. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije vam skladno s kriteriji:

poleg minimalnega osnovnega letnega dopusta, ki glede na število delovnih dni v tednu za vas znaša (16/20/24 dni ustrezno navesti):

▪ minimalni osnovni letni dopust	dni
----------------------------------	-----

pripada še naslednje število dni letnega dopusta:

▪ starejši delavec	dni
▪ delavec z najmanj 60% telesno okvaro	dni
▪ delavec, ki neguje ali varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo	dni
▪ delavec invalid	dni
▪ delavec, ki je mlajši od 18 let	dni
▪ otrok do 15 let starosti	dni
▪ skupna delovna doba	dni
▪ nočni delavec	dni
▪ delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela	dni

SKUPAJ (stolpec 1 in 2)	dni
--------------------------------	------------

Letni dopust ste dolžni izrabiti v skladu s planom izrabe letnega dopusta, ki ga bo pripravil vaš nadrejeni delavec, upoštevaje pri tem potrebe delovnega procesa in vaše možnosti za počitek.

Do konca leta _____ ste dolžni izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, s tem da pričakujemo, da boste pretežni del letnega dopusta izrabili v tekočem koledarskem letu.

Letni dopust lahko izrabite v več delih, od tega pa mora en del trajati najmanj dva tedna skupaj.

Tri dni letnega dopusta imate pravico izrabiti na tisti dan, ki ga sami določite, vendar morate o tem obvestiti in pridobiti soglasje nadrejenega delavca najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Pred vsakim koriščenjem letnega dopusta ste dolžni predhodno pridobiti pisno soglasje vašega nadrejenega delavca. Koriščenje letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega vam lahko odpovemo pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

S spoštovanjem,

Datum: _____

DELODAJALEC





3. NAPOTITEV NA ČAKANJE NA DELO

Ime in priimek delavca:

Stalno bivališče:

Datum: _____

Napotitev na čakanje na delo doma

Obveščamo vas, da ste od dne _____ dalje napoteni na čakanje na delo doma iz razloga, ker vam iz poslovnega razloga začasno ne moremo zagotavljati dela.

Za čas čakanja na delo doma ste skladno z določilom 2. odstavka 138. člena ZDR-1 upravičeni do nadomestila plače v višini 80 % vaše povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti, nimate pa pravice do povrnitve stroškov prehrane in ne stroškov prevoza na delo in z dela.

V primeru potrebe delodajalca ste dolžni priti na delo _____ npr. naslednji dan po prejemu poziva/v roku, ki je določen v pozivu.

V času čakanja na delo ste se dolžni izobraževati. V primeru, da vas bo delodajalec napotil na izobraževanje, ste upravičeni do povračila stroškov v zvezi z delom.

Lepo pozdravljeni!

DELODAJALEC

Vročiti:

1 x delavec

1 x personalna mapa

4. SPORAZUM O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTIVI

Sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki ga na podlagi 81. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) sklepata:

Naziv delodajalca, sedež delodajalca, zakoniti zastopnik oziroma pooblaščen oseba
(v nadaljevanju: delodajalec)

in

Ime in priimek delavca, roj.: _____, stalno bivališče: _____
(v nadaljevanju: delavec)

I.

Podpisnika tega sporazuma uvodoma sporazumno ugotavljata:

- da sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za opravljanje del in nalog iz delokroga delovnega mesta _____, za nedoločen čas/določen čas s polnim delovnim časom/s krajšim delovnim časom od polnega,
- da zaradi spremenjenih okoliščin nimata več interesa po ohranitvi predmetne pogodbe o zaposlitvi.





II.

Upošteva je uvodne ugotovitve sta podpisnika sporazuma soglasna, da se pogodba o zaposlitvi, ki sta jo sklenila dne _____, razveljavi z dnem _____ (z besedo: _____).

Z dnem _____ delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu.

III.

Podpisnika sporazuma soglašata, da bo delavec opravil primopredajo poslov na način, ki ga določi neposredno nadrejeni delavec, in delodajalcu vrnil vsa sredstva, ki jih je pri svojem delu uporabljal.

IV.

Ob razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je delavec pri delodajalcu opravljal.

V.

Podpisnika sporazuma soglašata, da ima delavec na dan podpisa tega sporazuma --- dni neizrabljenega letnega dopusta za preteklo leto in _____ dni neizrabljenega rednega letnega dopusta, ki ga bo delavec izrabil od _____ do vključno _____, od tega dne dalje pa do prenehanja pogodbe o zaposlitvi dne _____ pa bo delavec na izrednem plačanem dopustu.

V času odsotnosti iz prvega stavka tega člena bo delavec prejemal 80% nadomestilo plače, ne pa tudi stroškov prehrane in prevoza na delo in z dela.

VI.

Delavec izjavlja, da ga je delodajalec poučil o tem, da mu po razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi na pristojnem Zavodu za zaposlovanje ne pripada pravica do denarnega nadomestila in tudi ne ostale pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

VII.

Z dnem uveljavitve tega sporazuma podpisnika drug proti drugemu nimata več nikakršnih medsebojnih terjatev in obveznosti, ki bi utegnile izvirati iz sklenjene in sporazumno razveljavljene pogodbe o zaposlitvi, razen obveznosti delodajalca, da delavcu izplača zadnjo plačo in regres/sorazmerni del regresa.

VIII.

Podpisnika sporazuma izjavljata, da odraža ta sporazum njuno pravo voljo ter, da ga podpisujeta brez napake volje (sile, grožnje ali zvižaje) in brez zmote, zato se ga odpovedujeta izpodbijati iz kateregakoli razloga.

IX.

Sporazum je sklenjen, ko ga podpišeta oba podpisnika.

Sestavljen je v dveh enakih izvodih, za vsakega podpisnika po en izvod.

_____, dne _____

DELAVEC

DELODAJALEC





5. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

5.1. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

5.1.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Individualni odpusti – postopek

V primeru, ko delodajalec iz poslovnega razloga odpoveduje pogodbo o zaposlitvi posameznemu delavcu ZDR- 1 predpisuje naslednji postopek:

- delodajalec mora na zahtevo delavca, o nameravani odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec, ali če ni član sindikata svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (1. odstavek 86. člena ZDR-1),
- če delavec zahteve ne poda oziroma če jo poda, pa po preteku šestih dni, v katerih lahko sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik poda mnenje glede nameravane odpovedi, mnenja ne poda, sledi vročitev odpovedi (če sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik mnenja ne poda v roku, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje, delodajalec pa lahko pogodbo o zaposlitvi odpove ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika),
- odpoved mora biti izražena v pisni obliki,
- odpoved se vroča praviloma osebno v prostorih delodajalca, kjer je delavec dolžan odpoved prevzeti - šteje se, da je vročitev opravljena, če delavec odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi - ali s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi, razen, če je delavec kasneje pisno sporočil drug naslov - šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

ZDR-1 ne določa več obveščanja delavca o nameravani odpovedi s pisnim obvestilom, ki sicer tudi po prejšnji ureditvi ni štelo za procesno predpostavko glede zakonitosti odpovedi, vendar, ker ima delavec možnost zahtevati, da se v postopek odpovedi vključi sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik, se obvestilo v praksi pri delodajalcu še vedno uporablja.

ZDR-1 ne določa več dolžnosti delodajalca, da preveri možnost ohranitve zaposlitve za ustrezno delo.

Zakon ne določa več 6 mesečnega absolutnega roka, v katerem mora delodajalec podati odpoved iz poslovnega razloga!

Kolektivni odpusti – postopek

V primeru, ko delodajalec iz poslovnega razloga odpoveduje pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kaj je večje število delavcev določa 98. člen ZDR-1), mora delodajalec izdelati program razreševanja presežnih delavcev, postopek odpovedi pa je naslednji:

- delodajalec mora o razlogih za odpoved večjemu številu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposleni delavcev, kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev obvestiti sindikate pri delodajalcu in kopijo obvestila posredovati Zavodu za zaposlovanje (1. in 3. odstavek 99. člena ZDR-1),
- po tem se mora z namenom, da se doseže sporazum, s sindikati posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in predlaganih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic odpovedi (oblikovanje finančnega sklada npr. dogovoriti dodatno izplačilo delavcem, ki so samohranilci, ali delavcem, kjer je že eden od staršev brezposeln, ipd.) (2. odstavek 99. člena ZDR-1),
- ko delodajalec obvesti sindikate in z njimi opravi skupno posvetovanje, mora o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev in o opravljenem posvetovanju obvestiti Zavod RS za zaposlovanje (100. člen ZDR-1),





- delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev (le-ta mora biti tudi finančno ovrednoten – npr. koliko bodo znašale odpravnine, koliko sredstev bo namenjenih finančnemu skladu) (101. člen ZDR-1),
- delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem po izteku 30 dni od obveščanja Zavoda za zaposlovanje po 100. členu ZDR-1.

Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev:

Pri določanju kriterijev se upošteva zlasti strokovna izobrazba, delovne izkušnje, delovna uspešnost, delovna doba, zdravstveno stanje, socialno stanje, da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki (102. člen ZDR-1). Kriteriji se lahko uporabijo po kumulativni metodi ali po metodi izločanja. V primeru, da imata dva delavca po uporabljenih kriterijih enako število točk, ima prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavec s slabšim socialnim položajem. Delodajalec mora najprej upoštevati merila iz kolektivnih pogodb, v soglasju s sindikati pa lahko izoblikuje tudi lastna merila za določitev presežnih delavcev.

Ime in priimek delavca

Stalno bivališče

Datum: _____

OBVESTILO O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOITVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Spoštovani,

obveščamo vas o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ iz poslovnega razloga, v skladu s 1. alinejo 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR -1).

(navesti razloge za prenehanje potreb po opravljanju dela pod pogoji iz sklenjene pogodbe, npr.: V okviru postopka racionalizacije poslovanja, ki je posledica zaostrenih ekonomskih razmer na trgu, ki so povzročile bistveno zmanjšano prodajo izdelkov vsakdanje rabe, je bila v okviru strategije družbe med številnimi kratkoročnimi in dolgoročnimi ukrepi za ohranitev poslovanja, sprejeta tudi odločitev o zapiranju nerentabilnih poslovnih enot. Ker je poslovanje enote _____ nerentabilno, je vodstvo družbe dne _____ sprejelo odločitev, da se enota _____ z dnem _____ zapre in se s tem dnem ukinejo vsa obstoječa delovna mesta znotraj ukinjene enote.)

Tako bo prenehala potreba po vašem delu pod pogoji, ki jih določa sklenjena pogodba o zaposlitvi in vam bo podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Obveščamo vas, da lahko v skladu z določilom 86. člena ZDR-1 od delodajalca zahtevate, da o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvesti sindikat, katerega član ste, v primeru, da niste član sindikata pa svet delavcev oziroma delavskega zaupnika, z namenom, da sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik poda svoje mnenje glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem vas naprošamo, da nam, svojo zahtevo pisno sporočite v roku treh delovnih dni od prejema tega obvestila. V zahtevi prosim navedite, član katerega sindikata ste.

Lepo pozdravljeni!

DELODAJALEC

Vročiti:

- 1 x delavcu,
- 1 x personalna mapa.





Ime in priimek delavca
Stalno bivališče
Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 1. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1),

odpovedujem iz poslovnih razlogov

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. ____ naslov____, in delodajalcem _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku odpovednega roka, t.j. po izteku _____ dni (minimalni odpovedni rok je določen v 94. členu ZDR-1 – dolžina odpovednega roka je odvisna od delovne dobe pri delodajalcu), ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (tako kot odpovedni rok je tudi višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določi pooblaščen delavec delodajalca.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden oziroma pravico do odsotnosti z dela zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden. Za čas odsotnosti z dela iz razlogov, navedenih v tem odstavku, ima delavec pravico do nadomestila plače.

O b r a z l o ž i t e v :

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____.

(navesti razloge za prenehanje potreb po delu pod pogoji iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi, npr: V okviru postopka racionalizacije poslovanja in s tem v zvezi kadrovske reorganizacije, ki je posledica zaostrenih ekonomskih razmer na trgu, je bila sprejeta odločitev, da se v gorenjski regiji, kjer je zaznaven upad poslovanja, zmanjša število delavcev na delovnem mestu, ki ga zaseda imenovani delavec, za enega delavca. Pri ugotavljanju, kateri izmed delavcev, ki zasedajo to delovno mesto, bo uvrščen med presežne delavce, so bili uporabljeni kriteriji, ki jih določa kolektivna pogodba delodajalca. Na podlagi teh kriterijev je bil med presežne delavce uvrščen imenovani delavec.)





Glede na navedeno je postalo delo delavca pod pogoji iz njegove pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu trajno nepotrebno, zato mu jo delodajalec odpoveduje.

Ker je delavec pri delodajalcu dosegel _____ let in _____ mesecev delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določili 94. člena ZDR-1 _____ dni. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevu, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Imenovani delavec ima pravico do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden, pri čemer mu za čas odsotnosti z dela zaradi pravkar navedenega razloga pripada tudi pravica do nadomestila plače v višini osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1. Obenem pa ima imenovani delavec pravico do odsotnosti z dela tudi zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden, pri čemer ima za čas odsotnosti z dela iz tega razloga pravico do nadomestila plače v višini 70 odstotkov (%) osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1.

Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonnost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglašiti pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zavoljo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.

DELODAJALEC

5.1.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

Če delodajalec odpoveduje delavcu pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je postopek naslednji:

- pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanim razlogom nesposobnosti - tu zakon več ne določa vsebine vabila in osebne vročitve, bistveno je, da delodajalec delavca pisno (lahko na elektronski naslov delavca, ki ga





zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec) seznanjeni z očitanim razlogom nesposobnosti – torej ugotovitvijo, da delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno),

- delodajalec mora delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni (pri zagovoru pa lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba),
- zapisati zapisnik zagovora,
- na zahtevo delavca mora delodajalec o nameravani odpovedi iz razloga nesposobnosti obvestiti sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije v 14. odstavku 18. člena določa tudi neuspešno opravljen pripravniški izpit v ponovnem roku.

Delodajalec mora redno odpoved iz razloga nesposobnosti podati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Ime in priimek delavca

Stalno bivališče

Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 2. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1),

odpovedujem iz razloga nesposobnosti

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. _____, naslov _____, in delodajalcem _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku odpovednega roka, t.j. po izteku _____ dni (*minimalni odpovedni rok je določen v 94. členu ZDR-1 – dolžina odpovednega roka je odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*), ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (*tako kot odpovedni rok je tudi višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določijo pooblaščen delavec delodajalca.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden oziroma pravico do odsotnosti z dela zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden. Za čas odsotnosti z dela iz razlogov, navedenih v tem odstavku, ima delavec pravico do nadomestila plače.





Obrazložitev:

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____.

(navesti razloge za nesposobnost, npr.: nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov: V obdobju od _____ do _____ (obdobje npr. 30 dni) je delodajalec spremljal delo delavca in preverjal, ali dosega pričakovane rezultate dela in ali delo opravlja pravočasno, strokovno ter kvalitetno. Na podlagi listinske dokumentacije o delavčevem delu v ocenjevanem obdobju ter izpovedbe njegovega nadrejenega delavca je delodajalec ugotovil, da delavec v tem obdobju ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov (kot so jih v povprečju dosegli ostali delavci), saj ni opravil vsega dela, ki mu je bilo naloženo, delo je opravljal površno in ne v rokih.)

ALI

(navesti razlog za nesposobnost, npr.: neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, predpisanih z zakonom: Delavec ne izpolnjuje pogojev, ki bi ji moral po zakonu izpolnjevati za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ker je po oceni pooblaščenega zdravnika z dne _____ trajno nezmožen za delo iz razloga _____)

ALI

(navesti razloge za nesposobnost, npr.: neuspešno opravljen pripravniški izpit v ponovnem roku: Delavec je sklenil navedeno pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik v skladu z določilom 18. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Delavec je ob izteku pripravniške dobe, ki je bila glede na stopnjo izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, določena v trajanju _____ mesecev, dne _____ opravljal pripravniški izpit. Ker pripravniškega izpita ni opravil, je pripravniški izpit opravljal v ponovnem roku. Ponovni rok za pripravniški izpit je bil določen za dne ---. Delavec pripravniškega izpita tudi v ponovnem roku ni opravil.

Delodajalec je delavca povabil na zagovor. Delavec se je zagovora udeležil. Delodajalec je delavca na zagovoru seznanil z razlogom za odpoved. Delavec je na zagovoru povedal: *(navesti povzetek iz zagovora).*

Glede na navedeno je odpoved utemeljena.

Ker je delavec pri delodajalcu dosegel _____ let in _____ mesecev delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določili 94. člena ZDR-1---- dni. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevu, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Delavec ima pravico do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden, pri čemer mu za čas odsotnosti z dela zaradi pravkar navedenega razloga pripada tudi pravica do nadomestila plače v višini osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1. Obenem pa ima imenovani delavec pravico do odsotnosti z dela tudi zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden, pri čemer ima za čas odsotnosti z dela iz tega razloga pravico do nadomestila plače v višini 70 odstotkov (%) osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1.





Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglositi pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zavoljo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.

DELODAJALEC

5.1.3. Zakonsko sporočanje podatkov s strani delodajalca – obveščanje o delavcih v odpovednem roku

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora na podlagi novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ob začetku teka odpovednega roka obvestiti Zavod za zaposlovanje. Obvestilo posreduje z uporabo spletne storitve (eDOR).

V kolikor ste delavcu vročili redno odpoved pogodbe iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, želeli pa bi uveljavljati nadomestilo stroška delavčeve bruto plače, za dneve, ko je skladno z določilom 1. odstavka 97. člena ZDR-1 upravičen do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, to sporočite Zavodu za zaposlovanje z uporabo spletne storitve, ki jo zagotavlja Zavod in se imenuje eDOR.

To lahko storite preko spletne storitve eDOR, ki jo najdete na spletni strani Zavoda za zaposlovanje v rubriki eStoritve za delodajalce.

Spletna storitev eDOR vam omogoča:

- obveščanje Zavoda o delavcih v odpovednem roku,
- sporočanje podatkov o višini nadomestila stroškov bruto plače, ki ste jo izplačali delavcu za dneve njegove odsotnosti z dela v času odpovednega roka z namenom iskanja nove zaposlitve.

5.1.4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, v primerih ko delavec krši obveznosti iz delovnoppravnega razmerja, kršitev pa predstavlja utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kršitev delovnoppravnih obveznosti je vsako ravnanje ali opustitev ali dopustitev, ki je v





nasprotju z delovnopravnimi akti. Obveznost, ki je kršena, izhaja bodisi iz pogodbe o zaposlitvi, internega akta delodajalca ali zakona. Pri tem gre poudariti, da mora kršitev dosegati ustrezno stopnjo teže, ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja. Kršitev mora izražati tako visoko stopnjo problematičnosti izpolnjevanja obveznosti delavca, da delodajalec utemeljeno meni, da z delavcem ne more več nadaljevati pogodbenega odnosa.

Opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

Za začetek postopka pri redni odpovedi iz krivdnega razloga je obvezen predpogoj opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Z opozorilom mora biti delavcu kršitev pojasnjena, konkretno opisana, z vsemi relevantnimi in konkretnimi ter natančnimi podatki ter podlago, na kateri delodajalec kršitev ugotavlja za kršitev katerih pravnih aktov gre. Vključeno pa mora biti tudi opozorilo, da bo ob ponovni istovrstni ali podobni kršitvi delodajalec lahko pričel postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

VZOREC OPOZORILA PRED REDNO ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

Datum:

Delavec:

Na podlagi 1. odstavka 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list. RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) vas

OPOZARJAM

(opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe v primeru ponovne kršitve)

da ste dne__ kršili svoje zakonske in pogodbene dolžnosti iz delovnega razmerja, s svojim ravnanjem pa škodite poslovnim interesom delodajalca.

Ugotovili smo, da ste dne_____ opustili dolžnost/storili/kršili obveznost____ s tem, da ste_____/konkretno opišite kršitev/_____.

Vaše ravnanje pomeni kršitev ____člena ____/navedite splošni akt delodajalca/____, ____člena vaše pogodbe o zaposlitvi z dne_____ (v nadaljevanju: pogodba o zaposlitvi) ter 33., 34. in ____/navedite morebitno dodatno določbo, ki je bila kršena/____ člena ZDR-1.

Navedeno dejanje pomeni kršitev ZDR-1 ter vaše Pogodbe o zaposlitvi in je pravna podlaga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in prenehanje delovnega razmerja.

Opozarjam vas, da je vaša kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 89. čl. ZDR-1. V kolikor bo vaše ravnanje ponovljeno v enaki ali podobni obliki, ali bo pogodba o zaposlitvi, zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt ponovno kršen, vam bomo redno odpovedali pogodbo o vaši zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Vljudno pozdravljeni!

Delodajalec:

IZPOLNI DELAVEC:

Potrjujem prejem: _____/ime in priimek/_____

Datum: _____

Podpis: _____





Ponavljjanje istovrstne ali podobne kršitve delodajalcu omogoča začetek postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je pomemben pogoj tudi časovna komponenta, v kateri delavec ponovno krši svojo obveznost. Skladno z 19. členom KPDS je ta časovni interval dolg 15 mesecev. Če delavec v roku 15 mesecev ne ponovi enake ali podobne kršitev, kot je bila tista, zaradi katere je prejel opozorilo, delodajalec ne more pričeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zakon postavlja objektivni in subjektivni rok za izdajo opozorila delavcu. KPDS se do tega vprašanja, razen kot omenjeno v prejšnjem oddelku, ne opredeljuje. Delodajalec lahko v primeru, da ugotovi kršitev s strani delavca v roku 60 dni od dneva ugotovitve, vroči opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (subjektivni rok). Izdaja opozorila je mogoča upoštevaje subjektivni rok, vendar ne kasneje kot v roku šestih mesecev od dneva kršitve (objektivni rok).

Obdolžitev in vabilo na zagovor

V primeru, da delavec ponovi enako ali podobno kršitev, delodajalec lahko prične postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Postopek se začne z obdolžitvijo, ki mora vsebovati podroben opis kršitve obveznosti z navedbo določb, ki so bile s storitvijo ali opustitvijo delavca kršene. Obdolžitev je očitke delavcu, da je kršil določeno delovnopravno obveznost s seznanitvijo, da se zoper njega na podlagi te kršitve pričinja postopek odpovedi pogodbe. Delavec ima pravico, da se do navedenih očitkov opredeli, zato ima pravico do zagovora. Hkrati z obdolžitvijo se delavcu tako vroči tudi vabilo na zagovor. Po vročitvi obdolžitve in vabila na zagovor pa je treba delavcu zagotoviti še dodatne tri delovne dni za pripravo na zagovor. Obdolžitev in vabilo na zagovor sta lahko zajeta v enem dokumentu. Navedeni dokument se delavcu vroča primarno osebno na delovnem mestu. V primeru, da delavec odkloni podpis vročitve, se mu pusti en izvod na delovnem mestu, pri čemer je priporočljivo, da se na dokument navede, da mu je bil le-ta vročen, vendar je delavec zavrnil podpis vročitve. V teh situacijah je primerno, da si vročevalec na delovnem mestu zagotovi pričo. Zaradi varstva osebnih podatkov, naj bo to delavčev nadrejeni delavec oziroma oseba, ki je pooblaščen za seznanitev s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (kadrovska, pravna služba..).

Vročitev na delovnem mestu ni edina možnost. Delodajalec lahko obdolžitev ter vabilo na zagovor vroča tudi po pooblaščenem vročevalcu osebno na domu, kot tudi priporočeno s povratnico. Pri slednjem gre opozoriti na rok za izvedbo postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ta rok znaša 60 dni od dneva kršitve (subjektivni rok) oz. od dneva ugotovitve kršitve, vendar najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (objektivni rok). Izjemo predstavlja kršitev, ki ima znake kaznivega dejanja. V tem primeru je odpoved pogodbe o zaposlitvi mogoče v roku 60 dni od dneva, ko je delodajalec za kršitev izvedel ter ves čas dokler je možen kazenski pregon za kaznivo dejanje, katerega znake vsebuje delavčeva kršitev.

V primeru da delodajalec vroča pisanje prek priporočene pošte s povratnico, mora upoštevati morebitno delavčevo neodzivnost pri prevzemu pisanja. Po ZPP lahko delavec pisanje prevzame na pošti v roku 15 dni od dneva prvega poskusa vročitve. V primeru, da delavec ne prevzame pisanja, se po ZDR-1 šteje za vročeno 8 dni od prvega poskusa vročitve. Od tega dne dalje mora delodajalec upoštevati še zakonsko zahtevo treh delovnih dni, do katerih ima delavec pravico zaradi priprave na zagovor. Iz navedenih razlogov je treba datum zagovora natančno predvideti, previdno določiti in upoštevati datum izteka roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi.





VZOREC OBDOLEŽITVE IN VABILO NA ZAGOVOR

Datum:
Delavec:

Na podlagi 2. odstavka 85. člena v povezavi z določbami v 3. alineji 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) pošiljamo

OBDOLEŽITEV IN VABILO NA ZAGOVOR pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ (v nadaljevanju: pogodba o zaposlitvi) na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____ zaradi:

kršenja pogodbenih obveznosti, kot je opisano v nadaljevanju.

I. Ugotovili smo, da ste dne _____ storili/ opustili obveznost, tako da ste ___/natančno opredelite kršitev/_____

Vaše ravnanje pomeni kršitev _____člena _____/splošnega akta delodajalca/_____, _____člena pogodbe o zaposlitvi in 33., 34. ter _____ člena ZDR-1.

Za navedene kršitve vam je bilo dne _____, v skladu s 1. odst. 85. člena ZDR-1 izdano pisno opozorilo.

II. Ugotovili smo, da ste dne _____ ponovno kršili obveznost iz delovnega razmerja, in sicer ste.....

Vaše ravnanje pomeni kršitev _____člena/splošnega akta/....., _____člena vaše pogodbe o zaposlitvi ter 33., 34. in _____ člena ZDR-1.

Vaše ponavljajoče se ravnanje kot je neuspešno opravljanje testnih nakupov, predstavlja hujše kršitve 33., 34. in _____ člena ZDR-1 ter _____ člena vaše pogodbe o zaposlitvi, kar je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov po 3. alineji 1. odstavka 89. člena ZDR-1.

Hkrati vas obveščamo, da nam čim prej sporočite ali želite, da na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR-1, o nameravani redni odpovedi pisno obvestimo sindikat, katerega član ste, z namenom, da se ta vključi v postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Ker imate pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora, vas vabim, da dne _____ ob _____ uri v prostorih uprave delodajalca na naslovu _____, podate zagovor v zvezi z okoliščinami vašega ravnanja.

Če se vabilu ne odzovete iz neutemeljenih razlogov, bomo ukrepali v skladu z zdaj ugotovljenim dejanskim stanjem.

Delodajalec:

Vročeno osebno delavcu na delovnem mestu:

IZPOLNI DELAVEC:

Potrjujem prejem:

Datum:

Podpis:





Prepoved opravljanja dela

V primeru, da je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi uveden zaradi delavčeve kršitve, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec od uvedbe postopka dalje za ves čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela mu delodajalec lahko izplačuje nadomestilo plače v višini polovice delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. V primeru, da delodajalec v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne ugotovi delavčeve odgovornosti za kršitev in mu pogodbe o zaposlitvi tako ne odpove, je delavec upravičen do povračila razlike do polnega nadomestila plače, ki mu pripada skladno s pogodbo o zaposlitvi.

VZOREC PREPOVEDI OPRAVLJANJA DELA

Datum: _____

Na podlagi 4. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) se

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne ___ na delovnem mestu ___ v organizacijski enoti _____

PREPOVE OPRAVLJATI DELO

Prepoved opravljanja dela traja do konca postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

V času prepovedi opravljanja dela pripada delavcu nadomestilo plače v višini polovice povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejel v zadnjih 3 mesecih dela.

Obrazložitev:

Delavcu je vročena obdolžitev in vabilo na zagovor pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi suma kršitve pogodbenih in drugih obveznostih iz delovnega razmerja, ki imajo znake kaznivega dejanja ___/navedite kaznivo dejanje/___po___členu Kazenskega zakonika.

Glede na razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, bi bila delavčeva prisotnost na delu moteča, obstaja pa resna nevarnost, da bi delavec ponavljal kršitve, njegova prisotnost pa bi tudi onemogočala normalno delo v družbi. Prav tako je bistveno omajano zaupanje in je porušen zaupen odnos med delavcem in delodajalcem v toliko, da delodajalec ne more poveriti opravljanja delovnih nalog v času trajanja postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec:

Delavcu vročeno osebno na delovnem mestu.

IZPOLNI DELAVEC:

Potrjujem prejem:

Datum:

Podpis:





Obvestilo in vključitev sindikata

Če delavec zahteva, da se obvesti sindikat, je delodajalec dolžan v najkrajšem možnem času ter brez zavlačevanja pisno obvestiti sindikat, katerega član je bil delavec ob uvedbi postopka redne ali izredne odpovedi. V primeru, da delavec ni član sindikata, je skladno s 86. členom ZDR-1 delodajalec dolžan obvestiti svet delavcev ali delavskega zaupnika. Po ZDR-1 ima sindikat pravico podati mnenje glede postopka odpovedi v roku šestih dni (in ne več v roku osmih dni) od dne prejema obvestila. Delavec lahko zahteva vključitev sindikata kadarkoli v času postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato lahko pride do situacije, ko se rok za vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi izteče prej kot rok za podajo mnenja sindikata. V tem primeru ima delodajalec pravico vročiti odpoved pogodbe o zaposlitvi ob izteku roka za podajo odpovedi tudi, če se rok za podajo mnenja sindikata še ni iztekel in delodajalec le-tega še ni dobil. V primeru, da sindikat poda mnenje glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ga je delodajalec dolžan preučiti, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa se v obrazložitvi odpovedi opredeliti tudi do stališča sindikata.

Zagovor

Zagovora se delavec lahko udeleži s pooblaščen osebo oziroma predstavnikom sindikata ali sveta delavcev, na zagovoru pa je priporočljivo, da se piše zapisnik. Ne zakon ne KPDTs ne določata obveznosti sestave zapisnika niti njegove vsebine. Iz dokaznih razlogov v morebitnem kasnejšem sodnem postopku pa je priporočljivo, da se zapisnik piše in vanj vpiše vse pomembne izjave ter predložene ali izvedene dokaze, ki lahko vplivajo na odločitev delodajalca glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavcu je treba omogočiti, da se izjasni o vseh okoliščinah kršitve ter predstavi vsa dejstva in dokaze, ki so relevantne kot podpora njegovih trditev. Delavec se prav tako lahko pisno zagovarja, s tem da poda le pisni zagovor. Delodajalec ga je dolžan sprejeti, saj ZDR-1 ne določa vsebine ter oblike niti postopka zagovora.

ZDR-1 v drugem odstavku 85. člena določa, da delodajalec ni dolžan delavcu zagotoviti zagovora v primeru, da obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu zagovor omogoči. Zakon ne govori o tem, kakšne okoliščine bi lahko bile, da od delodajalca ne bi bilo utemeljeno pričakovati zagotovitev zagovora, zato je potrebno natančno presojati vsak konkreten primer posebej. Med take okoliščine vsekakor sodi primer, ko se delavec odzove na vabilo na zagovor s prošnjo po prestavitvi zagovora, vendar pa za prestavitev ne predloži nobenih dokazil o utemeljeni odsotnosti oziroma ne poda utemeljenega razloga za prestavitev zagovora. V interesu delodajalca mora biti, da delavcu omogoči - če je le možno - primeren termin zagovora. Vendar pa v primeru, ko bi prestavitev zagovora ogrozila rok za podajo odločitve glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (oziroma rok vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi), od delodajalca ni utemeljeno pričakovati, da bo delavcu še lahko zagotovil zagovor pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V takem primeru mora biti razlog zakaj zagovor ni bil omogočen v obrazložitvi zagovora tudi natančno obrazložen ter utemeljen. Ne glede na navedeno, je treba izhajati iz določbe, da je obveznost delodajalca zagotoviti zagovor delavcu ena temeljnih obveznosti v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter jo je treba tako tudi izpolnjevati. Opustitev te obveznosti pa obravnavati izključno kot izjemo v zares skrajnih primerih ter izjemnih okoliščinah, ko je opustitev obveznosti zagotovitev zagovora upravičena.

Po predstavitvi vseh dejstev je priporočljivo, da delodajalec preveri še naknadno s strani delavca izpostavljena dejstva ter pretehta morebitne nove dokaze ter šele nato sprejme odločitev glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Ko delodajalec izpolni vse pogoje postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter ob zaključku ugotovi, da je delavec odgovoren za očitano kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kršitev pa je utemeljena in taka, da onemogoča nadaljnje sodelovanje med delavcem in delodajalcem, lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je sestavljena iz uvoda, izreka, obrazložitve ter pravnega pouka. V uvodu delodajalec navede svoj naziv, na kak način odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (vrsta odpovedi) ter zakonsko podlago za odpoved. V izreku navede, kateremu delavcu pogodbo odpoveduje (z osebni podatki), katero pogodbo o zaposlitvi (datum sklenitve, delovno mesto...), razlog za odpoved pogodbe





(jedrnat), odpovedni rok, do katerega je delavec upravičen ter morebitne dodatne obveznosti in pravice, pomembne ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V obrazložitvi je pomembno, da se delodajalec opredeli tako do kršitev, glede katerih je delavcu pred postopkom odpovedi izdal opozorilo, temeljna teža obrazložitve odpovedi pa mora temeljiti na kršitvi, zaradi katere delodajalec odpoveduje pogodbo. V obrazložitvi ponovno opredeli obdolžitev kot je bila delavcu očitana pred zagovorom, kdaj je bila delavcu vročena ter kako se je delavec glede očitane kršitve zagovarjal. Nato je treba pretehtati vse dokaze, s katerimi delodajalec razpolaga in na podlagi katerih je ugotovil kršitev ter pretehtati vse dokaze in trditve, ki jih je predložil oziroma navedel delavec na zagovoru. Bistveno je, da je kršitev utemeljena in da delodajalec dovolj transparentno, dosledno in natančno opredeli kršitev s podporo in sklicevanjem na vse dokaze, s katerimi razpolaga ter da se opredeli do vseh delavčevih navedb ter dokazov, ki jih je predlagal ter predložil delavec. V pravnem pouku delodajalec delavca pouči o pravicah iz naslova brezposelnosti, o pravicah prijave v evidenco iskalcev zaposlitve ter o pravici do sodnega varstva.

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ KRIVDNIH RAZLOGOV

Datum:

Delavec:

Na podlagi 82. člena in 3. alineje 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) podajam

REDNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI z dne _____ IZ KRIVDNIH RAZLOGOV

delavki _____, rojeni _____, s stalnim prebivališčem na naslovu _____, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____,

zaradi kršenja pogodbenih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog).

Delavki preneha delovno razmerje s potekom _____ - dnevnega odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan po vročitvi te odpovedi.

Obrazložitev:

PRAVNI POUK:

Delavka se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavka nima pravice do odpravnine po 108. členu ZDR-1 ter drugih pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavka lahko v roku 30 dni od dneva vročitve te odpovedi zahteva ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delodajalec:

Vročiti:

- delavki osebno s podpisom prejema
- spis delavke





Odpovedni rok

Skladno z _____ členom ZDR-1, je delavec pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ne glede na določbe pogodbe o zaposlitvi, upravičen do 15-dnevnega odpovednega roka, ki prične teči naslednji dan po vročitvi.

5.1.5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti

V četrsti alineji prvega odstavka 89. člena ZDR-1 je kot razlog za redno odpoved določena nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Dva bistvena zakona, ki ju je treba poleg ZDR-1 upoštevati glede postopka odpovedi iz razloga invalidnosti sta Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. list RS, št. 96/12, s spremembami; v nadaljevanju ZPIZ-2) in Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. list RS, št. 16/07, s spremembami; v nadaljevanju ZZRZI). Ko postane odločba Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ), s katero je ugotovljena invalidnost delavca z vsemi morebitnimi omejitvami, pravnomočna, je delodajalec dolžan ponuditi delavcu v sklenitev pogodbo o zaposlitvi z delovnim mestom, ki je prilagojeno omejitvam odločbe ZPIZ. Če delodajalec ne razpolaga s prostim delovnim mestom, katerega dela in naloge bi ustrezale omejitvam delovnih sposobnosti delavca, lahko delodajalec prične postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti je razen določb, ki jih je treba upoštevati po ZPIZ-2 ter ZZRZI, smiselno enak postopku odpovedi iz poslovnega razloga.

Ponudba za sklenitev sporazuma z drugim delodajalcem

Delodajalec, ki delavcu invalidu ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta z omejitvami odločbe ZPIZ, mora z namenom, da skuša zagotoviti nadaljnje delo delavca invalida, na invalidska podjetja poslati povpraševanje po potrebi delavca invalida z omejitvami, kot izhajajo iz pravnomočne ZPIZ odločbe. ZDR-1 sicer ne napotuje na to obveznost, izhaja pa ta dolžnost iz 1. odstavka 40. člena ZZRZI.

VZOREC PONUDBE ZA SKLENITEV SPORAZUMA Z DRUGIM DELODAJALCEM

Družba:

Ljubljana, dne _____

Zadeva: Ponudba za sklenitev sporazuma z drugim delodajalcem

Spoštovani,

na podlagi 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov vam pošiljamo ponudbo, na podlagi katere bi zaposlili invalida ____ kategorije, ki je sicer naš delavec in je po izobrazbi _____.

Delavec je bil razvrščen v ____ kategorijo invalidnosti prav tako pa mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami____/vpišite delovne omejitve/____. Kot delodajalec mu takega delovnega mesta ne moremo ponuditi, želimo pa mu zagotoviti nadaljevanje zaposlitve, ker želimo izkazati dolžno skrbnost in raziskati vse možnosti, ki bi pripomogle k temu, da bi ohranil zaposlitev. V nasprotnem primeru mu bomo žal prisiljeni odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Zato se na vas obračamo s predlogom ali ste morda pripravljeni skleniti pogodbo o zaposlitvi oziroma ali sploh iščete nov kader.





V kolikor ste kakorkoli zainteresirani za naš predlog, nas, prosimo, obvestite o tem v najkrajšem možnem času, da vam lahko posredujemo dodatne informacije in morebiti sklenemo sporazum o ponudbi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu pri vas. V kolikor vašega odgovora na prejmemo v roku 15 dni, bomo smatrali, da vas naš predlog ne zanima. Za morebitne dodatne informacije smo dosegljivi na _____.

S spoštovanjem,

Delodajalec:

Obvestilo delavcu

V primeru, da delodajalec delavcu invalidu ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta niti sam niti prek drugega invalidskega podjetja, delavca pisno obvesti o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

VZOREC OBVESTILA O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

OBVESTILO O NAMERAVANI REDNI ODPOVEDI IZ RAZLOGA NEZMOŽNOSTI ZA OPRAVLJANJE DELA POD POGOJI IZ POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI INVALIDNOSTI v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov

Na podlagi četrte alineje 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1)

obveščam

delavca _____, rojenega _____, s stalnim prebivališčem _____, o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, v skladu s četrto alinejo 1. odstavka 89. člena ZDR-1.

Dne _____ je delodajalec prejel odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ) številka _____, s katero je bil delavec razvrščen v _____ kategorijo invalidnosti in mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto, to je delo, ki je _____/vpišite delovne omejitve/_____. Delodajalec nima na voljo nobenega ustreznega delovnega mesta, ki bi ustrezalo omejitvam, ki so delavcu priznane, na podlagi omenjene odločbe ZPIZ-a. Delodajalec je namreč preveril ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oz. prekvalificirati za drugo delo, vendar delodajalec v okviru svojih delovni mest, glede na omejitve, ki jih delavec ima, ni našel nobenega drugega ustreznega delovnega mesta za delavca.

Delodajalec je v skladu s 1. odstavkom 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) preveril, ali je možno delavca zaposliti pri drugem delodajalcu, vendar do danes odgovora s strani drugih delodajalcev, zlasti invalidskih podjetij še ni prejel. Če ta možnost obstaja, bo delodajalec delavcu ponudil sklenitev nove pogodbe.

Hkrati delodajalec delavca obvešča, da naj mu čim prej sporoči ali želi, da, na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR-1, delodajalec o nameravani redni odpovedi pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, z namenom, da se ta vključi v postopek pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

V Ljubljani, dne _____

Delodajalec:





Komisija za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Dokumentacijo, v katero so vključeni sistemizacija delovnih mest, izjava o varnosti in ocena tveganja, pogodba o zaposlitvi, dokumentacija, ki se nanaša na omejene delovne sposobnosti delavca (odločbe ZPIZ), dokazila o povpraševanju pri drugih delodajalcih ter ostala morebitna dokazila, iz katerih je razvidno, da delodajalec ne razpolaga z ustreznim prostim delovnim mestom, je delodajalec dolžan poslati na Komisijo za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti skupaj s predlogom, da komisija ugotovi utemeljenost odpovednega razloga.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

V primeru, da Komisija za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotovi, da je podlaga za odpoved pogodbe iz razloga invalidnosti utemeljena, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem gre opozoriti, da zgolj pozitivno mnenje Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi še ne zadošča za odpoved pogodbe o zaposlitvi, temveč mora delodajalec razloge za odpoved v obrazložitvi tudi ustrezno utemeljiti.

Rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni več omejen na 6 mesecev od prejema mnenja Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga), vendar pa bo moral delodajalec kljub temu v obrazložitvi ustrezno utemeljiti, če bo odpoved podal z daljšim časovnim zamikom po prejemu navedenega mnenja.

Odpravnina

Skladno s 108. členom ZDR-1 ter v povezavi s 4. odstavkom 79. člena KPPTS je delodajalec dolžan delovnemu invalidu v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi izplačati tudi odpravnino. Skladno s 5. odstavkom 79. člena KPPTS mora biti odpravnina izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila. Odpravnina se izplača v višini določeni v 108. členu ZDR-a, vendar pa skladno s 4. odstavkom 79. člena KPPTS lahko presega 10 - kratnik osnove, določene z ZDR-1 in sicer do 20 - kratnika osnove določene z ZDR-1.

Odpovedni rok

Skladno s 94. členom ZDR-1 je v primeru redne odpovedi s strani delodajalca iz poslovnega razloga (ki se upošteva pri odpovedi iz razloga invalidnosti) odpovedni rok:

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

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

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

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA INVALIDNOSTI

Datum: _____

Na podlagi določila 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določilom 4. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1 izdajam





ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI NEZMOŽNOSTI ZA OPRAVLJANJE DELA POD POGOJI IZ POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI INVALIDNOSTI

sklenjeno dne ____ med delavcem _____, roj._____, s stalnim bivališčem na naslovu _____ in delodajalcem _____, za delovno mesto _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku ____ - dnevnega odpovednega roka, ki prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do izrabe pripadajočega sorazmernega dela letnega dopusta za leto _____.

Imenovani delavec ima ob izteku odpovednega roka pravico do odpravnine v višini ____ /ustrezno izpolnite/ ____ osnove po 108. členu ZDR-1 za vsako izpolnjeno leto dela pri delodajalcu.

Obrazložitev:

Imenovani delavec je pri delodajalcu zaposlen od dne _____ dalje. Pogodbo o zaposlitvi, ki mu jo delodajalec odpoveduje, sta stranki sklenili dne____, delavec pa je pričel z delom na podlagi te pogodbe dne _____.

Dne ____ je delodajalec prejel odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ), številka____, s katero je bil delavec razvrščen v ____ kategorijo invalidnosti in mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto, to je delo, ki je ____/vpišite omejitve/____. Na navedeno odločbo je bila vložena pritožba. V pritožbenem postopku je delodajalec dne____ prejel novo odločbo št.____z dne ____, s katero je bilo odločeno, da se pritožba zavrne.

Navedena odločba je postala dokončna in s tem izvršljiva dne____. Delodajalec nima na voljo nobenega ustreznega delovnega mesta, ki bi ustrezalo omejitvam, ki so delavcu priznane, na podlagi omenjene odločbe ZPIZ-a. Delodajalec je namreč preveril ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oz. prekvalificirati za drugo delo, vendar delodajalec v okviru svojih delovnih mest, glede na omejitve, ki jih delavec ima, ni našel nobenega drugega ustreznega delovnega mesta za delavca. Pri tem se je delodajalec trudil poiskati ustrezno delovno mesto, ki zdravstvenega stanja delavca ne bi poslabšalo, vendar tega v poslovalnicah delodajalca ni.

Delodajalec je v skladu s 1. odstavkom 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/07, s spremembami; v nadaljevanju ZZRZI) preveril, ali je možno delavca zaposliti pri drugem delodajalcu, ker je želel izkazati dolžno skrbnost ter raziskati vse možnosti, da bi delavec ohranil zaposlitev, vendar so bili odgovori, ki jih je prejel s strani drugih delodajalcev, negativni.

Delodajalec je nato na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vložil predlog za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi po 6. odstavku 40. člena ZZRZI ter po 103. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 109/06, s spremembami; v nadaljevanju ZPIZ-1) v zvezi z 3. odstavkom 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, s spremembami; v nadaljevanju ZPIZ-2), ker je menil, da delovnemu invalidu, ki zaradi ugotovljene invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, ni mogel ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z zahtevami odločbe ZPIZ.

Delodajalec je dne ____s strani Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti po preučitvi predloga s priloženo delovno





dokumentacijo prejel mnenje, da delodajalec delavcu, delovnemu invalidu, ki zaradi invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi in da s tem obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. odstavku 102. člena ZPIZ-1 in 40. členu ZZRZI.

Glede na navedeno na podlagi 1. odstavka 102. člena ZPIZ-1 in 40. člena ZZRZI delodajalec delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Delavcu bo po izteku odpovednega roka delovno razmerje pri delodajalcu dokončno prenehalo.

Po 1. odstavku 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, s spremembami; v nadaljevanju ZPIZ-2) se določbe 101., 102., 103. in 104. člena ZPIZ-1 uporabljajo do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Upošteva dejstvo, da je delavec dne ____ pri delodajalcu dopolnil ____ let delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določilom 3. odst. 94 člena ZDR-1 ____ dni, ki prične teči prvi naslednji dan po vročitvi te odpovedi.

Ob izteku odpovednega roka pripada delavcu v skladu z določilom 108. člena ZDR-1, ter upošteva delavčeve osebne prejemke v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, odpravnina. To odpravnino bo delodajalec izplačal delavcu najkasneje ob prenehanju delovnega razmerja.

Pravni pouk:

Delavec ima pravico v roku 30 dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na delovno in socialno sodišče v Ljubljani z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavec se ima pravico v roku 30 dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglašiti pri pristojnem Zavodu RS za zaposlovanje.

Delodajalec:

Vročiti:

- delavcu osebno s podpisom prejema
- osebna mapa delavca

5.1.6. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela

Novi Zakon o delovnih razmerjih je kot dodaten razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi določil razlog neuspešno opravljenega poskusnega dela. Za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, ZDR-1 ni določil posebnega postopka, tako podajamo predlog postopka:

- delodajalec mora na začetku poskusnega dela določiti v pogodbi o zaposlitvi ocenjevalca poskusnega dela in delavcu naložiti dela in naloge iz opisa delovnega mesta, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,





- ocenjevalec spremlja delo delavca na ocenjevalnem obrazcu (na katerem ocenjuje posamezno nalogo iz opisa delovnega mesta z ocenami npr. v okviru pričakovanj, pod pričakovanji, nad pričakovanji),
- če delodajalec med trajanjem poskusnega dela (npr. po izteku 30 dni poskusne dobe), delavca oceni z oceno pod pričakovanji, ki je negativna ocena dela, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela,
- delodajalec delavca seznanj z negativno oceno,
- če izhajamo iz prejšnje ureditve, je neuspešno opravljeno poskusno delo okoliščina, zaradi katere delavcu ni potrebno omočiti zagovora,
- ker gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec na zahtevo delavca, o nameravani odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec oziroma, če ni član sindikata svet delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- podati odpoved pogodbe.

Absolutni rok za podajo odpovedi pogodbe zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela po ZDR-1 ni določen, smiselno pa je, da se odpoved poda najkasneje ob izteku poskusne dobe.

Delavec je v primeru odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpovednega roka v trajanju 7 dni in odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA

Ime in priimek delavca
Stalno bivališče

Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 5. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1,

odpovedujem iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. _____ stan. _____, in delodajalcem _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku 7 dnevnega odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (*višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določi pooblaščen delavec delodajalca.





Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden s pravico do nadomestila plače.

O b r a z l o ž i t e v :

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____ s poskusnim delom.

(navesti razloge za odpoved: npr. Delavec je pogodbo, za zgoraj navedeno delovno mesto sklenil s poskusnim delom v trajanju _____ mesecev. Delodajalec je s pogodbo o zaposlitvi določil ocenjevalca poskusnega dela. Ocenjevalec poskusnega dela _____ je ob pričetku dela, delavcu naložil dela in naloge iz opisa delovnega mesta, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi in od prvega dne dalje, spremljal delo delavca na ocenjevalnem listu. Delavec je bil v obdobju (npr. 30 dni) ocenjen pod pričakovanji, tako je ocenjevalec dne _____ podal oceno o neuspešno opravljenem poskusnem delu in z oceno dne _____ pisno seznanil delavca.

Glede na navedeno je odpoved utemeljena.

Delavec je glede na določilo 1. odstavka 94. člena ZDR-1 upravičen do 7 dnevne odpovednega roka. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevni, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Delavec je upravičen do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden s pravico do nadomestila plače.

Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglositi pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zavoljo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.





5.2. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Splošno o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je kot že izhaja iz samega naziva odpoved pogodbe v izrednih, težjih primerih kršitve obveznosti in izrednih situacijah, v katerih postopek redne odpovedi iz krivdnega razloga delodajalcu zaradi narave kršitve obveznosti ne predstavlja ustrezne rešitve za zaključek delovnega razmerja. Postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se od postopka redne odpovedi iz krivdnega razloga razlikuje poleg navedenega še po dveh bistvenih lastnostih. Delodajalec lahko poda delavcu izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi izključno v primerih in iz razlogov, ki so določeni z zakonom. Glavna značilnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je, da delovno razmerje preneha brez odpovednega roka, naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Kršitev obveznosti

V 110. členu ZDR-1 so določeni razlogi, iz katerih je delodajalec upravičen izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to mogel in moral storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neupravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Rok za podajo izredne odpovedi

Rok za izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi je glede na naravo izredne odpovedi pogodbe razumljivo krajši od roka za izvedbo postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Izredno odpoved mora delodajalec skladno z drugim odstavkom 109. člena ZDR-1 podati najkasneje v roku 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved (subjektivni rok) in najkasneje v roku šestih mesecev od dneva nastanka razloga (objektivni rok). V primeru, ko gre za kršitev, ki ima vse znake kaznivega dejanja po Kazenskem zakoniku, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od dne ugotovitve razloga (subjektivni rok) ter ves čas dokler je skladno s Kazenskim zakonikom možen pregon za določeno kaznivo dejanje, katerega znake ima kršitev.

Obdolžitev in vabilo na zagovor

Obdolžitev ter vabilo na zagovor, zagovor ter odpoved pogodbe o zaposlitvi so smiselno enaki kot pri postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.





VZOREC OBDOLEŽITVE IN VABILO NA ZAGOVOR za primer kršitve, ki ima znake kaznivega dejanja

Datum:
Delavec:

Na podlagi 2. odstavka 85. člena ter v povezavi z 1. in 2. alinejo 1. odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) pošiljamo

OBDOLEŽITEV IN VABILO NA ZAGOVOR pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____ zaradi:

- kršitve pogodbe o zaposlitvi ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja ter s tem
- naklepne hujše kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Dne ____ okoli ____ ure ste storili/kršili dolžnost____, s tem, da ste ____ /natančno navedite kršitev/_____.

Na podlagi navedenega delodajalec ugotavlja, da ste naklepno ali iz hude malomarnosti hujše kršili delovno oz. drugo obveznost iz delovnega razmerja, kršitev pa ima vse znake kaznivega dejanja ____ /navedite kaznivo dejanje/_____ po _____ členu Kazenskega zakonika (Ur. list RS, št. 50/12, s spremembami).

S svojim ravnanjem ste hujše kršili Pogodbo o zaposlitvi in Zakon o delovnih razmerjih, kar je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. in 2. alineji 1. odstavka 110. člena v zvezi s 1. odstavkom 109. člena ZDR-1.

Ker imate pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora, vas vabim, da dne _____ ob ____ uri v prostorih delodajalca _____, podate zagovor v zvezi z okoliščinami vašega ravnanja.

Hkrati vas obveščamo, da nam čim prej sporočite ali želite, da, na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR-1, o nameravani izredni odpovedi pisno obvestimo sindikat, katerega član ste (v tem primeru nam sporočite tudi podatke o sindikatu), z namenom, da se ta vključi v postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Če se vabilu ne odzovete iz neutemeljenih razlogov, bomo ukrepali v skladu z zdaj ugotovljenim dejanskim stanjem.

Delodajalec:

Vročiti:
delavcu osebno na delovnem mestu

IZPOLNI DELAVEC
Potrjujem prejem:
Datum:
Podpis:





Prepoved opravljanja dela

V primeru razlogov če:

- delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- je delavcu po pravno močni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,

lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. Tudi v tem primeru je delavec za čas odsotnosti upravičen do nadomestila plače v višini polovice povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Tudi v tem primeru mu je delodajalec dolžan izplačati razliko do 100% nadomestila plače, če razlog za izredno odpoved pogodbe ni podan.

VZOREC PREPOVEDI OPRAVLJANJA DELA

Datum:

Na podlagi 3. odstavka 110. člena ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami) se

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____

PREPOVE OPRAVLJATI DELO

Prepoved opravljanja dela traja do konca postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V času prepovedi opravljanja dela pripada delavcu nadomestilo plače v višini polovice povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejel v zadnjih 3 mesecih dela.

Obrazložitev:

Delavcu je vročena obdolžitev in vabilo na zagovor pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi suma hujše kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki imajo znake kaznivega dejanja ___/navedite kaznivo dejanje/___ po ___členu Kazenskega zakonika (Ur. list RS, št. 50/12, s spremembami) ter drugih hujših kršitev delovnega razmerja.

Glede na razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, bi bila delavčeva prisotnost na delu moteča, obstaja pa resna nevarnost, da bi delavec ponavljal kršitve, njegova prisotnost pa bi tudi onemogočala normalno delo v družbi. Prav tako je bistveno omajano zaupanje in je porušen zaupen odnos med delavcem in delodajalcem v toliko, da delodajalec ne more poveriti opravljanja delovnih nalog v času trajanja postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec:

Delavcu vročeno osebno na delovnem mestu.

IZPOLNI DELAVEC

Potrjujem prejem:

Datum:

Podpis:





VZOREC IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTIVI

Na podlagi drugega odstavka 82. člena, tretjega odstavka 83. člena, 109. člena in prve in druge alineje prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) podajam naslednjo

IZREDNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTIVI z dne _____

Delavcu____, rojenemu dne____, s stalnim bivališčem na naslovu_____ (v nadaljevanju: delavec), zaposlenemu na delovnem mestu _____v organizacijski enoti_____, se izredno odpoveduje pogodba o zaposlitvi z dne_____

- zaradi hujše kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer ima kršitev vse znake kaznivega dejanja ter
- zaradi naklepne kršitve obveznosti iz delovnega razmerja.

Delavcu preneha delovno razmerje naslednji dan po vročitvi odločbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec nima pravice do odpravnine po 108. členu ZDR-1 ter drugih pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec mora ob prevzemu delovne knjižice izročiti osebno zaščitno opremo in delovna sredstva, za katere je zadolžen.

Obrazložitev:

PRAVNI POUK:

Delavcu ne pripada pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti po Zakonu o urejanju trga dela ter druge pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavec lahko v roku 30 dni od dneva vročitve te odpovedi zahteva ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delodajalec:

Vročiti:

- delavcu osebno
- spis delavca





5.3. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga, delavcu pa hkrati ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, je dolžan postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpeljati skladno z določili, ki veljajo za postopek ustrezne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe. Pogodba o zaposlitvi, ki jo delodajalec ponudi delavcu bo ustrezna, če bo stopnja in raven izobrazbe enaka stopnji in ravni izobrazbe, ki je bila zahtevana za delovno mesto, za katero je delavec imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, če bo v njej določen isti delovni čas kot v prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter skupna pot od kraja bivanja delavca do kraja opravljanja dela ter z dela ne bo trajala dlje kot tri ure z javnim prevoznim sredstvom ali s strani delodajalca organiziranim prevozom.

V primeru, da delodajalec hkrati ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu v sklenitev ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, ki je ustrezna ter za nedoločen čas, delavec pa sklenitev odkloni oziroma je ne podpiše v zgoraj določenem roku, ni upravičen do odpravnine po ZDR-1.

V primeru, da delodajalec delavcu ponudi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi, ki pa ni ustrezna, glede na zgoraj naštetе karakteristike, pa je delavec ne sprejme, je upravičen do celotne odpravnine po 108. čl. ZDR-1. V primeru, da delavec tako pogodbo kljub neustreznosti sprejme, je upravičen do sorazmernega dela odpravnine. Kolikšen je sorazmerni del odpravnine, ZDR-1 ne določa, niti ne ponuja smernic za določitev takega sorazmernega dela odpravnine. Sorazmernost odpravnine napotuje na dogovor med delavcem in delodajalcem, ki tako sama sprejmeta dogovor o tem, kolikšen bi bil ustrezen del odpravnine, pri čemer gre gotovo upoštevati razsežnost neustreznosti pogodbe o zaposlitvi (ali je neustrezen le en ali npr. vsi trije kriteriji, ki so relevantni za ustreznost nove pogodbe o zaposlitvi).

Delavec v vsakem od naštetih primerov obdrži pravico do sodnega varstva, zlasti glede presoje zakonitosti odpovednega razloga pogodbe o zaposlitvi. V primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem. Navedeno pomeni, da do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi ni prišlo, pogodba, ki je bila odpovedana, pa velja dalje. Če delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka obvestiti Zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

Delavec ni upravičen do odpravnine po 108. členu ZDR-1 tudi v primeru, ko mu je s strani delodajalca ali Zavoda za zaposlovanje v času odpovednega roka drug delodajalec ponudil ustrezno pogodbo o zaposlitvi, ki pa je delavec ne sprejme. Pri tem je obvezen dodaten pogoj, da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Če je delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu, pretežni lastnik družbe, v kateri je ponudil delavcu novo ustrezno zaposlitev, solidarno odgovarja delavcu za preneseno pravico do odpravnine in ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca, vendar pod pogojem, da je do navedene odpovedi prišlo brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo skladno z zakonom izredno odpove delavec ter pod dodatnim pogojem, da je do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pride v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu. V primeru, da delodajalec ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve delavca.

Za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, med katerima delovno razmerje že obstaja, pa ni nujno odpovedati pogodbe o zaposlitvi po opisanem postopku s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. V tretjem odstavku 15. člena KPDS je določeno, da delodajalec lahko delavcu brez odpovedi obstoječe pogodbe o zaposlitvi ponudi predlog spremembe pogodbe ali celo novo pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru se mora delavec opredeliti do predloga spremembe ali predloga nove pogodbe najkasneje v petih delovnih dneh. V primeru, da delavec sprejme predlog nove pogodbe o zaposlitvi je treba v novi pogodbi ugotoviti ter določiti, da prejšnja pogodba o zaposlitvi preneha veljati.





VZOREC ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI S PONUDBO NOVE POGODBE

Delodajalec____, ki ga zastopa____, v skladu s prvo alinejo prvega odstavka 89. člena, tretjim odstavkom 89. člena in v zvezi z 91. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) ter Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji____,

delavcu _____, roj.____s stalnim prebivališčem na naslovu____, zaposlenemu na delovnem mestu____, iz organizacijskih razlogov po 1. alineji 1. odstavka 89. člena ZDR-1 (poslovni razlog) odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, ki je bila za delavca v veljavi na dan sprejetja Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji____ ter mu sočasno v podpis in sklenitev ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za delovno mesto " _____", ki se v skladu z 3. odstavkom 91. člena ZDR-1 šteje za ustreznega zaposlitev.

Delodajalec je zaradi transparentnosti delovnih mest, racionalizacije poslovanja in boljše ekonomske in produktivne učinkovitosti delodajalca_____ dne ____ sprejel nov Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji družbe____, s katerim je na novo opredeljena notranja organizacijska struktura družbe _____ kot delodajalca, ter na novo sistematizirana delovna mesta delodajalca.

V letu 2014 je stopila v veljavo nova Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, ki na novo opredeljuje in določa pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

Zaradi navedenega je v skladu z določbami 1. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1, prenehala potreba po delu pod pogoji, določenimi v odpovedani pogodbi o zaposlitvi ter so istočasno izpolnjeni pogoji po 3. odstavku 89. člena za ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto _____, katera je prilagojena notranji organizacijski strukturi delodajalca in sistematizaciji delovnih mest ter novi Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije.

Delavcu je v skladu s 3. odstavkom 91. člena ZDR v podpis ponujena ustreznega zaposlitev - pogodba o zaposlitvi za delovno mesto _____za katero se v skladu z novo sprejetim Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot se je zahtevalo za delovno mesto po odpovedani pogodbi o zaposlitvi.

Delavec se mora, v skladu z 2. odstavkom 91. člena ZDR-1 v roku 15 dni od prejema te odpovedi, izreči o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi in jo podpisano vročiti delodajalcu.

Delavec bo v primeru podpisa priložene pogodbe o zaposlitvi nadaljeval z delom pri delodajalcu na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi.

Če delavec ponudbe ne sprejme, velja odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, s potekom odpovednega roka 15 dni, ki teče od vročitve te odpovedi (*minimalni odpovedni roki so določeni v 94. členu ZDR*). V odpovedni rok se všteva čas 15 dni od prejema te ponudbe in začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi. S potekom odpovednega roka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi.

Pravni pouk:

Delavec lahko zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi.

Kraj _____, datum _____

Delodajalec:

Izpolni delavec:

Potrjujem prejem: _____/ime in priimek/_____

Datum: _____

Podpis: _____

Priloga:

- nova pogodba o zaposlitvi (3 X)

