



Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije

PRIROČNIK ZA SINDIKALNE ZAUPNIKE

*Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti
v povezavi
s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske
dejavnosti
in Zakonom o delovnih razmerjih*

KPDg in SKPgd ter ZDR

3. popravljena izdaja

K A Z A L O

KOLEKTIVNA POGODBA ZA GRADBENE DEJAVNOSTI.....	3
Stvarna veljavnost	3
Osebna veljavnost	3
Časovna veljavnost	4
Pomen izrazov v kolektivni pogodbi	4
PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV	5
Obseg pravic in obveznosti	5
Akti delodajalca	6
Prenos pooblastil	6
NORMATIVNI DEL	6
Razvrstitev delovnih mest	6
SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	7
Pogodba o zaposlitvi	7
Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas	8
Primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela	10
Napotitev na delo v drug kraj	11
Delovni čas nočnega delavca	12
Delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi	14
Način spremljana poskusnega dela	15
Delavec – invalid s pravico do premestitve	16
Opravljanje pripravništva	18
Trajanje pripravništva	19
Izvajanje pripravništva	19
Izjemno nadurno delo	21
Razporejanje delovnega časa	21
Trajanje letnega dopusta	22
Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin	26
Izobraževanje delavcev	27
Disciplinski postopek in ukrepi	30
Odmera odškodnine v pavšalnem znesku	31
Varnost in zdravje pri delu	33
Odpovedni roki	34
Materialni pogoji za sindikalno delo	38
Število sindikalnih zaupnikov	38
DELA V TUJINI	39
Napotitev delavca v tujino	39
Plače delavcev v tujini	39
Faktor za določene posebne pogoje dela	39
Plača v tuji valuti	39
TARIFNI DEL	41
PLAČE	41
Uvodno določilo o plačah	41
Odprta klavzula	41
Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih	41
Tarifna priloga	46

Delovna uspešnost	46
Dodatki za delo v izjemnih pogojih	47
Dodatek za delovno dobo	48
Nadomestila plače	48
Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja	50
Obračun plače	50
OSEBNI PREJEMKI	50
Regres za letni dopust	50
Jubilejne nagrade	51
POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	51
Prehrana med delom	51
Prevoz na delo in z dela	52
Dnevnice, prevoz in prenočevanje na službeni poti	52
Terenski dodatek – povračilo stroškov za delo na terenu	52
Nadomestilo za ločeno življenje	52
DRUGI PREJEMKI	53
Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi	53
Inovacije	53
Drugi prejemki	53
OSTALA DOLOČILA S TO POGODBO	54
Sprememba oz. dopolnitev te pogodbe	54
Postopek pomirjanja	54
Sklenitev nove kolektivne pogodbe	55
Odpoved te pogodbe	55
Komisija za razlago te pogodbe	55
Definicija izrazov v tej kolektivni pogodbi	55
Podaljšana veljavnost ureditve po SKPgd 97	55
TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST GRADBENIŠTVA SLOVENIJE	57
.....	57
Določitev najnižjih osnovnih plač in najnižjih izplačanih plač	57
Regres za letni dopust	58
Povračilo stroškov v zvezi z delom	59
Višina drugih prejemkov iz 53. člena KPgD	59
Veljavnost	59
UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ	
DELOVNEGA RAZMERJA	60
Vsebina in področje uporabe	60
Prehrana med delom	60
Prevoz na delo in z dela	61
Dnevnice	61
Prevoz na službenem potovanju	62
Prenočevanje na službenem potovanju	62
Terenski dodatek	63
Nadomestilo za ločeno življenje	63
Jubilejna nagrada	64
Odpravnina ob upokojitvi	64

Solidarnostna pomoč	64
Plačila vajencem, dijakom in študentom	64

STALIŠČA KOMISIJE ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE ZA GRADBENE DEJAVNOSTI 66

Stroški v zvezi z delom in drugi odhodki	66
Povračilo stroškov v zvezi z delom	66
Odpravnina zaradi upokojitve	66
Plačilo ur prevoza	67
Solidarnostna pomoč	68
Povračilo stroškov za prehrano	68
Usklajevalni znesek povečanja plač	69
Izplačilo plače	69
Pobude za spremembo kolektivne pogodbe	70

Popotnica priročniku

Pred Vami je že tretja, prenovljena, izdaja Priročnika za sindikalne zaupnike SDGD. Od zadnje izdaje, v začetku leta 2007, se je zgodilo kar nekaj pomembnih stvari. Sprejete so bile Spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih (UL RS št. 103/07), podpisane tri Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti- KPgD, z zadnjo smo se poleg povečanja osnovnih in najnižjih izplačanih plač dogovorili tudi za višje zneske nekaterih drugih izplačil in nadomestil (prehrana med delom, odpravnine, solidarnostne pomoči, regres...). Spremenila se je tudi Uredba vlade, ki določa najvišje neobdavčene zneske nekaterih prejemkov. Kljub prenehanju veljavnosti Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo - SKP bodite pozorni, saj se v skladu z 60. členom KPgD nekatere njene določbe do nadaljnjega še uporabljajo (npr. dodatek za skupno delovno dobo).

Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti - KPgD (UL RS št. 1/2005, 100/2005,) je že ob svojem nastajanju upoštevala načelo, da se v njej urejajo samo tiste pravice in obveznosti, katere še niso določene z Zakonom o delovnih razmerjih - ZDR (UL RS št. 42/2002, 103/07) ali s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (UL RS št. 40/1997 in razlage v UL RS št. 113/2002) oziroma so te v KPgD za delavce urejene na višjem nivoju pravic.

Zaradi tega načela smo, zaradi večje preglednosti in lažjega iskanja, izdali zdaj že tretjo prenovljeno izdajo priročnika, ki (tako upamo) na dovolj pregleden in razumljiv način ponuja celoten pregled delovno-pravne zakonodaje in veljavnih kolektivnih pogodb v dejavnosti gradbeništva. Za reševanje bolj zapletenih primerov in sodelovanje pri izdelavi novih plačnih modelov v družbah pa boste sindikalni zaupniki vsekakor morali poiskati pomoč pri naših območnih odborih SDGD oz. Območnih organizacijah ZSSS in njihovih službah pravnih pomoči.

V priročniku so zaporedno v modri barvi navedeni člani KPgD tako kot si sledijo, ob njih pa v ustreznih barvah povezave in navedbe posameznih členov ZDR in SKPgD, ki se navezujejo na tekst KPgD. K nekaterim členom je dodan tudi komentar oziroma pojasnilo. Na koncu priročnika je dodana Uredba vlade RS, ki določa najvišje še neobdavčene prejemke, ter tolmačenja Komisije za razlago KPgD.

Ob uporabi tega priročnika vam želimo veliko uspeha pri doseganju uspešnih rešitev za člane SDGD. Veseli pa bomo vsakega vašega predloga, da bi priročnik lahko postal še boljši.

Vaš in naš sindikat ~ SDGD Slovenije

*Oskar Komac, dipl. ekon.
Sekretar SDGD Slovenije*

Legenda:

- modra pisava na modri podlagiKolektivna pogodba za gradbene dejavnosti
- črna pisava Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
- zelena pisava.....povezave z Zakonom o delovnih razmerjih
- zelena pisava.....členi iz Zakona o delovnih razmerjih
- temno rdeča pisava.....komentar k posameznim členom

Uporabljeni predpisi:

- Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti (UL RS 1/2005)
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (UL RS 100/2005)
- Tarifna priloga 2006 h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti (UL RS 83/2006)
- Tarifna priloga 2007 h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti (UL RS 71/2007)
- Spremembe Tarifne priloge 2007 h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti (UL RS 18/2007)
- Tarifna priloga 2008 h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti (UL RS 76/2008)
- Zakon o delovnih razmerjih (UL RS 42/2002)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (UL RS 103/2007)
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (UL RS št. 40/1997 in razlage v UL RS št. 113/2002)
- Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (UL RS 140/2006)
- Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (UL RS 73/2008)

Izdajatelj in odgovoren za vsebino: SDGD Slovenije, Dalmatinova ulica 4, Ljubljana
Tel.: 01/43 41 220

E-mail: sdgd@sindikat-zsss.si

Spletna stran: www.sdgd.si

Priprava in realizacija: Oskar Komac, dipl. ekon., Romana Josič
Komentarji: Maja Konjar, univ. dipl. prav. Bina Globačnik, univ. dipl. prav.

3. popravljena izdaja ~ oktober 2008

Na podlagi 245. člena Zakona o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002) pogodbene stranke:

- Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za gradbeništvo ter
 - GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM,
- kot predstavniki delodajalcev

in

- ZSSS – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije,
- kot predstavnik delojemalcev

sklenejo

KOLEKTIVNO POGODBO **gradbenih dejavnosti**

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen **(krajevna veljavnost)**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen **(stvarna veljavnost)**

(1) Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki opravljajo prijavljeno pretežno dejavnost po SKD s področja:

F/45 – gradbeništvo:

- 45.1 – pripravljala dela na gradbiščih;
- 45.2 – gradnja objektov, delov objektov;
- 45.3 – inštalacije pri gradnjah;
- 45.4 – zaključna gradbena dela;

45.5 – dajanje gradbenih strojev s posadko v najem;

CB/14 – pridobivanje drugih rudnin in kamnin:

- 14.1 – pridobivanje kamnin;
- 14.2 – pridobivanje peska in gline;

DI/26 – proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov:

- 26.4 – proizvodnja strešnikov, opeke in drugih keramičnih izdelkov za gradbeništvo;
- 26.5 – proizvodnja cementa, apna, mavca;
- 26.6 – proizvodnja izdelkov iz betona, cementa in mavca;
- 26.7 – obdelava naravnega kamna.

(2) K tej pogodbi lahko pristopijo tudi delodajalci in delojemalci, ki se ukvarjajo z dejavnostmi povezanimi ali sorodnimi z gradbeništvom in IGM.

3. člen **(osebna veljavnost)** **povezava 3.čl. ZDR**

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

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za delavce zaposlene pri tujih delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije kot napoteni delavci in je kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo za dejavnost gradbeništva po določilih Direktive EU o napotelih delavcih (96/71/EC).

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

3. člen ZDR (uporaba zakona)

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

(2) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

4. člen (časovna veljavnost)

(1) Ta pogodba se sklene s podpisom pogodbenih strank, v veljavo pa stopi po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pogodba je sklenjena za dve leti od datuma sklenitve.

(2) Če kolektivna pogodba ni odpovedana v času odpovednega roka in na način, kot to določa kolektivna pogodba, se do izteka časa, za katerega je sklenjena, avtomatično podaljša za eno leto.

(3) Tarifna priloga se praviloma sklene za obdobje enega leta. Če stranke kolektivne pogodbe ne določijo drugače, se v primeru, ko ni odpovedana, podaljša za eno leto.

5. člen (pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi) povezava 5. čl. in 8.čl. ZDR

(1) Gospodarska dejavnost je vsaka dejavnost, ki se opravlja z namenom pridobivanja dobička, v statusni obliki, ki jo predvideva zakon. Šteje se, da gre za opravljanje dejavnosti na pridobitni način, če je subjekt statusno organiziran v obliki, katere temeljni namen je pridobivanje dobička.

(2) Poslovodne osebe so osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustreznih register.

5. člen ZDR (opredelitev delavca in delodajalca)

(1) Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

(4) V zakonu uporabljena izraza delavec in delodajalec, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in za moške.

(3) Za vodilne delavce se štejejo poslovodne osebe in delavci, ki vodijo delovne enote, in imajo pooblastila za samostojne odločitve.

(4) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji skladno z zakonom o delovnih razmerjih in to kolektivno pogodbo.

(5) Sistemizacija delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in pogoje za zasedbo delovnih mest.

(6) Sindikalni zaupnik pomeni imenovano ali voljeno osebo s strani sindikata pri določenem delodajalcu. Sindikalni zaupnik zastopa sindikat in ima pravico zagotavljati ter varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

(7) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače, druge osebne prejemke in povračila stroškov je pojasnjen v poglavju o osebnih prejemkih delavca, upošteva zakon.

8. člen ZDR (splošni akt delodajalca)

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

6. člen (obseg pravic in obveznosti)

(1) Določila te pogodbe o pravicah in obveznostih predstavljajo dogovorjen minimalen obseg pravic in največji obseg obveznosti ter so obvezen in enoten standard za delodajalce, ki opravljajo dejavnosti iz 2. čl. te pogodbe in pri njih zaposlene delavce.

(2) Delodajalci in reprezentativni sindikati lahko s podjetniško kolektivno pogodbo dogovorijo večji obseg pravic oz. manjši obseg obveznosti za delavce, ne glede na obstoj napotila v tej kolektivni pogodbi.

KOMENTAR:

Gre za izrecno zapisano pravilo o minimumu pravic, ki jih morajo delodajalci, za katere ta KP velja, zagotavljati delavcem. V podjetniških kolektivnih pogodbah je možno dogovoriti večji obseg pravic oziroma manjši obseg obveznosti za delavce, nikakor pa ne manj pravic

ali več obveznosti. V primeru, da je s podjetniško KP ali splošnim aktom dogovorjen ožji obseg pravic za delavce oz večji obseg obveznosti, se neposredno uporablja panožna KP. Smiselno enako pravilo velja tudi v razmerju med pogodbo o zaposlitvi in podjetniško KP, kar izhaja iz prvega odstavka 7. člena ZDR.

7. člen (akti delodajalca)

Delodajalec lahko zaradi uresničevanja pravic in obveznosti delavcev izda naslednje akte:

- sklep – t.j. pravni akt, s katerim na zahtevo delavca ali po uradni dolžnosti odloči o pravici oz. odgovornosti delavca;
- odredbo – t.j. pravni akt, s katerim se odloči o delavčevi obveznosti, torej o obveznih ravnanjih delavca, ki jih predvideva zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt;
- obvestilo – t.j. listino, s katero delodajalec informira delavca o pripadajoči mu pravici oz. ga obvešča o bodočem dolžnostnem ravnanju v primerih, ko to določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt.

8. člen (prenos pooblastil)

(1) Če v zakonu, kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi v zvezi s posamezno pravico ali obveznostjo delavca ni nič določeno, odloča o uresničevanju le-teh uprava družbe, poslovodja ali samostojni podjetnik. Akt delodajalca izda predsednik uprave, direktor, poslovodja ali samostojni podjetnik (pristojna oseba).

(2) Pristojna oseba lahko pisno pooblasti drugega delavca (pooblaščen osebo) za odločanje o posamezni pravici oz. obveznosti delavca in izdajanje aktov delodajalca. Pooblastilo je lahko časovno omejeno, lahko pa se nanaša na posamezno pravico ali obveznost delavca, lahko pa na več pravic in obveznosti.

(3) Če kolektivna pogodba oz. splošni akt delodajalca določljivo navaja pooblaščen osebo za izdajanje aktov iz prejšnjega odstavka, ni potreben prenos pooblastila po prejšnjem odstavku.

(4) Šteje se, da je neposredno nadrejeni pristojen za izdajo in vročitev obvestila.

NORMATIVNI DEL

9. člen (razvrstitev delovnih mest)

(1) Delovna mesta se razvrščajo v štirinajst tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo za ta delovna mesta in upoštevajoč zahtevnost dela.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede je razvidna iz akta o sistemizaciji delovnih mest.

(3) Tarifni razredi so naslednji:

I Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje osnovna šola ali nedokončana osnovna šola.

II Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno - ali večmesečni tečaji za usposabljanje.

III Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 in pol leta javno priznanega srednjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV/2 Tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva dodatno usposabljanje ali posebna znanja po končanem najmanj triletnem poklicnem izobraževanju.

V/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva 4 do 5 let javno priznanega srednjega strokovnega izobraževanja ali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit po končanem triletnem poklicnem izobraževanju,

V/2 Tarifni razred:

Delovna mesta z zahtevanim strokovnim izpitom po končanem srednjem strokovnem izobraževanju.

VI/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba.

VI/2 Tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva strokovni izpit po zaključeni višji strokovni izobrazbi.

VII/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba.

VII/2 Tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva univerzitetna izobrazba.

VII/3 Tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva strokovni ali državni izpit po končani visoki strokovni ali univerzitetni izobrazbi, tudi delovna mesta za katera se zahteva specializacija po končanem visokem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju.

VIII Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij po končanem visokem strokovnem ali univerzitetnem izobraževanju.

IX Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

(4) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se upošteva šifrant poklicev.

SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

10. člen

(pogodba o zaposlitvi)

povezava 29.čl. ZDR

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

- poskusnem delu;
- pripravništvu;
- dogovoru o arbitražnem reševanju individualnih delovnih sporov pred arbitražo, ustanovljeno s to kolektivno pogodbo;
- drugih obveznostih delavca in delodajalca.

(2) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati opis del in opravil, ki jih bo delavec opravljal po pogodbi. Sestavni del pogodbe o zaposlitvi je lahko opis del in nalog iz sistemizacije delovnih mest.

(3) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(4) Delodajalec mora te pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(5) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

29. člen ZDR (sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom zakona o delovnih razmerjih
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi 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 dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma
- splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

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

KOMENTAR:

Pogodba o zaposlitvi je posebna pogodba delovnega prava, s katero se sklene delovno razmerje. ZDR jo natančno ureja, in sicer v svojem osrednjem delu (II. poglavju., v členih 9 do 119 ZDR). Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi določa izrecno določa 29. člen ZDR.

Drugi odstavek tega člena določa, da mora pogodba o zaposlitvi obvezno vsebovati opis del in opravil, ki jih bo delavec opravljal in ne zadostuje zgolj kratek opis dela, kot to sicer določa tretja alineja prvega odstavka 29. člena ZDR.

11. člen (drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas) povezava 52. čl., 53.čl. in 7.čl. ZDR

Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas so:

- termenske pogodbe o izvajanju del na gradbenih projektih za čas trajanja projekta oz. največ za 5 let;

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas do enega leta v primeru, ko med prijavljenimi na objavo delovnega mesta ni primerne kandidata;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem za čas do enega leta.

52. člen ZDR (pogodba o zaposlitvi za določen čas)

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

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

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

53. člen ZDR (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

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

(2) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete in dvanajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena.

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

(4) Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja iz drugega odstavka tega člena.

7. člen ZDR (omejitev avtonomije pogodbenih strank)

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

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

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 52., 53., 91., 120., 143., 158. in 175. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

KOMENTAR:

ZDR v tretjem odstavku 7. člena v točno določenih primerih (med katerimi je tudi primer sklepanja delovnega razmerja za določen čas) izrecno dopušča odstop od načela, da se s kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše kot jih določa sam ZDR. Tudi v prvem odstavku 52. člena ZDR je določeno, da lahko kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določi tudi druge primere, v katerih je dopustno sklepanje delovnega razmerja za določen čas. Na podlagi tega pooblastila je bil oblikovan 11. člen KP. 1. alineja tega člena je določena zaradi specifičnosti dela v gradbeništvu, ki je večkrat časovno omejeno na projekte. Vendar prva alineja ne daje podlage za večkratno podaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v okviru istega projekta. Pogodba o zaposlitvi za določen čas mora biti v tem primeru sklenjena za ves čas trajanja projekta.

12. člen
(primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela)
povezava 31. čl. in 171.čl. ZDR

(1) V času delovnega razmerja se delavcu lahko odredi namesto njegovega drugo delo, če gre za:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca za čas do 30 dni;
- odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka;
- izvajanje izrednih ukrepov varnosti in zdravja pri delu;
- začasno dnevno povečanje obsega dela;

(2) O obstoju pogojev iz prvega odstavka tega člena in o smotnosti odreditve dela odloča delodajalec.

31. člen ZDR
(splošno)

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

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

171. člen ZDR
(sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)

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, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

KOMENTAR:

Temeljno načelo je, da je delavec dolžan opravljati tisto delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Le z zakonom ali s kolektivno pogodbo je lahko določeno, kdaj mora delavec

opravljati tudi drugo delo. Ta primer je določen v 171. členu ZDR, ko gre za naravne nesreče ali druge izjemne okoliščine, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca ter v primerih iz prvega odstavka 12. člena te KP. Povečan obseg dela iz četrte alineje prvega odstavka, ki bi omogočal odreditev drugega dela mora biti začasen, izjemen in sama odredba lahko traja zgolj za čas enega dneva (dnevno povečanje dela). Povečanje obsega dela, ki traja več dni, se ne šteje za začasno v smislu tega člena in ga je treba razreševati na druge načine, -npr. z zaposlitvijo dodatnega delavca za določen čas.

13. člen (napotitev na delo v drug kraj)

(1) V primeru, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Če pogodba o zaposlitvi tega ne določa posebej velja, da je napotitev pravilna in zakonita, če je delavcu omogočen prihod in odhod na delo z javnimi prevoznimi sredstvi v skupnem trajanju do treh ur. V tem primeru delodajalec povrne stroške prevoza na delo in z dela delavcu v celoti.

(3) Sprememba sedeža delodajalca se ne šteje za napotitev na delo v drug kraj in ne pomeni obvezne spremembe pogodbe o zaposlitvi.

14. člen SKPgD Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

Razlaga (Uradni list RS, št. 113-5569/2002)- člen se uporablja v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, pri čemer se pojem »razporejanje« uporabljata v smislu napotitve v drug kraj.

(1) Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot tri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot dve uri.

(2) V primerih, naštetih v drugi alineji prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(3) Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

19. člen SKPgD Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

(1) Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(2) Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(3) Delovni čas krajši od polnega se lahko določi v skladu z merili iz kolektivne pogodbe za dejavnost oziroma podjetniške kolektivne pogodbe.

14. člen
(delovni čas nočnega delavca)
povezava od 149. do 153.čl. ZDR in 158.čl. ZDR

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

149. člen ZDR
(nočno delo)

Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto 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 sedmo uro naslednjega dne.

(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati 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.

150. člen ZDR
(pravice delavcev, ki delajo ponoči)

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

151. člen ZDR
(omejitve dela ponoči)

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

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

152. člen ZDR
(posvetovanje s sindikatom)

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu in socialnih ukrepih.

153. člen ZDR
(nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu)

(1) Delodajalec s področja industrije ali gradbeništva lahko na nočnem delu zaposluje delavke le v primerih:

- če gre za članice njegove družine,

- če delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev,

- če je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem

materialu; o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo,

- če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

(2) Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih

razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk:

1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali svoje soglasje reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev;

2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:

- da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,

- da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;

3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka, niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:

- da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,

- da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.

(3) Minister, pristojen za delo, izda delodajalcu soglasje za nočno delo delavk v primeru iz 3. točke prejšnjega odstavka najdalj za dobo enega koledarskega leta. Minister, pristojen za delo, odvzame soglasje za nočno delo delavk po prejšnjem odstavku, če ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano.

158. člen ZDR

(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)

(1) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 151. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

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

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

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

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali

- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali

- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

KOMENTAR:

Nočni delavec je tisti, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa. Kot nočno delo se šteje delo med 23. uro in šesto uro naslednjega dne. Delovni čas nočnega delavca je po tej določbi dodatno omejen, saj mora priti do časovne izravnave najkasneje v obdobju 6 mesecev. Pooblastilo za odstop od ureditve iz 151. člena ZDR je v določilu prvega odstavka 158. člena ZDR.

15. člen
(delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi)
povezava 147.čl.,148. čl. in 158.čl. ZDR

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva polni delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

147. člen ZDR
(razporejanje delovnega časa)

- (1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.
- (2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.
- (3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.
- (4) Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.
- (5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.
- (6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.
- (7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (8) Določba 145. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

148. člen ZDR
(preračun delovnega časa)

- (1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.
- (2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

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

- (1) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 151. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.
- (2) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.
- (3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:
- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
 - kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
 - v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.
- (5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

KOMENTAR:

Pooblastilo za odstop od ureditve iz 147. člena ZDR je v določilu petega odstavka 158. člena ZDR.

10. člen SKPgD
Poskusno delo

Razlaga (Uradni list RS, št. 113-5569/2002)- drugi odstavek se ne uporablja.

Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.

- (3) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:
- za dela I. do III. skupine največ en mesec,
 - za dela IV. Skupine največ dva meseca,
 - za dela V. skupine največ tri mesece,
 - za dela VI., VII., VIII. In IX. Skupine največ šest mesecev.
- (4) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

16. člen
(način spremljanja poskusnega dela)
povezava 125.čl. ZDR

Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in to delavcu pisno sporoči pred nastopom dela.

125. člen ZDR
(poskusno delo)

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

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

(3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevni odpovednim rokom.

(4) Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(5) V času trajanja poskusnega dela delodajalec delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

KOMENTAR:

Poskusno delo je preizkus strokovnih sposobnosti delavca in mora biti s pogodbo o zaposlitvi posebej dogovorjeno. Poskusno delo ZDR ureja v 125. členu. 16. Člen KP je pomemben zato, ker praksa kaže, da mnogokrat način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela pri delodajalcih sploh ni določen, niti delavec s tem ni seznanjen. Po koncu poskusne dobe je v teh primerih bistveno večja možnost zlorabe tega instituta, saj se naknadno priredijo rezultati in se delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

17. člen

(delavec – invalid s pravico do premestitve)

(1) Delodajalec mora delavcu s pravico do premestitve (91. člen Zakona o PIZ) zagotoviti drugo ustrezno delovno mesto v 30 dneh po dokončnosti odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

(2) Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz 1. odstavka drugega ustreznega dela, delavec ni dolžan opravljati dosedanjega dela, za katerega ni več zdravstveno sposoben, lahko pa opravlja dosedanja dela z omejitvami iz odločbe ZPIZ.

17. člen SKPgD

Določanje presežnih delavcev

.....
Razlaga (Uradni list RS, št. 113-5569/2002)

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom. Drugi odst. se ne uporablja.

.....

(3) Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je doseganje delovnih rezultatov. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše delovne rezultate.

(4) Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev.

(5) V primeru enakega doseganja delovnih rezultatov ali neizdelanih ali neuporabljenih meril za ugotavljanje delovnih rezultatov je drugi kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

(6) Tretji kriterij je upoštevanje delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih. Upošteva se v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

(7) Četrty kriterij je upoštevanje delovne dobe pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

(8) Peti kriterij je upoštevanje zdravstvenega stanja delavca (ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.

(9) Šesti kriterij je upoštevanje socialnega stanja. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek zajamčene plače.

(10) Kriterije je mogoče uporabiti le po metodi izključevanja, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti ali podjetniško kolektivno pogodbo določena možnost uporabe tudi kumulativne metode. Če delodajalec uporabi za določanje presežnih delavcev kumulativni način, ima največjo težo (ponder) kriterij uspešnosti, praviloma 50%. Težo vsakega naslednjega kriterija po vrstnem redu iz tega člena je manjša praviloma za polovico. Kriterija zdravstvenega stanja in socialnega stanja sta enakovredna.

(11) Delodajalec mora delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

(12) S kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, ki je v skladu s kolektivno pogodbo, se lahko podrobneje določijo merila za uporabo posameznih kriterijev iz tega člena.

(13) Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

(14) Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje do izteka odpovednega roka.

18. člen SKPgd

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

(1) Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja.

(2) Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pomirjanja, je program dokončen.

(3) Če je pomirjanje uspešno, je program dokončen in nobena stran v postopku ne more sprožiti spora pred arbitražno komisijo.

(4) Pomirjanje vodi oseba, ki jo z liste kandidatov za vodenje pomirjanja določi komisija za pomirjanje soglasno.

(5) Listo kandidatov skupno določijo podpisniki te kolektivne pogodbe izmed strokovnjakov, ki uživajo zaupanje vseh podpisnikov in ki se pisno zavežejo, da bodo postopke pomirjanja vodili nepristransko in strokovno.

(6) Komisijo za pomirjanje sestavljata en predstavnik delodajalcev in en predstavnik sindikatov, podpisnikov te kolektivne pogodbe.

(7) Listo kandidatov in komisijo za pomirjanje imenujejo podpisniki te kolektivne pogodbe v roku enega meseca po njeni sklenitvi.

18. člen
(opravljanje pripravništva)
povezava od 120.čl. do 124.čl. ZDR

Delavec, ki začne prvič opravljati svoje delo in v času izobraževanja za svoj poklic ni imel toliko prakse, da bi lahko začel samostojno delati, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, razen če podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca ne določa drugače.

120. člen ZDR
(splošno)

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

(2) Vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, je usposobljen za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, ustrezno vrsti in stopnji njegove poklicne izobrazbe.

121. člen ZDR
(trajanje pripravništva)

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

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

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

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

122. člen ZDR
(izvajanje pripravništva)

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

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

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

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

V času trajanja pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave

124. člen ZDR
(volontersko pripravništvo)

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

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

KOMENTAR:

Pripravništvo po ZDR ni več obvezno, če to ni predpisano s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Tudi na področju gradbeništva je prevladalo stališče, da pripravništvo ni več obvezno. Določbe 18., 19. in 20. člena te KP se uporabljajo samo v tistih primerih, ko se delavec in delodajalec odločita za institut pripravništva, kar pa ni več nujno v primerih prve zaposlitve ustrezne vrsti in stopnji izobrazbe.

19. člen
(trajanje pripravništva)

Če poseben zakon ne določa drugače, traja pripravništvo različno dolga obdobja, glede na stopnjo strokovne izobrazbe, in sicer:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe - 6 mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe - 9 mesecev,
- za dela VII. do IX. stopnje strokovne izobrazbe - 12 mesecev.

20. člen
(izvajanje pripravništva)

(1) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor v sodelovanju s strokovno službo, v kolikor program še ni izdelan od pristojnih institucij.

(2) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom, ki vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja za katerega se je pripravnik usposabljal.

11. člen SKPgD
Pripravništvo

Razlaga (Uradni list RS, št. 113-5569/2002) – se uporablja, vendar določbe ni mogoče razumeti tako, da uvaja obvezno pripravništvo.

(1) Pripravnštvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače;

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe največ 6 mesecev,

- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ 9 mesecev,

- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

(2) Pripravnštvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravnštvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela nad VI. stopnjo najmanj 28 dni. Pripravnštvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

3) Delavcu - pripravniku, ki opravlja pripravnštvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa čas pripravnštva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (nad VI. stopnjo).

(4) Pripravnštvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

(5) V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravnštva.

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

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

(8) Pripravnštva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(9) 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.

(10) 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 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

(11) Pripravnštvo ni obvezno za delavce, ki so uspešno zaključili programe poklicnega izobraževanja, prilagocene za potrebe obrti ter drobnega gospodarstva in delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

21. člen
(izjemno nadurno delo)
povezava 143.čl. ZDR

Izjemoma je delavec dolžan opravljati nadurno delo tudi v primeru:

- če predpis, upravni ali sodni akt zahteva, da se določena dela opravijo v določenem roku;
- odsotnosti sodelavca v procesu izmenskega dela.

143. člen ZDR
Povezave: IESP (1)
(nadurno delo)

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

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

(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku 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.

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

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

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

KOMENTAR:

Peta alineja prvega odstavka 143. člena ZDR določa, da se v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, lahko določijo tudi drugi primeri (poleg tistih iz prvega odstavka 143. člena ZDR), ko je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo. 21. člen je konkretizacija tega pooblastila. Prva alineja zajema primere obveznosti, ki izhajajo s strani aktov državnih organov, nikakor pa se ne more razlagati širše za primere pogodbenih obveznosti.

22. člen
(razporejanje delovnega časa)
povezava 147.čl. ZDR

(1) Pristojnosti glede določanja delovnega časa ali uvedbe neenakomerne razporeditve delovnega časa ter pristojnosti pri odločanju določa podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca.

(2) Razlogi za začasno prerazporeditev delovnega časa so:

- nujnost dokončanja del;
- povečana začasna odsotnost z dela;
- povečanje ali zmanjšanje obsega dela v posameznem obdobju;
- dobava ali izostanek dobav gradiv, surovin ali energije;
- neugodni vremenski pogoji.

147. člen ZDR (razporejanje delovnega časa)

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

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

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.

(4) Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

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

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

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

(8) Določba 145. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

KOMENTAR:

Gre za konkretizacijo prvega odstavka 147. člena ZDR, ki določa, da se pogoji za razporeditev in za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

23. člen (trajanje letnega dopusta) povezava od 159.čl. do 166.čl. ZDR

(1) Dolžina dopusta vsakega delavca je, poleg dopusta iz 159. čl. ZDR, odvisna tudi od dolžine delovne dobe, pogojev dela in zahtevnosti dela ter se prišteje k minimalnemu dopustu po zakonu:

1. Delovna doba

Delavcu pripada za delovno dobo dodatno :

- | | |
|------------------|-------|
| - od 5 - 15 let | 1 dan |
| - od 15 - 30 let | 2 dni |
| - nad 30 let | 3 dni |

2. Pogoji dela:

Delavec ima pravico do povečanega dopusta od 1 do 3 dni za vsakega od sledečih pogojev dela:

- delo pod zemljo;
- delo pod vodo;
- psihične obremenitve;
- težko fizično delo;
- delo v prisiljenem položaju;
- večje psihomotorne in senzorne obremenitve;
- neustrezni mikroklimatski pogoji;
- ropot;
- sevanje;
- delo v mokroti, vlagi, umazaniji;
- zaprašenost;
- jedke snovi;
- povečana nevarnost za poškodbe;
- nočno delo;

Za naštete pogoje ni mogoče pridobiti več kot **skupno 4 dni dopusta**. Trajanje dopusta po posameznih pogojih dela se določi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

3. Zahtevnost dela:

- Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva od IV. do VI. stopnje strokovne izobrazbe 1 dan
- Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva VII. do IX. stopnja strokovne izobrazbe 2 dni

(2) Letni dopust delavca po **zakonskih in gornjih kriterijih skupaj** ne sme presegati **32 delovnih dni v letu**.

(3) Izpolnjevanje pogojev se ugotavlja na dan 31.12. tekočega leta.

(4) Posameznemu delavcu se izda obvestilo o pripadajočem letnem dopustu do konca marca tekočega koledarskega leta.

(5) Obdobje koriščenja letnega dopusta določi za vse delavce poslovodni organ v skladu z letnim načrtom dela ter naravo in organizacijo dela. Poslovodni organ ali od njega pooblaščen delavec na predlog delavca odobri koriščenje dopusta.

(6) Delavec ima pravico 3-krat po 1 dan letnega dopusta koristiti tiste dneve, ki jih sam določi. O tem mora obvestiti neposrednega vodjo najkasneje 3 dni pred nastopom tega dopusta.

(7) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta, razen v primeru nezmožnosti izrabe dopusta zaradi dela v tujini, takrat ga lahko izkoristi do konca naslednjega leta.

(8) Če delavec ni izkoristil letnega dopusta, čeprav mu je bilo to omogočeno v skladu z določili te pogodbe, ne more zahtevati nadomestila za neizrabljeni dopust. Če je kriv delodajalec, da delavec ni mogel izkoristiti letnega dopusta, je le-ta delavcu odškodninsko odgovoren.

159. člen ZDR (trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(2) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

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

160. člen ZDR
(določanje trajanja letnega dopusta)

(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

(4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.

(5) Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

161. člen ZDR
(pridobitev pravice do letnega dopusta)

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

162. člen ZDR
(pravica do sorazmernega dela letnega dopusta)

(1) Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,

- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,

- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

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

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

**163. člen ZDR
(izraba letnega dopusta)**

- (1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.
- (2) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.
- (3) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.
- (4) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca.

**164. člen ZDR
(potrdilo o izrabi letnega dopusta)**

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

**165. člen ZDR
(način izrabe letnega dopusta)**

- (1) Letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti.
- (2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.
- (3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.
- (4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

**166. člen ZDR
(neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)**

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

KOMENTAR:

Letni dopust ureja ZDR v členih od 159 do vključno 166. Minimalni letni dopust je urejen v 159. členu ZDR in ne more biti krajši od 4 tednov. Dodatne dneve dopusta določa ZDR za starejšega delavca (nad 55 let starosti, za ženske velja do leta 2014 prehodno obdobje kot to določa 236. člen ZDR), invalida, delavca z najmanj 60 % telesno okvaro, delavca, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ter za vsakega otroka do 15. leta starosti.

Poleg dodatnih dni dopusta, ki jih določa, pa prvi odstavek 23. člena te KP določa tudi dodatne dni glede na kriterij delovne dobe, pogojev dela in zahtevnosti dela. Za delovno dobo in zahtevnost dela število dodatnih dni opredeljuje neposredno navedeni člen,

medtem ko naj bi bil kriterij pogojev dela dodatno opredeljen v podjetniških kolektivnih pogodbah oziroma splošnih aktih pri delodajalcih. Za vsakega od pogojev dela ima delavec pravico do povečanega dopusta od enega do treh dni, vendar skupno za vse pogoje ne več kot 4 dni. V kolikor pri delodajalcih ne bodo posebej določili števila dni za posamezni pogoj, je treba upoštevati minimum, to je vsaj en dan za vsak pogoj dela. Letni dopust delavca po zakonskih in kriterijih iz te KP ne sme presegati 32 dni. Slednje pa ne pomeni, da je to maksimalen dovoljen letni dopust, temveč zgolj to, da je to maksimalen dopust v okviru zakona in KP, v vsakem primeru pa se je mogoče na ravni posameznega delodajalca dogovoriti tudi drugače (za večje število dni dopusta ali za dodatne kriterije), prav tako je tak dogovor možen in dopusten na podlagi posamezne pogodbe o zaposlitvi. Slednje izhaja neposredno iz 6. člena KP.

24. člen
(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)
povezava 167.čl. ZDR

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v koledarskem letu zaradi:

- lastne poroke	2 dni
- rojstva otroka	1 dan
- poroke otroka	1 dan
- smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev	3 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev, vnukov, tasta ali tašče	1 dan
- selitve delavca oz. družine v interesu delodajalca	2 dni
- selitve delavca oz. družine	1 dan
- elementarnih nesreč	3 dni

(2) Odsotnosti iz prejšnjega odstavka ali v primerih določenih s podjetniško kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom delodajalca je treba koristiti ob nastopu dogodka.

167. člen ZDR
(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

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

- lastne poroke,
- smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka,
- smrti staršev - oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj,
- hujše nesreče, ki zadane delavca, ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

21. člen SKPgD
Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem delovnih dni v letu zaradi:

- lastne poroke	2 dni
- rojstva otroka	1 dan
- poroke otroka	1 dan
- smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev	2 dni

- smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
- selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca	2 dni
- selitve delavca oziroma družine	1 dan
- elementarnih nesreč	3 dni

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

(3) Odsotnost delavca iz prvega odstavka je v breme delodajalca.

4) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnosti.

(5) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca.

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

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

(7) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

25. člen
(izobraževanje delavcev)
povezava 172.čl. in 173.čl. ZDR

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca oz. v svojem interesu, delodajalec pa je dolžan, v skladu s potrebami delovnega procesa, da delavce napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje ter, če se je tako mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga organizacija oz. delodajalec napoti na izobraževanje.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank se določijo s pogodbo o izobraževanju oz. usposabljanju v skladu z vzgojno-izobraževalnim programom.

(4) Delavec se lahko izobražuje tudi v lastnem interesu. V tem primeru se o eventualnih pravicah in obveznostih dogovori z delodajalcem s pogodbo.

(5) Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom v interesu delodajalca, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot, če bi delal.

(6) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopravni zakonodaji.

172. člen ZDR
(izobraževanje delavcev)

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

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

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

173. člen ZDR
(pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

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

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

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

31. člen SKPgD
Izobraževanje

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

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

(3) Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot bi delal.

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec.

(5) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji.

32. člen SKPgD
Izpiti

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa:

- dva delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
 - trije delovni dnevi za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
 - sedem delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
 - deset delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
 - pet delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
 - petnajst delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist
- dvajset delovnih dni za doktorat.

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

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

(4) Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo med delavcem in delodajalcem.

33. člen SKPgD Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

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

- prevoz
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja.

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

34. člen SKPgD Razporeditev in obveznosti

.....
Razlaga (Uradni list RS, št. 113-5569/2002) – pojem »razporediti« se uporablja v smislu odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z 90.čl. ZDR
.....

(1) Delodajalec mora delavce, ki se izobražujejo v interesu delodajalca ali jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe.

Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

26. člen
(disciplinski postopek in ukrepi)
povezava od 174.čl. do 181.čl. ZDR

- (1) Delodajalec lahko z internim aktom ali kodeksom obnašanja opredeli način in vsebino priporočenega obnašanja ter ravnanja delavcev v delovnem razmerju in v primeru kršitev slednjega ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca ter izreče disciplinsko sankcijo.
- (2) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče:
- opomin;
 - denarno kazen.
- (3) Denarno kazen je mogoče izreči v višini od 5 % do 10 % povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa. Disciplinski ukrep denarne kazni sme trajati največ 6 mesecev.

174. člen ZDR
(disciplinska odgovornost)

- (1) Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- (2) Za kršitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je delavec disciplinsko odgovoren.

175. člen ZDR
(disciplinske sankcije)

- (1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.
- (2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.
- (3) Sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.

176. člen ZDR
(ugotavljanje disciplinske odgovornosti)

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec – fizična oseba, oziroma če je delodajalec pravna oseba, osebe, določene v 18. členu tega zakona.

177. člen ZDR
(pravica do zagovora delavca)

- (1) V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor.
- (2) Pisno obdolžitev mora delodajalec delavcu vročiti na način, kot ga določa 180. člen tega zakona.
- (3) V disciplinskem postopku mora delodajalec omogočiti zagovor delavcu, razen če le-ta to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

178. člen ZDR
(izbira disciplinske sankcije)

Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca.

179. člen ZDR
(vloga sindikata)

- (1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.
- (2) Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni in mora svoje eventualno mnenje obrazložiti.
- (3) Delodajalec mora pisno mnenje sindikata obravnavati v roku osmih dni in se opredeliti do navedb.

180. člen ZDR
(odločitev o disciplinski odgovornosti)

- (1) Sklep o disciplinski odgovornosti mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk.
- (2) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.
- (3) Sklep o disciplinski odgovornosti vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se sklep o disciplinski odgovornosti objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osem dni se šteje vročitev za opravljeno.
- (4) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

181. člen ZDR
(zastaranje)

- (1) Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca oziroma v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.
- (2) Vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, to je od vročitve obdolžitve delavcu po 177. členu tega zakona.
- (3) Zastaralni rok ne teče v času postopka pred delovnim sodiščem.
- (4) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

KOMENTAR:

ZDR v 175. členu kot edino disciplinsko sankcijo določa opomin delavcu, za druge disciplinske sankcije pa določa, da so dopustne le, če so dogovorjene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Tako je KP gradbenih dejavnosti poleg opomina predvidela tudi disciplinsko sankcijo denarne kazni ter določila razpone, v katerih se lahko izreče, ter čas trajanja tega disciplinskega ukrepa. V okviru maksimalnega razpona in trajanja, ki ga določa tretji odstavek- 26. člena KP, je mogoče za različne kršitve v okviru posameznega delodajalca predvideti tudi različno sankcioniranje ter pri tem upoštevati naravo in težo kršitve ter temeljno pravilo, da disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

27. člen
(odmera odškodnine v pavšalnem znesku)
povezava 182. čl. ZDR do 185.čl. ZDR

- (1) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, tako da okvari delovna sredstva, zamudi rok za izvedbo dela ali izda poslovno skrivnost, ne spoštuje odpovednega roka, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku.
- (2) Pavšalna odškodnina znaša petkratnik plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred odmero.

182. člen ZDR
(odškodninska odgovornost delavcev)

- (1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.
- (2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.
- (3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.
- (4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

183. člen ZDR
(zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

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

184. člen ZDR
(odškodninska odgovornost delodajalca)

- (1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.
- (2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

185. člen ZDR
(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, razen v primerih iz sedmega odstavka 6. člena in iz tretjega odstavka 45. člena tega zakona..

KOMENTAR:

Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom povzroči škodo je odškodninsko odgovoren le, če se mu dokaže namen (naklep - delavec se je zavedal, da bo s svojim dejanjem povzročil škodo in je takšno posledico želel oz. dopustil) ali huda malomarnost (delavec se je zavedal nastanka škode, a je lahkomišljal, da ne bo nastala), če obstaja vzročna zveza med dejanjem (ki je lahko storitev, opustitev ali dopustitev) in škodo, ter seveda obstoj škode. Poleg tega tega, da morajo za odškodninsko odgovornost obstajati navedeni elementi, je mogoče odmeriti pavšalno odškodnino zgolj v primeru, če sta izpolnjena še dva dodatna pogoja. Prvi je, da je škoda nastala zaradi enega od naslednjih škodnih dejanj:

- okvarjena delovna sredstva,
- zamuda roka za izvedbo dela,
- izdaja poslovne skrivnosti,
- ne spoštovanje odpovednega roka.

Drugi pogoj pa je, da višine škode ni mogoče natančno ugotoviti ali pa bi ugotavljanje škode povzročilo nesorazmerne stroške. Če je višino škode mogoče ugotoviti, potem uporaba tega člena ne pride v poštev. Višina pavšalne odškodnine je omejena na petkratnik plače delavca.

28. člen SKPg d
Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja

V primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, izplačati najmanj tri povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela.

28. člen
(varnost in zdravje pri delu)

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno in zdravo delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

- (2) Delodajalec ima kot nosilec varnega in zdravega dela predvsem naslednje obveznosti:
- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, zlasti z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo in delovnih ter tehnoloških postopkov, z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca;
 - prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznavanjem stroke varnosti in zdravja pri delu doma in v svetu;
 - zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj škodljivimi delovnimi postopki, delovno opremo, materiali in energetskimi viri;
 - razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja;
 - omogočiti mora sodelovanje z reprezentativnim sindikatom in svetom delavcev, če je leta organiziran, o vseh vprašanih varnega in zdravega dela v skladu z 28. in 40. členom ZVZD
 - omogočiti mora sodelovanje medicine dela pri proučevanju vzrokov za obremenitve delavcev pri odkrivanju vzrokov poklicnih bolezni in pri predlaganju ukrepov za njihovo omejevanje;
 - pri nižjih temperaturah se delo normalno izvaja do temperature -8 stopinj C, pri nižjih temperaturah se izvajajo dela samo s pogojem, da so delavci opremljeni z ustreznimi osebni varovalnimi sredstvi. Za delo pri nižjih temperaturah je treba poskrbeti tudi za tople napitke in za urejen prostor za občasno ogrevanje delavcev. Pri višjih temperaturah se normalno dela do $+45$ stopinj C;
 - delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delih imajo pravico do osebne varovalni opreme, do prehrane in pijače med delom ter rednih preventivnih zdravstvenih pregledov. V primerih medicinsko programiranega aktivnega oddiha se sezname upravičencev določijo v letnih programih delodajalca;
 - delavec ima pravico zahtevati odškodnino za izgubo zdravja zaradi poškodb na delu ali zdravstvenih okvar skladno s splošnimi načeli civilnega prava;
 - delavcem, ki delajo pri zdravju škodljivih delih, kjer so prekoračena mejne vrednosti ali ostali standardi, je prepovedano odrejati delo preko polnega delovnega časa. Na takšna dela se ne sme odrejati oz. zaposlovati delavcev mlajših od 18 let.
- (3) Vsi ukrepi, ki so povezani z varnostjo in zdravjem pri delu so strošek delodajalca.
- (4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi in ustnimi navodili delodajalca, opraviti teoretično in praktično usposabljanje na delovnem mestu, se permanentno izobraževati iz varstva pri delu ter preverjati svoje znanje in usposobljenost s tega področja.
- (5) V primeru suma vinjenosti ali stanja pod vplivom narkotikov sme delodajalec oziroma pooblaščen delavec zahtevati izvedbo testa.

30. člen SKPgđ **Varnost in zdravje pri delu**

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

(3) Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

(4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

29. člen **(odpovedni roki)**

povezava 91.čl. ZDR in 92. čl, ZDR

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, so najmanjši odpovedni roki sledeči:

- | | |
|---|----------|
| a/ za delavce, ki imajo manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu | 45 dni, |
| b/ za delavce, ki imajo najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu | 60 dni, |
| c/ za delavce, ki imajo najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu | 90 dni, |
| č/ za delavce, ki imajo najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu | 150 dni. |

(2) Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje manjši delodajalec iz poslovnega razloga znaša odpovedni rok 30 dni.

(3) Odpovedni roki, navedeni v zgornjih odstavkih, se lahko sporazumno med delavcem in delodajalcem tudi skrajšajo.

91. člen ZDR **(odpovedni roki)**

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določen s tem zakonom, razen če je za manjše delodajalce s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače dogovorjeno.

92. člen ZDR
(minimalni odpovedni roki)

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

(2) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok en mesec.

(4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

KOMENTAR:

Minimalne odpovedne roke določa ZDR v 92. členu. Prvi odstavek 29. člena te KP določa daljše odpovedne roke od minimalnih v primeru, ko odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov (primerjaj prvi odstavek 29. člena KP in drugi odstavek 92. čl ZDR).

Drugi odstavek 29. člena pa je konkretizacija pooblastila, ki ga zakon daje v 91. členu v primerih manjših delodajalec. Manjši delodajalec je tisti, ki zaposluje deset ali manj delavcev. Tako znaša odpovedni rok za manjše delodajalce, v primerih ko le-ti odpovedujejo pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga 30 dni in predstavlja izjemo glede na roke iz drugega odstavka 92. člena ZDR.

29. člen SKPgD
Dolžina odpovednega roka

(1) Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

1. za delavce I., II. in III. skupine - en mesec,
2. za delavce IV. in V. skupine - dva meseca,
3. za delavce VI. skupine - tri mesece
4. za delavce VII., VIII. in IX. skupine - štiri mesece.

(2) V skladu z zakonom ima delavec pravico do odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve, ki jo lahko izrabi v dogovoru z delodajalcem.

35.čl. SKPgD
Vajenci

(1) Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene z zakonom.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona o vajeniškem razmerju.

KOMENTAR:

11. avgusta 2006 je začel veljati nov Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/2006, ZPSI-1), ki ne opredeljuje več instituta vajeništva, pač pa ureja izobraževanje dijakov na praktičnem usposabljanju z delom. Določbe o vajencih so tako postale brezpredmetne.

Kdor je sklenil učno pogodbo še po starem ZSPI, ima pravico, da nadaljuje in konča izobraževanje po tem programu, vendar najkasneje v roku določenem za njegovo izvedbo, podaljšanim za dve leti.

36. člen SKPgD
Mentorji praktičnega pouka

Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka:

- dodatno strokovno in andragoško-pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja,
- delno oprostitev delovnih obveznosti na delovnem mestu, tako da skupaj z mentorstvom njegova polna delovna obveznost ne bo presegala polnega delovnega časa.

37. člen SKPgD
Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- 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.

38. člen SKPgD
Obveščanje delavcev

(1) Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,

- o doseženih letnih poslovnih rezultatih,

- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

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

39. člen SKPgD
Pogoji za delovanje sindikata

(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 skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

(3) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva za seje organov delodajalca, razen sej uprave oziroma posloводства, kadar obravnavajo vprašanja iz prvega odstavka 38. člena.

(4) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

40. člen SKPg d **Materialni pogoji za sindikalno delo**

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu, oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti - na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo iz prvega odstavka tega člena.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

(5) 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.

41. člen SKPg d **Imuniteta sindikalnega zaupnika**

.....
Razlaga (Uradni list RS, št. 62-3311/2001 in 113-5569/2002) 2. in 8. odstavek se ne uporabljata.
.....

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(3) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz drugega odstavka ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(4) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

(5) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja. Dokazno breme je na delodajalcu.

(6) Pomirjanje lahko sproži sindikat tudi v primeru, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

(7) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 18. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

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

30. člen (materialni pogoji za sindikalno delo)

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih; o načinu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna članarine sindikatom za člane sindikata;
- do dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

(3) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov med delovnim časom, vendar največ dvakrat letno po dve uri.

(4) 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.

31. člen (število sindikalnih zaupnikov)

Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat glede na svoj statut in pravila ter skladno s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

DELA V TUJINI

povezava od 211.čl. do 213.čl. ZDR

32. člen

(napotitev delavca v tujino)

- (1) Drugi razlogi zaradi katerih lahko delavec odkloni napotitev v tujino:
- težja bolezen v družini, ki zahteva skrb in nego družinskega člana, če je bolezen trajne narave;
 - če je delavec samohranilec;
 - če opravlja delavec funkcijo ali obveznosti po posebnih zakonih.
- (2) Delodajalec, ki napoti delavca na začasno delo v tujino, lahko v podjetniški kolektivni pogodbi določi ostale obveznosti delodajalca do delavca, ki je napoten v tujino, in pogoje za normalno opravljanje dela ter dolžnosti delavca iz tega razmerja do delodajalca.

33. člen

(plače delavcev v tujini)

- (1) Plača delavca, ki je začasno napoten na izvajanje del v tujino, se določi po istih osnovah in merilih kot za delavce, ki izvajajo dela v domovini.
- (2) Višina plače na podlagi tarifnih in plačilnih razredov je za istovrstna delovna mesta v tujini in domovini enaka. Zaradi posebnih pogojev dela v tujini, to je:
- daljše odsotnosti in velike oddaljenosti od doma in družine;
 - klimatskih razmer, ki negativno vplivajo na življenjske in delovne pogoje;
 - posebnosti etnološkega okolja;
 - drugih okoliščin dela v tujini;
- se osnovna plača poveča tako, da se pomnoži z ustreznim faktorjem, ki v celoti vrednoti specifične razmere za delo v državi ali področju oz. različne delovne pogoje na posameznih gradbiščih ali deloviščih znotraj ene države ali področja.

34. člen

(faktor za določene posebne pogoje dela)

- (1) Faktor za določene posebne pogoje, s katerimi se poveča osnovna plača, znaša za države v Evropi najmanj 1,2; za države izven Evrope pa najmanj 2,0.
- (2) V posameznih državah je potrebno pri določanju faktorja upoštevati tudi minimalne zakonske pogoje, pod katerimi lahko v teh državah delajo tuji napoteni delavci.

35. člen

(plača v tuji valuti)

Plača se lahko izplačuje tudi v tuji valuti. Razmerje med izplačilom v tuji valuti in tolarskim izplačilom določi delodajalec. Davke in prispevke obračunava delodajalec v skladu z zakoni in predpisi.

211. člen ZDR

(splošno)

- (1) V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.
- (2) Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:
- nosečnost,
 - varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti,

- vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,
 - invalidnost,
 - zdravstveni razlogi,
 - drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.
- (3) Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

212. člen ZDR (pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)

- (1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določbe o:
- trajanju dela v tujini,
 - praznikih in dela prostih dnevih,
 - minimalnem letnem dopustu,
 - višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- Dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini in pogojih vrnitve v domovino.
- (2) Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

213. člen ZDR (položaj napotениh delavcev)

- (1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiko Slovenijo pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov.
- (2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.
- (3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačo.
- (4) V primeru vzajemnosti, se ne uporablja določba drugega odstavka tega člena v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotениh delavcev ni daljše od enega meseca.
- (5) Določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.
- (6) Zavod za zaposlovanje spremlja in obvešča o pogojih zaposlovanja in dela delavcev, ki opravljajo delo v Republiko

TARIFNI DEL

PLAČE

36. člen **(uvodno določilo o plačah)**

Podpisniki te kolektivne pogodbe soglašamo, da bomo vodili tako plačno in dohodkovno politiko, da bodo realne plače zaostajale najmanj za eno indeksno točko za rastjo realne produktivnosti dela. Produktivnost dela bomo ugotavljali na letni ravni s pokazateljem dodane vrednosti na delavca.

37. člen **(odprta klavzula)**

Podpisniki te kolektivne pogodbe soglašamo, da se lahko v posamezni gospodarski družbi za obdobje enega leta s pisnim dogovorom sindikata in delodajalca dogovori, da se usklajevanje in povišanje plač v skladu s to kolektivno pogodbo ne izvede. Sindikat in delodajalec, podpisnika takega pisnega dogovora, o vsebini dogovora obvestita podpisnike te kolektivne pogodbe.

38. člen **(splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih)** **povezava od 126. čl. do 140.čl. ZDR**

- (1) Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine kolektivnih pogodb in splošnih aktov pri delodajalcih.
- (2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih in v denarju. Prejemki in povračila stroškov so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan. Izplačila bonitet v skladu z akti podjetja se izvajajo v skladu z veljavno zakonodajo.
- (3) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskim deležem.
- (4) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na ustrezen račun delavca.
- (5) Delavcem, ki delajo v delovnem času krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.
- (6) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci.
- (7) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrsti delovna mesta v posamezne tarifne razrede, oziroma z v plačilne razrede.
- (8) Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu.
- (9) Delavci, ki so v delovnem razmerju na dan veljavnosti te kolektivne pogodbe ohranijo to razporeditev. Sprememba kolektivne pogodbe ni razlog za spremembo pogodbe o zaposlitvi.
- (10) Znesek osnovne plače določita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi. Osnovna plača mora biti določena tako, da je opredeljena najmanj v višini najnižje osnovne plače za delovnemu mestu pripadajoči tarifni razred.
- (11) Najnižja osnovna plača za določen tarifni razred pomeni najnižje plačilo za delo delovnega mesta v določenem tarifnem razredu in je opredeljena v tarifni prilogi te pogodbe.

(12) V plačo delavca se všteta tudi izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja. Ta del plače se ne všteta v osnovo za izračun nadomestila plače.

(13) Osnovne plače, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca so zaupne. Masa plač, obračunana po kolektivnih in individualnih pogodbah, je javna. Vsak delavec ima pravico do vpogleda svoje obračunane plače po tej kolektivni pogodbi. Tudi sindikalni zaupnik ima pravico do vpogleda v pravilnost obračunane plače za delavce, vendar mora te podatke obravnavati kot zaupne.

(14) Osnovna plača za poln delovni čas, oziroma osnovna plača na uro, predstavlja znesek za normalne pogoje dela. Kot normalni pogoji se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ta znesek predstavlja obvezo delodajalca pri obračunu in izplačilu plač. Dodatki za posebne obremenitve in vplive okolja ter manj ugoden delovni čas so določeni s to kolektivno pogodbo in se ugotavljajo po tej kolektivni pogodbi ter prištevajo pri obračunu plač k osnovni plači delavca.

(15) Delovna uspešnost delavca se ugotavlja po vnaprej znanih in določenih kriterijih. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoj za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem v predvidenem delovnem času. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. Dokazni postopek o ustreznosti oziroma neustreznosti normativov je na strani delodajalca. Kadar se uporabijo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

(16) Prejemki iz dela in povračila stroškov pripadajo vsem delavcem (zaposlenim za nedoločen oz. določen delovni čas) v skladu s to kolektivno pogodbo. Do prehrane so upravičeni po tej kolektivni pogodbi tudi študenti in učenci na praksi, vajenci in prevzeti delavci v času počitniške prakse.

(17) Prehrana med delom in regres za letni dopust pripada tudi delavcem s polovičnim delovnim časom. Delavcem, ki delajo v delovnem času, ki je krajši od polovičnega, pripadajo ti zneski sorazmerno s časom, prebitim na delu.

(18) Delodajalec je v skladu s to kolektivno pogodbo dolžan na svoje stroške obračunavati in odvajati članarino na podlagi pisnega navodila reprezentativnega sindikata.

(19) Obračun plač po tej kolektivni pogodbi opravlja delodajalec do 18. v mesecu za pretekli mesec. Če 18. v mesecu zapade na dela prost dan ali nedeljo, se lahko izplačilo opravi prvi naslednji delovni dan. Ni v nasprotju s to kolektivno pogodbo, če se delodajalec in reprezentativen sindikat v izogib nelikvidnosti in grožnjam Zakona o finančnem poslovanju pisno dogovorita, da se za določen mesec izplačilo plač premakne do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec.

(20) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače v tolarjih za mesec in na uro dela.

126. člen ZDR (vrsta plačil)

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

127. člen ZDR
(osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

- (1) Osnovna plača se določi upošteva je zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva je gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.
- (4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke..

128. člen ZDR
(višina dodatkov)

- (1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:
 - za nočno delo,
 - za nadurno delo,
 - za delo v nedeljo,
 - za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.
- (2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
- (3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.
- (4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

129. člen ZDR
(dodatek za delovno dobo)

- (1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.
- (2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

130. člen ZDR
(povračila stroškov v zvezi z delom)

- (1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.
- (2) Če višina povračila stroškov iz prejšnjega odstavka ni določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo, se določi z izvršilnim predpisom.

131. člen ZDR
(regres)

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.
- (2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(4) V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

(5) v primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

132. člen ZDR (odpravnina ob upokojitvi)

(1) Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

(3) Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

(4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

133. člen ZDR (enako plačilo žensk in moških)

(1) Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

(2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

134. člen ZDR (plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne.

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

135. člen ZDR
(kraj in način izplačila plače)

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu.
- (2) Če se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače.
- (3) Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.
- (4) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

136. člen ZDR
(zadrževanje in pobot izplačila plače)

- (1) Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.
- (2) Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.
- (3) Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

137. člen ZDR
(nadomestilo plače)

- (1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
- (2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
- (3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
- (4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
- (5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.
- (6) Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.
- (7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz

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

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

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

138. člen ZDR (nastanitev med delovnim razmerjem)

Če ima po pogodbi o zaposlitvi delavec dogovorjeno nastanitev kot obliko plačila, ima pravico do nastanitve ves čas trajanja delovnega razmerja, kot tudi v času, ko ne opravlja svojega dela in ima pravico do nadomestila plače.

139. člen ZDR (udeležba pri dobičku)

Delavec lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.

140. člen ZDR (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

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

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

39. člen (tarifna priloga)

(1) Tarifna priloga določa: osnovne plače po tarifnih razredih in način usklajevanja plač, zneske denarnih prejemkov delavcev, zneske povračil stroškov in druga določila, za katera se dogovorijo socialni partnerji.

(2) Tarifna priloga se sklepa za eno leto vnaprej. V kolikor se ne sklene tarifna priloga do konca tekočega leta za naslednje poslovno leto, se njena veljavnost podaljša še za eno leto.

40. člen (delovna uspešnost) povezava 127.čl. ZDR

(1) Dela plače iz naslova uspešnosti delavca se prištevata k obračunani mesečni plači delavca.

(2) Del plače iz naslova stimulacije:

- Delodajalci se za sistem stimulacij dogovorijo s sindikatom na ravni gospodarske družbe.
- Stimulacija delovnega prispevka delavca se ugotavlja z metodami ocenjevanja, primerjave kazalcev ter na osnovi dogovorjenih ciljev. Kazalci, ki se uporabljajo za ugotavljanje delovnega prispevka delavca ali skupine delavcev, odražajo delovni prispevek pri ustvarjanju dodane vrednosti in upoštevajo potrebne in dogovorjene oblike organizacije dela.

(3) Del plače iz naslova napredovanja:

Merila za napredovanje delavca se lahko oblikujejo v podjetniški kolektivni pogodbi ali aktu delodajalca.

127. člen ZDR (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

41. člen (dodatki za delo v izjemnih pogojih) povezava 128.čl. ZDR

(1) Delavcem pripadajo dodatki za izjemne pogoje pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

(2) Dodatki zaradi naporov in težkih pogojev dela, ki se pojavljajo le občasno in trajajo krajši čas, ter so težko določljiva z zahtevnostjo opravil, se obračunavajo samo za čas trajanja in se jih opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

(3) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v osnovni plači delovnega mesta.

(5) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače:

5.1. za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu	10%
5.2. za delo v deljenem delovnem času- za prekinitev dela več kot 1 uro (čas za malico ni vštet)	15%
5.3. za dežurstvo	20%
5.4. za nočno delo	40%
5.5. za delo prek polnega delovnega časa	30%
5.6. za delo v nedeljo	50%
5.7. za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	50 %

(6) Dodatki pod tč. 5.6 in 5.7 se med seboj izključujejo in se izplačuje dodatek, ki je za delavca ugodnejši.

(7) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10 % od osnovne plače na uro, za vsako uro pripravljenosti.

128. člen ZDR
(višina dodatkov)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,
- za nadurno delo,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

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

42. člen
(dodatek za delovno dobo)
povezava 129.čl. in 238. člen ZDR

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo skladno s SKPgD.

(2) Pri uveljavljanju pravic iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki je dokazana z drugimi listinami.

Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

129. člen ZDR
(dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

238. člen ZDR
(dodatek za delovno dobo)

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, ne glede na višino dodatka, določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, razen če je s to pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

43. člen
(nadomestila plače)
povezava 137.čl. ZDR (glej stran 49)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in plačanimi odsotnostmi v skladu s to pogodbo;
- na državne praznike in dela proste dneve po zakonu;
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma, če se izobražuje v interesu delodajalca;

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

(2) V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80 % osnove za dneve odsotnosti z dela.

(3) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu v skladu z zakonom. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(4) Osnova za izračun nadomestil se upošteva v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

(5) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in so bile prej izčrpane vse pogajalske možnosti

- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

137. člen ZDR (nadomestilo plače)

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

(2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

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

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

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

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

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

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

44. člen (del plače iz naslova uspešnosti poslovanja)

- (1) Sindikat in delodajalec se v podjetniški kolektivni pogodbi ali posebnem pisnem dogovoru dogovorita o ciljih poslovanja gospodarske družbe in delu plač iz naslova uspešnosti poslovanja.
- (2) Delodajalec v družbi, ki je v preteklem letu dosegla najmanj 4 % donosnost kapitala, je dolžan sprejeti poziv sindikata za pogajanja o določitvi višine dela plač iz naslova uspešnosti poslovanja.
- (3) Do izplačila plač iz naslova uspešnosti poslovanja so upravičeni vsi zaposleni delavci v sorazmerju z izplačano plačo brez nadomestil. Do tega izplačila so upravičeni tudi delavci, ki so v tekočem letu opravljali delo in so zapustili podjetje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (upokojitev, druga služba). Odločitev o upravičenosti in načinu izplačila tem delavcem je potrebno rešiti v podjetniški kolektivni pogodbi oz. aktu delodajalca

45. člen (obračun plače)

- (1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:
- osnovno plačo delavca;
 - dodatke po posameznih vrstah;
 - plačo iz naslova delovne uspešnosti;
 - nadomestila plače po posameznih vrstah;
 - bruto plačo;
 - zneske prispevkov za socialno varnost;
 - neto plačo;
 - davek od osebnih prejemkov;
 - neto izplačilo plače.
- (2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu delavcu obračuna vse prejemke iz delovnega razmerja in sicer povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke in del plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

OSEBNI PREJEMKI

46. člen (regres za letni dopust) povezava 131.čl. ZDR

- (1) V enem koledarskem letu delavcu pripada en regres za letni dopust. Regres za letni dopust je vezan na pravico delavca do dopusta.
- (2) Delavcu pripada en regres v koledarskem letu tudi v primeru, ko med letom preide od enega delodajalca k drugemu. V takem primeru vsak od delodajalcev izplača sorazmerni del regresa, če ni drugačnega soglasja med delodajalci.
- (3) Višina regresa je določena v Tarifni prilogi.
- (4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

**131. člen ZDR
(regres)**

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.
- (2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.
- (3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.
- (4) V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.
- (5) v primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. Členom tega zakona.

**47. člen
(jubilejne nagrade)**

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda;
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj poldruga najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda;
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda.
- (2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.
- (3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz prve točke.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

**48. člen
(prehrana med delom)
povezava 130.čl. ZDR**

- (1) Delavcu, ki je na delu prisoten najmanj 4 ure ali več, pripada topli obrok prehrane, ki ga zagotovi delodajalec. Če delodajalec tega ne zagotovi, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu.
- (2) Če je delavec prisoten na delu v istem dnevu v podaljšanem ali prerazporejenem delovnem času 10 ur ali več, mu pripada dodaten obrok prehrane, ki ga zagotovi delodajalec. Če delodajalec ne zagotovi dodatnega obroka, je delavec upravičen do povračila stroškov dodatne prehrane glede na prisotnost na delu nad 8 ur.
- (3) Znesek povračila stroškov za prehrano v obeh primerih določa Tarifna priloga h KPGD.
- (4) Delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi obrok prehrane iz 1. in 2. odstavka tega člena.

130. člen ZDR
(povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

(2) Če višina povračila stroškov iz prejšnjega odstavka ni določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo, se določi z izvršilnim predpisom.

49. člen
(prevoz na delo in z dela)
povezava 130.čl. ZDR

- (1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in iz dela za dneve prisotnosti na delu od kraja prebivališča do kraja opravljanja dela, če je to oddaljeno najmanj 1 km od delavčevega običajnega prebivališča. Kraj prebivališča in običajno prebivališče se določi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v skladu z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur. l. RS 142/04 in 60/05) – v nadaljnjem besedilu »uredba«.
- (2) Višina povračila stroškov se določi pod pogoji in v zgornjem znesku, določenem v uredbi.
- (3) Če delodajalec organizira in zagotovi prevoz na delo v celoti ali samo delno od sedeža delodajalca do kraja in mesta opravljanja dela, ni dolžan plačati povračila stroškov za prevoz delavcu za tisti del prevoza, ki ga zagotovi in organizira delodajalec.

49. a člen
(dnevnice, prevoz in prenočevanje na službeni poti)

Delavcem na službeni poti pripadajo povračilo za prehrano kot dnevnice, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje pod pogoji in v zgornji višini zneskov iz uredbe.

50. člen
(terenski dodatek-povračilo stroškov za delo na terenu)

- (1) Terenski dodatek oziroma povračilo stroškov za delo na terenu pripada delavcu, ki najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca.
- (2) Če delodajalec za delo na terenu zagotovi tako prehrano kot prenočevanje, pripada delavcu terenski dodatek v višini zgornjega zneska iz uredbe.
- (3) Če delodajalec ne zagotavlja prehrane in prenočevanja za delo na terenu, pripada delavcu povračilo stroškov za delo na terenu v višini zgornjega zneska in pod pogoji, ki veljajo za dnevnice in prenočevanje v uredbi.
- (4) V primerih iz 2. in 3. odstavka tega člena delavcu ne pripada povračilo za prehrano iz 48. člena KPGD.

50. a člen
(nadomestilo za ločeno življenje)

Nadomestilo za ločeno življenje se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi delavca pod pogoji in v višini zgornjega zneska v uredbi.

DRUGI PREJEMKI

51. člen (prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi)

- (1) Plačila vajencem, učencem (dijakom) in študentom za obvezno praktično delo se izplačujejo v skladu z učnimi pogodbami oziroma v višini zgornjega zneska iz uredbe.
- (2) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

52. člen (inovacije)

Če ni z zakonom ali pogodbo med delavcem in delodajalcem drugače določeno, delavcu pripada nadomestilo za inovacije v odstotku od letne čiste gospodarske koristi.

53. člen (drugi prejemki) povezava na 132., do 140. člene ZDR (glej strani od 44 do 46)

- (1) Odpravnina ob upokojitvi se izplača delavcu v skladu z zakonom, vendar najmanj v višini 2.900,00 EUR (od 1. 8. 2008 naprej).
- (2) Solidarnostne pomoči se izplačujejo za naslednje primere:
- (3) v primeru smrti delavca najmanj v višini 60% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece;
- (4) v primeru smrti delavčevega ožjega družinskega člana po zakonu v višini najmanj 30% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece;
- (5) v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni nad 6 mesecev lahko na predlog sindikata odobri delodajalec izplačilo enkratne pomoči v višini do 750,00 EUR (od 1. 8. 2008 naprej),
- (6) v primeru elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca, lahko na predlog sindikata odobri delodajalec izplačilo enkratne pomoči v višini do 1.252,00 EUR (od 1. 8. 2008 naprej).

51. člen SKPgD

3. točka Odpravnina ob upokojitvi

Se ne uporablja (Uradni list RS, št. 113-5569/2002)

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(2) Delavec ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.

4. točka **Solidarnostne pomoči**

- (1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60% povprečne plače v RS za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa 30% enakega poprečja. Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivnih pogodbah dejavnosti.
- (2) Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izven zakonski) ter posvojenci, ki jih je po zakonu dolžan preživljati.

OSTALA DOLOČILA V ZVEZI S TO POGODBO

54. člen **(sprememba oz. dopolnitev te pogodbe)**

- (1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oz. dopolnitev te pogodbe.
- (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oz. dopolnitev te pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb oz. dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.
- (3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

55. člen **(postopek pomirjanja)**

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora oziroma odkar je stranka zanj izvedela.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30 dneh.
- (4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.
- (5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

56. člen
(sklenitev nove kolektivne pogodbe)

- (1) Postopek za sklenitev nove pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti te pogodbe, če je le-ta odpovedana.
- (2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove pogodbe se je druga stranka v 30 dneh dolžna opredeliti do te pobude.
- (3) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove pogodbe oz. se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev pogodbe ustavi.
- (4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

57. člen
(odpoved te pogodbe)

- (1) Ta pogodba se lahko odpove tri mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi v Uradnem listu RS.
- (2) Po prenehanju veljavnosti te pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj šest mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.
- (3) Po odpovedi te pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

58. člen
(komisija za razlago pogodbe)

- (1) Stranki te pogodbe lahko imenujeta tričlansko Komisijo za razlago te pogodbe, v katero imenuje vsaka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.
- (2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način kot je bila objavljena ta pogodba.
- (3) Razlage komisije pomenijo obvezno način uporabe določb te pogodbe za delodajalca in delojemalce ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.
- (4) Priporočilo je strokovni predlog strankama te pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

59. člen
(definicija izrazov v tej kolektivni pogodbi)

Izraz »najnižja osnovna plača« iz te kolektivne pogodbe nadomešča izraz »izhodiščna plača«, kadar se ta izraz pojavlja v določilih zakonov, ki obravnavajo s kateregakoli vidika tudi področje plač.

60. člen
(podaljšana veljavnost ureditve po SKPgD 97)

- (1) Stranke te pogodbe se ne glede na ostala določila tega poglavja izrecno zavezujejo takoj po prenehanju veljavnosti Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami) pristopiti k pogajanjem za spremembe in dopolnitve te pogodbe in sicer minimalno v obsegu, ki je bil zaradi urejanja v Splošni kolektivni pogodbi (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami) izpuščen iz ureditve v tej pogodbi.

(2) Do zaključka pogajanj po prejšnjem členu in uveljavitve sprememb in dopolnitev se uporabljajo določbe normativnega dela Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami).

KOMENTAR:

Ta člen je pomemben glede na že omenjeno izhodišče pogajalske skupine, da se iz panožne kolektivne pogodbe izpusti vse tisto, kar je že urejeno v zakonu ali pa v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti. Glede na negotovo usodo slednje, je bilo potrebno določiti, da se takoj po prenehanju veljavnosti SKPgd stranke te pogodbe zavezujejo pristopiti k novim pogajanjem v zvezi z materijo, ki je sedaj zajeta v splošni KP (določila, označena s črno barvo). Drugi odstavek tega člena je potreben, ker bi sicer po prenehanju veljavnosti SKPgd nastala pravna praznina in bi izpadlo veliko pravic oz. obveznosti, ki so sedaj opredeljene v njej. Drugi odstavek pomeni, da se kljub siceršnjemu prenehanju veljavnosti SKPgd v gradbeni dejavnosti slednja še naprej uporablja, vse dokler pogajanja iz prvega člena ne bodo zaključena in ne bodo uveljavljene ustrezne dopolnitve.

Ljubljana, dne 14.12.2004

ZDS – Sekcija za gradbeništvo
Predsednica IO sekcije
Hilda Tovšak I.r.

ZSSS – Sindikat delavcev
gradbenih dejavnosti
Podpredsednik RO
Marjan Weisseisen I.r

GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM
Predsednik UO ZGIGM
Branko Selak I.r.

Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti s tarifno prilogo je vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 20.12.2004, pod zap. št. 53/4.

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti začnejo veljati 1. novembra 2005 in se objavijo v Uradnem listu RS.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST GRADBENIŠTVA SLOVENIJE

1. Določitev najnižjih osnovnih plač in najnižjih izplačanih plač

1.1 Najnižje osnovne plače

(1) Najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred za poln delovni čas in normalne pogoje dela za mesečni fond 174 ur ter na eno uro v EUR veljajo od 1. 8. 2008 (Točka 1.3 Tabela 1 – stolpca 1 in 2) in se uporabljajo za obračun in izplačilo plač od vključno meseca avgusta 2008 do meseca julija 2009.

(2) Urna postavka najnižje osnovne plače za obračun mesečne plače je lahko enaka, mesečni znesek pa se lahko razlikuje glede na razporeditev mesečnega fonda ur.

(3) Delodajalci, katerih zaposleni imajo v pogodbah o zaposlitvi najmanj enake ali višje osnovne plače kot so določene v tej tarifni prilogi, niso dolžni povečevati osnovnih plač.

1.2 Najnižje izplačane plače za delavce, razen pripravnikov

(1) Ne glede na določila kolektivne pogodbe in tarifne priloge o višini in strukturi izkazovanja plač po posameznih sestavinah, je dolžan delodajalec od 1. avgusta 2008 izplačevati najmanj zneske izplačanih plač v EUR, ki so zapisani v Točki 1.3 Tabeli 1 – stolpec 3 in se uporabljajo za obračun in izplačilo plač od vključno meseca avgusta 2008 do meseca julija 2009.

Izplačane plače vsebujejo vse sestavine plač, ki jih določa zakon in kolektivna pogodba, to so: osnovna plača, dodatki, delovna uspešnost in druge uspešnosti. V znesek izplačanih plač pa se ne upoštevajo obračunani in izplačani zneski za nadurno delo.

(2) Zneski najnižjih izplačanih plač ne veljajo za delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov po vnaprej znanih kriterijih.

1.3. Tabela 1: Najnižje osnovne plače in najnižje izplačane plače:

Tarifni razredi	Najnižje osnovne plače - EUR		Najnižje izplačane plače - EUR
	Na uro 1.8.2008	Znesek 174 ur 1.8.2008	EUR 1.8.2008
	1	2	3
1	2,34	408,00	590,00
2	2,55	443,00	617,00
3	2,82	491,00	670,00
4-1	3,13	544,00	740,00
4-2	3,32	577,00	770,00
5-1	3,70	643,00	810,00
5-2	3,93	683,00	850,00
6-1	4,14	720,00	890,00
6-2	4,79	834,00	960,00
7-1	4,91	854,00	1.005,00
7-2	5,52	960,00	1.102,00
7-3	5,94	1.034,00	1.212,00
8	6,58	1.145,00	1.452,00
9	7,64	1.329,00	1.747,00

1.4. Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko, glede na doseženo produktivnost v posameznih družbah, dogovorijo za višji znesek osnovnih plač in izplačanih plač kot so navedeni v Tabeli 1 točke 1.3.

1.5. Od 1. 1. 2009 se upošteva razlika pri inflaciji za leto 2008, ki bo višja kot 5,2%, pri določitvi najnižjih osnovnih plač za vse TR in pri najnižjih izplačanih plačah za tiste TR, ki imajo v TP 2008 določeno manjše povečanje glede na zneske, veljavne od 1. 1. 2008, kot bo dejanska stopnja inflacije za leto 2008. To se ugotovi v januarju 2009 in formalizira z Aneksom h TP 2008. Kolikor bo inflacija za leto 2008 nižja kot 5,2%, se poračun opravi pri določitvi novih zneskov po TR v letu 2009.

2. Regres za letni dopust

(1) Delavcu pripada regres za letni dopust za leto 2008 najmanj v znesku EUR 750,00, za leto 2009 pa v znesku najmanj EUR 800,00.

(2) V podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu pripadata delavcu regresa za leti 2008 in 2009 najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače na dan izplačila regresa.

(3) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača v roku v skladu z zakonom.

3. Povračilo stroškov v zvezi z delom

Povračilo stroškov prehrane med delom pripada delavcem v primeru gotovinskega plačila od 1. 8. 2008 najmanj v višini EUR 4,00. V primeru, da delavec dela 10 ur ali več na dan, mu pripada dodaten znesek povračila za prehrano v višini najmanj EUR 0,60 za vsako uro dela nad 8 ur.

4. Višina drugih prejemkov iz 53. člena KPGD

(1) Višina odpravnine ob upokojitvi iz prvega odstavka 53. člena KPGD znaša od 1. 8. 2008 najmanj EUR 2.900,00.

(2) Solidarnostno pomoč iz tretje alineje drugega odstavka 53. člena KPGD lahko odobri delodajalec delavcu od 1. 8. 2008 dalje do višine EUR 750,00.

(3) Solidarnostno pomoč iz četrte alineje drugega odstavka 53. člena KPGD lahko odobri delodajalec delavcu od 1. 8. 2008 dalje do višine EUR 1.252,00.

5. Veljavnost

(1) Tarifna priloga 2008 h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti (v nadaljnjem besedilu Tarifna priloga 2008 h KPGD) začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS in se uporablja od 1. avgusta 2008.

(2) Tarifna priloga 2008 h KPGD velja do 31. julija 2009.

(3) Podpisniki te Tarifne priloge 2008 h KPGD se zavezujejo do 30. junija 2009 dogovoriti novo Tarifno prilogo h KPGD z začetkom uporabe s 1. avgustom 2009.

(4) Kolikor podpisniki Tarifne priloge 2008 h KPGD do konca njene veljavnosti ne dogovorijo nove Tarifne priloge h KPGD za naslednje obdobje, se ji podaljša veljavnost še za eno leto.

(5) Z začetkom veljavnosti te Tarifne priloge 2008 h KPGD prenehata veljati Tarifna priloga 2007 h KPGD z dne 16. 7. 2007 (Uradni list RS, št. 71/07) in Spremembe Tarifne priloge 2007 h KPGD z dne 4. 2. 2008 (Uradni list RS, št. 18/08).

Ljubljana, dne 15. julija 2008

Podpisniki:

ZDS – Sekcija za gradbeništvo
Generalni sekretar ZDS
Jože Smole l.r.

GZS – Zbornica gradbeništva in industrije
gradbenega materiala
Predsednik UO ZGIGM
Branko Selak l.r.

Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije
Predsednica
Tanja Šuligoj l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 18. 7. 2008 izdalo potrdilo št. 02047-8/2004/12 o tem, da je Tarifna priloga 2008 h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 5/3.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja

Na podlagi 3., 4., 7. in 8. točke prvega odstavka in drugega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 117/06 in 10/08), četrte alineje tretjega odstavka 3. člena Zakona o posebnem davku na določene prejemke (Uradni list RS, št. 72/93, 22/94, 45/95, 12/96 in 82/97 – odl. US) in 9. člena Zakona o državni upravi (Uradni list RS, št. 113/05 – uradno prečiščeno besedilo) izdaja Vlada Republike Slovenije

UREDBO **o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov** **iz delovnega razmerja**

1. člen **(vsebina in področje uporabe uredbe)**

(1) Ta uredba določa višine povračil stroškov v zvezi z delom, povračil stroškov v zvezi s službenim potovanjem in drugih dohodkov, do katerih se ti v skladu s 3., 4., 7. in 8. točko prvega odstavka in drugim odstavkom 44. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 117/06, v nadaljnjem besedilu: ZDoh-2) ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

(2) Uredba se smiselno uporablja tudi za potrebe 45., 57., 106. in 107. člena ZDoh-2, 3. člena Zakona o posebnem davku na določene prejemke (Uradni list RS, št. 72/93, 22/94, 45/95, 12/96 in 82/97 – odl. US) in 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 in 97/01).

2. člen **(prehrana med delom)**

(1) Povračilo stroškov za prehrano med delom se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, za vsak dan, ko je delojemalec na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 eura.

(2) Če je delojemalec na delu prisoten deset ur ali več, se za ta dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom v skladu s prejšnjim odstavkom, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteta povračilo stroškov za prehrano med delom, do višine 0,76 eura za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu.

(3) Pod pogoji in do višin iz prvega in drugega odstavka tega člena se prizna

strošek prehrane med delom delojemalcu, ki dosega dohodek iz delovnega razmerja iz tujine.

3. člen (prevoz na delo in z dela)

(1) Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, do višine stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča.

(2) Mesto opravljanja dela po tej uredbi je mesto, kjer se delo opravlja oziroma se začne opravljati. Običajno prebivališče po tej uredbi je prebivališče delojemalca, ki je najbližje mestu opravljanja dela. Drugo prebivališče delojemalca je običajno prebivališče po tej uredbi le, če se delojemalec od tam vsaj štirikrat tedensko vozi na mesto opravljanja dela.

(3) Javni prevoz po tej uredbi je prevoz, ki je pod enakimi pogoji dostopen vsem uporabnikom prevoznih storitev in se izvaja v komercialne namene, razen prevoza, ki se opravlja z osebnim ali s kombiniranim vozilom. Javno prevozno sredstvo po tej uredbi je prevozno sredstvo, s katerim se opravlja javni prevoz. Postajališče po tej uredbi je mesto, kjer je mogoče uporabiti javno prevozno sredstvo in je kot tako določeno v aktih prevoznika.

(4) Če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot en kilometer, se v davčno osnovo poleg povračila stroškov iz prvega odstavka ne všteva povračilo stroškov prevoza do višine 0,18 eura za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in le-temu najbližjim postajališčem.

(5) Če delojemalec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, se v davčno osnovo, ne glede na tretji in četrti odstavek tega člena, ne všteva povračilo stroškov prevoza do višine 0,18 eura za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela.

(6) Za določanje oddaljenosti v skladu s tem členom se upoštevajo najkrajše običajne cestne povezave.

(7) Če ima delojemalec pravico do uporabe službenega vozila za privatne namene in mu delodajalec za tako uporabo službenega vozila zagotovi tudi gorivo, se povračilo stroškov za prevoz na delo všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

(8) Delojemalcu, ki dosega dohodek iz delovnega razmerja iz tujine, se ne glede na prvi, tretji, četrti in peti odstavek tega člena prizna strošek prevoza na delo in z dela do višine 0,18 eura za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela.

4. člen (dnevnice)

(1) Če traja službeno potovanje v Republiki Sloveniji (v nadaljnjem besedilu: Slovenija) nad 12 do 24 ur, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva dnevnic do višine 21,39 eura; če traja službeno potovanje v Sloveniji nad 8 do 12 ur, se v davčno osnovo ne všteva dnevnic do višine 10,68 eura; če traja službeno potovanje v Sloveniji nad 6 do 8 ur, se v davčno osnovo ne všteva

dnevnica do višine 7,45 eura.

(2) Če traja službeno potovanje v tujini nad 14 do 24 ur, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva dnevnic do višine zneska, ki je za posamezno državo oziroma območje določen v predpisu Vlade Republike Slovenije, ki ureja povračila stroškov za službena potovanja v tujino (v nadaljnjem besedilu: predpis Vlade); če traja službeno potovanje v tujini nad 8 do 14 ur, se v davčno osnovo ne všteva dnevnic do višine 75 odstotkov zneska iz predpisa Vlade; če traja službeno potovanje v tujini nad 6 do 8 ur, se v davčno osnovo ne všteva dnevnic do višine 25 odstotkov zneska iz predpisa Vlade.

(3) Če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca in se delo opravlja na območju Slovenije, delojemalec pa se vsakodnevno vrača v kraj kjer prebiva, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena, ne všteva povračilo stroškov prehrane med delom, do višine in pod pogoji, ki so določeni v 2. členu te uredbe.

(4) Ne glede na prvi odstavek tega člena, je pri prejemkih, namenjenih pokritju stroškov dnevnice, kadar je izplačilo opravljeno fizični osebi, ki na podlagi imenovanja opravi funkcijo člana volilnega odbora na podlagi predpisov o volitvah, znesek celodnevne dnevnice 15,00 eura.

5. člen **(prevoz na službenem potovanju)**

(1) Povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se ne všteva 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.

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

(3) V primeru, da delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo, se povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju ne všteva v davčno osnovo do višine 0,37 eura za vsak prevožen kilometer.

(4) Povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se ne všteva v davčno osnovo, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto prevoza.

6. člen **(prenočevanje na službenem potovanju)**

(1) Povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine dejanskih stroškov za prenočevanje.

(2) Povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju se ne všteva v davčno osnovo, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi.

(3) Če stroški prenočevanja na službenem potovanju v Sloveniji, ki traja nad 8 do 12 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnice iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 15 odstotkov; če stroški

prenočevanja na službenem potovanju v Sloveniji, ki traja nad 12 do 24 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnice iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 10 odstotkov.

(4) Če stroški prenočevanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 8 do 14 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnice iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 15 odstotkov; če stroški prenočevanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 14 do 24 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnice iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 10 odstotkov.

7. člen (terenski dodatek)

(1) Terenski dodatek oziroma povračilo stroškov za delo na terenu se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je izplačan delojemalcu, ki najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca.

(2) Če delodajalec zagotovi prehrano in prenočevanje, se delojemalcu v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva terenski dodatek iz prvega odstavka tega člena do višine 4,49 eura na dan.

(3) Če delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, se delojemalcu v davčno osnovo ne všteva povračilo stroškov za delo na terenu, do višin in pod pogoji, ki so s to uredbo določeni za dnevnice in prenočevanje na službenem potovanju.

(4) Ne glede na prejšnje odstavke tega člena se terenski dodatek do višine 4,49 eura na dan ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, izplačan delojemalcu, ki najmanj dve izmeni zaporedoma dela izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca.

(5) Če je bilo delojemalcu izplačano nadomestilo za ločeno življenje, se terenski dodatek oziroma povračilo stroškov za delo na terenu všteva v davčno osnovo, razen če je bil delojemalec z delovnega mesta, na katero je bil razporejen ali napoten na delo zaradi službenih potreb, poslan na teren.

8. člen (nadomestilo za ločeno življenje)

(1) Nadomestilo za ločeno življenje se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja delojemalca, ki opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine, do višine 334 eurov na mesec.

(2) Družina po tem členu je življenjska skupnost staršev in otrok, določena s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer se šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega dopolnjenega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola. Ne glede na prejšnji stavek je družina po tem členu tudi življenjska skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

9. člen
(jubilejna nagrada)

(1) Jubilejna nagrada se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine:

- 460 eurov za 10 let delovne dobe,
- 689 eurov za 20 let delovne dobe,
- 919 eurov za 30 let delovne dobe,
- 919 eurov za 40 let delovne dobe.

(2) Če je bila delojemalcu izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo, se pri istem delodajalcu kasneje izplačane jubilejne nagrade za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu všteta v davčno osnovo. Če je bila delojemalcu izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, se pri istem delodajalcu kasneje izplačane jubilejne nagrade za skupno delovno dobo všteta v davčno osnovo.

10. člen
(odpravnina ob upokojitvi)

Odpravnina ob upokojitvi se do višine 4.063 eurov ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

11. člen
(solidarnostna pomoč)

(1) Solidarnostna pomoč se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja:

- v primeru smrti delojemalca ali njegovega družinskega člana, do višine 3.443 eurov;
- v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delojemalca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delojemalca, do višine 1.252 eurov.

(2) Za solidarnostno pomoč po prvi alineji prejšnjega odstavka se šteje tudi povračilo stroškov pogreba v primeru smrti delojemalca.

12. člen
(plačila vajencem, dijakom in študentom)

(1) Plačila vajencem za obvezno praktično delo se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, glede na letnik šolanja, do višine:

- 84 eurov na mesec za 1. letnik;
- 126 eurov na mesec za 2. letnik;
- 167 eurov na mesec za 3. letnik;
- 167 eurov na mesec za 4. letnik.

(2) Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo v skladu s predpisi, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 172 eurov za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca.

13. člen
(uveljavitev)

Ta uredba začne veljati 1. januarja 2007.

Št. 00712-57/2006/10

Ljubljana, dne 27. decembra 2006

EVA 2006-1611-0162

Vlada Republike Slovenije

dr. Milan Zver l.r.
Minister

STALIŠČA KOMISIJE ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE ZA GRADBENE DEJAVNOSTI z dne, 26. aprila 2005

1. STROŠKI V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI DOHODKI

Povračilo stroškov v zvezi z delom

Glede na postavljeno vprašanje: kako se izplačujejo stroški v zvezi z delom in drugi dohodki, glede na Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delo in drugih dohodkov (Ur. l. RS št. 142/04)

komisija upoštevač pravne podlage - 130. člen ZDR, Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všteto v davčno osnovo (Ur. l. RS št. 142/04- v nadaljevanju davčna uredba) razlaga:

Delavec je upravičen do povračila stroškov v zvezi z delom pod pogoji in v višini kot to določajo veljavne delovnopravne norme (ZDR in kolektivne pogodbe). Zneski, določeni z delovnopravnimi normami so neobdavčeni do zneska glede na uredbu, nad tem zneskom pa so obdavčeni.

Odpravnina zaradi upokojitve

Novo sprejeta Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti ne opredeljuje več odpravnine zaradi upokojitve. Zastavlja se vprašanje, ali se potem neposredno uporablja določilo iz Splošne kolektivne pogodbe?

Glede na pravne podlage - 73. člen, 109. člen, 132. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/02 – v nadaljevanju ZDR), 51. člen Splošne kolektivne pogodbe (Ur. l. RS št. 40/97 s spremembami in dopolnitvami - v nadaljevanju SKPgD) komisija razlaga:

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina ne glede na to, na kakšni podlagi se upokojuje (starostno, invalidsko, vdovsko). Višina odpravnine je določena v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji za pretekle tri mesece, če pa je za delavca ugodnejše, ker je njegova plača presegala povprečno plačo, pa v višini dveh njegovih plač.

S kolektivnimi pogodbami na različnih ravneh, pa tudi s pogodbo o zaposlitvi je mogoče odpravnino ob upokojitvi določiti tudi v višjem znesku.

V skladu s pravili o hierarhiji oz. medsebojnem razmerju med delovnopravnimi normami izhaja, da se lahko s kolektivno pogodbo kot avtonomnim pravnim virom določene pravice in obveznosti določijo ugodnejše, kot so v ZDR.

V primeru da veljavna kolektivna pogodba določa višjo odpravnino, je taka avtonomna norma pravno zavezujoča pravna podlaga in ima delavec pravico v pet letnem zastaralnem roku iztožiti razliko do odpravnine, ki mu gre. Ob tem je treba preveriti v novi davčni Uredbi višino odpravnine, ki je neobdavčena in v primeru, da je znesek odpravnine višji, obdavčiti preseženi znesek.

Plačilo ur prevoza

Gradbeni delavci opravljajo večino dela izven sedeža delodajalca, na terenu. Zastavlja se vprašanje, ali se delavcu šteje čas vožnje do kraja opravljanja dela v delovni čas in pod kakšnimi pogoji mu pripadajo potni stroški?

Upoštevajoč pravne podlage: 130. člen, 141. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/02 – v nadaljevanju ZDR), 14. člen, 52. člen Splošne kolektivne pogodbe (Ur. l. RS št. 40/97 s spremembami in dopolnitvami - v nadaljevanju SKPgd), 49. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Ur. l. RS št. 1/2005 – v nadaljevanju KPd) komisija razlaga:

V skladu z definicijo delovnega časa v ZDR se šteje efektivni delovni čas, čas odmora med dnevnim delom in čas opravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca.

Za efektivni delovni čas se šteje čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Iz navedene definicije izhaja, da efektivni delovni čas ni le čas dejanskega opravljanja dela, temveč tudi čas priprave na delo in zaključek dela, pripravljenosti na delovnem mestu oziroma čakanja na delo na delovnem mestu in podobno, kar izhaja iz same narave dela ter seveda tudi iz pogodbe o zaposlitvi.

Glede na navedeno komisija ugotavlja, da se šteje v efektivni delovni čas čas od registriranega prihoda pa do registriranega odhoda z dela.

Če je delodajalec določil s splošnim aktom oziroma se dogovoril v pogodbi o zaposlitvi z delavcem, ki opravlja delo na terenu, da mora priti na sedež delodajalca in se s sedeža odpeljati na kraj opravljanja dela, se v delovni čas šteje tudi čas vožnje na kraj opravljanja dela.

Če pa je določeno, da mora biti delavec ob določeni uri na delovnem mestu, ki je v tem primeru lahko tudi vsak dan drugje, se šteje delovni čas od ure, ki je določena za prihod na določeno delovno mesto za določen dan.

V primeru, da pa delodajalec samo ponudi možnost prevoza s sedeža delodajalca do kraja opravljanja dela - in ima delavec možnost izbire, da se odloči za prevoz na delo npr. s službenim vozilom ali pa pride na delovno mesto praviloma z javnim prevozom, če pa ta ni možen, pa z lastnim prevozom, delavcu v primeru uporabe službenega vozila ne pripada povračilo stroškov, v ostalih primerih pa mu pripada.

Pri tem mora delodajalec:

- spoštovati 14. člen SKPgD, ki določa, da delodajalec lahko napoti delavca na delo v drug kraj pod pogojem, da pot traja z javnimi prevoznimi sredstvi največ 3 ure.
- upoštevati še delovni čas, ki v primeru neenakomerne razporeditve ne sme trajati dlje kot 12 ur dnevno oziroma 56 ur na teden, ob tem pa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost, ki ne sme biti daljša od 12 mesecev.

Solidarnostna pomoč

Glede na postavljeno vprašanje, ali so delavci, za katere velja KP za gradbene dejavnosti še upravičeni do solidarnostne pomoči

komisija upoštevač 51. člen Splošne kolektivne pogodbe (Ur. l. RS št. 40/97 s spremembami in dopolnitvami - v nadaljevanju SKPgD) razlaga:

V skladu s SKPgD pripada v primeru smrti delavca (60% povprečne plače RS) ali njegovega ožjega družinskega člana (30% povprečne plače RS), ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu solidarnostna pomoč.

Ker Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti ne določa še kakšnih drugih primerov do pravice solidarnostne pomoči, drugih ni, razen če je drugače dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi.

Povračilo stroškov za prehrano

V gradbeništvu je delovni čas praviloma neenakomerno porazdeljen. Tako se dogaja, da je delovni čas delavca tudi 12 ur na dan. V skladu s kolektivno pogodbo pripada delavcu, ki dela več kot 8 ur na dan, dodaten obrok. V kakšni višini se lahko izplača povračilo stroškov za prehrano, če delavec dela več kot 8 ur na dan?

Pri obračunu povračila stroškov v zvezi s prehrano komisija razlaga, da mora delodajalec pri tem upoštevati število delovnih dni – tudi tistih, ki jih delavec koristi kot proste dni zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa oziroma ur rednega delovnega časa, opredeljenega z aktom delodajalca, v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

Pri tem se kolektivna pogodba sklicuje na znesek, določen s Splošno kolektivno pogodbo.

Ta znesek v višini, določeni z Uredbo o višini povračil v zvezi z delom in drugih dohodkov ni obdavčen, če pa presega to višino, pa je presežek obdavčen.

Pripravljena pa je sprememba in dopolnitev te Uredbe. Spremembe v zvezi s prehrano so:

- za prisotnost na delovnem mestu vsaj 4 ure na dan se ne bo štelo v davčno osnovo 1.300 SIT (in ne 1.200 SIT)

- če je delojemalec prisoten na delu 10 ur ali več, se za ta dan poleg povračila stroškov za prehrano med delom v davčno osnovo ne všteva 150 SIT za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu (npr.: če delavec dela 9 ur se davčno prizna 1.300 SIT, če dela 10 ur – 1.750 SIT, če dela 11 ur – 1.900 SIT, itd.)

2. USKLAJEVALNI ZNESEK POVEČANJA PLAČ

V kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti je enotni usklajevalni znesek povečanja plač v skladu z Zakonom o izvajanju Dogovora o politiki plač za zasebni sektor za obdobje 2004-2005, vključen v najnižje osnovne plače. Vprašanje, ki se ob tem zastavlja je, kateri znesek mora upoštevati delodajalec v zvezi z Zakonom o izvajanju Dogovora o politiki plač za zasebni sektor.

Komisija razlaga:

V skladu z dogovorom o politiki plač je določeno, da se delavcem za delo, opravljeno od vključno avgusta 2004 do vključno julija 2005, izplača vsak mesec uskladitveni dodatek najmanj v bruto znesku 5.000 tolarjev, od vključno avgusta 2005 naprej pa 5.100 tolarjev.

V dogovoru je predlagan način določitve višine uskladitvenega dodatka na ravni KP, ki ga mora upoštevati delodajalec, ki opravlja pretežno dejavnost s področja gradbeništva. Uskladitveni dodatek se bo izplačeval, dokler ti zneski ne bodo ustrezno vključeni v plačni sistem.

Ker je uskladitveni dodatek v Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti že vključen v izhodiščno plačo, ga ni treba posebej obračunavati.

3. IZPLAČILO PLAČE

Zastavlja se vprašanje, kakšno je izplačilo plače v primerih, ko:

- zaradi neugodnih vremenskih razmer, ali
- zaradi obratnih razlogov (pomanjkanje materiala, električne energije, okvare strojev

delavec pride na delo, pa ne more delati.

V skladu s prvim odstavkom 41. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. 1. RS št. 42/02, v nadaljevanju ZDR) mora delodajalec delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. **Komisija razlaga, da ima delavec na podlagi 137. člena ZDR pravico do nadomestila plače med drugim tudi v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Če je razlog, zakaj delavec ne more opravljati dela, višja sila (kot npr. neugodne vremenske razmere, dobavitelj ni pripeljal plačanega materiala, zmanjkalo je elektrike zaradi strele, stroj se je pokvaril, kljub temu, da je bil redno servisiran, ...), je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače. Če pa delavec ne dela iz drugih razlogov na strani delodajalca (kot npr. materiala/elektrike ni, ker ga**

delodajalec ni plačal ali pa sploh ni naročil, stroj se je pokvaril, ker zanj delodajalec ni skrbel), pa delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini minimalne plače.

4. POBUDE ZA SPREMEMBO KOLEKTIVNE POGODBE

Komisija za razlago kolektivne pogodbe predlaga strankama pogodbe, da se vsebina 1. odstavka 49. člena glasi:

»Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od sedeža delodajalca do običajnega bivališča, s katerega se delavec vsaj štirikrat tedensko vozi na delo.«