



Mala sindikalna akademija

KOLEKTIVNE POGODBE

Andreja Toš Zajšek

Samostojna pravna svetovalka v ZSSS

SPREJEMLJIVA KOLEKTIVNA POGODBA

- 1. Delo mora biti osvežilno in prijetno. Vsak večji napor je kaznovan. Kdor se pri delu spoti, bo takoj odpuščen.
- 2. Začetek delavnega dne določa šef. V nobenem primeru to ne sme biti prej kot ob 10. uri dopoldne. Pred začetkom delavnega časa se deli malica; sendviči ohlajeno vino ali čaj-vse po želji zaposlenih.
- 3. Minimalna plača vsakega zaposlenega je 8 EVROV na uro, vključena je tudi oskrba s pijačo.
- 4. Pri delu je dovoljeno peti. Če začne nekdo prepevati, morajo vsi pustiti delo in se mu pridružiti.
- 5. Opoldanski odmor je od 12. do 13. ure, privatni izhodi v tem času niso dovoljeni. Kdor ni prisoten na opoldanskem odmoru, dela to na lastno odgovornost. Za čas skrajšanja opoldanskega odmora se mu ta podaljša.
- 6. Med 13:00 in 16:00 uro je čas za kavo in desert. Dolžnost šefa je, da v tem času poskrbi za primerno zabavo (karte, ženske...)
- 7. Če kdo zaspi na delu, morajo ostali paziti, da ga ne motijo. Najbolje je, če vsi zapustijo delovna mesta in imajo ostanek delavnega dne prost.
- 8. Ob 16:30 uri je slavnostni zaključek delavnega dne, igra godba in šef se vsakemu posebej zahvali za opravljeno delo.
- 9. Če se kdo poroči, vse izdatke krije firma, vključno z zabavo. Poroka se proslavlja v stanovanju šefa. Firma je nekaj dni zaprta, ker je za vse obvezen kolektivni dopust.
- 10. Dopust je dvakrat letno: 8 tednov poleti in 6 tednov pozimi. Če delavca v tem času ni doma, poskrbi firma za red in čistočo v njegovem stanovanju.
- 11. Dolžnost firme je, da zaposlenim ženskam priskrbi vzgojiteljico in snažilko, ki pa ne sme biti grda. V primeru daljše ženine odsotnosti mora biti na voljo možu.
- 12. Če se delavcu ponoči sanja o delu mu pripada plačilo za nočno delo. V primeru, da pride naslednji dan v službo, dobi plačane nadure.
- 13. Ta kolektivna pogodba velja do konca delavne dobe in je za vse firme oziroma direktorje obvezna.

uvod

- **Namen Zakona o kolektivnih pogodbah je**
- urediti stranke,
- vsebino,
- hierarhijo kolektivnih pogodb in
- postopek sklenitve ter
- naknadnega pristopa h kolektivni pogodbi,
- njeno obliko,
- splošno in razširjeno veljavnost ter
- prenehanje kolektivne pogodbe,
- mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov
- ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb.

uvod

- Zakon **ne predpisuje**
 - obveznega sklepanja kolektivnih pogodb
 - obvezne vsebine kolektivnih pogodb,
 - vrst kolektivnih pogodb in ravni.
-
- Avtonomija strank naj bi bila torej eno osnovnih vodil nove pravne ureditve tega področja.

uvod

- Zakon utemeljuje kolektivno pogodbo kot avtonomni pravni vir, ki ni več v funkciji dopolnjevanja zakonskih določb, ki je celovito uredila pravice in obveznosti iz delovnih razmerij in praktično ne odkazuje več na dopolnilno urejanje v kolektivnih pogodbah.

uvod

- Nova pravna ureditev uveljavlja načelo, da **kolektivna pogodba velja le za stranke, ki so jo sklenile.**
- Ob izpolnjevanju določenih pogojev pa se predvideva tudi **splošna in razširjena veljavnost sklenjenih kolektivnih pogodb.** Pri tem izraz **splošna veljavnost** kolektivne pogodbe pomeni, da kolektivna pogodba **velja za vse delavce pri delodajalcu za katerega ta pogodba velja, ne glede na njihovo članstvo v sindikatu.**
- V primeru razširjene veljavnosti pa kolektivna pogodba **velja za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce** v določeni dejavnosti, ne glede na članstvo delavcev v sindikatu ali članstvo delodajalcev v združenju delodajalcev.

uvod

- Zakon ureja tudi **hierarhijo pravnih aktov.**
- Kot novost predvideva izjemo od splošnega načela, da lahko kolektivna pogodba na ožji ravni določa le ugodnejše pravice za delavce kot kolektivna pogodba na širši ravni. **Predvidena je namreč možnost**, da se s kolektivno pogodbo na širši ravni določi pogoje, pod katerimi se s kolektivno pogodbo na ožji ravni lahko **določijo pravice in delovni pogoji, ki so za delavca drugačni ali manj ugodni.**

Ravni KP in ZRSin

- **7. člen**
- Reprezentativni sindikati sklepajo **kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo** in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.
- **9. člen**
- **V panogi, dejavnosti, poklicu**, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države.

Ravni KP

- 11. člen
(splošna veljavnost kolektivnih pogodb)
- - (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.
 - (2) Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb **iste vrste na isti ravni**, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše.

Za koga velja KP

- 10. člen
(veljavnost kolektivnih pogodb)
- - (1) Kolektivna pogodba **velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane.**
 - (2) Kadar so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, **se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja.**
 - (3) Kolektivna pogodba obvezuje stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane iz prvega in drugega odstavka tega člena tudi kadar podpisnik izstopi iz združenja, vendar najdalj eno leto.

Prenehanje veljavnosti KP

- 15. člen
(prenehanje)

-

Kolektivna pogodba preneha veljati **s potekom časa**, za katerega je sklenjena, **s sporazumom obeh** strank o prenehanju veljavnosti **ali z odpovedjo**.

- 16. člen
(odpovedni rok)

-

(1) Primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo.

(2) Če kolektivna pogodba ne vsebuje odpovednega roka, se kolektivna pogodba lahko odpove z **odpovednim rokom šestih mesecev**.

(3) **Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.**

Prenehanje veljavnosti KP

- 17. člen
(uporaba kolektivne pogodbe po prenehanju veljavnosti)
- Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar **najdalj eno leto**, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo **določbe normativnega dela**, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri
 - sklepanju pogodb o zaposlitvi,
 - med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi,
 - plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter
 - varnost in zdravje pri delu.

hierarhija

- **9. člen**
- **(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 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi **tudi drugače**.

Kaj se ureja drugače?

- **Opravljanje dela 33. člen (splošno)**
- (1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, 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.
- (3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasnega odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Kaj se ureja drugače?

- **54. člen (pogodba o zaposlitvi za določen čas)**

- (1) Pogodba o zaposlitvi se **lahko izjemoma sklene** za določen čas, če gre za:
 - izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
 - nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
 - začasno povečan obseg dela,.....

- **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.**

Kaj se ureja drugače?

- **59. člen (splošno)**
- (1) Delodajalec, ki lahko v skladu s **predpisi o urejanju trga dela** opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi.
- (3) Število napotnih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, **razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

Kaj se ureja drugače?

- **94. člen (minimalni odpovedni roki)**
- (1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.
- (2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:
 - do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
 - od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.
- S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.
- (3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani delodajalca** iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:
 - **do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,**
 - **od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.**
- Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.
- **Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.**

Kaj se ureja drugače?

- **120. člen (splošno)**
- 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 ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

Kaj se ureja drugače?

- **132. člen (odpravnina ob upokojitvi)**
- (1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen **najmanj pet let** in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino 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.

Kaj se ureja drugače?

- **144. člen (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,
- **v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.**

Kaj se ureja drugače?

- **158. člen (možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)**
- (1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.
- (2) Z zakonom ali 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.
- (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 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Kaj se ureja drugače?

- **172. člen (disciplinska odgovornost, sankcije)**
- (1) Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti 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, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.
- .

Kaj se ureja drugače?

- 222. člen (dodatek za delovno dobo)
- Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, **razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.**

Kaj še se ureja drugače?

- 4. člen
(omejitev avtonomije pogodbenih strank)
- Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) določa drugače.
- 5. člen
(hierarhija kolektivnih pogodb)
- (1) Delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, se pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši.
- (2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali manj ugodni.

KPD in PKP

KPD	PKP
54 člen drugi dopustni primeri sklenitve PoZ za določen čas v KPD KPD lahko določi, da manjši delodajalci sklepajo PoZ tudi v drugih primerih	10 člen s PKP se določajo pravice in obveznosti delavca in delodajalca // če ni sindikata se določajo pravice v SaS le ugodneje
55 člen KPd definira projektno delo	11 člen KP lahko določi dodatne primere, ko delavec opravičljivi izostane z dela
59 člen s KPD je dopustno prepovedati napotitev delavca k drugemu delodajalcu agencija- uporabnik, za to da se zagotovi večja varnost Kvota agencijskih delavcev pri uporabniku	22 člen delavec mora izpolnjevati pogoje za zasedbo delovnega mesta, kot to določa KP ali akt delodajalca
85 opomin pred odpovedjo 1 leto če KPD ne določa drugače	33 člen KP lahko določi kdaj mora delavec opravljati tudi drugo delo Če KP ne določa drugače mora delavec opravljati tudi drugo ustrezno delo (3 mesece)

KPD in PKP

94 člen odpoved DELODAJALCA KPD lahko drugačni odpovedni roki vendar ne manj kot 60 dni

94 člen odpoved DELAVCA s KP se lahko dogovorijo daljši odpovedni roki vendar ne daljši kot 60 dni

108 člen odpravnina lahko presega 10 kratnik če tako določa KPD
Če KPD ne določa drugače mora delodajalec izplačati odpravnino ob prenehanju POZ

126 člen KP določa ob plači morebitne druge vrste plačila
Delodajalec mora upoštevati minimum s KP določenimi pravicami

120 člen KPD določa možnost sklenitve PoZ za pripravnika

127 člen dodatki za posebne pogoje dela se določijo s KP

122 člen KPD določa trajanje pripravništva program mentorstvo spremljanje in ocenjevanje

KPD in PKP

128 člen višina dodatka za nočno delo, nadure, delo ob nedeljah delo na praznike določa KPD

129 člen dodatek za delovno dobo določa KPD

131 člen zaradi nelikvidnosti se lahko regres izplača 1 novembra če to določa KPD

132 člen odpravnina ob upokojitvi za zadnjih 5 let če KPD ne določa drugače

KPD in PKP

135 člen KPD lahko določi drugačni način izplačila stroškov v zvezi z delom- ne le preko računa delavca

144 člen ob zakonskih razlogih lahko KPD določi tudi druge primere za nadurno delo

158 člen KPD lahko določi daljše referenčno obdobje

172 člen disciplinske sankcije- če so določene v KPD

143 člen s KP se določa krajši delovni čas od 40 ur

148 člen s KP se določa pogoje za začasno prerazporeditev delovnega časa

160 člen KP lahko določi daljše trajanje letnega dopusta

162 člen izraba LD delavca v tujini (do konca naslednjega leta)- če tako določa KP

170 člen trajanje in pravice pogodbenih strank med izobraževanje določa KP

KPD in PKP

	180 člen KP določa višino pavšalne odškodnine
	207 člen kriteriji za določitev števila sindikalnih zaupnikov z delovno pravno zaščito
	208 člen odklonitev napotitve v tujino ob zakonu tudi v primerih, ki jih določa KP
224 člen KPD lahko določi ugodnejše pravice za člane	

Naši interesi

- **3. PLAČILO ZA DELO**

-

- **126. člen**

- **(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.

Naši interesi

- **127. člen**
- **(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.

Naši interesi

- **128. člen**
- **(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.

Naši interesi

- **130. člen (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 **v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**, se določi s podzakonskim aktom.



HVALA ZA VAŠO POZORNOST!