

Inšpektorat RS za delo

Verovškova ulica 64a

1000 Ljubljana

Ljubljana, 10.06.2016

Gospa Nataša Trček, glavna inšpektorica RS za delo

ZADEVA: Pobuda za pravilno in zakonito obravnavo delodajalcev v dejavnosti gradbeništva in industrije gradbenega materiala v primeru kršitev KP dejavnosti

Spoštovani,

na vas kot pristojno inštitucijo za nadzor izvajanja delovnopravne zakonodaje naslavljamo pobudo za pomoč vaše institucije pri zakoniti uveljavitvi kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti v praksi. Za pravilno uveljavitev njenih določb v praksi si kot združenje delodajalcev, ki je obenem tudi sklenitelj te kolektivne pogodbe, aktivno prizadevamo s seznanitvenimi seminarji, informativnimi letaki in brošurami, informativnimi članki v strokovnih revijah, kot so GRADBENIŠKE ISKRICE, GRADBENIK in podjetniška glasila posameznih podjetij – članic Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala (v nadaljevanju ZGIGM).

I. Nova kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti

V letu 2016 je, kot ste seznanjeni, stopila v veljavo nova Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/15, v nadaljevanju KPGD). Na sklenitev te kolektivne pogodbe smo ponosni, saj je bilo iskanje kvalitetnih rešitev v situaciji gospodarske recesije te dejavnosti težka naloga za pogajalce. Podpisana KPGD je znak sprejemanja velike družbene odgovornosti in prizadevanj pogodbenih socialnih partnerjev za urejanje zahtevnih socialnih razmer v dejavnosti gradbeništva, ki ji gospodarske in splošne družbene razmere v Sloveniji zadnja leta niso naklonjene. Za njeno sklenitev je bil potreben velik pogajalski vložek obeh pogajalskih strani. Pogajanja so potekala dve leti in po 42 pogajalskih sestankih (kar skupaj s pripravami nanje predstavlja 3000 pogajalskih ur) so podpisniki prišli do željenega cilja. Nova KPGD je v okviru omejenih možnosti, ki jih omogoča ZDR-1 in razmere na trgu za dejavnost, dober kompromis za obe strani. Uspelo nam je opredeliti precej določb, ki so za prakso odlično uporabne, saj se ponekod že izvajajo kot primeri dobre prakse. Z njenim podpisom nismo uspeli le ohraniti pri življenju socialni dialog v dejavnosti, ki mu je že grozil dokončen propad, ampak smo ga uspeli celo nadgraditi z novimi oblikami sodelovanja socialnih partnerjev.

V KPGD smo opredelili posebne pravice in obveznosti delodajalcev in delojemalcev zavezancev za spoštovanje KPGD, kot to narekuje ZDR-1. Da bi se te pravice in obveznosti tudi v praksi izvajale skladno z zakonom smo skupaj s Sindikatom delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije sklenili kontinuirano spremljati izvajanje te

kolektivne pogodbe v praksi. Tako redno ocenjujemo uspešnost aplikacije KPGD v praksi in dajemo pogajalcem usmeritve in napotke za morebitne njene spremembe. Naloge smo se lotili sistematično in odgovorno s podporo naše strokovne službe. Že ob prvih informacijah iz terena pa smo prišli do ugotovitev, ki kažejo na to, da se pravic iz KPGD v praksi poslužujejo tudi delodajalci, ki do njih po zakonu niso upravičeni. Tu mislimo na določbe, pri katerih ZDR-1 jasno zahteva, da se posamezni institut ali pravica mora opredeliti v KP dejavnosti, da se lahko zakonito izvaja v praksi.

II. Pomembne pridobitve nove KPGD

Naštevamo nekaj najpomembnejših poudarkov značilnosti nove KPGD:

- dogovorjena je prerazporeditev obsega letnega delovnega časa na 12 mesecev, kar je najpomembnejše določilo v gradbeništvu (zakon omogoča le 6 mesecev);
- dnevna, tedenska in mesečna omejitev nadurnega dela se lahko šteje kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev;
- pri zaposlovanju za določen čas dlje od dveh let je pomembna nova definicija projektnega dela;
- v resnih primerih oteženega poslovanja je možen odstop od minimalnih standardov iz KPGD v dogovoru s sindikatom, za 6 mesecev;
- razvrščanje delovnih mest v tarifne razrede se ne naslanja samo na izobrazbo; uvrstitvi v višji tarifni razred so lahko podlaga vse delavčeve usposobljenosti za delo; prav tako je tudi možen spregled stopnje izobrazbe za eno stopnjo;
- odmera letnega dopusta je omejena z zgornjim limitom 32 delovnih dni; ostale kriterije za odmero letnega dopusta ureja delodajalec;
- uvedena je možnost suspenza v pogodbi o zaposlitvi iz razlogov, zaradi katerih se lahko odobri neplačan dopust;
- glede nedoseganja delovne uspešnosti KPGD določa, da lahko delodajalec zaposlenim do 5. tarifnega razreda, zmanjša plačo do 3 krat letno za največ 10%; od 6. tarifnega razreda dalje je zmanjšanje plače za nedoseganje delovne uspešnosti neomejeno;
- splošno pravilo za uveljavljanje pravic na podlagi delovne dobe je le neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu;
- glede dodatka za delovno dobo KPGD opredeljuje prehod na dodatek na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. Prehodno obdobje traja do leta 2020.
- regres za letni dopust je višji od zakonsko predpisanega minimuma;
- pri jubilejnih nagradah je usklajena novost iz ZDR-1, da te pripadajo samo članom SDGD, vendar lahko delodajalec na podjetniški ravni tudi sam dodeli jubilejno nagrado za vse zaposlene;
- prenovljeno je poglavje reševanja kolektivnih sporov; na novo pa je uvedena možnost nesodnega reševanja individualnih sporov z arbitražo ali mediacijo, ki sta povsem prostovoljni in če ne uspesta, ima delavec odprto še klasično sodno pot reševanja spora.

III. Ekskluzivne vsebine KPGD kot KP na ravni dejavnosti po odkazilu ZDR-1

Na podlagi naših opazovanj lahko zagotovimo, da se KPGD v praksi izvaja tudi izven članstva delodajalskih organizacij skleniteljic. Skratka, ti gospodarski subjekti uporabljajo KPGD po lastni presoji, ne iz naslova zaveze članstva v delodajalski organizaciji skleniteljici KPGD. Gre za določbe, glede katerih ZDR-1 zahteva, da se posamezen institut ali pravica opredeli v KP dejavnosti, da se lahko zakonito izvaja v praksi.

Med te določbe sodijo vsebine oz. možnosti za urejanje v kolektivnih pogodbah dejavnosti **kot izključen način urejanja s KP dejavnosti**. To možnost KPGD ureja na novo kot navajamo:

- KPGD ureja pogoje in primere za odreditev tudi drugega dela, ki ni opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi;
- KPGD obsega ureditev tudi drugih primerov možnosti sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
- KPGD opredeljuje vsebino projektnega dela in s tem omogoča sklenitev pogodbe za določen čas dlje od dveh let;
- najdaljši odpovedni rok nad 25 let zaposlitve v trajanju 80 dni, KPGD določa v trajanju 75 dni;
- KPGD določa opravljanje pripravnštva v dejavnosti;
- KPGD opredeljuje povračilo stroškov v zvezi z delom;
- KPGD določa za primere nelikvidnosti delodajalca kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.
- dnevna, tedenska in mesečna omejitev nadurnega dela se lahko šteje kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev;
- KPGD določa letno razporeditev in pogoje za začasno prerazporeditev delovnega časa, kar v skladu z zakonom in lahko opredeli le kolektivna pogodba;
- KPGD opredeljuje druge disciplinske sankcije, poleg zakonskih;
- KPGD opredeljuje na novo dodatek za delovno dobo kot dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in prehodna obdobja.

IV. Opredelitev problema in predlog

Opažamo, da vse v prejšnjem poglavju našete določbe, ki so jih opredelili podpisniki KPGD **za svoje člane**, uporabljajo tudi podjetja – nečlani GZS in ZDS.

Menimo, da za tako ravnanje ne obstaja zakonita pravna podlaga.

Kot razumemo določbe ZDR-1, si podjetja nečlanice GZS in ZDS napačno razlagajo Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti, **da lahko tudi kot njeni nepodpisniki črpajo pravice iz nje**. To velja npr. zlasti glede določb o prerazporeditvi delovnega časa, glede dodatnih primerov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, opredelitve projektnega dela kot podlage za dalj časa trajajoče zaposlitve za določen čas, krajši odpovedni rok za zaposlene nad 25 let, zamika pri izplačilu regresa za letni dopust.

Inšpektorat za delo kot izvajalec nadzora zakonitosti ima na voljo podatke **našega javno objavljenega registra članstva**, iz katerega je razvidno, ali je podjetje član GZS ali ne in ga s tem torej zavezuje KP dejavnosti gradbeništva. Na

podlagi tega podatka bo lahko že pred obiskom pri posameznem delodajalcu ugotovil, katera je kolektivna pogodba, ki delodajalca zavezuje. Na tej podlagi bo lahko v nadaljevanju brez težav presodil, ali podjetje zakonito posluje na področju delovnih razmerij.

Na pobudo in zahtevo Upravnega odbora zbornice dejavnosti gradbeništva **prosimo inšpektorat kot pristojen nadzorni organ, da nas seznani, kako taka ravnanja spremlja** glede na to, da so to kršitve **in kako ukrepa v teh primerih.**

Z veseljem bi se oglasili pri vas za bolj podrobna pojasnila in po naši oceni tudi koristno medsebojno izmenjavo mnenj in informacij.

Na voljo smo vam za podrobnejša pojasnila.

Prosimo za odgovor in opredelitev termina sestanka na to temo.

Lepo pozdravljeni!

mag. Jože Renar, direktor
Zbornica gradbeništva
in industrije gradbenega materiala

Branko Žiberna, predsednik UO
Zbornica gradbeništva in industrije
gradbenega materiala

