



**Pogajalske veščine
za uspešno kolektivno dogovarjanje**

Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe



Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka

Tretji snopič: Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe

Projekt Krepitev kompetenc socialnih v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021

Izdajatelj:

Gospodarska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Za izdajatelja:

Marko Djinović, direktor Pravne službe GZS

Založnik:

Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba

Avtorji:

Metka Penko Natlačen, Cvetka Furlan, Urška Sojč

Urednica:

Metka Penko Natlačen

Oblikovanje in priprava za tisk:

Samo Grčman

Fotografije:

Depositphotos

Tisk:

Present d.o.o., Ljubljana

Naklada:

500 izvodov

Publikacija je brezplačna

Ljubljana, november 2020



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



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.222.4:005.574
005.337:349.22

PENKO-Natlačen, Metka

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje. [Sn. 3], Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe / [avtorji Metka Penko Natlačen, Cvetka Furlan, Urška Sojč ; fotografije Depositphotos]. - Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba, 2020. - (Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021)

ISBN 978-961-6986-42-7

1. Gl. stv. nasl. 2. Furlan, Cvetka, 1965- 3. Sojč, Urška, 1987-
COBISS.SI-ID 36031491

Kazalo

Uvod	5
I. Pravni vidiki ureditve plačila za delo	6
II. Prikaz ureditve plačila za delo v kolektivnih pogodbah dejavnosti in davčna obravnava teh prejemkov	22
III. Odstop od minimalnih standardov – analiza kolektivnih pogodb dejavnosti	41
Podatki o avtorjih	60
O gospodarski zbornici Slovenije	62



Uvod

Pred nami je že tretji snopič iz zbirke našega projekta **Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje**. Prvi, v letu 2018, je bil posvečen vsebinam kolektivnega dogovarjanja; drugi, v letu 2019, poudarku, da so pogajanja uspešna, če so dobra komunikacija; tretji, letošnji, govori o prejemkih v delovnem razmerju kot najpomembnejši vsebini kolektivnega dogovarjanja. Delovnopravni normativni del kolektivne pogodbe je v večini posvečen tarifnim vsebinam: najprej njihovim definicijam, nato njihovim zneskom.

Kolektivne pogodbe pomembno nagrajujejo zakon o delovnih razmerjih, ki v poglavju Plačilo za delo od 126. do 146. člena, omenja vse prejemke, ne daje pa vseh njihovih popolnih definicij niti njihove sistematike. Ta materija, plačilo za delo, je bila obenem z vsebino pogodbe o zaposlitvi, pred letom 2003 vsebina kolektivne pogodbe, tako splošne kot KP dejavnosti. Zakon je ponekod pustil prostor za urejanje v KP dejavnosti, ponekod pa zaradi poenostavljene dikcije povzročil težave za prakso, ki jih prej v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti ni bilo. Prenos materije je obenem pomenil, da socialni partnerji nimajo več teh pooblastil v celoti, da preko avtonomnega prava oblikujejo plačni sistem in plačni model.

Posebej pa smo se posvetili celovitemu prikazu ne le pozitivno pravne ureditve prejemkov v zvezi z delom, ampak tudi njihovi davčni obravnavi. Tudi z vidika, da je **opredelitev osnovne plače ena pomembnejših vsebin pogodbe o zaposlitvi**; druge pravice pa delavec črpa neposredno iz zakona in iz kolektivne pogodbe, ki ji je zavezan delodajalec.

V zadnjem poglavju obravnavamo posebno z zakonom opredeljeno možnost kolektivne pogodbe, da socialni partnerji sami, na ravni podjetja, dogovorijo **odmik od minimalnih standardov iz KP dejavnosti**, če menijo, da bodo na ta način preprečili izgubo delovnih mest in preprečili poslabšanje splošnega finančnega stanja delodajalca kot podjetja. Take vsebine so kolektivne pogodbe dejavnosti imele že prej, preden je zakon o kolektivnih pogodbah ta ukrep opredelil kot možen na podlagi zakona.

Efektivna uporabna vsebina prejemkov v zvezi z delom, prikazana po posameznih KP dejavnosti, je zbrana pod zavihkom **PLAČNI KAŽIPOT** na prosto dostopni spletni strani GZS.

S tem poudarjamo, da morajo biti tudi pogajalci pri procesu kolektivnega dogovarjanja vešči pogajalskih vsebin plačila za delo kot vsebin, ki jih urejajo vse kolektivne pogodbe. Naloga našega projekta je, da krepimo kompetence pogajalcev tudi na tem področju.

Metka Penko Natlačen
Urednica

I. Pravni vidiki ureditve plačila za delo¹

1. Uvod

Prejemki iz delovnega razmerja so ena najpomembnejših določb kolektivnih pogodb dejavnosti in podjetniških kolektivnih pogodb, saj predstavljajo največji stroškovni del poslovanja v posameznem podjetju in v dejavnosti. Do leta 2003, torej uveljavitve sodobne delovnopravne zakonodaje, je po odkazilu zveznega zakona (ZTPDR 1989) in republiškega zakona (ZDR 1990) le ustrezna kolektivna pogodba urejala

- vsebino pogodbe o zaposlitvi,
- posamezne vrste prejemkov iz delovnega razmerja,
- dodatne osnove za letni dopust (razen minimuma),
- izobraževanje delavcev in s tem povezane pravice,
- pogoje za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Zato je bila v smislu enotne ureditve plačila za delo zelo pomembna vloga Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti iz leta 1997 in njene predhodnice Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo iz leta 1993, ki sta do junija leta 2005 kontinuirano urejali osnove za prejemke iz delovnega razmerja na enoten način za celotno gospodarstvo.

Zanimivo je, da za te vsebine ni bilo nikoli nobenih zakonskih podlag ter da so nastale na podlagi posebnega kolektivnega sporazuma, imenovanega Skupni temelji za sklepanje kolektivnih pogodb, ki sta ga sklenila leta 1988 Zvezni svobodni sindikat in Gospodarska zbornica SFRJ. Čeprav ta dokument s pravnim nasledstvom po osamosvojitvi ni prešel v naš pravni red, pa je še vedno ostal odličen uveljavljen standard vsebin in opredelitev posameznih institutov v kolektivnih pogodbah v zvezi z izplačili delavcem.

Zakon o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKoliP) je v letu 2006 sicer opredelil, kaj je vsebina kolektivne pogodbe, vendar ne ZKoliP ne sam ne ZDR-A ne ZDR-1 nista dovolj natančno opredelila posameznih vsebin samih institutov, ki sodijo v okvir plačila za delo. Vse prejemke v zvezi z delom ZDR-1 ureja v poglavju **Plačilo za delo**, v členih od 126 do 141. V tem poglavju zakon načelno ureja plačo, osnovno plačo, delovno uspešnost, dodatke, regres za letni dopust, odpravnino ob upoko-

¹ Pripravila Metka Penko Natlačen

jitvi, nadomestilo plače in udeležbo pri dobičku. Pri naštetih prejemkih v zvezi z delom gre za plačilo za delo, za druge prejemke ali za povračila stroškov, ki imajo različno pravno naravo – predvsem pa niso vsi plačilo za opravljeno delo. **Zato imajo še vedno kolektivne pogodbe nalogo, da opredelijo natančnejšo vsebino in sistemizacijo prejemkov v zvezi z delom.**

Kar pa po letu 2005 zaradi prenehanja veljavnosti krovne Splošne kolektivne pogodbe, **posamezne dejavnosti samostojno urejajo te materije**, nastajajo na ta način različni modeli plačila za delo, predvsem pa različne, često nedosledne opredelitve institutov čistega plačila za delo, torej plače. Zlasti to velja za **opredelitev osnovne plače in najnižje osnovne plače**, ki sta najpomembnejša elementa plačnega sistema oz. **plačila za ne/opravljeno delo**.

Smiselno je, da kolektivna pogodba opredeli temeljne izraze, ki se nanašajo na plačila v zvezi z delovnim razmerjem, kot so: plača, osnovna plača, najnižja osnovna plača, izplačilo, bruto/neto znesek prejemka. Prav tako je primerno, da kolektivna pogodba sistematično našteje poimenovanje drugih osebnih prejemkov, saj ta sistematika iz ZDR-1 ni razvidna oz. ZDR-1 upošteva, da vsebino prejemkov, razen plače, opredeli ustrezna kolektivna pogodba.

Osebnе prejemke delavca v delovnem razmerju lahko sistemiziramo tako:

- a. **plača oziroma nadomestilo plače** in trinajsta plača, če je opredeljena kot plača;
- b. **druge vrste plačil**, kamor sodijo:
 - drugi osebni prejemki
 - povračila stroškov v zvezi z delom.

2. Zakonska podlaga ureditve plačila za delo v ZDR-1

ZDR-1 plačo kot plačilo za delo opredeljuje v členih 126 in 127. Ta dva navajata naslednje vsebine:

- 126/(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.
- 126/(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.

- 127/(1) **Osnovna plača** se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- 127/(2) **Delovna uspešnost** delavca se določi upoštevaje **gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela**, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- 127/(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.

ZDR-1 se tako ne spušča dlje od opredelitve, da je osnovna plača delavca »minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca«. Podrobnejša ureditev bi bila tudi pretirana, saj je plačilo za delo od leta 1991 zgledno in **vsestransko uporabno urejano v kolektivnih pogodbah posameznih gospodarskih dejavnosti**. Nova zakonska določba ne postavlja zaprek, da bi se taka ureditev ohranila. Še več; ker sta ureditev osnovne plače in najnižje osnovne plače tipična vsebina kolektivne pogodbe, se ZDR-1 ne spušča v to, ali je v KP potrebno opredeliti tarifne ali plačilne razrede. Pove pa, da je treba opredeliti osnovno plačo delavca tako, da bo **odražala zahtevnost dela**, za katerega je ta sklenil pogodbo o zaposlitvi. Na kakšen način se to opredeli – ali s tarifnimi ali plačilnimi razredi, točkami, normo, prepusti kolektivnim pogodbam in pogodbi o zaposlitvi. Metoda te opredelitve je delodajalcu prosto na izbiro.

PRIMER možne ureditve plače zaposlenega v ožjem smislu:

(plače)

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače na podlagi delovne uspešnosti in del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

*(3) Najnižja osnovna plača je vrednost **najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu** za povprečni mesečni delovni čas, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40 urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura, za normalne delovne pogoje in vnaprej določene delovne rezultate.*

(4) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro.

Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega delavnika;*
- zahtevnost dela delovnega mesta, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;*
- plačilo za normalne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu*
- za vnaprej določene delovne rezultate, ki jih dosega večina delavcev na enakih ali sorodnih delih.*

(zneski najnižjih osnovnih plač)

(1) Višina najnižje osnovne plače je določena v tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.

(2) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje.

(del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca)

(1) Del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca se določi upošteva merila, ki so opredeljena pri delodajalcu za dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost se lahko meri individualno ali skupinsko.

3. Osnovna plača kot konkretizacija plačila za določeno delo delavca v pogodbi o zaposlitvi

ZDR-1 predpisuje v šesti in osmi alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1 med drugim, da je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi:

- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s **polnim ali krajšim delovnim časom**,
- določilo **o znesku osnovne plače delavca v eurih**, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih.

Zakon ne opredeljuje vsebine instituta osnovne plače delavca. Navaja le, da osnovna plača izraža zahtevnost dela, za katero delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi. Osnovna plača je torej **konkretizacija plačila za določeno delo glede na njegovo zahtevnost, za določenega delavca**.

Določen je način opredelitve osnovne plače, ki mora biti v pogodbi o zaposlitvi izražena v **nominalnem znesku na dan njene sklenitve**. Osnovna plača se **praviloma** določi v mesečnem znesku, kot se izplačuje plače – lahko pa tudi v znesku na uro. Dogovorjeni mesečni znesek velja za povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih najdalj 40 urnega in najmanj 36 urnega tedenskega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom. V primeru medletne prerazporeditve delovnega časa bo delodajalec predpisal, ali se plačilo za delo **obračuna po dejanskem delu ali kot povprečje v referenčnem obdobju**.

Osnovna plača je plača v **normalnih delovnih pogojih**, to pa so tisti pogoji dela, ki so značilni za delovno mesto/vrsto del, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi in se to delo v teh pogojih pretežno opravlja. Ti delovni pogoji med drugim izražajo zahtevnost dela.

Osnovna plača je plača za **vnaprej določene delovne rezultate**, to je tiste, ki so izkušensko poznani kot realni, ki so objektivizirani in ki jih dosega preizkušena večina zaposlenih na enakih ali podobnih oz. sorodnih delih. Za 100% dosežen delovni rezultat po kriterijih merjenja bo delavec prejel 100% osnovno plačo. Izraz »predvideni delovni rezultati« je v praksi nepravilno uporabljan, saj vnaprej določenega delovnega rezultata ne moremo enačiti z predvidenim, torej plansko vrednostjo.

Pomembno vprašanje za delodajalčev plačni model je, kakšno preseganje in kakšno nedoseganje realizacije vnaprej določenega delovnega rezultata je dopustno – natančneje, **kakšen je predpisan odnos med fiksnim in variabilnim delom plače**. Ker to ni nikjer predpisano, saj je smiselno odvisno od vsakega dela/vrste del in njegove zahtevnosti posebej, je praksa uvedla razne ključne, npr. izplačilo za

največ 20% preseganja in največ 20 % nedoseganja vnaprej določenih delovnih rezultatov. V zadnjem času se delež variabilnega dela plače večja v odnosu na fiksni del. Vsekakor pa je treba upoštevati, da **delež variabilnega dela ne sme presegati deleža fiksnega dela plače**. Tako nagrajevanje preko variabilnega dela je zakonito le v primeru določenih uporabljenih meril **količine, kakovosti in gospodarnosti**, ki so lahko uporabljena individualno ali skupinsko.

Osnovna plača delavca, ki je enaka ali višja od najnižje osnovne plače v ustreznem tarifnem razredu, **ni neposredno oz. avtomatično zavezana eskalaciji ustrezne kolektivne pogodbe**, razen, če bi bila izjemoma taka določba izrecno zapisana v kolektivni pogodbi. Je pa taka določba običajna v pogodbi o zaposlitvi.

4. Najnižja osnovna plača kot abstraktna kategorija - vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu po kolektivni pogodbi

Najnižja osnovna plača je **vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu** za:

- **povprečni mesečni delovni čas**, preračunan iz letnega delovnega časa
- **pogoje dela, značilne za delovna mesta/vrste del, ki sodijo v ta tarifni razred.**

Najnižja osnovna plača se usklajuje na način kot ga določita stranki KP, če usklajevanje ni določeno s kakim drugim predpisom.

Najnižja osnovna plača je izraz, ki je v večini kolektivnih pogodb dejavnosti nadomestil v nekaterih KP še vedno uporabljan izraz izhodiščne plače posameznega tarifnega razreda. Najnižja osnovna plača je po vsebini, kot minimalni prejemek določenega tarifnega razreda izenačena z izhodiščno plačo po uskladitvi s tkim. »Ropovim dodatkom«. Način uskladitve Ropovega dodatka so izvedle posamezne dejavnosti na različen način.

Najnižja osnovna plača je vrednost, ki jo stranki kolektivne pogodbe določita za najmanj zahtevno delo v tarifnem razredu. Pri tem je smiselno, da upoštevata povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih najdalj 40 urnega in najmanj 36 urnega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom. Če bi se upošteval vsakokratni mesečni delovni čas, bi bile vrednosti najnižjih osnovnih plač in seveda s tem tudi urne postavke za te tarifne razrede, **različne po posameznih mesecih, ne glede na to, da se znesek osnovne plače ni spremenil**. Pogoji dela, značilni za delovna mesta/vrsto del oz. zahtevnosti del, ki sodijo v ta tarifni razred, so tista, ki

predstavljajo normalne delovne pogoje za ta delovna mesta/vrsto del in v katerih se to delo pretežno opravlja.

Najnižja osnovna plača se usklajuje na način kot ga določita stranki KP, če usklajevanje ni določeno s predpisom na ravni države. Če to usklajevanje ni določeno z ustrezno dinamiko, potem **bo verjetno potrebno vsakoletno pogajanje** za nove zneske najnižjih osnovnih plač. Vsekakor pa najnižja osnovna plača izraža povprečno ali vsaj najnižjo ekonomsko sposobnost podjetij v posamezni dejavnosti. Če obravnavamo najnižje osnovne plače le kot ceno dela, torej tržno kategorijo in brez zahtevanih upoštevanj izpolnjevanja vnaprej določenih delovnih rezultatov, se dogodi, da posamezni nižji tarifni razredi, po zasedbi deficitarni, po vrednostih presežejo višje tarifne razrede, ali da nižji tarifni razredi, ki zahtevajo višje vrednosti, umetno dvignejo tudi ostale tarifne razrede, ki pa niso deficitarni. Vsekakor se bo delodajalec pri zaposlovanju temu stanju na trgu, ki ga predstavlja povečano povpraševanje po delih posameznega tarifnega razreda, odzval s **ponudbo višje osnovne plače v pogodbi o zaposlitvi**.

Relativna razmerja med tarifnimi razredi posameznih NOP niso več običajna, za razliko od ureditve izhodiščnih plač. Tudi prej pa relativna razmerja niso pravica, ampak samo orientacija razponov med tarifnimi razredi.

Višina osnovne plače posameznega delavca mora biti enaka ali višja od najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred v kolektivni pogodbi širše ravni ali podjetja. Če bo ta plača obenem z dodatki za poln delovni čas predstavljala nižji znesek od minimalne plače, bo delodajalec moral izplačati delavcu minimalno plačo v z zakonom določeni višini, saj je ta predpisana kot minimalno izplačilo. Ta je določena kot predpisan socialni korektiv **za vse zaposlene, ne glede na zahtevnost dela in ne glede na delovne rezultate**. Do leta 2015 je minimalna plača vsebovala vse dodatke in vse sestavine plače, od 2015 in 2019 je ta ureditev spremenjena; dodatki so izvzeti iz njene vsebine.

Minimalna plača v primeru, ko je najnižja osnovna plača nižja od minimalne, predstavlja dejansko izplačano plačo delavca. Dejansko izplačane višje plače v takem primeru realno **ne predstavljajo dejansko povišane produktivnosti posamezne dejavnosti, saj je izplačilo zaposlenim povečano zgolj zaradi obveze izplačila minimalne plače**.

5. Delovna uspešnost

Merila, ki jih navaja zakon za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca, se normativno opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca in morajo biti objektivizirana in delavcem znana pred začetkom opravljanja dela. Delavec mora vedeti, da je dolžan 100% opraviti delo za 100% plačilo. Izven

načela pravne varnosti na delovnem mestu je, da od delavca delodajalec zahteva, da opravi vse delo, ki je zapisano v aktu o sistemizaciji in se pojavi kot potreba dela v obdobju delavčeve zaposlitve.

Delovna uspešnost se lahko poleg stimulacije kot je opisana v prejšnjem odstavku, dodeli tudi v obliki posebne nagrade za dobro opravljeno delo, pri čemer gre za občasno/začasno dodeljeno stimulacijo. Prav tako so mogoče druge izredne stimulacije.

Pomembna je v kolektivni pogodbi določba, da **so vsi zneski v kolektivni pogodbi ki se nanašajo na osebne prejemke delavcev v delovnem razmerju, v bruto zneskih**. Za plačo in njeno nadomestilo velja, da je ta v bruto znesku (s prispevki delavca in delodajalca na neto plačo) in da so drugi osebni prejemki v znesku, od katerega se plača davek od osebnih prejemkov in prispevki za socialno varnost, če so ti predpisani. S to določbo se običajno pričinja **normativni tarifni del** kolektivne pogodbe, ki opredeljuje vsebino in značilnosti prejemkov iz delovnega razmerja.

6. Dodatek na delovno dobo

Dodatki se po ZDR-1 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. Ti so po zakonu obvezni in kolektivna pogodba določa njihovo višino. 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** (torej niso vsebovani v osnovni plači), se lahko določijo s kolektivno pogodbo in se osnovni plači priračunajo.

Med posebne dodatke sodi dodatek na delovno dobo. ZDR-1 v 129. členu določa, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo in da se višina dodatka za delovno dobo določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Ta je posebne vrste dodatek, ki ga v našem plačnem sistemu poznamo od druge vojne dalje. V sistemu socialističnega združenega dela ta dodatek pomeni dodatno plačilo za skupno trajajočo delovno dobo ne glede na delodajalca. Od leta 1997 pa je v gospodarskih dejavnostih tendenca, ki usmerja, da bi skupna delovna doba ne bila več podlaga za ta dodatek, temveč da je njegova podlaga delovna doba pri zadnjem delodajalcu. Ta usmeritev, sicer zapisana v prehodnih določbah takrat veljavne SKPg(1997) pa ni obveljala. Nasprotno, ZDR-A v letu 2003 je glede dodatka za delovno dobo v 238. členu opredelil, da imajo do njega pravico vsi, ki so bili zaposleni na dan 1.1.2003, torej dan uveljavitve ZDR-A. Podobno določbo je prinesel tudi ZDR-1. Ta navaja, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi ZDR-1 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**. Izraz »drugače« pomeni lahko tudi manj ugodno ureditev, ki jo na podlagi tega zakonskega dovolila za ureditev »in peius«, na slabše, uredijo kolektivne pogodbe dejavnosti vsaka po svojem modelu. Ureditev dodatkov v posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti je prikazana v prilogi.

7. Drugi osebni prejemki v zvezi z delom

Med **druge osebne prejemke** štejemo:

- **regres za letni dopust** – njegov minimum opredeljuje ZDR-1, da mora biti v višini minimalne plače;
- **jubilejno nagrado** – to vsebino glede na trajanje osebnega jubileja pri posameznem delodajalcu opredeljujejo kolektivne pogodbe dejavnosti in pri delodajalcu ;
- **solidarnostna pomoč** - tudi to vsebino opredeljujejo kolektivne pogodbe dejavnosti in pri delodajalcu;
- **odpravnino** ob upokojitvi, ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti ter ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Izmed drugih osebnih prejemkov ZDR opredeljuje odpravnino ob upokojitvi in v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti; regres za letni dopust pa opredeljuje le v njegovem minimumu in postavlja obvezne roke za njegovo redno ali zamaknjeno izplačilo v primeru insolventnosti.

Naslednja vrsta prejemkov delavca v zvezi z delom, ki delavcu nastanejo zaradi opravljanja dela za delodajalca in ima pravico do njihovega povračila, so **povračila stroškov v zvezi z delom**:

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

Za povračila stroškov določa ZDR -1, da **če niso opredeljeni s KP, jih bo določil izvršilni predpis**. Ta izvršilni predpis pa ni izvršilni predpis ki opredeljuje davčno obravnavo prejemkov v zvezi z delom (davčna uredba), temveč predpis te vrste za

zasebni gospodarski sektor doslej ni bil izdan. Vsekakor pa je potrebno upoštevati, da je delavec upravičen do povračila v kolektivni pogodbi opredeljene višine povračil stroškov; običajno so ti zneski nižji od dejansko nastalih stroškov v zvezi z delom. Če ta višina v kolektivni pogodbi ni opredeljena, delavcu pripada 100% povračilo po splošnih pravilih civilnega prava.

8. Tarifna priloga in njena vsebina

Tarifna priloga pomeni konkretizacijo tega, kar glede prejemkov iz delovnega razmerja navaja normativni tarifni del KP. Najmanj, kar bo gotovo določala, so zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih, določene na določen mesec in leto ter verjetno tudi način njihovega usklajevanja. Znesek za regres za letni dopust ni obvezen, saj njegov minimum opredeljuje ZDR-1; možno pa je, da se v Tarifni prilogi opredeli višji znesek regresa ali njegovo izplačilo v več delih ali izplačilo z zamikom v primeru težav pri poslovanju. Izplačilo regresa po 1.7.tekočega leta je dovoljen le v primeru, ko je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo – gre za določbo »in peius«, ki jo mora vsebovati kolektivna pogodba dejavnosti.

Praktično je, **da Tarifna priloga navaja zneske vseh prejemkov zaposlenih** – torej tudi povračil stroškov, zaradi preglednosti mogoče tudi višine dodatkov. Nekatere tarifne priloge že uveljavljeno navajajo zneske vseh povračil stroškov. Vsekakor pa je vsebina tarifne priloge odvisna od uveljavljenih pogajalskih standardov, potreb v dejavnosti in volje pogodbenih strank.

9. Način izplačila prejemkov v zvezi z delom in tajnost podatkov o plačilu za delo

Velja, da so plačila v zvezi z delom izplačila in jih je delodajalec dolžan torej **izplačevati preko bančnega računa delavca** ali na drug brezgotovinski način, kar omogoča delavčevo evidenco in prav tako davčno evidenco. Drugačen način velja seveda za povračilo za prehrano in za prevoz na delo in z dela, a le pod pogojem, da ju delodajalec zagotavlja v naravi oz. organizira in zagotavlja sam. Običajna navada izplačila regresa za letni dopust v bonih izbranega proizvajalca ni zakonita, saj mora tudi izplačilo tega osebnega prejemka delavcu zagotavljati svobodno izbiro nakupa dobrin pri kateremkoli ponudniku.

Pomembna je določba o tem, kateri podatki o plačilu v zvezi z delom je javen in kateri ne. Smiselno je, da kolektivna pogodba v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov jasno določa, da so najnižja osnovna plača, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti javni. Konkreten obračun plače posameznega delavca pri delodajalcu pa je strogo zaupne narave. Ti podatki niso na voljo in na

vpogled niti sindikatu, razen če delavec sindikat za tak vpogled posebej pooblasti. Vsak delavec pa ima poleg prejetega obračuna plače po posameznih sestavinah plače, kar je od uveljavitve ZDR-1 zakonska obveza (glej 2. in 3. odstavek 135.člena ZDR-1), pravico do vpogleda v svojo obračunano plačo. Na podlagi izvršilne zakonodaje je predvideno, da ima pisni obračun plače naravo verodostojne listine, na podlagi katere je mogoča neposredna izvršba zoper delodajalca.

10. Minimalna plača kot z zakonom zaščiten minimum izplačila plače zaposlenega

Minimalno plačo ureja **Zakon o minimalni plači** (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18).

Delavka oziroma delavec (v nadaljevanju besedila: delavec), ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas, ima pravico do **plačila za opravljeno delo** najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom. Gre torej za od države predpisano višino izplačila plače.

Minimalna plača je mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače.

Novost novele zakona je, da **ne všttevajo v minimalno plačo:**

- dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami,
- del plače za delovno uspešnost in
- plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

S tem je minimalna plača dobila povsem drugo pravno naravo, kot jo je imela pred letom 2015.

Tako opredeljena minimalna plača se začne obračunavati za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje. Minimalna plača znaša:

- za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2019 do 31. decembra 2019, 886,63 evrov,
- za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2020, 940,58 evrov,
- za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2021 dalje, kot določa 3. člen zakona, po posebni formuli, znesek minimalne plače pa razglasi minister za delo, družino in socialne zadeve do konca januarja tekočega leta.

Če je osnovna plača, sedaj brez dodatkov, saj so vsi izvzeti, za poln delovni čas nižja od zneska minimalne plače, bo delodajalec moral izplačati delavcu **doplačilo do minimalne plače, saj je predpisana kot minimalno izplačilo**. Na minimalno plačo pa se prištejejo še vsi dodatki, obračunan od osnove, ki jo predstavlja osnovna plača.

Minimalna plača je določena je kot predpisan socialni korektiv, za poln delovni čas **za vse zaposlene, ne glede na zahtevnost dela in ne glede na delovne rezultate**.

Dejansko izplačane višje plače v takem primeru realno **ne odražajo dejansko povišane produktivnosti posamezne dejavnosti**, saj je izplačilo zaposlenim povečano zgolj zaradi obveze izplačila minimalne plače ne glede na ustvarjeno vrednost.

Minimalna plača v primeru, ko je osnovna plača nižja od minimalne, predstavlja dejansko izplačano plačo delavca. Dejansko izplačane višje plače v takem primeru realno **ne predstavljajo dejansko povišane produktivnosti posamezne dejavnosti, saj je izplačilo zaposlenim povečano zgolj zaradi obveze izplačila minimalne plače**.

11. O vplivu socialnih partnerjev na ureditev plačila za delo »nekoč« in »danes«

Ureditev plačila za delo v kolektivni pogodbi, v pogodbi o zaposlitvi in v zakonu samem je temeljnega pomena za pogajalce, ki sklepajo kolektivno pogodbo in za delavca samega, ki vstopa v delovno razmerje. Do leta 2003 je bila vsebina same pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi urejanje plačila za delo, vključno z nadomestili, poverjena v avtonomno urejanje strank kolektivne pogodbe oz. pogodbe o zaposlitvi. To je dovoljevalo strankama, da sta ustvarili širok spekter prejemkov v zvezi z delom in tudi kolektivnim pogodbam, da so postavile vsaka svoj plačni model ali izhodišča zanj. Zaradi prenosa te materije iz kolektivnih pogodb v zakon o delovnih razmerjih po letu 2003 je fleksibilnost opredelitve nagrajevanja zaposlenih dosti bolj rigidno in predvsem izven vpliva socialnih partnerjev, (kar je bilo leta 1990 ob vstopu kolektivnih pogodb v naš delovnopравни sistem). Z vidika fleksibilnosti delovnih razmerij in povečanega obsega avtonomnosti kolektivnega dogovarjanja pa je to ravno obraten proces, kot ga zasleduje moderno delovno pravo.

Dodatno postavlja pod vprašaj kolektivno dogovarjanje na področju prejemkov v zvezi z delom sama nova ureditev minimalne plače, saj pridobiva tkim.« doplačilo do minimalne plače » poseben pomen, tudi z aspekta stroška delodajalca; samo po sebi pa ne predstavlja nobenega z zakonom ali kolektivnimi pogodbami znanih vrst prejemkov.

Viri:

- Kresal, dr. Barbara, Pravna ureditev plače, Založba BONEX, 2001
- dr. Ivan Žužek, mag. Drago Mežnar, dr. Ilija Jurančič: Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, Gospodarski vestnik, 1994
- dr. Drago Mežnar, Gregor Miklič, Metka Penko Natlačen, Miha Potočnik, Marta Klampfer: Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 1997
- Katarina Kresal Šoltes, Barbara Kresal: Predpisi o delovnih razmerjih s komentarjem, Slovenska založba, Ljubljana, 1991
- Zakon o združenem delu s stvarnim kazalom, Center za samoupravno normativno dejavnost DDU Univerzum, Ljubljana, 1976
- Prof. dr. Drago Mežnar, mag. Bojan Kukec: Veliki pravni priročnik za podjetnike, Založba Arkadija d.o.o., Ljubljana 2004
- doc. dr. Barbara Kresal, mag. Katarina Kresal Šoltes, mag. Darja Senčur Peček: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso, Založba PRIMATH, 2002
- Irena Bečan et alteri, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana, 2008
- Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili Barbare Kresal, Slovenska založba, Ljubljana, 1995
- Predpisi o plačah u uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal, Oziris, Ljubljana, 2000
- Metka Penko Natlačen et alteri, Kolektivna pogajanja, priročnik za prakso, GZS 2014
- dr. Etelka Korpič Horvat, Minimalna plača po novem, Delodajalska praksa 2019

Priloga

Dodatki februar 2020

(na straneh 20-21)

*kp trgovina - za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

**kp lesarstvo - za čas dela v 4. izmeni

PKP = podjetniška kolektivna pogodba

SA = splošni akt delodajalca

R = razširjena veljavnost KPD

■ - Pravico do dodatka opredeljuje zakon

■ - Pravico do dodatka in višino določa KPD



		1	2	3	4	5
	razširje- na ve- ljivost	za čas dela v pop. in nočni izmeni kadar se izvaja delo v dveh izme- nah oz. turnusu	za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot 1 oz. 2 uri	za de- žurstvo	za nočno delo	za delo pre- ko polnega delovnega časa
Cestni potniški promet	R	10	15		30	30
Cestno gospodarstvo		10			50	30
Časopisna, založniška in knjigotrska dejavnost		10	15	20	60	60
Drobno gospodarstvo	R-DELNO	10	15	0	30	50
Elektrogospodarstvo		10			40	40/50
Elektroindustrija	R	10	15		50	40/50
Gostinstvo in turizem	R-DELNO	10	20		50	30
Gradbena dejavnost		10	10	0	40	30
Grafična dejavnost		10	10	20	50	40/50
Kemična in gumarska industrija	R	10/14	15/20	20	50	30
Kmetijstvo in živilska industrija		10	10		50	30
Komunalna dejavnost		10			50	30
Kovinska industrija	R	10	10		50	45
Kovinski materiali in livarne	R	10	10		50	45
Lesarstvo		15**	10		30	30
Nekovin.Rudnine	R	10	15		50	40
Nepremičnine	R-DELNO	10	10		30	40
Obrt in podjetništvo	R				30	30
Papirna in papirno predelovalna dejavnost	R	10			55	50
Pošta in kurirske dejavnosti	R	10	15	20	40	40
Tekstil, oblačila, usnje	R	10	15		30	30
Trgovina		10	20		75	30
Zasebno varovanje	R				30	30
Zavarovalstvo		10	15	20	30	30

6	7	8	9	10	11
za delo v nedeljo in delo na proste dneve po zakonu	pripravlje- nost na delo	težki pogoji dela	izpostavljenost nevarnosti	Dodatek za delo na oddaljenem gradbišču	dodatek na delovno dobo
50	10				0,5
50/150	20				0,5
60/100	10				0,5
50/100	20	10	0		0,5
50	20/30 proste dni	10-50	10-50		0,5% za vsako izpolnjeno leto v elektrogospodarstvu
50	10	SA	SA		0,50% skupna dd do 30.06.2006/ 0,60 % od 01.07.2006 zadnji deloda- jalec
50/150/150 - Silvestrovo					0,5
50/100 = 1.jan; 1.maj	10	PKP,SA najmanj 3 %/ pogoj	PKP,SA naj- manj 3 %/pogoj	30 km = 1€ 40 km = 2 € 50 km = 3 €; 1 €/10 km	s.d.d. = 0,5 - 0,1 = 2020; 2021 = 0; d.d.z.d. = 0,5%; meja 01.01. 2016
50/110	10	PKP, SA	PKP, SA		0,5 s.d.d. do uveljavitve kpd / 0,5 d.d.z.d.po uveljavitvi kpd
50	10	3			0,5
50	10	SA	SA		0,5
50	15	PKP,SA	PKP, SA		0,5/+dodatek na stalnost PKP
50	5	SA	SA		0,6 z.d.
50/100	5	SA	SA		0,6 z.d.
50	10	najmanj 1 %	najmanj 1 %		0,5
50	10	2/SA			0,5
50	10	PKP,SA	PKP,SA		obstoječi delavci=do uvelja- vitve 0,5/po uveljavitvi kpd 0,5 z.d.; novi delavci=0,5 z.d. + del. Izkušnje
50/50-Silvestrovo	10				0,5
60/150	15	SA	SA		do uveljavitve 0,5/po uvelja- vitvi kpd 0,5 oz. 0,3 z.d.
50	10	SA	SA		0,4
50/100	10	PKP,SA	PKP, SA		0,5
100; 6,05 €/h / 250*	10	2, PKP,SA	2, PKP,SA		do uveljavitve 0,5/po uvelja- vitvi kpd 0,5 z.d.
50					
50	10				0,5

II. Prikaz ureditve plačila za delo v kolektivnih pogodbah dejavnosti in davčna obravnava teh prejemkov¹

1. Uvod

V prispevku o prikazu ureditve plačila za delo v kolektivnih pogodbah se v celoti opiramo na predhodni članek **Pravni vidiki ureditve plačila za delo**, zato pravnih podlag za posamezne vrste prejemkov in njihove sistematike ne navajamo še enkrat. Ponekod opozarjamo na posebnosti ureditve in zlasti podamo primer izračunov, da je prikazana ureditev bralcu bolj jasna.

Zaradi uporabnosti v praksi pri vsakem od prejemkov posebej in sproti omenjamo tudi njegovo davčno obravnavo. Ta je pomembna z vidika končnih stroškov dela za delodajalca.

2. Prejemki iz delovnega razmerja z davčnim komentarjem

2.1. Plača delavca in nadomestilo plače

ZDR-1 določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače in morebitnih drugih vrst plačil. Pri plači mora delodajalec **upoštevati minimum, določen z zakonom, oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca**. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov ter tudi plačila za poslovno uspešnost, če je to določeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Za plačilo delavca je pomembna izhodiščna plača oziroma najnižja osnovna plača, vsebovana v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delavca in delodajalca. Ureditev IP/NOP v kolektivnih pogodbah je pomembna, ker mora biti v pogodbi o zaposlitvi navedena najmanj njena višina kot pravica delavca do plačila za delo posamezne zahtevnosti. IP/NOP v KP dejavnosti odraža ekonomsko moč dejavnosti, ki jo bo sposoben plačati ekonomsko najšibkejši delodajalec v dejavnosti. Vse IP/NOP glede na KP dejavnosti, ki jih sklepa Gospodarska zbornica kot delodajalec,

¹ Pripravila Cvetka Furlan

po posameznih tarifnih razredih, kot jih vsebuje posamezna KPd, so objavljene na spletni strani GZS – PLAČNI KAZIPOT².

Kolektivne pogodbe dejavnosti imajo v povprečju po 9 tarifnih razredov. Najmanj tarifnih razredov ima dejavnost bančništva in hranilništva (6), največ (14) jih najdemo v kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti. Razmerja med tarifnimi razredi niso predpisana in določena. Primerjava minimalne plače in izhodiščne oziroma najnižje osnovne plače ni primerna, saj je minimalna plača najnižja z zakonom predpisana bruto plača, ki jo mora prejeti delavec za delo za polni delovni čas, ter vsebuje tudi dodatke, prispevke in dohodnino. Izhodiščna oziroma najnižja osnovna plača je najnižji znesek plače, ki ga mora vsebovati pogodba o zaposlitvi kot opredeljeno plačilo za opravljeno delo na delovnem mestu, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Za prikaz ureditve prejemkov po kolektivnih pogodbah dejavnosti³ so izbrane tri, ki so si med sabo zelo različne. Izvirajo iz treh različnih obdobj, zato je primerjava IP/NOP med njimi bolj zanimiva:

- KP za drobno gospodarstvo – leto 2020;
- KP za papirno in papirno predelovalno industrijo – leto 2019;
- KP dejavnosti trgovine – leto 2020.

Tarifni razredi	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina*
I.	583,99	477,38	578,38
II.	665,75	541,78	600,58
III.	747,48	606,33	636,26
IV.	840,92	670,77	679,17
V.	940,21	783,95	757,04
VI. – I.	1.121,26	1.014,49	911,75
VI. – II.		1.198,94	
VII.	1.273,09	1.521,75	1.087,37
VIII.	1.518,34	1.752,32	
IX.	1.822,02		

² http://www.gzs.si/slo/skupne_naloge/pravni_portal/si_delodajalec/placni_kazipot.

³ Evidenca kolektivnih pogodb je na voljo na spletni strani: <https://www.gov.si/teme/delovna-razmerja/>.

*Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije vsebuje tudi določbo o usklajevanju najnižjih osnovnih plač, ki določa: »Najnižje osnovne plače se od vključno leta 2020 dalje spreminjajo in usklajujejo izključno 1. julija tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-VI tekočega leta/I-VI preteklega leta, vendar ne več kot za 2 % letno. V primeru, da je inflacija v določenem koledarskem letu negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.«

Delavec ima skladno s 137. členom ZDR-1 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. Najpogostejše delodajalec izplača nadomestilo plače delavcu pri nezmožnosti za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni oziroma je povezana z delom, pri odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni ter ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Vrsta nadomestila	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
bolezen	80 %	80 %	80 %
poklicne bolezni in nesreče pri delu	100 %	100 %	100 %
letni dopust	100 %	100 %	100 %
prosti dan po zakonu	100 %	100 %	100 %

ZDR-1 v 8. odstavku 137. člena določa, da je osnova za odmero nadomestila v primeru delavčeve odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, **plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas**. Skladno z ZDR-1 ta ne more biti nižja od 80 odstotkov osnove.

Če z ZDR-1 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 pa 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**. Pomembna je tudi zakonska določba, da **višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal**, kar pomeni, da nadomestilo plače v primeru, ko delavec opravičeno ne dela, ne more biti višji od plače, zaslužene z delom.

2.2. Dodatki k osnovni plači

Dodatki k osnovni plači se po ZDR-1 določijo:

- za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (na primer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu);
- za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu. Če ti dodatki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (na primer delo v hrupu ipd.).

Višina dodatkov se skladno z ZDR-1 lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke. V praksi kolektivnih pogodb določitve dodatkov v nominalnih zneskih tako rekoč ne srečamo.

Primer ureditve v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

Vrsta dodatka	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
dodatek za čas dela v pop. in nočni izmeni, kadar se izvaja v dveh izmenah oziroma turnusu (ena izmena nočna*)	10 %	10 %*	10 %
dodatek za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitvev dela več kot za eno uro	15 %	–	20 %
dodatek za dežurstvo			
dodatek za nočno delo	30 %	55%	75 %
dodatek za delo prek polnega delovnega časa	50 %	50 %	30 %
dodatek za delo v nedeljo in na proste dneve po zakonu	50 %	60 %	100 % (6,05 EUR/uro)
Dodatek za delo na praznik oz. proste dneve po zakonu	100 %	150 %	250 %
dodatek za težje delovne razmere	10 %		2 %
dodatek za izpostavljenost nevarnostim	se opredeli na ravni delodajalca	se opredeli na ravni delodajalca	se opredeli na ravni delodajalca
dodatek za pripravljenost na domu	20 %	15 %	10 %

Delavcu pripada tudi **dodatek za delovno dobo**, ki ga prav tako urejajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. ZDR-1 v 222. členu dovoljuje, da se dodatek za delovno dobo v kolektivni pogodbi dejavnosti uredi tudi drugače. Če te ureditve na ravni dejavnosti ni, velja zakonska ureditev neposredno, ki daje vsem zaposlenim na dan uveljavitve ZDR-1, to je na dan 13. 4. 2013, dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % osnovne plače.

Dodatek na delovno dobo	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
delovna doba do uveljavitve KPd	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe
delavci, ki že delajo pri delodajalcu v času uveljavitve KPd	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe	0,5 % za vsako nadaljnje leto pri zadnjem delodajalcu	0,5 % za vsako nadaljnje leto pri zadnjem delodajalcu
delavci, ki se zaposlijo pri delodajalcu po uveljavitvi KPd	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe do uveljavitve KP (2014) + 0,3 % na leto pri zadnjem delodajalcu	0,5 % za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe do uveljavitve KP (01.05.2014) + 0,5 % na leto pri zadnjem delodajalcu

2.3. Davčni vidik plače

2.3.1. Splošno

Zakon o dohodnini – 2 (ZDoh-2) v prvem odstavku 37. člena določa, da dohodek iz delovnega razmerja vključuje zlasti:

1. plačo, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije;
2. regres za letni dopust, jubilejno nagrado, odpravnino, solidarnostno pomoč;
3. povračilo stroškov v zvezi z delom;
4. boniteto, ki jo delodajalec zagotovi v korist delojemalca ali njegovega družinskega člana;
5. nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi katerega koli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo, vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prene-

hanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja zaposlitve in podobne prejemke;

6. prejemke, prejete zaradi začasnega neizplačila dohodka iz zaposlitve;
7. nadomestila in druge prejemke, ki so prejete od delodajalca ali druge osebe skladno z drugimi predpisi, kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost;
8. dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja.

Navedeni dohodki iz delovnega razmerja so kot dohodki iz delovnega razmerja določeni z delovnopravno zakonodajo. Delovno razmerje je v 4. členu ZDR-1 opredeljeno kot **razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca ter v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.**

2.3.2. Prispevki za socialno varnost

Plača oziroma nadomestilo plače ter vsi drugi prejemki na podlagi delovnega razmerja, vključno z bonitetami, izplačanimi v denarju, bonih ali naravi, so osnova za plačilo prispevkov za delavce v delovnem razmerju. Prispevke I plača delavec, prispevke II plača delodajalec. Skupna stopnja prispevkov za socialno varnost, ki jih plača delavec, znaša 22,10 %, delodajalčev del znaša 16,10 %.

2.3.3. Dohodnina in olajšave

Dohodnina je davek od dohodkov fizičnih oseb, pri katerem se upoštevajo vsi obdavčljivi dohodki v koledarskem letu. Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2020 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica preračunana na 1/12 leta, ki znašajo:

Če znaša neto mesečna davčna osnova (v EUR) ...		... dohodnina znaša (v EUR)	
nad	do		
	708,33		16 %
708,33	2.083,33	113,33	+ 26 % nad 708,33
2.083,33	4.166,67	470,83	+ 33 % nad 2.083,33
4.166,67	6.000,00	1.158,33	+ 39 % nad 4.166,67
6.000,00		1.873,33	+ 50 % nad 6.000,00

Pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja se upošteva tudi splošna olajšava, osebna olajšava in posebne olajšave.

2.3.4. Kaj se ne všteva v davčno osnovo in je oproščeno plačila prispevkov in davkov?

V 44. členu Zakona o dohodnini – 2 (ZDoh-2) so navedeni dohodki iz delovnega razmerja, ki se ne vtevajo v davčno osnovo, kar pomeni, da se zanje ne plačujejo prispevki in davki.

3. Povračila stroškov

Pri obravnavi povračil stroškov v zvezi z delom je treba ločiti njihovo delovno-pravno obravnavo od davčne obravnave. Pravico delavca do povračil stroškov v zvezi z delom ureja ZDR-1, ki v 130. členu določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju posameznih del in nalog na službenem potovanju. Višina povračil tovrstnih stroškov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ali s podzakonskim aktom.

Primer ureditve v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
Prehrana	3,56 EUR	4,25 EUR + 0,53 EUR od 11. ure dalje vsaka dopolnjena ura nad 8 ur	4,45 EUR
Prevoz	65 % javni prevoz/0,15 EUR/km	70 % javni prevoz/0,13 EUR/km	70 % javni prevoz/0,16 EUR/km
Terenski dodatek	3,13 EUR/dan	3,07 EUR/dan	*
Nadomestilo za ločeno življenje	/	334 EUR/mesec	Uredba
Službene poti:			
dnevnice Slovenija	6–8 ur = 5,26 EUR 8–12 ur = 7,51 EUR nad 12 ur = 15,02 EUR	Uredba	6–8 ur = 6,42 EUR 8–12 ur = 9,18 EUR nad 12 ur = 18,10 EUR
dnevnice tujina	Uredba za tujino	Uredba za tujino	Uredba za tujino
prevoz	Uredba	Uredba	Uredba
nočitev	Uredba	Uredba	Uredba

* Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije vsebuje tudi določbo o usklajevanju povračil stroškov, ki določa: »Povračila stroškov v zvezi z delom razen nadomestila za ločeno življenje se

uskladijo 1. julija tekočega leta s povprečnim letnim indeksom cen življenjskih potrebščin za obdobje januar–junij tekočega leta glede na januar–junij preteklega leta.«

Med dohodke iz delovnega razmerja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo (44. člen ZDoh-2), spadajo tudi povračila stroškov v zvezi z delom pod pogoji in do višine, ki jih določi vlada. Vlada je za te namene sprejela:

- Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17 in 71/18; v nadaljevanju: Uredba);
- Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 76/19; v nadaljevanju: Uredba za tujino);

Če delodajalec izplačuje povračila teh stroškov v znesku, ki presega v Uredbi določen znesek za navedena povračila, se znesek posameznega povračila v delu, ki presega znesek, določen v Uredbi, vštevava v davčno osnovo. To pomeni, da se od razlike plačajo prispevki I, prispevki II in dohodnina. V nadaljevanju predstavljamo vsebino uredb po nekaterih vrstah prejemkov, povzeto po pojasnilih FURS.

Prehrana med delom (2. člen Uredbe)⁴

Povračilo stroškov prehrane med delom za vsak dan, ko je delojemalec na delu vsaj 4 ure, se ne vštevava v davčno osnovo v višini 6,12 eur. Če je delojemalec na delu več kot 10 ur, se v davčno osnovo dodatno ne vštevava 0,76 eur za vsako nadaljnjo dopolnjeno uro po 8 urah prisotnosti.

Prevoz na delo in z dela (3. člen Uredbe)⁴

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se ne vštevava v davčno osnovo do višine stroškov javnega prevoza, od mesta opravljanja dela do običajnega prebivališča delojemalca, ki je najbližje mestu opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča vsaj 1 kilometer. Če delojemalec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, se v davčno osnovo, ne vštevava povračilo stroškov prevoza do višine 0,18 eura za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela. Utemeljeni razlogi so predvsem: pomanjkanje javnega prevoza, časovno neustrezen vozni red in manj ugoden delovni čas. Če ima delojemalec pravico do uporabe službenega vozila v privatne namene in mu delodajalec za tako uporabo zagotovi tudi gorivo, se povračilo stroškov prevoza na delo vštevava v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Terenski dodatek (7. člen Uredbe)⁴

⁴ Vir: FURS.

Povračilo stroškov za delo na terenu se ne všteva v davčno osnovo, če je izplačano delojemalcu, ki najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje zunaj kraja svojega običajnega prebivališča in zunaj kraja sedeža delodajalca, do višine 4,49 EUR na dan, če delodajalec zagotovi prehrano in prenočevanje.

Uredba ureja še **nadomestilo za ločeno življenje** (8. člen Uredbe) in povračilo stroškov v zvezi službenim potovanjem, kot so **dnevnice** (4. člen Uredbe), povračilo stroškov **prevoza** na službenem potovanju (5. člen Uredbe) in **stroškov prenočevanja** na službenem potovanju (6. člen Uredbe).

4. Drugi osebni prejemki

4.1. Regres za letni dopust

Pravica do letnega dopusta vključuje tudi pravico do regresa za letni dopust. Tega mora delodajalec delavcu izplačati najpozneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. V kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti se lahko predvidi možnost poznejšega izplačila regresa, vendar najdalj do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Višina regresa je zakonsko določena, in sicer najmanj v višini minimalne plače. Za leto 2020 je določena minimalna plača v višini 940,58 EUR, zato je tolikšen tudi znesek regresa.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa minimum pravic, tako da je v kolektivni pogodbi lahko določen višji znesek regresa, do katerega je upravičen delavec.

Primer ureditve v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
REGRES – denarna oblika	Minimalna plača + 1 %	Zakon – minimalna plača	Zakon – minimalna plača
REGRES – nedenarna oblika	–	–	970 EUR = 55 % denarna oblika 45 % nedenarna oblika

V davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja se ne všteva regres za letni dopust in sicer do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji po zadnjem podatku Statističnega urada Republike Slovenije (44. člen ZDoh-2).

Prispevki se plačujejo od zneska regresa za letni dopust, ki presega 100 % zadnje znane PP po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. Če se regres izplača v dveh ali več delih, se ob izplačilu naslednjega oziroma zadnjega dela regresa

ugotovi celotna višina regresa in izvrši obračun prispevkov od posameznih delov regresa.

Pri regresu, ki se všteva v davčno osnovo, se davčno osnovo zmanjša za sorazmerni del obveznih prispevkov, ki jih mora na podlagi posebnih predpisov plačevati delojemalec, glede na delež regresa, ki se všteva v davčno osnovo. Če regres izplačuje glavni delodajalec, se akontacija obračuna po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka. Za ugotovitev povprečne stopnje dohodnine od enomesečnega dohodka, se regres kot dohodek, ki se praviloma nanaša na več mesecev, razdeli na toliko enakih delov, na kolikor mesecev se nanaša, vendar ne več kot na 12 mesecev. Če regres izplačuje delodajalec, ki ni glavni delodajalec prejemnika, se akontacija dohodnine obračuna po stopnji 25 % od davčne osnove.

4.2. Odpravnine

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ureja:

1. odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas;
2. odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
3. odpravnino ob upokojitvi.

4.2.1. Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas

Odpravnina v primeru redne odpovedi – 108. člen ZDR-1

Delavec je upravičen do odpravnine v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. Delavec je do odpravnine upravičen, če je pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto. V to obdobje spada tudi obdobje zaposlitve pri delodajalčevih pravnih prednikih.

Odpravnina v primeru izredne odpovedi delavca – 111. člen ZDR-1

Delavec je upravičen do odpravnine tudi, ko sam poda izredno odpoved iz razlogov na strani delodajalca. V tem primeru je delavec upravičen do iste odpravnine kot pri redni odpovedi delodajalca.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri njem več kot eno leto do deset let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri njem več kot deset let do 20 let;

- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri njem več kot 20 let.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, razen ko je v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti določeno drugače.

Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi

Davčna obravnava odpravnine je določena v 9. točki prvega odstavka 44. člena ZDoh-2. Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je določena kot pravica iz delovnega razmerja in izplačana pod pogoji, določenimi v ZDR-1, se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi 108. člena ZDR-1, vendar največ do višine 10 povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji.

Če je odpravnina izplačana v višjem znesku, se od razlike obračuna in plača akontacija dohodnine in prispevki za socialno varnost. Osnova za plačilo prispevkov je, skladno s 144. členom ZPIZ-2, določena v višini zneska dohodka, od katerega se skladno z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina. Navedeno pomeni, da se prispevki za socialno varnost od odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti obračunajo in plačajo od odpravnine, ki presega znesek, določen v 108. členu ZDR-1, oziroma zneska, ki presega 10 povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji.



Primer izračuna:

Bruto 1 plača april	1.530,00
Bruto 1 plača maj	1.510,00
Bruto 1 plača junij	1.540,00
Povprečje	1.526,67
Količnik 1/5	20,00 %
Količnik 1/4	25,00 %
Količnik 1/3	33,33 %

Izračun	Število let	Odpravnina
Delovna doba	8,00	2.442,67
Delovna doba	16,00	6.106,67
Delovna doba	26,00	13.229,79
* Kontrola desetkratnik		15.266,67
* Kontrola desetkratnik FURS (podatek junij 2020)		18.127,20

Izračun	Število let	Odpravnina
Delovna doba	30,00	15.266,67
Delovna doba	38,00	19.337,78
Višek odpravnine		1.210,58
Prispevki I		267,54
Olajšave		0
Dodatne olajšave		0
Osnova za davek		943,04
Dohodnina		174,35
Čisti neto		768,69
Prispevki II		194,90

4.2.2. Odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Delavec, ki mu **preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas**, ima pravico do odpravnine. **Pravice** do odpravnine delavec **nima** ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če nadomešča začasno odsotnega delavca, če preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter če preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom. Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma **nadaljuje delo na podlagi sklenjene druge pogodbe** o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona. Delavec nima pravice do odpravnine, če delavec in delodajalec med trajanjem ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Osnova za odmero odpravnine je **povprečna mesečna plača delavca** za polni delovni čas iz **zadnjih treh mesecev** oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine **v višini 1/5 osnove**. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob njenem prenehanju pravico do odpravnine, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak dopolnjeni mesec dela.

V smislu davčne obravnave se skladno z 11. točko prvega odstavka 44. člena ZDoh-2 v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je določena kot pravica iz delovnega razmerja in izplačana pod pogoji, določenimi v ZDR-1, v višini odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi ZDR-1, vendar največ do višine treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Za odpravnino, za katero velja posebna davčna obravnavava, se ne šteje odpravnina zaradi prenehanja vsake naslednje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu ali pri osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba, in odpravnina, izplačana delodajalcu, ki je z delodajalcem povezana oseba. To pomeni, da se vsaka naslednja odpravnina, izplačana zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu ali osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba, v celoti všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Odpravnina, izplačana zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine in pod pogoji, določenimi v 79. členu ZDR-1, vendar največ do višine treh povprečnih mesečnih

plač zaposlenih v Sloveniji⁵. Če je odpravnina izplačana v višjem znesku, se od razlike obračuna in plača akontacija dohodnine ter prispevki za socialno varnost (Pojasnila FURS: https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/dohodnina_dohodek_iz_zaposlitve/#c4620).

5 Podatek junij 2020: 1.812,72 EUR x 3 = 5.438,16 EUR.

Primer izračuna:

Bruto 1 plača april	1.530,00
Bruto 1 plača maj	1.510,00
Bruto 1 plača junij	1.540,00
Povprečje	1.526,67
Količnik 1/5	20,00 %
Vrednost odpravnine do 12 mesecev	305,33
Vrednost odpravnine do 16 mesecev	407,11
Vrednost odpravnine do 20 mesecev	508,89
Vrednost odpravnine do 24 mesecev	610,67

Dodatek na mesec

Povprečje	1.526,67
Količnik 1/5	20,00 %
Vrednost odpravnine do 12 mesecev	305,33
Sorazmerni del za mesec nad enim letom	25,44

4.2.3. Odpravnina ob upokojitvi

ZDR-1 v 132. členu določa, da – če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače – je delodajalec delavcu, ki je bil pri njem 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.

Zakon ureja tudi posebne primere pravice do sorazmerne odpravnine ter do odpravnine ob vnovični zaposlitvi po upokojitvi.

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike med tema zneskoma.

V smislu davčne obravnave se odpravnina ob upokojitvi delavca ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine, ki je določena v Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (4.063,00 EUR). Če je odpravnina izplačana v višjem znesku, se od razlike obračuna in plača akontacija dohodnine in prispevki za socialno varnost.

Za davčne namene pa se izplačilo odpravnine ob upokojitvi delavcu, tudi če ne izpolnjuje minimalnih pogojev glede dobe zaposlitve pri delodajalcu (5 let), šteje za odpravnino ob upokojitvi, ki se obravnava po Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja – Uredba (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08).

Če delodajalec izplača odpravnino ob upokojitvi v višjem znesku kot 4.063 EUR, se znesek odpravnine v delu, ki presega znesek, določen z vladno uredbo, všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. 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. (Pojasnila FURS: https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/dohodnina_dohodek_iz_zaposlitve/#c4620).

OPOZORILO: Posebej poudarjamo osnovno načelo davčne obravnave pri izplačilu odpravnin: odpravnine so oproščene plačila prispevkov in davkov le, ko so obračunane in izplačane natanko tako, kot je opredeljeno v določbah 79., 108. in 132. člena ZDR-1. Vsak odmik od določb ZDR-1 pri obračunu odpravnin pomeni obvezo plačila prispevkov in davkov v celoti.

Primer izračuna:

Tri mesečno povprečje v RS (junij 2020)	1.878,05
2 X	2
Vrednost odpravnine	3.756,10

Plača delavca

Bruto 1 plača januar	2.820,00
Bruto 1 plača februar	2.850,00
Bruto 1 plača marec	2.860,00
Povprečje	2.843,33
2X	2
Vrednost odpravnine	5.686,67

Kontrola FURS

4.063,00

Izračun**Odpravnina**

Višek odpravnine	1.623,67
Prispevki I	358,83
Olajšave	0,00
Dodatne olajšave	0,00
Osnova za davek	1.264,84
Dohodnina	258,02
Čisti neto	1.006,82
Prispevki II	261,41

4.3. Jubilejne nagrade

Pravico delavcu do jubilejne nagrade določa le kolektivna pogodba.

Primer ureditve v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina*
Za 10 let	40 % PMPRS3**	428,50 EUR	zgornji znesek po Uredbi
Za 20 let	60 % PMPRS3**	642,75 EUR	zgornji znesek po Uredbi
Za 30 let	80 % PMPRS3**	857,00 EUR	zgornji znesek po Uredbi
Za 40 let	–	857,00 EUR	zgornji znesek po Uredbi

* Delovna doba pri zadnjem delodajalcu

** PMPRS3 = povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za zadnje tri mesece

V Uredbi je navedeno, da se jubilejna nagrada ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine:

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

Če jubilejna nagrada presega določeni znesek v uredbi, morajo delodajalci ta presežni znesek vključiti v davčno osnovo. Akontacija dohodnine se obračuna po dohodninski lestvici.

Če je bila zaposlenemu že izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo, se pri istem delodajalcu pozneje izplačane jubilejne nagrade za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu vštevajo v davčno osnovo. Če je bila zaposlenemu izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, se pri istem delodajalcu pozneje izplačane jubilejne nagrade za skupno delovno dobo vštevajo v davčno osnovo.

Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč je tudi vrsta prejema iz delovnega razmerja, ki je opredeljena v kolektivni pogodbi.

Primer ureditve v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

	KP drobno gospodarstvo	KP papirna in papirno predelovalna industrija	KP trgovina
Smrt delavca	1 PMPRS3**	2.000 EUR	najmanj 700 EUR do največ zneska, ki ga predpisuje uredba
Smrt ožjega družinskega člana	1/2 PMPRS3**	odločitev delodajalca na predlog sindikata	najmanj 350 EUR do največ zneska, ki ga predpisuje uredba
Težja invalidnost	predlog sindikata + 1 PMPRS3**	odločitev delodajalca na predlog sindikata	odločitev delodajalca na predlog sindikata
Neprekinjene bolezni	traja najmanj šest mesecev, ena povprečna plača delavca, izplačana v zadnjih treh mesecih, vendar ne več, kot je povprečna plača na zaposlenega v RS v zadnjih treh mesecih	odločitev delodajalca na predlog sindikata	odločitev delodajalca na predlog sindikata
Elementarna nesreča, ki je prizadela delavca	ena povprečna plača delavca, izplačana v zadnjih treh mesecih, vendar ne več, kot je povprečna plača na zaposlenega v RS v zadnjih treh mesecih	odločitev delodajalca na predlog sindikata	odločitev delodajalca na predlog sindikata

** PMPRS3 = povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za zadnje tri mesece

V Uredbi je navedeno, da se solidarnostna pomoč ne všteva v davčno osnovo v naslednjih primerih:

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

5. Sklep

Ureditve plačila za delo je široko področje, ki zajema zakonsko ureditev, ureditev v kolektivnih pogodbah, pogodbi o zaposlitvi in davčno obravnavo vseh teh prejemkov. Prav tako, kot je vsak prejemek pomemben za delavca, sta pregled in obvladovanje stroškov dela z vidika pravic in davčnih obveznosti pomembna tudi za podjetje kot delodajalca.



III. Odstop od minimalnih standardov – analiza kolektivnih pogodb dejavnosti¹

1. Splošno

Avtonomno urejanje delovnih razmerij s strani socialnih partnerjev je eno temeljnih načel delovnega prava. Izraz te avtonomije so tudi kolektivna pogajanja med sindikati in delodajalskimi organizacijami, z namenom skleniti kolektivno pogodbo kot avtonomni vir delovnega prava. Kolektivne pogodbe so poleg Zakona o delovnih razmerjih najpomembnejši nacionalni delovno-pravni vir. Pravica do kolektivnega pogajanja je temeljna pravica, priznana v vseh najpomembnejših dokumentih s področja človekovih pravic: na ravni OZN v 23. členu SDČP, 22. členu MPDPP in 8. členu MPESKP; na ravni MOD eksplicitno ali posredno s številnimi konvencijami in priporočili, zlasti s Konvencijami št. 87, št. 98 in št. 154; na ravni Sveta Evrope v 5. in 6. členu MESL ter v 11. členu EKČP.

Sistem sklepanja kolektivnih pogodb je svoboden in prostovoljen. Avtonomija je pri tem dvojna:

- a. **postopkovna avtonomija**, ki pomeni neodvisnost pogodbenih strank in neprisilni značaj procesov kolektivnih pogajanj. Stranke so proste glede naslednjega:
 - ali se bodo pogajale,
 - s kom se bodo pogajale,
 - ali bodo sklenile kolektivno pogodbo,
 - ali in koliko časa bodo kolektivno pogodbo obdržale v veljavi;
- b. **vsebinska avtonomija** pomeni svobodno izbiro vsebine kolektivne pogodbe. Stranke so tako (v mejah zakonitosti) proste glede:
 - vsebine, ki bodo urejene v kolektivni pogodbi ter
 - obsega pravic pri posamezni vsebini.

Na teh temeljnih načelih sloni tudi naš Zakon o kolektivnih pogodbah, ki ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, niti ne predpisuje obveznih sestavin. Postavlja samo okvir s temeljno definicijo v 3. členu ZKoliP, o tem, kaj je kolektivna pogodba. To pomeni, da obstaja avtonomija pogodbenih strank, ki

¹ Pripravila Urška Sojč

lahko svobodno urejajo medsebojna delovnopravna razmerja. Pri tem pa je potrebno poudariti, da predvsem pri vsebinski avtonomiji veljajo določene omejitve, ki izhajajo iz specifične narave delovnega prava oziroma varovanja delavcev kot šibkejše stranke.

2. Omejitev vsebinske avtonomije

Stranke kolektivne pogodbe morajo pri njihovem sklepanju upoštevati naslednje **omejitve vsebinske avtonomije**:

- kolektivna pogodba lahko določa le za delavce ugodnejše pravice, kot jih določa zakon (načelo »in favorem laboratoris«),
- za delavca manj ugodno (in peius) lahko uredi le v primeru, če je to izrecno določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo širše ravni.

2.1. Načelo »v korist delavca« (»in favorem laboratoris«)

Načelo v korist delavca (in favorem) je temeljno načelo delovnega prava. V skladu s tem načelom se s kolektivnimi pogodbami lahko določajo le pravice, ki so za delavce bolj ugodne od zakonsko določenih pravic ali pravic, določenih v kolektivni pogodbi višje ravni. Pravice delavcev se določajo kot minimalni standardi.

Načelo »in favorem« uzakonja slovenska zakonodaja v določbah 4.² in 5.³ člena Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP) in drugem odstavku 9. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁴.

Namen instituta „v korist delavca“ je čim bolj izenačiti šibkejši položaj delavca v razmerju do delodajalca. Ker pomeni ureditev „v korist delavca“ izjemo od pravila, tega pojma ni dovoljeno široko razlagati.

2.2. Manj ugodno urejanje (»in peius«)

Manj ugodno urejanje (»in peius«) oz. derogacija je izjema od enega izmed temeljnih načel delovnega prava, tj. načela »v korist delavca«. Zakonsko so dovoljene naslednje izjeme od načela »in favorem«:

² 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.

³ 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.

⁴ S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

- ZDR-1 v izrecno določenih primerih dopušča, da se pravice in delovni pogoji v kolektivnih pogodbah uredijo manj ugodno od zakona (3. odstavek 9. člena)⁵,
- v skladu s 5. členom Zakona o kolektivnih pogodbah se lahko uredi odstopanje od minimalnih standardov, če kolektivna pogodba širše ravni to dovoli⁶.

2.2.1. Manj ugodno urejanje v skladu z ZDR-1

ZDR-1 v izrecno določenih primerih dopušča, da se pravice s kolektivno pogodbo uredijo tudi drugače (to lahko pomeni tudi za delavca manj ugodno). Kateri so ti primeri, je določeno v 3. odstavku 9. člena. ZDR-1 določa tudi, katera raven kolektivne pogodbe lahko določeno vprašanje uredi manj ugodno. Če ZDR-1 napoti, da se lahko določena vsebina uredi manj ugodno s kolektivno pogodbo dejavnosti, potem s podjetniško kolektivno pogodbo tega ni mogoče urediti manj ugodno, razen če tako dovoljuje kolektivna pogodba dejavnosti. To je tako imenovan prenos težišča kolektivnega pogajanja z višjih ravni na nižje, oz. decentralizacija.

Manj ugodno se s kolektivno pogodbo dejavnosti lahko uredi naslednje člene ZDR-1:

- 54/1: pogodba o zaposlitvi za določen čas – dodatni primeri,
- 54/2: pogodba o zaposlitvi za določen čas – izjema za manjše delodajalce,
- 55. člen: pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi projektnega dela,
- 59/3: kvota agencijskih delavcev,
- 85/1: veljavnost opozorila pred odpovedjo,
- 94/3: odpovedni rok v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti,
- 108/6: rok za plačilo odpravnine,
- 120. in 122. člen: pripravništvo,
- 131/3: regres za letni dopust,
- 132/1: odpravnina od upokojitvi,
- 135. člen: oblika povračil stroškov in drugih prejemkov,

⁵ 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.

⁶ 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.

- 144/1: dodatni primeri za odreditev nadurnega dela,
- 158. člen: določitev referenčnih obdobij, dnevna obveznost nočnega delavca, dnevni in tedenski počitek, polni delovni čas,
- 172. člen: dodatne disciplinske sankcije,
- 222. dodatek za delovno dobo.

Manj ugodno urejanje v kolektivni pogodbi katerekoli ravni pa je mogoče v naslednjih primerih:

- 33. člen: odrejanje drugega dela,
- 94/1: odpovedni rok v primeru odpovedi delavca,
- 143/2 referenčno obdobje za nadurno delo,
- 180: pavšalna odškodnina.

Podrobna analiza odstopa od načela »in favorem« na podlagi ZDR-1 je za vsak posamezen zakonsko dovoljen primer opisana v knjigi Kolektivna pogajanja – priročnik za prakso.

Inštitut za delo Pravne fakultete Ljubljana je leta 2018 izdelal strokovno analizo vsebine veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti realnega sektorja glede vprašanja, ali vsebujejo določbe, ki odstopajo od minimalnih zakonskih standardov ter določbe, ki dovoljujejo odstopanje od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja. Raziskava je potrdila, da imajo kolektivne pogodbe pomembno vlogo pri povečevanju fleksibilnosti trga dela. **Praktično vse kolektivne pogodbe dejavnosti realnega sektorja, ki so bile sklenjene ali prenovljene po reformi trga dela iz leta 2013, so izkoristile večino primerov, ko zakon dovoljuje derogacijo oz. urejanje pravic za delavce manj ugodno od zakona (in peius) v smeri večje fleksibilnosti.**

2.2.2. Manj ugodno urejanje v skladu z ZKolP

V skladu z ZKolP se lahko pod pogoji, ki se definirajo 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. V strokovni literaturi je ta proces imenovan prenos težišča kolektivnega pogajanja z višjih ravni na nižje, oz. decentralizacija. ZKolP torej omejuje avtonomijo pogodbenih strank z vidika hierarhije kolektivnih pogodb.

V skladu s tem 2. odstavkom 5. člena ZKolP nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo poseben institut, ti. **»odstopanja od minimalnih standardov«**, ki izrecno dovoljuje odstop od minimalnih standardov, ki jih določa kolektivna pogodba, v primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca ali v primeru drugega utemelje-

nega razloga. O tem se po navadi sporazumeta sindikat pri delodajalcu ali svet delavcev in delodajalec (ali celo sindikat na nacionalni ravni). Odstop od minimalnih standardov je večinoma časovno omejen. Vsebinsko, obseg in trajanje odstopanja od minimalnih standardov pogosto določa že sama kolektivna pogodba, ali pa se opredeli s pisnim sporazumom med socialnima partnerjema. Navedena določba v izjemnih primerih dovoljuje dogovor, da se od pravila »in favorem« za časovno omejeno obdobje odstopi, z namenom ohranitve zaposlitev. Odstop od enotnih minimalnih standardov se lahko nanaša le na tiste standarde, ki so dogovorjeni s kolektivno pogodbo, ne pa tudi na tiste, ki so določeni z zakonom (za derogacijo zakonskih pravic morajo imeti stranke posebno pooblastilo v zakonu). Navedena določba je pomembna za premostitev morebitnih težav v kriznih časih in je v praksi pomembna možnost.

3. Analiza instituta »odstopa od minimalnih standardov« v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Cilj tega poglavja je ugotoviti, v katerih primerih ter na kakšnih način se v kolektivnih pogodbah dejavnosti odstopa od minimalnih standardov ter ugotoviti stopnjo derogacije in decentralizacije kolektivnih pogodb realnega sektorja v slovenskem pravnem redu. Cilj analize bo tudi preučitev instituta odstopanja od minimalnih standardov – koliko kolektivnih pogodb vsebuje to določbo, pod kakšnimi pogoji je tak odstop mogoč, v kakšnem obsegu in za kakšno obdobje ter narediti oceno uporabnosti tega instituta.

3.1. Aktualno stanje na obravnavanem področju

V Republiki Slovenije je trenutno veljavnih 23 kolektivnih pogodb dejavnosti v realnem sektorju. V analizi so dodane tudi tri kolektivne pogodbe dejavnosti, ki trenutno ne veljajo, ampak so običajno sklenjene. Dodane so iz razloga, ker so v tem ali v preteklem letu potekala pogajanja strank kolektivne pogodbe za sklenitev novih kolektivnih pogodb za te dejavnosti. Te bodo v tabeli označene z drugo barvo.

3.2. Analiza

Rezultati analize kažejo, da so socialni partnerji v 18-tih pogodbah dejavnosti dogovorili splošno generalno določbo o možnosti odstopanja od minimalnih standardov s kolektivno pogodbo ožje ravni. Vsebina te klavzule pa se razlikuje od pogodbe do pogodbe.

Pogoji

V skladu z ZKolP morajo biti v kolektivni pogodbi določeni pogoji oz. primeri, v katerih je odstopanje dovoljeno. Vse kolektivne pogodbe, razen Kolektivne pogodbe za gozdarstvo (ki napotuje na ureditev v podjetniški kolektivni pogodbi oz. splošnem aktu) in Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije, določajo pogoje oz. razloge, vendar nekatere zgolj pavšalno in splošno, kar otežuje njihovo preverljivost in uporabljivost v praksi. Kot pogoj se najpogosteje navaja bistveno poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca ali obstoj delovnih mest, težave z likvidnostjo, tudi recesija panoge. Pri pogoju je po navadi dodan še namen odstopa od minimalnih standardov, to je preprečevanje odpuščanj.

Obseg odstopa

Razen dveh izjem, kolektivne pogodbe ne določajo konkretno (niti taksativno niti primeroma) glede katerih pravic so dovoljena odstopanja, niti ne določajo spodnjih vrednosti prikrajšanja, tako da se možnost odstopanja nanaša na celotni normativni del. Kolektivna pogodba za časopisnoinformativne, založniške in knjigotrske dejavnosti določa, da se lahko odstopi od minimalnih standardov pri regresu in osnovnih plačah. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije pa dopušča tak odstop samo v delu, ki se nanaša na najnižje osnovne plače. Ostale kolektivne pogodbe po večini napotujejo na urejanje v sporazumu.

Postopek

Odstop od minimalnih standardov se praviloma dogovori s sporazumom med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu. V nekaterih primerih ima določeno vlogo tudi sindikat na ravni dejavnosti; bodisi da soglasje ali pa je celo sklenitelj takega sporazuma. Neobičajna je določba Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije, ki predvideva sklenitev pisnega sporazuma med pogodbenima strankama te kolektivne pogodbe (tj. združenja kot predstavnik delodajalcev ter sindikata na ravni dejavnosti kot predstavnik delojemalcev). Dvom se pojavlja glede pravne narave sporazuma oz. dogovora, s katerim naj bi se na podjetniški ravni dogovorile pravice in delovni pogoji za delavce manj ugodno od pravic, določenih v panožni kolektivni pogodbi. ZKolP napotuje na urejanje s kolektivno pogodbo ožje ravni, zato ostaja odprto vprašanje dometa učinkovanja takšnih sporazumov oz. dogovorov.

Časovna veljavnost

Časovna omejitev odstopa v večini primerov ni definirana, saj le nekatere izjeme določajo najdaljše možno obdobje npr. 6-ih mesecev, kar pomeni, da je ta vidik v celoti prepuščen avtonomiji strank na ravni podjetja. V večini kolektivnih pogodb, ki sicer vsebujejo splošno določbo o časovni omejitvi odstopanja, ni določena

konkretna najdaljša doba trajanja, zato je v teh primerih avtonomija pogodbenih strank kljub omembi časovne omejitve še vedno praktično neomejena.

4. Zaključek

Iz načela »in favorem« izhaja splošno pravilo delovnega prava, da se praviloma pravice delavca določajo kot minimalni standardi, ki jih je mogoče na ravni kolektivnih pogodb (ali pogodbe o zaposlitvi) zagotoviti najmanj v tem obsegu oz. nadgraditi tj. dati še več pravic. Odstop od zakonskega nivoja pravic je mogoč le v določenih taksativno naštetih primerih. To je ti. **derogacija** zakonske ureditve s kolektivnim pogodbami. Kolektivne pogodbe dejavnosti, sklenjene v realnem sektorju, te možnosti v večjem delu izkoriščajo. Ti primeri derogacije po vsebini pomenijo fleksibilnost delovnopravne zakonodaje oz. zaposlovanja (opravljanje drugega dela, sklepanje pogodb za določen čas, ureditev pripravništva, daljša referenčna obdobja pri razporejanju delovnega časa ipd.).

Decentralizacija pa pomeni prenos težišča kolektivnega pogajanja z višjih ravni (kot so nacionalna in panožna kolektivna pogajanja) na nižje ravni (kot so podjetniška kolektivna pogajanja). To je možno na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah in kot eden izmed načinov uresničevanja tega napotila je tudi institut »odstopa od minimalnih standardov«. Analiza ureditve tega instituta v kolektivnih pogodbah dejavnosti v realnem sektorju je pokazala, da večji delež kolektivnih pogodb ta institut vsebuje. Socialni partnerji na ravni dejavnosti so možnost odstopanja od enotnih minimalnih standardov predvideli, vendar pa so glede vsebine ureditve odstopa med kolektivnimi pogodbami precejšnje razlike. V večini primerov se napotuje na podrobnejšo ureditev v sporazumu na podjetniški ravni. Takšna ureditev res omogoča več fleksibilnosti pri dogovarjanju vsebine na podjetniški ravni, vendar pa v določenih primerih prevelika odprtost določb oz. pomanjkanje jasne strukture povečuje tveganje in zmanjšuje uporabnost instituta v praksi. Podjetja so se primorana poslužiti tega instituta v obdobju bistveno poslabšanega poslovanja, ko se soočajo že z veliko tveganji na poslovnem področju. Jasneje določena struktura odstopa od minimalnih standardov (določeni pogoji, postopek, obseg in trajanje odstopa) bi jim lahko pomagala pri usklajevanju vsebine konkretnega sporazuma.

Oba procesa predstavljata značilnost fleksibilnosti kolektivnega dogovarjanja, v čemer je tudi njegova kvaliteta glede na z zakonom predpisano delovno pravo.

Viri:

- Kolektivne pogodbe dejavnosti realnega sektorja v RS (https://www.gzs.si/skupne_naloge/pravni_portal/vsebina/Si-delodajalec/Kolektivne-pogodbe)
- Kresal Šoltes Katarina, Vsebina kolektivne pogodbe - pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, Ljubljana; GV založba, 2011
- Penko Natlačen, Metka et al. Kolektivna pogajanja - priročnik za prakso, GZS; 2014
- Penko Natlačen, Metka, Izzivi kolektivnega dogovarjanja v gospodarskih dejavnostih, 2006
- Kresal Šoltes Katarina, Možnost derogacije zakona s kolektivnimi pogodbami, Podjetje in delo, št. 6-7, 2011, str. 1174.
- Kresal Šoltes Katarina, Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, Delavci in Delodajalci, št. 4, 2018, str. 659.

Priloga
Odstop od minimalnih standardov v KPd - pregled 25.10.2020

(na straneh 50-57)



Kolektivna pogodba	Ureja/neureja	Odstopanje od minimalnih standardov - določba
1 KP bančništvo	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov, ki so določeni s to kolektivno pogodbo, je dovoljeno le na podlagi pisnega sporazuma med sindikatom in delodajalcem v primerih izrednega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, ki ogroža pozitivni rezultat delodajalca, predvsem njegovo operativno poslovanje, če to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu. Delodajalec ob pobudi za sklenitev sporazuma predloži sindikatu pisno utemeljene razloge za sklenitev sporazuma. V sporazumu se opredelijo čas trajanja in vrsta ukrepov ter morebitna povračila, če z ukrepi pride do začasnega prikrajšanja delavcev pri uresničevanju pravic.
2 KP za papirno in papirno - predelovalno industrijo	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom in delodajalcem, ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti, ki ga pridobi sindikat podjetja, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih, za omejeno časovno obdobje.
3 KP za cestni potniški promet Slovenije za leto 2018 (KP ne velja več)	Ureja.	Sporazum o odstopanju od minimalnih standardov je dopusten, če se sprejme pisni dogovor med delodajalcem in sindikatom, v vseh resnih krizah poslovanja, v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohraniti delovna mesta.
4 KP za časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	Ureja.	Začasno odstopanje od minimalnih standardov iz te Kolektivne pogodbe je dovoljeno na podlagi Kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali na podlagi pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, če pri delodajalcu ni sklenjene Kolektivne pogodbe ali če je v Kolektivni pogodbi pri delodajalcu tako dogovorjeno, in sicer glede osnovnih plač ter regresa za letni dopust. Začasno odstopanje od minimalnih standardov iz prejšnjega odstavka je dovoljeno zlasti v primeru bistvenega poslabšanja poslovanja ali težav z likvidnostjo, kar bi lahko ogrozilo obstoj delovnih mest in povzročilo večje število presežnih delavcev. Začasno odstopanje od minimalnih standardov je mogoče za omejeno časovno obdobje, in sicer v primeru regresa za letni dopust največ za eno koledarsko leto, za odstopanje od ostalih minimalnih standardov pa za največ do šest mesecev z možnostjo podaljšanja za največ nadaljnje tri mesece. Če delodajalec, pri katerem je že bilo dogovorjeno začasno odstopanje od minimalnih standardov, neprekinjeno ali s prekinitvami, v skupnem najdaljšem trajanju iz prejšnje alineje, v roku petnajst mesecev po izteku tega obdobja ponovno predlaga začasno odstopanje od minimalnih standardov iz prvega odstavka tega člena, je za veljavnost takšnega odstopa od minimalnih standardov potrebno tudi soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti. V kolikor se reprezentativni sindikat dejavnosti v roku petih delovnih dni od prejema pisnega poziva ne izreče o soglasju, se šteje, da je soglasje podal. S Kolektivno pogodbo podjetja ali s pisnim dogovorom med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, če pri delodajalcu ni sklenjene Kolektivne pogodbe, se določi največje možno odstopanje od minimalnih standardov, najdaljše časovno obdobje začasnega odstopanja, če je to določeno krajše kot v tej kolektivni pogodbi, in način rednega pisnega obveščanja sindikata podjetja o poslovanju podjetja in o izvajanju ukrepov za odpravo vzrokov poslabšanja poslovanja ali težav z likvidnostjo. S Kolektivno pogodbo ali pisnim dogovorom iz prejšnjega stavka se delodajalec in sindikat lahko tudi dogovorita glede morebitnih omejitev v zvezi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, glede morebitnih omejitev v zvezi z izplačili nagrad poslovoilstvu in članom organov nadzora družbe (v denarju, v delnicah ali v drugih oblikah) in o morebitnih drugih vprašanjih.

Pogoji za odstop	Obseg odstopa (katere pravice)	Postopek	Trajanje ukrepa
V primerih izrednega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, ki ogroža pozitivni rezultat delodajalca, predvsem njegovo operativno poslovanje, če to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu.	Ni opredeljen.	Sklenitev pisnega sporazuma med sindikatom in delodajalcem.	Trajanje se opredeli s sporazumom.
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom in delodajalcem, hkrati pa je potrebno soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti.	Omejeno časovno obdobje, trajanje ni konkretno opredeljeno.
V vseh resnih krizah poslovanja v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohraniti delovna mesta.	Ni opredeljen.	Pisni dogovor med delodajalcem in sindikatom.	Ukrep ni časovno omejen.
V primeru bistvenega poslabšanja poslovanja ali težav z likvidnostjo, kar bi lahko ogrozilo obstoj delovnih mest in povzročilo večje število presežnih delavcev.	Regres in osnovne plače.	Dovoljeno je na podlagi kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali na podlagi pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, če pri delodajalcu ni sklenjene kolektivne pogodbe ali če je v kolektivni pogodbi pri delodajalcu tako dogovorjeno. Če delodajalec, pri katerem je že bilo dogovorjeno začasno odstopanje od minimalnih standardov, neprekinjeno ali s prekinitvami, v skupnem najdaljšem trajanju iz prejšnje alineje, v roku petnajst mesecev po izteku tega obdobja ponovno predlaga začasno odstopanje od minimalnih standardov iz prvega odstavka tega člena, je za veljavnost takšnega odstopa od minimalnih standardov potrebno tudi soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti.	V primeru regresa za letni dopust največ za eno koledarsko leto, za odstopanje od ostalih minimalnih standardov pa za največ do šest mesecev z možnostjo podaljšanja za največ nadaljnje tri mesece.

Kolektivna pogodba	Ureja/neureja	Odstopanje od minimalnih standardov - določba
5 KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	Ne ureja.	/
6 KP elektro-gospodarstva Slovenije	Ureja.	Odstopanje od enotnih minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med pogodbenima strankama te kolektivne pogodbe zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, za katerega velja ta kolektivna pogodba, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih.
7 KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi zakona in posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, v primerih in pod pogoji, kot je to določeno s to kolektivno pogodbo.
8 KP za dejavnost gostinstva in turizma Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov je dopustno na podlagi sporazuma med reprezentativnim sindikatom v podjetju in delodajalcem, če je to potrebno zaradi ohranitve delovnih mest.
9 KP za gozdarstvo Slovenije	Ureja.	Delodajalci in sindikati morajo v aneksu h podjetniški kolektivni pogodbi ali v pisnem dogovoru določiti: a) razloge, zaradi katerih delodajalec ne more delavcem zagotoviti minimalnih standardov določenih v Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije in podjetniški kolektivni pogodbi, b) katere pravice in delovni pogoji se znižajo in za koliko se znižajo, c) čas trajanja odstopanja od minimalnih standardov. Delodajalci in sindikati se lahko dogovorijo o podaljšanju dogovorjenih ukrepov. Pravice in delovni pogoji iz prejšnjega odstavka se ne smejo znižati pod višino pravic, ki jih določajo zakoni. Delodajalci, ki v podjetju nimajo organiziranega sindikata lahko odstopanje od minimalnih standardov uredijo s splošnim aktom. Pred sprejemom akta morajo delodajalci neposredno obvestiti delavce. Obveščanje se lahko izvede na naslednje načine: z vročitvijo besedila predloga splošnega akta vsakemu posameznemu delavcu, v podjetniškem glasilu, z objavo besedila predloga splošnega akta na oglasni deski ali na spletni strani delodajalca, oziroma na način, ki je običajen pri delodajalcu.
10 KP gradbenih dejavnosti	Ureja.	Odstop od minimalnih standardov, ki jih določa ta kolektivna pogodba, je dovoljen v primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca ali v primeru drugega utemeljenega razloga in se o tem sporazumeta sindikat pri delodajalcu oziroma svet delavcev in delodajalec. Vsebinsko, obseg in trajanje odstopanja od minimalnih standardov se opredeli s pisnim sporazumom. O nameravani sklenitvi sporazuma iz prejšnjega stavka mora delodajalec obvestiti podpisnike te pogodbe. Ukrep je časovno omejen na najdalj 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za največ 6 mesecev.

Pogoji za odstop	Obseg odstopa (katere pravice)	Postopek	Trajanje ukrepa
/	/	/	/
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Pisni sporazum med združenjem in sindikatom na ravni dejavnosti.	Ukrep ni časovno omejen.
Ne določa pogojev.	Ni opredeljen.	Pisno med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem.	Ukrep ni časovno omejen.
Če je to potrebno za ohranitev delovnih mest.	Ni opredeljen.	Sporazum med reprezentativnim sindikatom v podjetju in delodajalcem.	Ukrep ni časovno omejen.
Ne določa pogojev; napotitev na urejanje s podjetniško kolektivno pogodbo / splošni akt delodajalca.	Ni opredeljen; napotitev na urejanje s podjetniško kolektivno pogodbo / splošni akt delodajalca.	Ni opisan.	Ukrep ni časovno omejen; napotitev na urejanje s podjetniško kolektivno pogodbo / splošni akt delodajalca.
V primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca ali v primeru drugega utemeljenega razloga.	Ni opredeljen.	O tem se sporazumeta sindikat pri delodajalcu oziroma svet delavcev in delodajalec. Vsebino, obseg in trajanje odstopanja od minimalnih standardov se opredeli s pisnim sporazumom. O nameravani sklenitvi sporazuma mora delodajalec obvestiti podpisnike te pogodbe.	Najdlje za 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za največ 6 mesecev.

Kolektivna pogodba	Ureja/ neureja	Odstopanje od minimalnih standardov - določba
11 KP grafičnih dejavnosti	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno v primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca, obstoj delovnih mest ali iz drugih utemeljenih razlogov, na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. Sporazum se lahko sklene za omejeno časovno obdobje 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za enako obdobje. Če se v roku 18 mesecev od prenehanja sporazuma o odstopu od minimalnih standardov iz prejšnjega odstavka izkaže ponovna potreba po sklenitvi takega sporazuma, nov sporazum sklene delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti. Soglasje pridobi sindikat pri delodajalcu pred podpisom tega sporazuma. Reprezentativni sindikat v dejavnosti mora svoje soglasje posredovati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu najkasneje v roku 14 dni. Če se reprezentativni sindikat dejavnosti v tem roku ne opredeli, se šteje, da je soglasje dano.
12 KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (KP ne velja več)	Ne ureja. /	
13 KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. K temu pisnemu sporazumu mora dati soglasje reprezentativni sindikat na ravni države. Sporazum o odstopanju od minimalnih standardov je dopusten v vseh resnih krizah poslovanja, v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohraniti delovna mesta. Ukrep je časovno omejen.
14 KP komunalnih dejavnosti	Ne ureja. /	
15 KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov se dogovori za omejen čas trajanja največ šest mesecev v posebnem sporazumu, sklenjenem med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih. O začetku postopka dogovarjanja je reprezentativni sindikat pri delodajalcu dolžan pisno obvestiti svoj sindikat dejavnosti. Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, sporazum o odstopanju od minimalnih standardov ni možen.
16 KP za kovinsko industrijo Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnih standardov se lahko dogovori za omejen čas trajanja največ šest mesecev v posebnem sporazumu, sklenjenem med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih. O začetku postopka dogovarjanja je reprezentativni sindikat pri delodajalcu dolžan pisno obvestiti svoj sindikat dejavnosti. Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, sporazum o odstopanju od minimalnih standardov ni možen.
17 KP za lesarstvo Slovenije	Ne ureja. /	

Pogoji za odstop	Obseg odstopa (katere pravice)	Postopek	Trajanje ukrepa
V primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca, obstoj delovnih mest ali iz drugih utemeljenih razlogov.	Ni opredeljen.	Pisni sporazum med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. Če se v roku 18 mesecev od prenehanja sporazuma o odstopu od minimalnih standardov iz prejšnjega odstavka izkaže ponovna potreba po sklenitvi takega sporazuma, nov sporazum sklene delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti	Omejeno na 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za enako obdobje.
/	/	/	/
V vseh resnih krizah poslovanja, v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohraniti delovna mesta.	Ni opredeljen.	Na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. K temu pisnemu sporazumu mora dati soglasje reprezentativni sindikat na ravni države.	Omejeno časovno obdobje, trajanje ni konkretno opredeljeno.
/	/	/	/
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Pisno s sporazumom med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu. O začetku postopka dogovarjanja je reprezentativni sindikat pri delodajalcu dolžan pisno obvestiti svoj sindikat dejavnosti. Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, sporazum o odstopanju od minimalnih standardov ni možen.	Največ 6 mesecev.
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Pisno s sporazumom med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu. O začetku postopka dogovarjanja je reprezentativni sindikat pri delodajalcu dolžan pisno obvestiti svoj sindikat dejavnosti. Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, sporazum o odstopanju od minimalnih standardov ni možen.	Največ 6 mesecev.
/	/	/	/

Kolektivna pogodba	Ureja/ neureja	Odstopanje od minimalnih standardov - določba
18 KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	Ureja.	Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.
19 KP za obrt in podjetništvo (KP ni veljavna)	Ne ureja.	/
20 KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	Ureja.	Odstopanja od minimalnih standardov, ki so v tej kolektivni pogodbi dogovorjeni, so na ravni delodajalca dovoljena v primeru predhodnega pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, ob soglasju sindikata sklenitelja KPN, v primeru težje finančne situacije delodajalca, ki ogroža njegov obstoj in z namenom ohranitve delovnih mest. Pisni dogovor je lahko sklenjen najdalj za 6 mesecev in mora obvezno vsebovati dogovor glede načina in rokov povračila prikrajšanja.
21 KP za poštne in kurirske storitve	Ureja.	Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja zaradi objektivnih razlogov v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih, vendar ne manj kot to za posamezno pravico določa Zakon.
22 KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije	Ureja.	Z namenom ohranitve delovnih mest je odstopanje od minimalnih standardov iz te pogodbe dovoljeno v delu, ki določa višine najnižjih osnovnih plač. Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih. Na podlagi pisnega sporazuma se odstopanje od minimalnih standardov dogovori največ za dobo šestih mesecev, s tem da se pogodbeni stranki lahko ob poteku tega obdobja dogovorita največ za podaljšanje še za tri mesece. Odstopanje od najnižjih osnovnih plač, določenih v tej tarifni prilogi, ni možno pod višino dogovorjenih najnižjih osnovnih plač, ki so veljale do uveljavitve te kolektivne pogodbe. Pogodbeni stranki se bosta o morebitnih odstopanjih od najnižjih osnovnih plač, določenih v tarifnih prilogah, dogovarjali ob vsakokratnem povečanju najnižjih osnovnih plač.
23 KP dejavnosti trgovine Slovenije	Ne ureja.	/
24 KP za zavarovalstvo Slovenije	Ne ureja.	/
25 KP za dejavnost zasebnega varovanja	Ne ureja.	/

Pogoji za odstop	Obseg odstopa (katere pravice)	Postopek	Trajanje ukrepa
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Tripartitni pisni sporazum med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem.	Ukrep ni časovno omejen.
/	/	/	/
V primeru težje finančne situacije delodajalca, ki ogroža njegov obstoj in z namenom ohranitve delovnih mest.	Ni opredeljen.	Pisni sporazum med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, ob soglasju sindikata na ravni dejavnosti. Sporazum mora obvezno vsebovati dogovor glede načina in rokov povračila prikrajšanja	Najdlje za 6 mesecev.
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja zaradi objektivnih razlogov v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.	Ni opredeljen.	Pisni sporazum med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem.	Ukrep ni časovno omejen.
V primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.	Glede višine najnižjih osnovnih plač.	Na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem.	Najdlje 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za 3 mesece.
/	/	/	/
/	/	/	/
/	/	/	/

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka



Tretji snopič:

Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe

- Pravni vidiki ureditve plačila za delo
- Prejemki iz delovnega razmerja in njihova davčna obravnava
- Odstop od minimalnih standardov s preglednico

Predvidene vsebine naslednjih snopičev iz zbirke

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje:

- **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja sporov**

Sodelujoči na projektu:

Metka Penko Natlačen, vodja projekta

Cvetka Furlan, strokovna sodelavka

Urška Sojč, strokovna sodelavka

Aleš Bortek, strokovni sodelavec, Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

Predstavniki združenj/zbornic dejavnosti:

Irma Butina, Medijska zbornica

*Petra Prebil Bašin, Združenje za papirno in papirno predelovalno industrijo in
Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno industrijo*

mag. Vida Kožar, Podjetniško-trgovska zbornica

Zdravko Kafol, Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev

mag. Gregor Ficko, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala

Boštjan Udovič, Zbornica za poslovanje z nepremičninami

Podatki o avtorjih

Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav., z državnim pravniškim izpitom, specialistka za individualno in kolektivno delovno pravo, namestnica direktorja Pravne službe GZS. Ima delovne izkušnje v gospodarstvu, sodstvu in raziskovalni dejavnosti. Dodatno se je s področja kolektivnega dogovarjanja strokovno izpopolnjevala v Dublinu, Torinu in Varšavi, Pragi, Firencah, Lyonu; v letu 2012 tudi na LRC, Državni komisiji za delovna razmerja na Irskem in ACAS, Agenciji za concilijacijo in arbitražo v Veliki Britaniji. Nekajkrat je bila članica državne delegacije za zasedanje Mednarodne organizacije dela. Sodeluje v posameznih projektih kot mednarodni ekspert za nesodno reševanje sporov, tako 2013 v Črni Gori, 2015 v Kijevu v Ukrajini in 2017 v Limi v Peruu. Ima status certificirane pooblaščenke za preprečevanja mobbinga na delovnem mestu in ima certifikat NLP master coach. Je mediatorica od 2009. Vsa leta aktivno deluje kot neposredna strokovna podpora procesa kolektivnega dogovarjanja, ki ga izvaja GZS kot socialni partner in je vodja delovnopravne koordinacije in sekretarka Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje pri GZS.



Vsa leta deluje kot sodnica porotnica na delovnem in socialnem sodišču, kot članica strokovnih komisij za pripravo delovnopravne zakonodaje in komisij za razlago nekaterih KP dejavnosti. Uvrščena je na Listo pomirjevalcev in arbitrov po Zakonu o kolektivnih pogodbah in Listo arbitrov po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Predava in objavlja zlasti s področij vprašanj individualnega in kolektivnega delovnega prava, nekonfliktne komunikacije in mediacije v delovnem okolju.

Urška Sojč, univ. dipl. prav., je diplomirala na Pravni fakulteti v Ljubljani na temo odmere bodoče škode. Med študijem je dva semestra opravila v tujini, na pravnih fakultetah Evropske Univerze Viadrina v Frankfurtu in Univerze v Črni Gori. Med študijem in po končanem študiju je delala v kemijsko-gumarski in svetovalni dejavnosti. Delo v Pravni službi GZS je nastopila leta 2016 in se kot samostojna svetovalka v pretežni meri ukvarja z individualnim in kolektivnim delovnim pravom ter s področjem delovnih migracij. Je članica Delovnopravne koordinacije. Sodeluje kot strokovna sodelavka v projektu Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja.



Je članica Evropskega ekonomsko socialnega odbora (EESO) za obdobje 2020-2025 ter članica odbora nacionalne mreže za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Sodeluje kot namestnica članice v senatu razsodišča pri Združenju zavarovalnih posrednikov Slovenije ter kot sodnica porotnica Delovnega in socialnega sodišča v Celju. Imenovana je bila v Svet za varnost in zdravje pri delu

ter sodeluje kot predstavnica GZS pri načrtovanju Strategije ekonomskih migracij za obdobje 2020 – 2030.

Objavlja strokovne prispevke v glasilih GZS, zlasti Glasu gospodarstva in v Pravni praksi. Predava na dogodkih GZS, zlasti na temo napotovanja v tujino in zaposlovanja tujcev.

Cvetka Furlan, diplomirana ekonomistka, samostojna svetovalka v pravni službi GZS, je strokovnjakinja za ekonomske vidike individualnih in kolektivnih delovnih razmerij. Ima dolgoletne izkušnje v gospodarstvu, kjer je delala na operativnih, vodilnih in vodstvenih delovnih mestih s področja financ, računovodstva in kontrolinga v kovinskopredelovalni dejavnosti in lesni industriji. Njena specialna znanja se nanašajo na organizacijsko in ekonomsko pripravo ter izvedbo programov za izboljšanje konkurenčnosti podjetij. Za svoje delo je prejela priznanje združenja Manager.

Je članica delovnopravne koordinacije PS GZS in ureja spletno stran v zvezi s prejemki v zvezi z delom na podlagi kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti PLAČNI KAŽIPOT. Sodeluje v projektu Krepitev kompetenc v procesu kolektivnega dogovarjanja kot strokovna sodelavka za ekonomsko področje.

O gospodarski zbornici Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije kot učinkovit gospodarski lobi in renomirana delodajalska organizacija zastopa podjetja – člane kot gospodarske subjekte in delodajalce. Zastopa člane v odnosih z državo in sindikati pri uveljavljanju oblikovanja pogojev dela in poslovanja ter zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Članom zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. Kot delodajalska organizacija sooblikuje 22 kolektivnih pogodb dejavnosti glede vsebin pogojev dela in zaposlovanja. Pri GZS deluje Strateški svet za kolektivno dogovarjanje v gospodarstvu, ki združuje 25 kolektivnih pogodb dejavnosti. GZS si prizadeva oblikovati vzoren bipartitni socialni dialog na ravni dejavnosti.

Znotraj GZS deluje Pravna služba, ki se ukvarja z gospodarskim statusnim, pogodbenim in delovnim pravom. Pravna služba zagotavlja pravno in ekonomsko podporo pogajalskim skupinam kolektivnih pogodb dejavnosti ter delu Strateškega sveta.

Pravna služba GZS je nosilka projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu 2017-2021. Kot projektni partner je udeležena Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM.



Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

T: 01 5898000

F: 01 5898100

info@gzs.si

www.gzs.si



