



Pogajalske veščine
za uspešno kolektivno dogovarjanje

O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah



Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka

Prvi snopič: O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah

Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu 2017-2021

Izdajatelj:

Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Za izdajatelja: Igor Knez, direktor Pravne službe GZS

Založnik:

Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Urednica: Metka Penko Natlačen

Oblikovanje in priprava za tisk: Samo Grčman

Tisk: Present d.o.o., Ljubljana

Naklada: 500 izvodov

Publikacija je brezplačna

Ljubljana, september 2018

CIP- Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka, prvi snopič: O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah, /avtorica/ Penko Natlačen, Metka, 1. natis. Ljubljana, Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba, 2018

Kazalo

Predgovor	5
I. Kolektivna dogovarjanja v Sloveniji skozi zgodovino	6
II. Kaj je treba vedeti o vsebini kolektivne pogodbe	11
III. Struktura kolektivne pogodbe	19
IV. Sedem pravil za kvaliteten pogajalski proces	23
O avtorici	26
O gospodarski zbornici Slovenije	27



Predgovor

Volupiet imus. Ic to molorro blabo. Si reperch itatur architete exerumque arunt re evel mi, occus et expel et rem ea conse voluptatus moditis inctionserum dolupta quates alictur, necaernam quo berit aspero im eligent voloria nditatibus et laudis magnis comnis dolupti usdandam isquas sit pla natistint maio berectam de nam, unti comnim saperferi omnimus, neseque laborec epudand usdant, similit aut optatur sum qui offic temped ma volorem quate mint la nullabor sinihil ium eatiorest odios repudan tuscimo lorios alibus ullorunt es ea doloruntem recero molenis sumet remolore natur sequi dolliquam adit volorepero eostiumque si qui dolorum venis di officit optaturis andundit, aliassi nctat.

Hitata dolupta temque moluptas in coriamus nis dundi cora vellupt atquaep editiunti cus nem ulparum qui quiati dolore voluptur alitibus dolendis exped quae non ratem aboritatus reperro consers piendi nulprior sum quaspel magnatur aperferio est re nostia simenimusam arum volupti onsequiae ex eate voluptatum ut eos si consendem rae sam fuga. Nequi doluptur asperiori nobis dolupit magnimum consequi conessi mporis quidellum sus et quas ventem quas vellam et esed quam et aborita tureraest ad quatuquiam qui omnis aut que necerferiti ratus eos ditae quiatia eriam, sim reriant enimin restio. Gia consed et exped magniendam labor magniet aut peliquo blaut volestempus eum int ped maxim exeriti vellat.

Tem harum sitatempor sam harum quam, torupta quae quid evenis eos que viderorpor ma doluptate voluptam rerchitis eos verum eiusaep tatione sseniendaest dolupta veliat.

Ignamet fugia que ventione ex etur aut voluptaerum quam, ut et in conse por autas aut parumet fugitati as pa vidicid elloribus re volectatur autem volupta tatisquiam doluptatus magnis maximpeliqui nonseque venissinto que eatem. Itae dolori dolo od mod qui aligniendae dolum iusa dolendi tiunt.

I. Kolektivna dogovarjanja v Sloveniji skozi zgodovino¹

1. Uvod

Vsaka kolektivna pogodba, ki nastaja kot pogodba na podlagi legitimnih različnih interesov skleniteljic, je pomembna nadgradnja pravnega reda. Sklenjena kot kakovosten kompromis med sindikati in delodajalci, je pomembna za skupno složno in produktivno sožitje v podjetjih, dejavnostih, gospodarstvu, državi.

Od uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah, sprejetega 2006, mineva dvanajst let in kolektivno dogovarjanje je danes povsem udomačeno v javnem in profitnem sektorju. Ta proces se je v Sloveniji začel prav razvijati šele v začetku 90. let prejšnjega stoletja, po sprejemu Zakona o podjetjih (1989).

Kolektivne pogodbe kot avtonomen vir delovnega prava so se pojavile v drugi polovici 19. stoletja, času stavkovnih gibanj. Njihova vsebina se je nanašala zlasti na dogovore o mezdi, plačilu za delo.

2. Obdobje urejanja delavskih pravic do 1990

V času po drugi vojni je bilo leta 1945 kolektivno dogovarjanje razglašeno za nepotrebno, zaradi vladavine delavskega razreda. Zakon o združenem delu² (v nadaljevanju: ZZD) iz leta 1977 prinesel celovitejšo ureditev družbenoekonomskega statusa zaposlenih, samoupravnega organiziranja združenega dela in načina uresničevanja samoupravljanja delavcev v združenem delu. Skladno s tem zakonom so bile »organizacije oziroma delodajalci« oblike »združevanja dela in sredstev«, imenovane temeljne organizacije združenega dela, skrajšano TOZD.

V tem obdobju se je politika splošnega družbenega pomena urejala z **družbenimi dogovori**. S **socialnimi sporazumi** pa se je urejal sporazum posamezne skupine delavcev za uresničitev posameznega interesa, na primer za organiziranje TOZD ali OZD. Delavci so jih oblikovali s posebnimi **samoupravnimi sporazumi o združevanju dela in sredstev**.

1 Povzeto po Kolektivna pogajanja, GZS 2014, priročnik za prakso, članek Kolektivno dogovarjanje v Sloveniji nekoč in danes, avtorica Metka Penko Natlačen
2 Zakon o združenem delu, Ur. l. SFRJ, št. 53/76, 57/83, 85/87 (v nadaljevanju: ZDR).

V podjetjih so se delovna razmerja urejala s **samoupravnimi splošnimi akti**, ki jih je sprejel delavski svet ali zbor delavcev. Te podlage so bile značilnost asociativnih delovnih razmerij tistega obdobja.

S kolektivnimi pogodbami so se urejala samo delovna razmerja pri zasebnih delodajalcih.

3. Obdobje obujenega kolektivnega dogovarjanja po letu 1990 – od asociativnih k pogodbenim delovnim razmerjem

V letih 1989 in 1990 se kot logična posledica sprejetega zveznega Zakona o podjetjih, ki je pomenil prehod v sistem tržnega gospodarstva in na družbenoekonomske odnose z lastninskimi temelji, postavljajo **novi temelji za kolektivno dogovarjanje v Sloveniji**. Spet lahko govorimo o kolektivnih pogodbah kot o avtonomnih virih delovnega prava.

Na delovnopravnem področju sta sprejeta dva zakona, ki pomenita kategoričen odmik od asociativnih delovnih razmerij **Temeljni zakon o delovnih razmerjih** iz leta 1989 (v nadaljevanju: ZTPDR)³ in republiški **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju: ZDR90)⁴. Prvič se pojavi v ZTPDR poglavje o kolektivnem dogovarjanju. Te določbe so nadgrajene z ZDR90, s katerim so postavljeni temelji za kolektivno dogovarjanje v Sloveniji.

Z določbo ZTPDR je tako bilo določeno, da **splošno in panožno kolektivno pogodbo za organizacije in delodajalce s področja gospodarskih dejavnosti skleneta pristojna organa sindikata in gospodarske zbornice**.⁵ Določeno je še, da kolektivno pogodbo **na ravni organizacije (delodajalca)** sklenejo sindikat in upravni odbor oziroma drug ustrezen organ, določen z zakonom, oziroma delodajalec.

Šele z ZTPDR se spet uveljavi kolektivno dogovarjanje kot način urejanja delovnih razmerij v profitnem in javnem sektorju. **Tudi ZDR90 odtlej velja za vse zaposlene enakopravno, z njim se uveljavi enotnost ureditve delovnih razmerij.**

3 Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90, s katerim sta bili razveljavljeni IV. in V. poglavje ZZD, torej Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu in Varstvo pravic delavcev.

4 Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 71/93 (v nadaljevanju: ZDR90).

5 Ker delodajalske organizacije niso bile oblikovane, ZTPDR in ZDR90 dajeta pooblastilo za kolektivno dogovarjanje zbornicam kot edinim organiziranim oblikam podjetij oziroma delodajalcev.

Prva splošna kolektivna pogodba za vse zaposlene je bila sklenjena leta 1990⁶. Za njo je bila v letu 1993 sklenjena **Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo** (v nadaljevanju: SKP93).⁷ Veljala je vse do sklenitve **Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti v letu 1997**⁸. SKPg97 je bila v letu 2005 odpovedana in je nehala veljati junija 2005. Urejala je vsebino pogodbe o zaposlitvi in temelje enotnega urejanja plačila za delo, obenem pa je veljala kot minimalni standard za vse dejavnosti, tudi tiste, v katerih se kolektivno dogovarjanje ni organiziralo. Vzporedno s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti so se živahno sklepale kolektivne pogodbe posameznih gospodarskih dejavnosti.

Za kolektivno dogovarjanje po letu 1991 je bilo značilno, da je uresničevalo veliko zakonskih odkazil iz ZTPDR in ZDR90 ter manj iz nekaterih drugih zakonov. Značilnost zakona, da odkazuje na nadaljnjo ureditev v kolektivni pogodbi, se je ohranila tudi v kasnejših ZDR-A in ZDR-1.

4. Kolektivno dogovarjanje na podlagi novih zakonov o delovnih razmerjih 2003 in 2013 (ZDR-A in ZDR-1)

Po letu 2003 so kolektivne pogodbe dejavnosti že zaradi veliko manjšega števila zakonskih odkazil v novem Zakonu o delovnih razmerjih⁹ (v nadaljevanju ZDR-A) zmanjšanje s približno 130 na 50) tudi manj obsežne. Sklenitelji kolektivnih pogodb tudi ne želijo ponavljati zakonskih določb in dopuščajo prostor še za kolektivno dogovarjanje na podjetniški ravni.

Delovnoppravna zakonodaja se polagoma, a uspešno pomika v smer **civilnih pogodbениh razmerij za vse zaposlene**. Podporo tem vsebinam dajejo kolektivne pogodbe. Z zakonom so postavljeni le temeljni okviri za zaposlovanje, vse, kar se navezuje na plačilo v zvezi z delom, pa urejajo kolektivne pogodbe oziroma njihovi tarifni deli.

6 Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, Ur. l. RS, št. 31/90 (v nadaljevanju: SKP90).

7 Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, Ur. l. RS, št. 39/93 (v nadaljevanju: SKP93). Podpisali so jo Gospodarska zbornica Slovenije z Obrtno zbornico (takrat je bila v njeni sestavi) ter šest reprezentativnih slovenskih sindikalnih konfederacij, od katerih so razen Zveze svobodnih sindikatov vse nastale na novo in bile registrirane skladno z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov iz leta 1993.

8 Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Ur. l. RS, št. 40/1997, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 45/2002, 113/2002, 38/2003, **90/2005** – odpoved pogodbe (v nadaljevanju: SKPg97).

9 Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07.

5. Vloga Gospodarske zbornice v kolektivnem dogovarjanju

Gospodarska zbornica Slovenije (n nadaljevanju GZS) je imela dejavno vlogo v procesu kolektivnega dogovarjanja od leta 1990. Kljub obveznemu članstvu je bila opredeljena kot kvalificirana delodajalska organizacija, ki je nosila primat aktivnosti in bila nosilka strokovnih vsebin v procesu. Ker delodajalske organizacije prostovoljnega tipa še niso bile oblikovane, ZTPDR in ZDR90 dajeta pooblastilo za kolektivno dogovarjanje zbornicam kot edinim organiziranim oblikam podjetij oziroma delodajalcev. Prav tako je leta 1994 dejavno podprla oblikovanje in delovanje **Ekonomsko-socialnega sveta**, ki bil je že z izoblikovanjem dvopartitnega dialoga pomembna nadgradnja tripartitnega socialnega dialoga.

V tem obdobju lahko zaznamo pomembne mejnike v kolektivnem dogovarjanju. Prvega je leta 1997 spodbudila Gospodarska zbornica Slovenije s prenovo kolektivnega dogovarjanja v profitnem sektorju, z odpovedjo takratne Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, oblikovane po zgledu samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov in ponudbo nove. Drugi pomemben premik sta sprožila v letu 2006 Zakon o kolektivnih pogodbah¹⁰ in Zakon o gospodarskih zbornicah¹¹. GZS se je takrat preobrazila v delodajalsko organizacijo z neobveznim članstvom, s čimer so se spremenile razmere kolektivnega dogovarjanja.

Novi ZDR iz leta 2002 in njegova novela ZDR-A iz oktobra 2007 nista prinesla tako korenitih sprememb v kolektivno dogovarjanje, kot bi bilo mogoče pričakovati od nove delovnopravne zakonodaje po dvanajstih letih po osamosvojitvi. Z novim ZDR-1 z veljavnostjo od 12. 4. 2013 pa se uveljavljajo nadaljnje spremembe v smislu prožnosti trga dela.

Z zakonom o delovnih razmerjih iz leta 2013¹² (v nadaljevanju: ZDR-1) je bila vzpostavljena nova podlaga za sklepanje kolektivnih pogodb dejavnosti; ta je prinesel tudi veliko določb v prid fleksibilnosti delovnih razmerij. Na podlagi uveljavitve ZDR-1 se je že v letu 2013, še bolj pa v letu 2014, na delodajalski strani začelo živahno prenavljanje kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva.

6. Sklepna misel

Kolektivna pogajanja v gospodarskih dejavnostih danes potekajo povsem avtonomno, po volji in meri strank. Faze razvoja v kolektivnem dogovarjanju

10 Zakon o kolektivnih pogodbah, Uradni list RS, št. 43/2006; veljati je začel 6. 5. 2006 (v nadaljevanju: ZKolp).

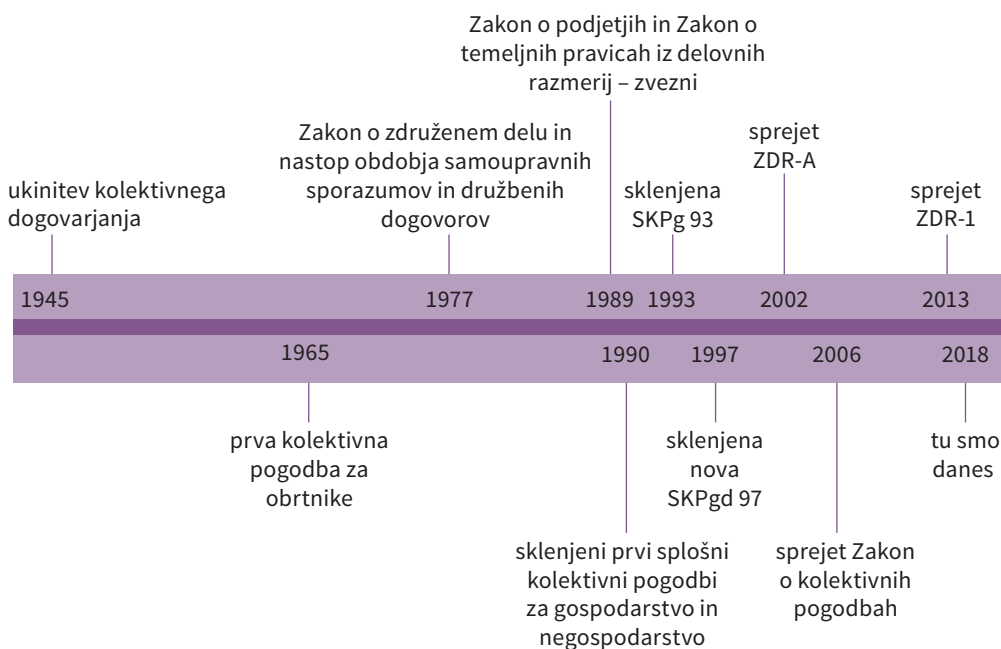
11 Zakon o gospodarskih zbornicah, Uradni list RSS, št. 60/2006 (v nadaljevanju: ZGZ).

12 Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.

pomembno prispevajo h kakovosti kolektivnega dogovarjanja, pa tudi k oblikovanju določb normativnega in obligacijskega dela kolektivnih pogodb. Poudariti je pomembno vsebino normativnega dela na področju plačila za delo, prav tako nesodnega reševanja individualnih delovnih sporov z mediacijo in arbitražo, kar je bilo uvedeno v slovensko zakonodajo leta 2002 in pozneje leta 2008. Nesodno reševanje kolektivnih delovnih sporov pa je poglavje, ki so ga tradicionalno vsebovale vse kolektivne pogodbe od leta 1990 naprej.

Kolektivno dogovarjanje nedvomno čakajo nove preizkušnje v smislu vsebin kolektivnega dogovarjanja, strank, ki jih sklepajo, pa tudi osebne veljavnosti teh dokumentov.

Časovni trak kolektivnega dogovarjanja



II. Kaj je treba vedeti o vsebini kolektivne pogodbe¹³

1. Uvod

Redko se zavedamo, da so kolektivne pogodbe zaradi svojega učinkovanja poleg Zakona o delovnih razmerjih najpomembnejši nacionalni delovno-pravni vir. Čeprav ne nastajajo kot zakon, ampak kot pogodba, imajo učinek zakona. Uresničujejo enega izmed temeljnih načel delovnega prava – **pogodbeno svobodo (avtonomijo)** socialnih partnerjev pri urejanju delovnih razmerij, kar je temeljna značilnost kolektivnega pogajanja in kolektivnih pogodb.

Vsebino kolektivne pogodbe sestavljata obligacijski in normativni del.

Obligacijski del ureja vprašanja glede **strank kolektivne pogodbe** in njihovih medsebojnih pravic, postopka sklenitve, veljavnosti in prenehanja, mirnega reševanja delovnih sporov. Z zakonskega vidika ta vprašanja ureja **Zakon o kolektivnih pogodbah**¹⁴ (v nadaljevanju: ZKolP). **Normativni del** pa ureja pravice in obveznosti **delavcev in delodajalcev**. Za dogovarjanje in razlago normativnega dela kolektivne pogodbe je temelj **Zakon o delovnih razmerjih**¹⁵ (v nadaljevanju: ZDR-1).

Namen obligacijskih določb je urejanje razmerja med pogodbenima strankama in zato ustvarja učinke **samo med njima. (inter partes)**. V normativnem delu pa stranki uresničujeta svojo pristojnost glede urejanja pravic in delovnih pogojev iz razmerij med delavci in delodajalci za katere pogodba velja (udeleženci). V tem delu imajo določbe kolektivnih pogodb obvezni (prisilnopravni) in **neposredni učinek za vse udeležence (erga omnes)** kot zakon ali drug predpis.¹⁶

2. Obligacijski del

Za uporabo kolektivne pogodbe dejavnosti v praksi delodajalcev je pomembna njena **stvarna, osebna in časovna veljavnost**, ki so vsebovane v obligacijskem

13 Povzeto po: Kolektivna pogajanja, GZS 2014, priročnik za prakso, članek Kolektivna pogodba in njena vsebina, avtorica Polona Fink Ružič in članek Stvarna veljavnost kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti, avtorici Metka Penko Natlačen in Cvetka Furlan

14 Uradni list RS, št. 43/06, 45/08

15 Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr

16 Kresal Šoltes, K.: Vsebina kolektivne pogodbe, GV Založba, Ljubljana. 2011, str. 215 – 216.

delu. Obligacijsko pravne določbe kolektivne pogodbe so največkrat umeščene na začetek kolektivnih pogodb in konec kolektivne pogodbe.

2.1. Stvarna veljavnost

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe **pove, za katere delodajalce velja določena kolektivna pogodba. Od tega, kdo so stranke kolektivne pogodbe,** je odvisna stvarna in osebna veljavnost kolektivne pogodbe.

Osnovno pravilo je, **da kolektivna pogodba velja za člane delodajalskega združenja/delodajalca, ki je kolektivno pogodbo sklenilo.** Pri tem pa se še nadalje določi, za katere člane združenja velja glede na SKD 2008.

Pri podjetniški kolektivni pogodbi pokriva njena stvarna veljavnost samo delodajalca samega; osebna pa vse zaposlene pri tem delodajalcu, če jo klepa reprezentativen sindikat.

Pri obravnavi stvarne veljavnosti posameznih kolektivnih **pogodb gospodarskih, torej pridobitnih dejavnosti** je pomembno izhajati iz dejstva, da sta bili od leta 1991 v Sloveniji sklenjeni dve **splošni kolektivni pogodbi**, in sicer **za gospodarske in negospodarske dejavnosti**. Kot krovni kolektivni pogodbi sta veljali za vse subjekte poleg kolektivne pogodbe dejavnosti, če je obstajala. Druga, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, še vedno velja¹⁷, Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti¹⁸ (v nadaljevanju: SKPgđ) pa ne velja od leta 2005, ko jo je odpovedala delodajalska stran.

Skladno s kolektivno pogodbo posamezne dejavnosti je pri delodajalcu, ki ima organiziran sindikat, sklenjena podjetniška kolektivna pogodba.

Kolektivne pogodbe gospodarskih dejavnosti veljajo za delodajalce, ki:

1. **so** člani izbranega združenja delodajalcev, torej Gospodarske zbornice Slovenije Trgovinske zbornice Slovenije, Združenja delodajalcev Slovenije, Obrtno podjetniške zbornice Slovenije, Združenja delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije ali Zbornice za zasebno varovanje, Energetske zbornice Slovenije, Turistično gostinske zbornice ;

17 Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 – ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 – ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 87/97 – ZPSDP, 3/98, 3/98, 39/99 – ZMPUPR, 39/99, 40/99 - popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 – ZKolP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 57/08 – KPJS, 67/08, 1/09, 2/10, 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13 in 46/13).

18 **Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 40/1997, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 45/2002, 113/2002, 38/2003, **90/2005** – odpoved pogodbe; v nadaljevanju: SKPgđ).

2. opravljajo dejavnost **na pridobiten način** in so tako tudi statusno organizirani. skladno z Zakonom o gospodarskih družbah¹⁹;
3. opravljajo kot **glavno/pretežno dejavnost**, ki je kot taka vpisana v Poslovni register²⁰, eno od dejavnosti, opredeljenih v **kolektivni pogodbi dejavnosti v njeni stvarni veljavnosti**.

2.2. Razširjena veljavnost kolektivne pogodbe

Razširjena veljavnost kolektivne pogodbe dejavnosti pomeni izjemo od osnovnega načela, da kolektivna pogodba dejavnosti stvarno zavezuje le člane delodajalske organizacije, ki sklepa določeno kolektivno pogodbo. **Kolektivne pogodbe dejavnosti z razširjeno veljavnostjo zavezujejo vse delodajalce, ki opravljajo s kolektivno pogodbo določene dejavnosti, ne glede na njihovo članstvo v GZS ali drugi delodajalski organizaciji.**

O razširitvi veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe na predlog ene od strank kolektivne pogodbe odloči s sklepom minister, pristojen za delo. Minister izda sklep o razširitvi veljavnosti, če je ta to podan je predlog ene izmed strank kolektivne pogodbe in pri delodajalcih, zavezuje kolektivna pogodba, je zaposlenih več kot 50% zaposlenih v dejavnostih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti. Zakon predvideva samo razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe v smislu **dejavnosti ali dela dejavnosti. Minister je pri odločanju vezan na vloženo vlogo.**

2.3. Osebna veljavnost

Osebna veljavnost kolektivne pogodbe **pove, za katere delavce kolektivna pogodba velja.** Pri tem je potrebno razlikovati dva položaja:

Poleg osnovnega pravila, ki izhaja iz prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb in veljavnosti kolektivne pogodbe samo za stranke oziroma njune člane, pa zakon določa tako imenovano **splošno veljavnost kolektivnih pogodb.** To pomeni, da kolektivna pogodba, ki jo sklene en ali več **reprezentativnih sindikatov, velja** za vse delavce pri delodajalcu oziroma delodajalcih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba.

Ko je stranka kolektivne pogodbe eden ali več nereprerrepresentativnih sindikatov, velja kolektivna pogodba **le za člane sindikata.**

19 **Zakon o gospodarskih družbah** (uradno prečiščeno besedilo; v nadaljevanju: ZGD-1-UPB3).

20 **Zakon o poslovnem registru Slovenije**, Ur. l. RS, št. 49/06 in 33/07 – ZSReg-B (v nadaljevanju: ZPRS-1).

2.4. Časovna veljavnost

2.4.1. Določen in nedoločen čas

Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Stranke so v celoti proste v tem, za kakšno trajanje se bodo dogovorile. Pri tem je pomembno pravilo, **da se kolektivne pogodbe za določen čas ne da predčasno odpovedati**. Pri dogovarjanjih o trajanju kolektivne pogodbe za določen čas je potrebno upoštevati tudi dogovorjeni čas trajanja podaljšane uporabe kolektivne pogodbe, v katerem delovnopравни standardi še veljajo in so iztožljivi-.

Kolektivno pogodbo za nedoločen čas pa lahko stranki odpovesta v skladu z dogovorjenim odpovednim rokom. Odpovedni roki, ki so običajno dogovorjeni v kolektivnih pogodbah dejavnostih so od 3 do 6 mesecev. V kolikor stranki odpovednega roka ne določita, velja 6 mesečni odpovedni rok, ki ga za te primere določa ZKolP. - V primeru odpovedi delna odpoved kolektivne pogodbe ni mogoča, razen v kolikor sta se stranki izrecno tako dogovorili.

Za podjetniške kolektivne pogodbe velja enako pravilo.

Tarifna priloga se običajno sklepa za določen čas enega leta. To velja tudi v primerih, ko je sicer kolektivna pogodba sklenjena za določen čas, kot v primerih, ko je sklenjena za nedoločen čas. Pri tem je treba vedeti, da **je tarifna priloga del normativnega dela KP in v vsem deli njeno usodo**, razen če je izrecno dogovorjeno drugače. Tudi za tarifno prilogo **velja podaljšana uporaba**, razen če je izrecno dogovorjeno drugače.

Tako v primeru kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, kot v primeru kolektivne pogodbe za nedoločen čas, pa se lahko stranki kadarkoli dogovorita tudi za sporazumno razvezo kolektivne pogodbe. V tem primeru se lahko dogovori za prenehanje celotne ali pa le dela kolektivne pogodbe (npr. tarifne priloge). Tudi za primer sporazumne razveze **velja podaljšana uporaba**, razen če je izrecno dogovorjeno drugače.

2.4.2. Podaljšana uporaba

Z namenom zagotoviti stabilnost, predvidljivost in varnost delovnih razmerij, s tem pa posledično tudi socialni mir, stabilnost poslovanja delodajalca velja pri kolektivnih pogodbah poseben institut, **podaljšana uporaba kolektivne pogodbe po njenem prenehanju**. - Podaljšana uporaba kolektivne pogodbe velja v vseh primerih prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe, tudi v primeru prenehanja razširjene veljavnosti, pa tudi sporazumne razveze. Če se stranki v kolektivni pogodbi ne dogovorita drugače, je podaljšana uporaba dvanajst mesecev (ZKolP) in velja za večino vsebin normativnega dela.

2.5. Krajevna veljavnost

Kolektivne pogodbe dejavnosti veljajo za območje Republike Slovenije.

Za napotene ali t.i. **detaširane delavce KP velja, če** delodajalec ni dolžan detaširanim delavcem zagotavljati pravice po predpisih države, kjer se delo začasno opravlja (kamor je napoten) ker so te ugodnejše kot v državi, iz katere ne napoten.



3. Normativni del

ZKolP določa, da se v normativnem delu urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev:

- pri sklepanju pogodb o zaposlitvi,
- med trajanjem delovnega razmerja in
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi,
- plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom,
- varnost in zdravje pri delu ali
- druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci,
- ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

V skladu z vsebinsko avtonomijo se stranke kolektivne pogodbe lahko dogovorijo tudi za druge vsebine povezane z individualnimi ali kolektivnimi delovnimi razmerji.

3.1. Omejitve vsebinske avtonomije

Ne glede na zgoraj navedeno pa morajo stranke kolektivne pogodbe pri njihovem sklepanju upoštevati naslednje omejitve vsebinske avtonomije:

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

3.2. Načelo večje ugodnosti (»in favorem«)

Načelo večje ugodnosti (»in favorem laboratoris«) **je temeljno načelo delovnega prava, ki velja v razmerjih med različnimi delovno-pravnimi akti.** Pravice delavcev se skladno s tem lahko v kolektivnih pogodbah, splošnih aktih in pogodbah o zaposlitvi določajo **le za delavce ugodneje glede na zakonsko ureditev.**

Ugodnejšo **ureditev za delavca je treba presoјati z vidika vsake pravice ali delovnega pogoja posebej in vsakega delavca posebej**, in ne zgolj na splošno in celoti.

3.3. Manj ugodno urejanje (»in peius«)

Od osnovnega načela in favorem veljajo nekatere izjeme, in sicer:

- ZDR-1 v izrecno določenih primerih dovoljuje, da se pravice in delovni pogoji v kolektivni pogodbi uredijo **manj ugodno od zakona le v kolektivni pogodbi dejavnosti** (3. odstavek 9. člena ZDR-1); kolektivna pogodba ožje ravni tega vprašanja ne more manj ugodno urediti samostojno;
- Po 5. členu ZkolP se lahko uredi odstopanje od minimalnih standardov, če KP širše ravni to dovoli, pri čemer opredeli primere in pogoje, ko je to mogoče.

4. Stranke kolektivne pogodbe

Zakon o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju: ZKolP) kot temeljni pravi vir za področje sklepanja kolektivnih pogodb od leta 2006 dalje, v 2. členu določa, da kolektivne pogodbe sklepajo:

- **sindikati oziroma združenja sindikatov** kot stranka na strani delavk in delavcev ter
- **delodajalci oziroma združenja delodajalcev** kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljevanju: stranki).

Stvarno veljavnost ZKolP opredeljuje tako, da kolektivna pogodba velja **za stranki** kolektivne pogodbe oziroma **njune člane**. Dalje določa, da se v kolektivni pogodbi, med podpisniki katere so združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, **določi, za katere člane združenja velja**. Posamezna **kolektivna pogodba dejavnosti** to podrobneje določa z natančno opredelitvijo šifer dejavnosti po standardni klasifikaciji dejavnosti 2008.

Delodajalske in sindikalne organizacije, ki sklepajo kolektivne pogodbe in so udeležene v socialnem dialogu, morajo biti skladno z konvencijami MOD

- prostovoljne glede združevanja članstva,
- neodvisne od vladnih in drugih centrov moči ali politik in
- imeti opredelitev svoje dejavnosti v temeljnih aktih.

Statusna oblika za delodajalske organizacije ni predpisana; za sindikate Zakon o reprezentativnosti sindikatov opredeljuje pogoje za pridobitev samostojne pravne subjektivitete.

5. Seznam kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti

Seznam kolektivnih pogodb, ki so veljavne za državo, se skladno z ZKolP **vpiše v evidenco** pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti²¹. V evidenco se vpiše tudi ugotovitev razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe.

Stranki morata kolektivno pogodbo, sklenjeno za območje države, skupaj s potrdilom o vpisu v evidenco **objaviti v Uradnem listu Republike Slovenije**. Besedilo kolektivnih pogodb pa je objavljeno tudi na spletni strani GZS z naslovom Plačni kašipot.

Kolektivne pogodbe gospodarskih dejavnosti so našteje v nadaljevanju po abecednem redu²². KP gospodarskih dejavnosti so naslednje (navedeno po abecednem redu):

1. KP za bančništvo
2. KP celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti *
3. KP za cestni potniški promet Slovenije *
4. KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti*
5. KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva *
6. KP za elektrogospodarstvo Slovenije
7. KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije *
8. KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
9. KP za gozdarstvo Slovenije*
10. KP gradbenih dejavnosti *
11. KP grafične dejavnosti *
12. KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije *
13. KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije *
14. KP komunalnih dejavnosti *
15. KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije *
16. KP za kovinsko industrijo Slovenije *
17. KP za lesarstvo Slovenije *

21 Naslov spletne strani EVIDENCE kolektivnih pogodb pri MDDSZ je objavljen na koncu članka.

22 Tiste KP, ki jih sklepa GZS preko svojih združenj/zbornic dejavnosti, so označene z zvezdico.

- 18.KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije *
- 19.Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami
- 20.KP za obrt in podjetništvo
- 21.KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami *
- 22.KP za poštne in kurirske dejavnosti*
- 23.KP za premogovništvo
- 24.KP za tekstilne, oblačilne, usnarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti *
- 25.KP dejavnosti trgovine *
- 26.KP za zavarovalstvo Slovenije*

Podrobnejši podatki o kolektivnih pogodbah (objava, časovna veljavnost, razširitev veljavnosti), so na voljo na spletni strani MDDSZ v okviru Evidence kolektivnih pogodb, ki jih vodi ministrstvo.

EVIDENA KOLEKTIVNIH POGODB, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

PLAČNI KAŽIPOT, Seznam veljavnih kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti z besedili (neuradni čistopisi) in izračuni stroškov v zvezi z delom po izbranih kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti http://www.gzs.si/skupne_naloge/pravni_portal/vsebina/Si-delodajalec/Pla%C4%8Dni-ka%C5%BEipot



III. Struktura kolektivne pogodbe

Zaradi lažje predstave za uporabo v praksi objavljamo temeljne vsebine kolektivne pogodbe.

Kolektivna pogodba je **po svoji formi pogodba**, torej ima v napovedi popoln naziv strank skleniteljic in prav tako na koncu njune podpise.

Ko je kolektivna pogodba podpisana, velja samo med strankama **v obligacijskem delu**; ko je evidentirana in objavljena, pa stopi v veljavo še **v normativnem delu**, torej za uporabnike, v imenu katerih je sklenjena, delavce in delodajalce.

1. SPLOŠNE DOLOČBE

Stranki kolektivne pogodbe

Pomen izrazov

- Primerno je opredeliti izraze, ki jih uporablja kolektivna pogodba

Enotni minimalni standardi

- Odstopanje od minimalnega standarda je na ravni KP ožje ravni dovoljeno v zakonsko dovoljenih primerih in pogojih, ter v primeru, ko KP širše ravni to dovoli/opredeli.

2. OBLIGACIJSKI DEL

Stvarna veljavnost

Osebna veljavnost

Časovna veljavnost

- Nedoločen/določen čas

Način spremembe in odpovedi

- Odpovedni rok, brez, sporazumna razveza, podaljšana uporaba

Trajanje podaljšanih standardov uporabe KP

Pozitivna izvedbena dolžnost

Negativna izvedbena dolžnost

Komisija za razlago ali spremljanje izvajanja KP

Reševanje kolektivnih sporov

- pomirjanje
- arbitraža

3. Normativni del

3.1. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

- pripravništvo
- uvajanje v delo
- odpovedni roki
- drugi primeri sklepanja PoZ za določen čas
- opredelitev projektne dela za dejavnost
- pogoji in primeri za odreditev tudi drugega dela, ki ni v PoZ opredeljeno

3.2. Prejemki iz delovnega razmerja

Splošne določbe v zvezi s prejemki v delovnem razmerju

- Vsi zneski v kolektivni pogodbi ki se nanašajo na osebne prejemke delavcev v delovnem razmerju, so v **bruto zneskih**, razen če je s KP drugače določeno.

Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju so:

3.2.1. plača oziroma nadomestilo plače in trinajsta plača, če je opredeljena kot plača;

- definicija osnovne plače, definicija najnižje osnovne plače
- kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti
- dodatki za delo v delovnem času ki je manj ugoden
- dodatki za delo v manj ugodnih delovnih pogojih
- dodatek za delovno dobo

3.2.2. druge vrste plačil, kamor sodijo:

- drugi osebni prejemki

- povračila stroškov v zvezi z delom.

drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust je lahko v KP nad višino v ZDR-1 oz. KPd i
- primer zamika izplačila v primeru nelikvidnosti do 1. novembra
- odpravnine za razne primere: odpoved iz poslovnih razlogov, odpoved zaradi nesposobnosti, ob upokojitvi, pogodba za določen čas
- jubilejne nagrade
- solidarnostne pomoči

Povračila stroškov v zvezi z delom, za katere določa ZDR, da jih opredeli KP

- povračilo stroška za prevoz na delo in z dela,
- povračilo stroška za prehrano med delom,
- povračila stroškov za službena potovanja doma,
- povračila stroškov za službena potovanja v tujini

3.3. Reševanje in preprečevanje sporov – individualni spori

3.3.1. Arbitražno reševanje

- KP mora določiti postopek in pristojnost ali stalne arbitraže ali arbitraže za vsak primer posebej; med strankama ima odločitev arbitraže moč pravnomočne sodbe.

3.3.2. Mediacijsko reševanje sporov

- Stranki sami rešujeta spor s pomočjo tretje nevtralne osebe, sporazum opredelita sami po nastanku spora; dogovor ima izvršljivost, če je sklenjen kot sodna poravnava, poravnava pred notarjem, poravnava pred inšpektorjem za delo.

4. Prehodne in končne določbe

- Datum uveljavitve KP
- Katera KP preneha veljati z uveljavitvijo nove KP
- Kraj in datum podpisa
- Podpisi pogodbenih strank



IV. Sedem pravil za kvaliteten pogajalski proces²³

Pogajanja morajo imeti značilnost konstruktivnega dialoga, ki vodi do usklajenih rešitev v skupnem interesu. Ko se nanje pripravljamo, je dobro vedeti, da imajo taka pogajanja svoje zakonitosti. Njihov potek lahko strnemo v sedem pravil.

1. Prvo pravilo: pogajanja med predstavniki delavcev in delodajalcev naj bodo sodelovalna.

Pogajanja so lahko tekmovalna ali sodelovalna. Prva so v bistvu tekmovanje, kjer nekdo zmaga in drug izgubi. Taka pogajanja pogajalski strani, ki je morala bolj popustiti, praviloma pustijo občutek ogoljufanosti. Zato so pogojno primerna samo za situacije, ko se z drugo stranjo ne bomo več srečali. Takih položajev pa pri pogajanjih na ravni delodajalca in ravni dejavnosti ni, zato naj bodo sodelovalna.

2. Drugo pravilo: zavedajmo se skupnega končnega cilja.

Pomembno načelo sodelovalnih pogajanj je zavedanje skupnega cilja. Tako med pripravo kot potekom pogajanj morata obe pogajalski strani jasno artikulirati **skupne interese**. Pogajanja se pogosto začnejo z zahtevami oziroma začetnimi pozicijami, ki so običajno na obeh straneh vsaj malo napihnjene. Pri pogajanjih vsaka stran ve, da bo morala malo popustiti, zato marsikatero zahtevo potencira z namenom, da si ustvari nekaj manevrskega prostora za taktiziranje in popuščanje, pa tudi zato, da drugi strani zniža pričakovanja in jo potegne bližje. Tako je prvo načelo sodelovalnih pogajanj, da se obe strani **dogovorita, kaj je njun skupni dolgoročni interes**.

3. Tretje pravilo: znati popustiti za zmagovalno kombinacijo.

Pri pogajanjih je nujno vztrajanje in popuščanje. Včasih smo pri tem, ko zagovarjamo lastne zahteve, lahko tudi slepi za dobro novo rešitev. Pogosto se da najti način, da ena stran popusti pri elementu, ki zanjo ni ključnega pomena, ter pridobi pri tistem, ki je res pomemben zanjo. Obe strani **morata v pogajanjih**

²³ Povzeto po: Kolektivna dogovarjanja, GZS 2014, priročnik za prakso, članek Konstruktivno vodenje pogajanj, avtor Rudi Tavčar

iskati in najti rešitev, s katero bosta dolgoročno lahko živeli in delali. Taka pogajanja imenujemo win-win (zmagaš-zmagam).

4. Četrto pravilo: vedeti, kaj je naša alternativa, če dogovor ne bo dosežen.

Pri iskanju skupnih pogajalskih ciljev se moramo pogosto že v pripravi na pogajanja vprašati, kaj se bo zgodilo, če se nam ne bo uspelo nič dogovoriti. Ko si realno predstavljamo, kakšne druge možnosti za sprejetje dogovora, ki nam ga predlaga druga stran, še imamo, lahko bolj suvereno presodimo, ali je dogovor, ki ga imamo na mizi, dober ali slab. Že v pripravi na pogajanja naredimo nekaj alternativnih scenarijev za svojo in drugo stran.

5. Peto pravilo: uporabljati objektivna merila.

Vsekakor moramo pri pogajanjih uporabiti tudi objektivna merila. Pri dogovorih uporabimo kar se da jasne opredelitve, take, ki se dajo izmeriti in številčno opredeliti. Ključno je, da obe strani enako razumeta dogovorjeno, to pa ni mogoče, če tega ne opredelimo z merljivimi atributi oziroma dejanskimi primeri.

6. Šesto pravilo: pogajanja so natančno strukturiran proces.

Pogajanja so strukturiran proces, sestavljen iz posameznih faz, ki jih moramo upoštevati. Faze v procesu sodelovalnih pogajanj so:

1. **Priprava z oblikovanjem** pogajalske skupine
2. **Začetek pogajanj s sprejemom poslovnika**
3. **Raziskovanje:** ugotavljanje pravih interesov vsake pogajalske strani in skupnih dolgoročnih interesov.
4. **Iskanje rešitev in pogajanja o rešitvah**
5. **Zaključek s sklenitvijo dogovora**
6. **Izvršitev sporazuma in spremljanje** njegovega izvajanja

7. Sedmo pravilo: podpis sporazuma ni konec sodelovanja.

Sodelovanje se s podpisom kolektivne pogodbe ne konča. Takrat se namreč šele pokaže, kako dobro smo se dogovorili, saj je treba vse dogovorjeno uresničiti v praksi.

Sodobna pogajanja od nas zahtevajo, da poleg naših interesov ustrezno razrešimo ne le naše, temveč tudi potrebe nasprotne strani. S tem bomo zagotovili dolgoročnost pogajalskega dogovora, obenem pa **ustvarili trajno zadovoljstvo** skupaj doseženega uspeha s sklenjenim dogovorom. Prednost pogajanj je, da lahko **problem obravnavata in uravnavata obe strani, ki sta v dogajanje vpleteni, istočasno**. In **rezultat in uspeh nastopi istočasno za obe strani**.



O avtorici

Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav. s pravniškim državnim izpitom, v Pravni službi GZS deluje kot specialistka za področje individualnega in kolektivnega delovnega prava. Ima večletne delovne izkušnje v gospodarstvu, nato v sodstvu in raziskovalni dejavnosti. S področja kolektivnega delovnega prava se je strokovno izpopolnjevala v Dublinu, Torinu in Varšavi, Pragi, Firencah, Lyonu; s področja mirnega reševanja sporov pa na tovrstnih institucijah v Pragi, Dublinu, Londonu in Birminghamu.



Nekajkrat je sodelovala kot članica državne delegacije na zasedanju Mednarodne organizacije dela. – Redno deluje v posameznih projektih kot mednarodni ekspert Evropske komisije za področje kolektivnega dogovarjanja in mirnega reševanja delovnih sporov, kot npr. 2013 v Črni gori, 2015 v Ukrajini, 2017 v Peruju.

Ima status certificirane pooblaščenke za preprečevanja mobbinga na delovnem mestu in je certificirani NLP praktik. Je aktivna mediatorica in vodi Mediacijsko skupino pri Gospodarski zbornici Slovenije, ki je specializirana za delovne spore. V letih 2003-2006 je bila vodja oddelka za kolektivno dogovarjanje na GZS, sedaj je namestnica direktorja Pravne službe.

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 ter je pri MDDSZ imenovana na listo arbitrov za postopke arbitraž med sveti delavcev in delodajalci.

Predava in objavlja zlasti s področij individualnega in kolektivnega delovnega prava, nenasilne komunikacije, pogajalskih veščin ter mirnega reševanja delovnih sporov. Je urednica in soavtorica Študije in Zbornika o mirnih načinih reševanja sporov v delovnem okolju (GZS, 2010), Vodnika po delovnih razmerjih (GZS, 2013) in strokovna urednica Priročnika o kolektivnih pogajanjih (GZS, 2014).

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 ter si prizadeva oblikovati vzoren bipartitni socialni dialog na ravni dejavnosti.



Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

T: 01 5898000

F: 01 5898100

info@gzs.si

www.gzs.si

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka



Prvi snopič:

O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah

- Proces kolektivnega dogovarjanja skozi zgodovino
- Pogled v vsebino kolektivne pogodbe
- Struktura kolektivne pogodbe
- Sedem pravil za uspešna pogajanja za kolektivno pogodbo

Avtorica prvega snopiča

Metka Penko Natlačen

Predvidene vsebine naslednjih snopičev iz zbirke

Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje:

- **Kako soustvariti kvaliteten in učinkovit pogajalski proces**
- **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina vsake kolektivne pogodbe**
- **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja sporov**

Sodelujoči na projektu KREPITEV KOMPETENC V SOCIALNEM DIALOGU:

Igor KNEZ, vodja projekta

Metka Penko natlačen, strokovna vodja

Cvetka Furlan, strokovna sodelavka

Ida Mišič Pavšek, strokovna sodelavka

