

Pravni nasvet

Pravne posledice prenehanja veljavnosti KP za obrt in podjetništvo (KPOP)

Kaj je treba upoštevati pri presoji, kakšne posledice ima to dejstvo za delodajalce.

Metka Penko, Pravna služba GZS



Foto: Zare Modlic

Če bo delodajalec želel pravice delavcev ohraniti na ravni, kot jih je določala KPOP, lahko sprejme Pravilnik o delovnih razmerjih in v njem določi pravice delavcev, kot jih je prej določala KP za obrt in podjetništvo.

Z iztekom leta 2019 je prenehala podaljšana uporaba delovnopравnih standardov normativnega dela (od člena 19 do 81) Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 92/13, 28/15, 82/16 in 76/17), ki je sicer prenehala veljati leto prej.

Ta kolektivna pogodba je veljala za delodajalce, ki v skladu z zakonom opravljajo obrtno dejavnost in obrti podobno dejavnost po Obrtnem zakonu, ter druge delodajalce, ki so člani stranke skleniteljice te kolektivne pogodbe, prav tako pa za delodajalce, ki imajo opredeljeno njeno uporabo v aktih delodajalca ali v pogodbah o zaposlitvi z zaposlenimi.

Kaj je treba upoštevati?

Pri presoji, kakšne posledice ima to dejstvo za delodajalce, je treba upoštevati:

- dejstvo, ali delodajalca zavezuje še katera druga KP dejavnosti,
- kaj navajajo akti delodajalca in
- kakšen je sklic na KP dejavnosti v pogodbah o zaposlitvi.

Če delodajalca zavezuje še katera druga kolektivna pogodba dejavnosti, verjetno z razširjeno veljavnostjo, ta velja zanj ne glede na to, ali je to zapisano v pogodbi o zaposlitvi. Pravni učinki razširitve veljavnosti stvarne veljavnosti neke KP dejavnosti učinkujejo po zakonu samem.

Če imajo delodajalci v pogodbah naveden sklic na KPOP, z navedbo uradnega lista, je potrebno upoštevati, da je bila ta KP sklenjena za določen čas, torej da bo tudi učinkovala za določen čas. Če pa je sklic splošen, npr. »velja KP za obrt«, kar velja zlasti za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred letom 2013, potem je potrebno šteti, da je krog pravic iz te KP še vedno veljaven za stranki te pogodbe o zaposlitvi.

Če je za delodajalca KPOP nehala veljati, se lahko še nadalje dogovorita, da jo bosta upoštevala kot delovnopравni standard, vendar bo v tem primeru dobila pravno naravo akta. To pomeni, da ne bo mogoče uporabljati določb, za katere ZDR-1 dovoljuje, da se v KP dejavnosti uredijo manj ugodno. Ostale v KPOP določene pravice bodo neposredno uporabne. Ta problem ne nastane, če je delodajalec posamezne določbe o pravicah zaposlenega prepisal v pogodbo o zaposlitvi.

Pravice se lahko določi v Pravilniku o delovnih razmerjih

V primeru, da bo delodajalec želel pravice delavcev ohraniti na ravni, kot jih je določala KPOP, lahko sprejme Pravilnik o delovnih razmerjih in v njem določi pravice delavcev, kot jih je prej določala KP za obrt in podjetništvo. Te vsebine bodo zlasti dodatek za nedeljsko, nočno in popoldansko delo, nadurno delo, dodatek za delovno dobo, jubilejna nagrada, povračilo stroškov za prehrano, za prihod in odhod z dela, za službeno pot, dodatno število dni dopusta ipd.

Pravilnik o delovnih razmerjih je potrebno sprejeti z vsebino, ki ne sme biti manj ugodna od ZDR-1 in na način, kot to predpisuje ZDR-1. Delodajalec bo moral predlog splošnega akta predložiti v mnenje pred sprejemom sindikatu, svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Rok za njihovo izjasnitev je osem dni. Če teh organov delodajalec nima, mora o vsebini predloga splošnega akta obvestiti delavce na običajen način, kar je običajno oglasna deska ali intranetna stran.

Zaposleni, za katere je doslej veljala KP za obrt in podjetništvo, imajo pravico do regresa za letni dopust v zakonski višini zneska vsakokratne minimalne plače, prav tako tudi ohranijo dodatek za delovno dobo v višini, kot jim je pripadala ta pravica na dan 12.4.2013, ko je bil uveljavljen ZDR-1. Enako velja, da pravico do odpravnine ob odhodu v pokoj in druge vrste odpravnin uveljavljajo neposredno na podlagi ZDR-1. Drugače pa je z jubilejno nagrado in solidarnostno pomočjo, ki sta pravici le na podlagi kolektivne pogodbe. Delavec bo to pravico ohranil, če bo povzeta v pogodbo o zaposlitvi ali opredeljena v Pravilniku o delovnih razmerjih. ^{gg}