

2. Zadeve se svetovalcem iz prejšnje točke dodelijo tako, da se jim dodelijo najprej najstarejše zadeve, ki jih imajo v delu svetovalci.

VIII.

1. Odločbe Ustavnega sodišča, izdane v zadevah za oceno ustavnosti oziroma zakonitosti predpisov, se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije ter v uradnem glasilu, v katerem je bil objavljen predpis.

2. Odločbe in mnenja Ustavnega sodišča, izdani v drugih zadevah iz pristojnosti Ustavnega sodišča, se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije, razen če Ustavno sodišče za odločbe, izdane v zadevah ustavnih pritožb in sporov glede pristojnosti, ne sklene drugače.

3. Sklepi, sprejeti na plenarni seji v zadevah iz pristojnosti Ustavnega sodišča, se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije, če tako sklene Ustavno sodišče.

4. Sklepi senatov v zadevah ustavnih pritožb se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije, če tako sklene senat.

5. Odločbe, sklepi in mnenja Ustavnega sodišča se objavijo v Zbirki odločb in sklepov Ustavnega sodišča, če tako sklene Ustavno sodišče.

IX.

Uradne ure v glavni pisarni in knjižnici Ustavnega sodišča so ob ponedeljkih, torkih, četrkih in petkih od 8.30 do 12.00 ure, ob sredah od 10.00 do 15.00 ure.

X.

Razpored dela se razmnoži za predsednika, sodnike, generalnega sekretarja, namestnico in pomočnice generalnega sekretarja ter se objavi na intranetni strani Ustavnega sodišča. Razpored se pritrdi na oglasno desko Ustavnega sodišča ter se, razen točk VI. 4. in VI. 5., objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in na spletni strani Ustavnega sodišča.

dr. Ernest Petrič l.r.
Predsednik

DRUGI ORGANI IN ORGANIZACIJE

4536. Dodatek št. 8 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije

Na podlagi 69. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/05, 95/06, 71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09 in 10/10) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavniki delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica elektronske in elektroindustrije

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kovine

kot predstavniki delojemalcev:

Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)

KNSS Neodvisnost

Sindikat kovinske, elektroindustrije in elektronike (KS 90 – SKEIE)

Svet gorenjskih sindikatov

DODATEK št. 8 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije

1. člen

1 B) določba se spremeni tako, da glasi:

B) Stvarno:

Za vse delodajalce, ki so člani Zbornice elektronske in elektroindustrije Slovenije pri Gospodarski zbornici Slovenije

glede na razvrstitev v skladu z Uredbo o standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07) in člani Sekcije za kovine Združenja delodajalcev Slovenije, ki opravljajo dejavnosti:

- C 26.110 – proizvodnja elektronskih komponent
- C 26.120 – proizvodnja elektronskih plošč
- C 26.200 – proizvodnja računalnikov in perifernih naprav
- C 26.300 – proizvodnja komunikacijskih naprav
- C 26.400 – proizvodnja elektronskih naprav za široko rabo
- C 26.510 – proizvodnja merilnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih instrumentov in naprav
- C 26.520 – proizvodnja ur
- C 26.600 – proizvodnja sevalnih, elektromedicinskih in elektroterapevtskih naprav
- C 26.700 – proizvodnja optičnih instrumentov in fotografske opreme
- C 26.800 – proizvodnja magnetnih in optičnih nosilcev zapisa
- C 27.110 – proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev
- C 27.120 – proizvodnja naprav za distribucijo in krmiljenje elektrike
- C 27.200 – proizvodnja baterij in akumulatorjev
- C 27.310 – proizvodnja kablov in optičnih vlaken
- C 27.320 – proizvodnja drugih električnih kablov in žic
- C 27.330 – proizvodnja vtičnic, stikal in drugih naprav za ožičenje
- C 27.400 – proizvodnja naprav in opreme za razsvetljavo
- C 27.510 – proizvodnja električnih gospodinjstvih naprav
- C 27.900 – proizvodnja drugih električnih naprav
- C 29.310 – proizvodnja električne in elektronske opreme za motorna vozila in njihove motorje
- C 32.500 – proizvodnja medicinskih instrumentov, naprav in pripomočkov
- C 33.130 – popravila elektronskih in optičnih naprav
- C 33.140 – popravila električnih naprav
- C 33.200 – montaža industrijskih strojev in naprav.

(2) Gospodarska družba, za katero je glede na izvajanje registrirane glavne dejavnosti po stari klasifikaciji dejavnosti (NACE 2002) veljala Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije dejavnosti (Uradni list RS, št. 108/05) je zavezana iz iste Kolektivne pogodbe dejavnosti še naprej, ne glede na novo registrirano dejavnost te družbe po uredbi v Uradnem listu RS, št. 69/07 v primeru, da delodajalec – gospodarska družba:

– vsebinsko ni spremenila svoje glavne dejavnosti glede na registracijo po NACE 2002;

– ostane član iste zbornice oziroma združenja dejavnosti kot je bil do uveljavitve SKD 2008;

– poda pisno izjavo zakonitega zastopnika delodajalca GZS – Zbornici elektronske in elektroindustrije, da bo iz razloga, ker se njena glavna dejavnost iz obdobja veljavnosti NACE 2002 ni spremenila, uporabljala še naprej isto Kolektivno pogodbo za dejavnost elektroindustrije.

(3) S to opredelitvijo delodajalec na običajen način obvesti pri njem zaposlene delavce in sindikat pri delodajalcu.

2. člen

Tretji odstavek C) Osebnost se spremeni in glasi:

(3) Kolektivna pogodba dejavnosti se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon in ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

3. člen

Deseti in enajsti odstavek 2. Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi in drugo se spremenita, tako da glasita:

(10) »Vrsta del« je sklop del, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja

in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom Zakona o delovnih razmerjih.

(11) Pri uveljavljanju pravic na podlagi »delovne dobe« pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa delovna doba (neprekinjena in prekinjena):

- pri zadnjem delodajalcu
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih od katerih so bili prevzeti.

4. člen

Za 5. členom se doda podnaslov in 5.a) člen, tako da glasita:

Varstvo delavcev

(1) Delodajalec ne sme s tehničnimi sredstvi nadzorovati prostorov, ki so namenjeni za počitek in osebne potrebe delavcev.

(2) Delodajalec enkrat letno obvešča sindikate pri delodajalcu o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in se o izvajanju ukrepov posvetuje s sindikati pri delodajalcu.

(3) Delodajalec objavi potrebo po delu v ženski in moški slovnični obliki razen, če iz narave dela ne izhaja drugače. Ta določba se uporablja od 1. 1. 2013 dalje.

5. člen

Drugi odstavek 6. člena se spremeni tako, da glasi:

(2) Določba iz prejšnjega odstavka se uporablja tudi za zaposlovanje delavcev pri delodajalcu, ki nadaljuje poslovanje s sklenjeno prisilno poravnavo v stečajju.

6. člen

Črta se tretji odstavek 7. člena, četrti, peti in šesti odstavek se preštevilčijo v tretji, četrti in peti odstavek.

7. člen

Peti odstavek 7. člena se spremeni tako, da glasi:

(5) Delodajalec kolektivne pogodbe oziroma splošne akte hrani na mestu, dostopnem vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, česar mu delodajalec ne sme odreči. Ta določba velja tudi za agencijsko posredovane delavce, ko so na delu pri uporabniku.

8. člen

Peti odstavek 10. člena se črta.

9. člen

12. člen se spremeni tako, da glasi:

(1) Delodajalec se je dolžan posvetovati s sindikatom pred sprejemom odločitve, ki se nanaša na takšne spremembe v strukturi in obsegu programa, proizvodnje, tehnologije in organizacije poslovanja, ko obstoji verjetnost, da bodo te spremembe privedle do poslovnih razlogov za prenehanje potreb po večjem številu dela delavcev.

(2) Sindikatu je treba posredovati program presežnih delavcev najkasneje 10 dni pred obravnavo pri delodajalcu.

10. člen

14. člen se spremeni tako, da glasi:

(1) Delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali delovnim koledarjem po posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu in ga pred izvajanjem pravočasno objavi na običajen način.

(2) V primeručasne prerazporeditve delovnega časa po tretjem odstavku 147. člena ZDR ali uvedbe nadurnega dela, je delodajalec dolžan pisno obvestiti sindikat o razlogih za prerazporeditev ali nadurno delo.

(3) Dnevni delovni čas (začetek in konec posamezne izmene), razen v primerihčasne prerazporeditve delovnega časa, določi oziroma organizira delodajalec v skladu s potrebnimi delovnega procesa in tržišča po posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu.

(4) O izkoriščenosti delovnega časa delodajalec obvešča sindikate ob seznanitvi s poslovnimi rezultati.

(5) Delodajalec in sindikat v roku 90 dni od uveljavitve te pogodbe oblikujeta pariteti način spremljanja ureditve delovnega časa in oblikovanja predlogov v cilju humanega urejanja delovnega časa.

(6) Kadar je s to pogodbo dnevni počitek določen v povprečnem trajanju, je potrebno upoštevati najmanj 12 ur počitka med dvema delovnima dneva.

(7) Delodajalec omogoči v skladu s svojimi zmožnostmi organiziranja delovnih procesov delavcu z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti tako, da mu odobri delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca zaradi njegovih družinskih obveznosti najugodnejši. Za družinske obveznosti delavca štejejo:

- varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva
- varstvo in vzgoja otroka v času obveznega šolanja, če je delavec edini hranilec družine (samohranilec)
- varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler ga je delavec dolžan varovati in skrbeti zanj
- varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb

– dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je po zakonu izenačena z zakonsko zvezo.

(8) Delavec z družinskimi obveznostmi iz sedmega odstavka tega člena lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši, k tej vlogi pa mora predložiti ustrezna dokazila in po potrebi mnenje centra za socialno delo in zdravnika. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati za čas odobritve takega dela. Obveznost delavca je, da delodajalca tekoče obvešča o vseh spremembah njegovih družinskih obveznosti, ki imajo za posledico odobritev dela v ugodnejšem delovnem času.

11. člen

Tretji odstavek 16. člena se spremeni tako, da glasi:

(3) Poleg primerov iz zakona lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima nujen zdravniški pregled in delavec, ki je samohranilec otroka do 9 let starosti, če gre za nadurno delo od ponedeljka do petka. Samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo od sodišča.

12. člen

Za 18. členom se doda nov 18.a) člen, ki glasi:

Pogodbene stranki soglašata, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev in širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, ob upoštevanju vseh pogojev za uvedbo nočnega dela, kadar se dejavnosti po tej kolektivni pogodbi opravljajo na industrijski način, lahko uvede nočno delo žensk v skladu z zakonom in Konvencijo št. 89 Mednarodne organizacije dela in s Protokolom iz leta 1990 k tej konvenciji.

13. člen

Deveti odstavek 22. člena se spremeni tako, da glasi:

(9) Delavcu, ki je izpolnil kriterij za spremembo letnega dopusta, se sprememba upošteva v tekočem letu.

14. člen

Prvi odstavek 26. člena se spremeni tako, da glasi:

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin, odvzem bonitet ali denarno kazen.

15. člen

29. člen se spremeni tako, da glasi:

(1) Delavec od delodajalca pisno zahteva odpravo domnevne kršitve prepovedi diskriminacije.

(2) V primeru domnevne kršitve prepovedi diskriminacije lahko delavec pošlje zagovorniku načela enakosti pri Uradu za enake možnosti pisno pobudo za obravnavo primera domnevne kršitve prepovedi diskriminacije, delodajalec pa se lahko za ta primer obrne na zagovornika načela enakosti s prošnjo za mnenje o tem, ali bi lahko ta primer pomenil diskriminacijo.

(3) Kadar je s pravnomočno sodno odločbo ugotovljena diskriminacija delavca, mu je delodajalec dolžan izplačati iz naslova pogodbene kazni tri plače, če sta izvedeni naslednji procesni predpostavki pred vložitvijo tožbe:

- delavec je od delodajalca pisno zahteval odpravo domnevne kršitve diskriminacije
- delavec je podal pobudo za obravnavo zagovorniku načela enakosti, ki je izdal pisno mnenje, v katerem je ugotovil obstoj kršitve prepovedi diskriminacije ali pa je primer odstopil inšpekciji.

(4) Če se s pravnomočno sodno odločbo ugotovi, da do diskriminacije ni prišlo, čeprav je delavec diskriminacijo zatrjeval, je dolžan delodajalcu plačati pogodbeno kazen v višini ene plače. Pogodbene kazni iz prejšnjega stavka delavec ni dolžan plačati v primerih:

- če je zagovornik načela enakosti za ta primer predhodno ugotovil obstoj kršitve prepovedi diskriminacije in o tem obstaja pisna dokumentacija

- če je zagovornik načela enakosti zaradi nesodelovanja delodajalca v predhodnem postopku ugotavljanja diskriminacije ta primer odstopil inšpekciji in je le-ta kršitev ugotovila.

(5) Kot osnova za izračun pogodbene kazni iz tretjega in četrtega odstavka tega člena se upošteva povprečje plač delavca v zadnjih treh mesecih pred pravnomočnostjo sodbe, ki jih je delavec dobil ali bi jih dobil, če bi delal.

16. člen

32. člen se dopolni s četrtem odstavkom tako, da glasi:

(4) Delodajalec, v skladu s svojimi možnostmi, lahko zagotovi delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.

17. člen

Peti odstavek 33. člena se spremeni tako, da glasi:

(5) Delodajalec vodi evidenco o izvedenih internih usposabljanjih in izpopolnjevanjih delavcev.

18. člen

34. člen se spremeni tako, da glasi:

(1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izpopolnjevanje in usposabljanje ali izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe, delodajalec krije naslednje stroške:

- prevoz
- šolnino ali kotizacijo
- stroške prehrane
- stroške bivanja.

(2) Če delavec izpolnjevanja, usposabljanja ali izobraževanja ne zaključi uspešno, je delavec dolžan delodajalcu povrniti stroške, ki so v zvezi s tem nastali, če je to dogovorjeno s posebno pogodbo o izobraževanju. Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov iz prvega odstavka tega člena, ki jih krije delodajalec.

19. člen

Spremenita se tretji in četrty odstavek 35. člena tako, da glasita:

(3) Predsednik sindikata pri delodajalcu oziroma sindikalni zaupnik ima pravico do podatkov o izplačanih plačah po kolektivnih pogodbah in o masi plač za delavce po individualnih pogodbah pri delodajalcu na način, opredeljen v dogovoru o

pogojih za delovanje sindikata, vendar teh podatkov ne sme razmnoževati niti jih javno objavljati. Pri pridobivanju podatkov in ravnanju z njimi morajo predsedniki sindikatov oziroma sindikalni zaupniki upoštevati določila zakona o varstvu osebnih podatkov.

Delodajalec, ki je uporabnik dela agencijskih delavcev in sindikat pri delodajalcu spremljata izvajanje pravic tistih agencijskih delavcev, ki so člani sindikata pri uporabniku in jih je agencijskim delavcem dolžan zagotavljati uporabnik.

(4) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, poročati sindikatu pri delodajalcu o politiki zaposlovanja, o plačni politiki in sistemu plač ter o rezultatih poslovanja delodajalca za preteklo leto in predstaviti načrte za tekoče leto.

20. člen

V 42. členu se črta drugi stavek prvega odstavka in spremeni šesti odstavek ter doda dvanajsti odstavek tako, da glasita:

(6) Če delodajalec in sindikat pri delodajalcu ugotovita preveliko uravnilovko med izplačanimi plačami, se lahko dogovorita o izplačevanju posameznih dodatkov, ki se ne všttevajo v primerjavo minimalne plače z izplačano plačo brez doplačila do minimalne plače.

(12) Določbe o plačah in povračilih stroškov v zvezi z delom veljajo tudi za agencijsko posredovane delavce, ki so na delu pri uporabniku.

21. člen

Prvi odstavek 44. člena se spremeni tako, da glasi:

(1) Denarni zneski osnovnih plač za dela pri delodajalcu se določijo s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Višina osnovne plače se določi ob upoštevanju zahtevnosti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pri izbrani metodi vrednotenja bo delodajalec upošteval enake možnosti po spolu in najmanj naslednje objektivne kriterije (elementi):

- zahtevane sposobnosti (strokovna izobrazba in izkušnje)
 - odgovornosti
 - fizični in umski napor.
- Črta se šesti odstavek 44. člena.

22. člen

Spremeni se tretji odstavek 50. člena tako, da glasi:

(3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena le-tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delavcu ni dolžan izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi. Delavcem, ki imajo dieto in s strani delodajalca pooblaščenega zdravnika ustrezno potrdilo, mora delodajalec izplačati celoten znesek, če delavcu ne zagotovi dietne prehrane.

23. člen

Doda se nov šesti odstavek 51. člena tako, da glasi:

(6) Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine za vsak prevožen kilometer.

Dosedanji šesti odstavek postane sedmi odstavek.

24. člen

Na koncu prvega odstavka 57. člena se doda besedilo tako, da glasi:

V primeru pomoči iz tretje in četrte alineje prvega odstavka tega člena se v primeru, da je pri delodajalcu zaposlenih več družinskih članov, ta solidarnostna pomoč zaradi enega dogodka izplača v enakih delih upravičencem ali po pisnem medsebojnem dogovoru upravičencev.

25. člen

Podnaslov in 60. člen se spremenita tako, da glasita:

Učenci, dijaki in študenti

(1) Dijakom in študentom na praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini 15 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

(2) Dijakom pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

(3) Učenci, dijaki in študenti imajo pravico do vseh podatkov za opravljeno delo.

(4) Dijaki in študenti na praksi imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

26. člen

Črta se tretji odstavek 73. člena.

27. člen

Ta dodatek začne veljati 30 dni po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne 2. decembra 2011

Za Gospodarsko zbornico Slovenije:
Zbornica elektronske in elektroindustrije
mag. Valter Leban l.r.
predsednik Upravnega odbora
Zbornice elektronske in elektroindustrije

Za Združenje delodajalcev Slovenije:
ZDS – Sekcija za kovine
Zdravko Slak l.r.
predsednik

Za Sindikate:
Sindikat kovinske in elektroindustrije
(SKEI)
Lidija Jerkič l.r.
predsednica

KNSS Neodvisnost
Drago Lombar l.r.
predsednik

Konfederacija sindikatov 90 – Sindikat
kovinske, elektroindustrije in elektronike
(KS 90 – SKEIE)
Damjan Volf l.r.
pooblaščenec

Svet gorenjskih sindikatov
mag. Rajko Bakovnik l.r.
predsednik

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 13. 12. 2011 izdalo potrdilo št. 02047-17/2005/42 o tem, da je Dodatek št. 8 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 11/8.

4537. Razlaga Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine

Komisija za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine je na podlagi 88. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine (Uradni list RS, št. 111/06, 127/06, 94/08 s spremembami in dopolnitvami) (v nadaljevanju: KPPTS) in na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07) je na seji dne 13. 12. 2011 sprejela

R A Z L A G O

Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine,

kot sledi:

– Status sindikalnega zaupnika

Na podlagi 66. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije ima status sindikalnega zaupnika v družbi:

– član reprezentativnega sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili in

– funkcionar sindikata – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki je zaposlen pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

Obrazložitev:

76. člen Ustave Republike Slovenije določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov svobodno.

Po prvem odstavku 208. člena Zakona o delovnih razmerjih lahko sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

Na podlagi 66. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine (Uradni list RS, št. 111/06, 94/08 s spremembami in dopolnitvami) (v nadaljevanju: KPPTS) lahko reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili. Nadalje določa, da reprezentativni sindikat lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu: (a) če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do 15 članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika; (b) če je pri delodajalcu zaposlenih od 16 do 50 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika; (c) če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika in (d) še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 150 članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače. Sindikalni zaupniki, izvoljeni po navedenih kriterijih uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom. Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno. Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

Glede na navedeno je zaključiti, da ima na podlagi 66. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije status sindikalnega zaupnika v družbi:

– član reprezentativnega sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili in

– funkcionar sindikata – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki je zaposlen pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

Ljubljana, dne 13. decembra 2011

Nina Globočnik l.r.
Predsednica komisije

Gregor Cerar l.r.
Član komisije

Boštjan Grom l.r.
Član komisije