PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

MAJ 2019

Iz vsebine

- Uvodnik
- Tradicionalni dvodnevni izobraževalni seminar KSS PERGAM
- Prireditev ob prvem maju - prazniku dela
- Socialni sporazum in splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo
- Sklenjeni stavkovni sporazum
- Kolektivna dogovarjanja v zasebnem sektorju in minimalna plača
- Novi predsedniki sindikatov
- Strokovna ekskurzija v Nemčijo v okviru študijskega krožka v podjetju DS SMITH
- Sindikati v zdravstvu Slovenije – PERGAM
- Kako poročati akontiranje pri izplačilu dohodka iz delovnega razmerja
- Novejša sodna praksa
- Vi sprašujete, mi odgovarjamo
- Pregled plač po posameznih dejavnostih in v javnem sektorju
- Drugi osebni prejemki
- Povračila stroškov v zvezi z delom
- Ugodnosti za člane KSS Pergam

"Dovežki,

KI JIH NI MALO, IN IZZIVI, KI SO PRED NAMI, SO RAZLOGI, KI UTEMELJUJEJO NAŠE DELO IN DAJEJO ODGOVOR NA TO ZAKAJ BITI ČLAN SINDIKATA – IN TO NE KATEREGA KOLI, TEMVEČ **KSS PERGAM«**

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE

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

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST
Naložbo sofinancirata Evropska unija in Republika Slovenija

Izdajatelj:
Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

Naslov: Trg OF 14, 1000 Ljubljana
Tel.: (01) 2302 246
Faks: (01) 2302 247
E-pošta: pergam@siol.net
Splet: www.sindikat-pergam.si

Zastopnika:
Jakob Krištof Počivavšek, predsednik
Aljoša Čeč, generalni sekretar

Urednica:
Nina Mežan

Oblikovanje in tisk:
Barbara Kralj, Prelom d.o.o.

Naslovna slika:
Ana Kovač, Siol.net

Pergamov obveščevalec; tiskana izdaja: ISSN 2464-0220

Pergamov obveščevalec; spletna izdaja: ISSN 2464-0239

Naklada:
1.000 izvodov

Publikacija je brezplačna

Maj 2019

KAZALO

UVODNIK 2

UVODNIK 2

DOGODKI 3

TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR KSS PERGAM 3

PRIREDITEV OB PRVEM MAJU - PRAZNIKU DELA 7

V SREDIŠČU 9

SOCIALNI SPORAZUM IN SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSTVO 9

SKLENJENI STAVKOVNI SPORAZUM 12

NOVOSTI 16

KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU IN MINIMALNA PLAČA 16

NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV 20

PROJEKTI 21

STROKOVNA EKSKURZIJA V NEMČIJO V OKVIRU ŠTUDIJSKEGA KROŽKA V PODJETJU DS SMITH 21

PERGAMOVI SINDIKATI SE PREDSTAVIJO 24

SINDIKATI V ZDRAVSTVU SLOVENIJE – PERGAM 24

ZAKONODAJA 25

KAKO POROČATI AKONTIRANJE PRI IZPLAČILU DOHODKA IZ DELOVNEGA RAZMERJA 25

SODNA PRAKSA 27

NOVEJŠA SODNA PRAKSA 27

VPRAŠANJA IN ODGOVORI 29

VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO 29

INFORMACIJE IN PODATKI 32

PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU . . 32

DRUGI OSEBNI PREJEMKI 43

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM 49

UGODNOSTI 57

UGODNOSTI ZA ČLANE KSS PERGAM 57

Spoštovane Pergamovke in Pergamovci!

Pred vami je novi Pergamov Obveščevalec, ki je tokrat izšel po prvem maju in v obdobju intenzivnih priprav na Generalno skupščino KSS PERGAM, ki bo potekala septembra 2019. Tovrstni dogodki so vedno priložnost tudi za pogled nazaj.

V zadnjih štirih letih se je zgodilo mnogo, čeprav tega sproti morda niti ne zaznamo. Če pa vzamemo v roke kakšen dokument iz leta 2015, pa iz njega še vedno veje duh varčevalnih ukrepov, saj je izkušnja krize zaznamovala tudi leta po njej. Precej se je spremenila tudi vsebina razprav med sindikati in delodajalci in stanje na trgu dela. Če so bili še pred nekaj leti postopki odpuščanja in fleksibilnost trga dela ena osrednjih tem vsake razprave med sindikati in delodajalci, se ta tema danes aktivno umika povsem drugim vprašanjem ustrezno usposobljene delovne sile. Po dolgih letih prizadevanj in zadržanim stališčem tudi med nekaterimi sindikati smo v KSS PERGAM uspeli tudi poenotiti zavedanje sindikalne strani o nujnosti sklenitve nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, rezultat česar je predlog le-te, ki smo ga že posredovali delodajalskim organizacijam. Vzporedno smo v zasebnem sektorju v zadnjih letih uspeli tudi oživiti socialni dialog na ravni dejavnosti z bolj ali manj rednim usklajevanjem najnižjih osnovnih plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti in z intenzivnim kolektivnim dogovarjanjem po podjetjih. Po letih varčevalnih ukrepov v javnem sektorju smo v zadnjih letih uspeli dogovoriti odpravo večine varčevalnih ukrepov in se dogovoriti za postopno rast plač. Nenazadnje je bil v tem obdobju z redefinicijo minimalne plače nadgrajen tudi izvzem dodatkov za manj ugodni delovni čas iz minimalne plače, ki smo ga dosegli sindikati z zakonsko iniciativo leta 2015. To so le nekatere od aktivnosti v zadnjem obdobju, seveda pa vseh ni mogoče zaobjeti v kratkem uvodniku.

A sindikalno delovanje je *perpetuum mobile* in v teku so poleg ostalega tudi pogajanja za nekatere pomembne spremembe zakonodaje s področja trga dela in pokojninskega in invalidskega zavarovanja, naše nadaljnje delo pa naj bi začrtal tudi novi socialni sporazum, katerega usklajevanje je pred vrati.

O številnih navedenih temah se lahko podrobneje seznanite tudi preko prispevkov v izvodu Obveščevalca, ki je pred vami in prepričan sem, da boste v njih našli marsikaj zanimivega. **Dosežki, ki jih ni malo, in izzivi, ki so pred nami, pa so razlogi, ki utemeljujejo naše delo in dajejo odgovor na to zakaj biti član sindikata. In to ne katerega koli, temveč KSS PERGAM, ki je v vseh teh aktivnostih proaktiven in prepoznaven deležnik!**

Jakob Počivavšek,
predsednik KSS Pergam

Protestni shod »Skupaj za višje plače!«, december 2018 (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)

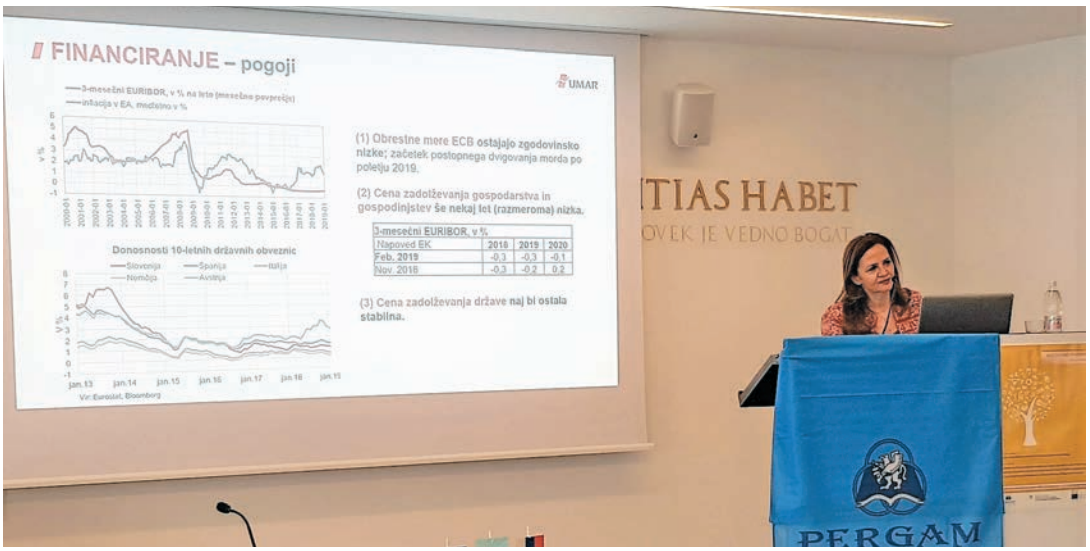
TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR KSS PERGAM
»Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog«

Nina Mežan, univ.dipl.org.
svetovalka za medn. dejavnost /
vodja projektov KSS Pergam

28. in 29. marca 2019 je v Rimskih Termah potekal tradicionalni dvodnevni izobraževalni seminar KSS PERGAM za sindikalne zaupnike, katerega rdeča nit je bila izboljšanje usposobljenosti socialnih partnerjev za boljši socialni dialog na vseh ravneh. Seminar je bil tudi letos dobro obiskan, saj je prišlo kar 125 udeležencev iz 36 različnih sindikatov podjetij oz. zavodov in sindikatov poklicev oz. dejavnosti, tako iz privatnega, kakor tudi javnega sektorja.
Program seminarja je kot po navadi postregel z zelo zanimivimi predavatelji, med katerimi so bili državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, v.d. direktorja Urada za makroekonomske analize in razvoj, vodja oddelka za invalidsko zavarovanje in poklicno rehabilitacijo na ZPIZ-u, odvetnik, ki med drugim pokriva področje delovnega prava, ter tuja gostja iz Velike Britanije.

V uvodnem predavanju je **mag. Marijana Bednaš,** vršilka dolžnosti direktorja Urada za makroekonomske analize in razvoj (UMAR), predstavila pomladansko napoved gospodarskih gibanj in izzive na trgu dela. Strokovnjaki na UMAR-ju so ob pripravi pomladanske napovedi izhajali iz izhodišč, ki kažejo na bolj umirjeno gospodarsko rast, ohranjanje kazalnikov zaupanja na še vedno razmeroma visokih ravneh, nadaljevanje ugodnih pogojev financiranja. Iz predstavitve smo izvedeli, da globalni obeti kažejo letos na nadaljnjo upočasnitev gospodarske rasti v razmerah precejšnjih negotovosti, prav tako napovedujejo upočasnitev rasti BDP v evrskem območju ter postopno umirjanje rasti BDP tudi v Sloveniji, rast zasebne potrošnje bo ob višji rasti plač nekoliko višja, ob rasti razpoložljivega dohodka pa jo bo podpiralo še vedno dobro razpoloženje gospodinjstev, ugodna gibanja naj bi se nadaljevala tudi na trgu dela. Napoved predvideva kar precejšnje pomanjkanje delavcev, vse večji je priliv tuje delovne sile, prav tako naj bi bila rast plač nekoliko nad rastjo produktivnosti.

Sledila je zanimiva predstavitev gospe **Tracy Walsh,** nekdanje profesorice na Ruskin College-u v Oxfordu, sedaj pa je izvajalka izobraževanj v sindikatih in samostojna raziskovalka na Cooperative College-u in RED Learning Coop. S svojim prispevkom



Na dvodnevnem PERGAM-ovem seminarju je bilo več zanimivih gostov, na sliki vršilka dolžnosti direktorja UMAR, ***mag. Marijana Bednaš*** *(Foto: arhiv KSS Pergam)*

»Izzivi in priložnosti za sindikalno gibanje v VB: preživetje ali izumrtje?« je predstavila trenutno politično ozračje v Veliki Britaniji, izzive, ki jih prinaša zmanjševanje finančnih sredstev za izobraževanje sindikatov ter načrtno zmanjševanje moči sindikatov s strani političnih oblasti. Predstavila je ključne vsebine njihovega Zakona o sindikatih iz leta 2016, s katerim so omejili ne le pravice do stavke, temveč tudi možnosti financiranja sindikatov, ter podala svoj pogled na nekatere izzive, ki jih Britancem prinaša brexit, kot na primer prenehanje veljavnosti evropske zakonodaje, omejevanje prostega pretoka blaga in storitev ter nenazadnje splošni nemir in nezadovoljstvo med prebivalci. V svoji prezentaciji pa je predstavila tudi nekatere priložnosti, s katerimi se v VB soočajo; prihaja namreč do sprememb ideologije o novem delu, množične ljudske podpore novemu vodji delavske stranke, obnovitve sindikalnih odnosov, obljub o spremembah zakonodaje, še posebej pa je opozorila na vpliv brexit-a na tamkajšnjo sindikalno gibanje.

V nadaljevanju je odvetnik **Borut Mihurko** iz Odvetniške pisarne Mihurko d.o.o. udeležencem seminarja predstavil novejšo sodno prakso na področju varstva sindikalnih zaupnikov in svobode govora. Hkrati je v svoji predstavitvi podal tudi vrsto drugih zanimivih informacij, povezanih z odnosi na delovnem mestu, ki zadevajo praktično vsakogar. Prikazal je tudi nekaj konkretnih primerov neetičnih ravnanj na delovnem mestu, svobodnega izražanja misli, govora in na splošno razmerja iz prakse, ki lahko nastanejo med managementom in sindikalnim zaupnikom zaradi opravljanja dela na funkciji sindikalnega zaupnika. Odvetnik Borut Mihurko se ukvarja z vsemi pravnimi področji, še zlasti pa s kazenskim pravom in delovnim pravom, pri čemer so njegova

***Odvetnik Borut Mihurko** iz Odvetniške pisarne Mihurko d.o.o. je predstavil novejšo sodno prakso na področju varstva sindikalnih zaupnikov in svobode govora (Foto: arhiv KSS Pergam)*

specialnost razmerja v zvezi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi, nadalje s civilnim pravom ter medijskim pravom.

Peter Šalej, vodja Oddelka za invalidsko zavarovanje in poklicno rehabilitacijo na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v Celju (ZPIZ), je v nadaljevanju predstavil poklicno rehabilitacijo v Sloveniji. V svoji predstavitvi je opozoril na ključne izzive na področju ukrepov za lažji prehod zavarovanca iz medicinske rehabilitacije na delo. Predstavil nam je zakonske možnosti in pravice, ki jih določa slovenska zakonodaja na področju poklicne rehabilitacije ter kako poteka upravni postopek. Poleg tega je izpostavil nekaj primerov dobre prakse, ko je bilo s prilagoditvijo delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki zavarovancu omogočeno opravljanje istega poklica ali dela, kot ga je opravljal pred poškodbo. Slišali smo tudi primere dobre prakse, ko je bilo kljub tehničnim pripomočkom opravljanje istega poklica neizvedljivo, pa se je zavarovanec na podlagi kratkotrajnega usposabljanja in izobraževanja usposobil

***Peter Šalej,** vodja oddelka za invalidsko zavarovanje in poklicno rehabilitacijo na ZPIZ, je predstavil zakonske možnosti za poklicno rehabilitacijo v Sloveniji (Foto: arhiv KSS Pergam)*

*Na seminarju je našim sindikalnim zaupnikom predavala tudi gostja iz tujine. Na sliki **mag. Tracy Walsh,** izvajalka izobraževanj v sindikatih in samostojna raziskovalka iz Velike Britanije (Foto: arhiv KSS Pergam)*

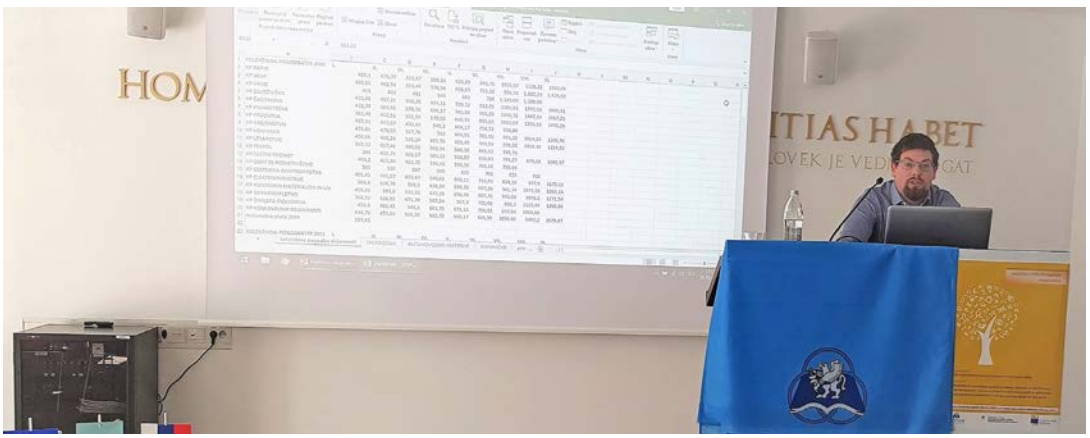
za opravljanje drugega poklica in se na ta način ponovno vključil v delovno okolje.

Drugi dan seminarja se je začel s predstavitvijo aktivnosti MDDSZ in zakonodajnih predlogov MDDSZ, ki jih je predstavil **Tilen Božič,** državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Predstavil nam je vladni predlog sprememb socialne in pokojninske zakonodaje ter zakonodaje na trgu dela. Razloge za predlagane spremembe zakonodaje na vladni strani vidijo zlasti v izboljšanju socialne zaščite ranljivih skupin; demografiji – staranju prebivalstva; trenutnem stanju na trgu dela – pomanjkanju delovne sile...; ter v potrebah po tehničnih popravkih in prenosih EU predpisov. Podrobneje nam je predstavil besedilo predloga Zakona o socialno varstvenih prejemkih, predlog sprememb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ključne spremembe in dopolnitve Zakona o urejanju trga. Po njegovem mnenju so predlagani ukrepi usmerjeni v zagotavljanje višje socialne varnosti in naj bi predstavljali odgovore na potrebe trga dela. Kdor bi želel delati dlje kot 40 let, bo to možnost imel in bo k temu tudi dodatno stimuliran s strani države. Po mnenju državnega sekretarja je sprememba zakonodaje prvi korak, v dialogu in širšem družbenem konsenzu pa bo potrebno moči usmeriti tudi v spreminjanje miselnosti do vseživljenjskega dela in vseživljenjskega učenja.

Skladno s programom je predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM **Jakob Počivavšek** slušatelje seznanil s potekom kolektivnega dogovarjanja v zasebnem in javnem sektorju ter s spremembami, ki jih prinaša Zakon o minimalni plači. Med drugim je podal informacije o tem, kaj so prinesla kolektivna pogajanja v letu 2018 v

Na seminarju je aktivnosti in zakonodajne predloge MDDSZ predstavil državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ***Tilen Božič*** *(Foto: arhiv KSS Pergam)*

zasebnem sektorju, o dvigu najnižjih osnovnih plač v nekaterih dejavnostih. Predstavil je tudi vsebine, ki so v pogajanjih za kolektivne pogodbe dejavnosti ostale še odprte ter poročal o doseženih dogovorih glede nadaljevanja pogajanj na branžni in tudi podjetniški ravni. Informiral je o spremembah, ki so jih prinesla pogajanja v letu 2018 za javni sektor - sklenjenem Sporazumu o razreševanju stavkovnih zahtev in Dogovoru o plačah v javnem sektorju ter o zavezah, ki so jih podpisali socialni partnerji na državni ravni. Posebej je še predstavil kako bodo spremembe Zakona o minimalni plači lahko vplivale na kolektivno dogovarjanje in na plače v zasebnem in javnem sektorju. V svoji bogati predstavitvi je slušatelje seznanil tudi z vsebino predloga Socialnega sporazuma, ki ga je podala Gospodarska zbornica Slovenije, kateri vsebuje predlog novega plačnega modela in poglavje glede rasti plač. Poleg tega smo dobili informacije o predlogu za sklenitev splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo. Predsednik PERGAM-a vidi razloge za sklenitev SKPGD



S kolektivnim dogovarjanjem v zasebnem in javnem sektorju ter s spremembami, ki jih prinaša zakon o minimalni plači, nas je seznanil predsednik KSS PERGAM ***Jakob Počivavšek***

predvsem v večji pokritosti zaposlenih s kolektivno pogodbo; minimalnem standardu, ki bi zavezoval vse delodajalce v zasebnem sektorju in njihove zaposlene; preprečevanju socialnega dumpinga; v določitvi višin tistih pravic, ki jih zakon po višini ne opredeljuje; večjem poenotenju institutov kolektivnega dogovarjanja; odpravi uravnilovke; v rasti plač; začetku urejanja problematike prekarnega dela; izobraževanju in usposabljanju ter SKPGD kot pravno zavezujoč mehanizem za realizacijo nekaterih pozitivnih ciljev predloga socialnega sporazuma.

Program seminarja se je zaključil s predstavitvijo izvedenih projektnih aktivnosti in povabilom k sodelovanju v nadaljnjih načrtovanih aktivnostih **projekta »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog«,** v okviru katerega je bil izveden tudi naš dvodnevni izobraževalni seminar v Rimskih Toplicah. Strokovni sodelavec na projektu **Peter Virant** je še posebej predstavil izvedbo Sistemskega modulskega študija (SMŠ), ki je namenjen v prvi vrsti izobraževanju sindikalnih zaupnikov ter nenazadnje tudi zaposlenih na KSS Pergam in GZS. Sistemski modulski študij je kombinacija predavanj, delavnic in novih oblik izobraževanja preko E-učilnice. Trenutno se v okviru SMŠ izvaja letnik 2018/2019, načrtujemo pa tudi izvedbo letnika 2020/2021. Gre torej za sistemsko dvoletno izobraževanje sindikalnih zaupnikov in zaposlenih z namenom pridobitve računalniških, andragoških, pravnih, ekonomskih, politoloških znanj, zlasti pomembnih za učinkovitejše vodenje socialnega dialoga. Študij je kot rečeno kombinacija klasičnih oblik učenja, predavanj in delavnic ter dela preko E-učilnice. Predavatelji s svojimi izkušnjami in znanji na različnih področjih posredujejo udeležencem potrebna znanja za uspešnejše delo in boljši socialni dialog. Vsak modul je zaključena celota, vsi moduli skupaj pa predstavljajo sistemsko zaključen ciklus. Po vsakem zaključenem modulu je predviden tudi preizkus pridobljenih znanj in izdaja potrdila. Ob tej priložnosti se je Virant zahvalil vsem udeležencem SMŠ letnika 2018/2019 in povabil vse zainteresirane, da se prijavijo v naslednji letnik 2020/2021.

Ugotavljamo, da je bilo z izvedbo tega seminarja uspešno zaključeno še eno izobraževanje, namenjeno predvsem sindikalnim zaupnikom, kjer je bilo mogoče pridobiti mnogo novih, zanimivih aktualnih informacij. Kot je že tradicija, bomo v prihodnjem letu Pergamov dvodnevni izobraževalni seminar spet ponovili, njegove vsebine pa bodo usmerjene predvsem v teme, s katerimi se delavci in sindikati srečujemo vsak dan pri svojem delu.

Projekt sofinancirata Republika Slovenija MDDSZ ter Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2. prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2. specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

Udeleženci tradicionalnega dvodnevnega izobraževalnega seminarja za sindikalne zaupnike KSS PERGAM, marec 2019 (Foto: arhiv KSS Pergam)

PRIREDITEV OB PRVEM MAJU - PRAZNIKU DELA

Jakob Počivavšek, univ.dipl.prav.
predsednik KSS Pergam

Že četrto leto je KSS PERGAM, skupaj z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in Konfederacijo sindikatov javnega sektorja, organizirala osrednjo prireditev ob prvem maju, prazniku dela, na Rožniku v Ljubljani. Prireditev ima že dolgoletno tradicijo, saj poteka že 130 let, tudi letos pa je nagovoru sindikatov in prižigu kresa 30. aprila zvečer sledila proslava prvega maja dopoldne, na kateri je bil govornik župan Mestne občine Ljubljana, gospod Zoran Janković.

Rdeča nit letošnjih prireditev ob prvem maju je bil omejen delovni čas, ki je bil povod za dogodke, v spomin na katere praznujemo praznik dela in je hkrati problematika, ki je še vedno aktualna, saj so sicer predpisane omejitve delovnega časa v praksi prepogosto kršene.

Ob 1. maju, prazniku dela, obeležujemo tragične dogodke leta 1886, ko so delavci v Chicagu zahtevali uveljavitev uzakonjenega 8-urnega delovnika, ki bi pomenil uresničitev prizadevanj delavskega gibanja za načelo 8 ur dela, 8 ur prostega časa in 8 ur počitka. Praktično istočasno so se te zahteve pojavljale tudi že pri nas, postavili so jih leški rudarji na Prevaljah.

Kljub temu, da so zakonske omejitve delovnega časa že desetletja uveljavljen standard, tudi mednarodni, iz leta v leto ugotavljamo, da ta standard v preštevilnih primerih ostaja zgolj na papirju, praksa pa je povsem drugačna. Hkrati pa nam možnosti, ki jih prinaša razvoj informacijske tehnologije, predstavljajo nove izzive v zvezi z omejitvami delovnega časa.

Zaradi premajhnega števila delavcev glede na obseg dela, ki se v zadnjih letih še povečuje, se daljšajo tudi delavniki, številni delavci pa so primorani opravljati večje število ur za izboljšanje svojega plačila. Prekarne delavke in delavci, ki so v izrazito podrejenem položaju in eksistencialno odvisni od pogodbe, po kateri delajo, so primorani delati brez omejitev delovnega časa, saj delovno-pravno varstvo v tem delu zanje ne velja. Vsem pa je skupno to, da jim delo v slabih delovnih pogojih, med katere spada tudi (pre)dolg delovni čas, ne bo omogočal podaljševanja delovne aktivnosti do ali preko pogojev, ki so potrebni za upokojitev, kar je sicer želja in cilj vsakokratne vlade, ki se loteva sprememb pokojninske zakonodaje, niti ni mogoče tega od njih pričakovati.

S prvomajske prireditve na Rožniku (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)

Sindikati smo v letošnjem letu pokrenili več aktivnosti v zvezi z delovnim časom, predvsem glede evidenc delovnega časa in nadzora nad izvajanjem določb zakonodaje o delovnem času, saj brez sprememb na tem področju ne moremo govoriti o dostojnem delu in učinkovitem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. V povezavi s slednjim bomo morali najti tudi odgovore o načinu spoštovanja omejitev delovnega časa v okoliščinah, ki nam s pomočjo računalnika in telefona omogočajo delo od koderkoli in kadarkoli. Teh razprav je v Sloveniji za razliko od nekaterih evropskih držav premalo oziroma jih skoraj ni. Glede na prakso nas na področju dejanske uveljavitve omejitev delovnega časa čaka še kar nekaj dela, da bomo lahko naprej razmišljali

tudi o uresničitvi bolj progresivnih idej, kot je skrajševanje delovnega tedna.

Omejen delovni čas je pravica, in praznik dela je poleg spomina na delavske boje, ki so privedli do uzakonjene ureditve delovnega časa, namenjen tudi razmisleku o učinkovitih načinih uveljavljanja te pravice v praksi. In tako kot za številne druge primere tudi glede delovnega časa velja, da so zahteve po omejenem in delavcem prijaznejšem delovnem času lažje uresničljive, če so delovni kolektivi glede tega poenoteni.

Letošnja prireditev je tako kot pretekla leta pritegnila mnogo ljudi različnih generacij in se je je kljub slabšemu vremenu 30. aprila zvečer udeležilo mnogo ljudi. V pogovorih z njimi je bilo mogoče ugotoviti, da je praznik dela v Sloveniji cenjen praznik, se pa morda premalo zavedamo njegovega pomena. In čeprav je bila problematika omejenega delovnega časa kot osrednja vsebina letošnjega praznovanja dobro sprejeta in prepoznana kot relevantna problematika za to priložnost, kršitve omejitev delovnega časa sprejemamo preveč samoumevno in nekritično. Zgodovina in praksa pa nas uči, da je v času, ko se v ospredje povsod postavlja konkurenčnost in rast produktivnosti, delavsko organiziranje v sindikate še vedno edini način za to, da se bo ureditev in stanje tudi na tem področju izboljševalo in ne obratno.

S prvomajskega kresovanja na Rožniku (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)

Rožnik 2019 (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)

SOCIALNI SPORAZUM IN SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSTVO

Jakob Počivavšek, univ.dipl.prav.
predsednik KSS Pergam

V Sloveniji med socialnimi partnerji že dlje časa obstaja načelno soglasje o tem, da bi bilo smiselno v zasebnem sektorju vzpostaviti nov plačni model, precej različni pa so pogledi na to, kakšen naj bi tak nov plačni sistem bil, na kakšen način ga uveljaviti in do katere mere bi bile za njegovo implementacijo potrebne tudi spremembe obstoječih zakonskih predpisov in kolektivnih pogodb. V začetku leta 2019 je Gospodarska zbornica Slovenije podala svoj predlog Socialnega sporazuma za prenovo plačnega sistema v gospodarstvu in rast plač v obdobju 2019-2025, ki pa ga ostale delodajalske organizacije niso podprle.

V KSS PERGAM smo predlagani dokument natančno proučili in se do njega tudi javno opredelili, pri čemer smo bili do njegovega koncepta in predvsem vsebine kritični, saj menimo, da predlog socialnega sporazuma že konceptualno ni skladen niti z vsebinami, ki so bile tradicionalno vsebine socialnih sporazumov (pokojninski sistem, zdravstveni sistem, trg dela, plačna politika, itd.), niti s tem, kar smo si kot potrebne spremembe na področju plač v zasebnem sektorju predstavljali v KSS PERGAM. Predlog vsebuje pretežno nekatere makroekonomske cilje, nekatere elemente, ki določajo plače v gospodarstvu in v javnem sektorju oziroma vplivajo na le-te, hkrati pa določa okvir za gibanje plač v obdobju do leta 2025. Pogajanja in usklajevanja predlaganih izhodišč, ciljev in ukrepov bi zaposlene izpostavila izjemnemu tveganju, da se bodo njihove pravice iz delovnega razmerja in pogoji dela poslabšali, številne pravice, za katere smo si dolgo časa prizadevali, da bi jih uvedli ali ohranili pa bi bile ogrožene ali celo izgubljene, brez dolgoročne vizije razvoja kolektivnega dogovarjanja ter delovno pravnih institutov, vključno s tistimi na področju plač.

Medtem ko je predlog sicer vseboval izenačitev plače I. tarifnega razreda z minimalno plačo in nekatere cilje, ki jih gre pozdraviti in s katerimi naj bi bile dosežene nekatere predpostavke za realizacijo predlaganega plačnega modela v celoti, je na drugi strani vseboval vrsto skrajno problematičnih predlogov in rešitev, predvsem pa nikakršnih garancij in mehanizmov, ki bi zagotavljali, da bi bili deklarirani cilji, vključno z rastjo plač, dejansko doseženi. Vrsta ciljev in izhodišč, zlasti v delu, ki se nanaša na obveznosti, ki naj bi jih zagotovili delodajalci je namreč takšnih, da njihove realizacije ni mogoče zagotoviti, še manj iztožiti in torej predstavljajo le deklarirane cilje in izhodišča (n.pr. gospodarska rast, rast BDP, povečevanje sredstev za raziskave in razvoj, rast stroškov za izobraževanje in usposabljanje, rast povprečne plače...). Ni namreč moč zagotoviti, da bi bila sredstva, ki naj bi jih akumulirala podjetja, namensko porabljena oziroma preprečiti, da ne bi bile iz tega naslova izplačane nagrade zgolj vodstvenim strukturam in lastnikom ter za poplačevanje dolgov, ki niso namenjeni razvoju, na račun stagnacije prejemkov zaposlenih.

Izhodišča, cilji in ukrepi prejudicirajo nekatere rešitve, med drugim tudi zakonske spremembe, ki bi neposredno takoj poslabšale položaj zaposlenih, medtem ko na drugi strani zaradi avtonomije kolektivnega dogovarjanja in avtonomije pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne zagotavljajo ustrezne implementacije pravic zaposlenih na ravni posameznika, niti ne zagotavljajo standarda pravic in obveznosti, ki bi veljal za vse delodajalce in pri njih zaposlene v gospodarstvu. Tako predlog predvideva npr. ukinitev dodatka za delovno dobo in dodatke za težje pogoje dela, uvedbo negativne delovne uspešnosti in socialne kapice ter izločitev odmora med delovnim časom iz delovnega časa. Prav tako ni povsem jasno, ali predlog ohranja povračila stroškov v zvezi z delom, poleg tega pa vsebuje še kar nekaj nejasnih predlogov, ki bi lahko poslabšali položaj vseh zaposlenih, ne le v zasebnem, temveč tudi v javnem sektorju.

Shod z zahtevo po višjih plačah za vse, ki je bil decembra 2018 na ploščadi pred GZS, sta skupaj organizirali sindikalni centrali KSS PERGAM in ZSSS (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)

Ker je pobuda za začetek usklajevanja o novem socialnem sporazumu bila podana Ekonomsko socialnemu svetu tudi z vladne strani, je Ekonomsko socialni svet sklenil, da se vse socialne partnerje v okviru ESS pozove, da podajo svoje predloge vsebin, ki bi jih vseboval nov socialni sporazum. Medtem ko na delodajalski strani ni prišlo do poenotenja stališč in so delodajalske organizacije posredovale tri različne predloge (enega Gospodarska zbornica Slovenije (z enako vsebino kot prvoten predlog), enega Obrtna zbornica Slovenije in enega skupaj Združenje delodajalcev Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije), smo sindikalne centrale svoja stališča poenotile in pripravile skupen dokument. Predlog sindikalnih central temelji na strukturi socialnega sporazuma 2015-2016 in celovito določa temeljne cilje in ukrepe po posameznih področjih, ki so za zaposlene ključna, pri tem pa upošteva spremenjene gospodarske in družbene okoliščine glede na leto 2015 in nekatere zakonodajne in druge spremembe in pobude, ki so se v tem obdobju zgodile, vključno s poenotenjem nekaterih stališč za prenovo pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zdravstvenega varstva in zavarovanja. Sindikalne central smo se tudi poenotile, da bi moralo biti obdobje veljavnosti socialnega sporazuma najmanj do konca mandata obstoječe Vlade.

Vsi predlogi za sklenitev socialnega sporazuma so bili posredovani ESS, po njegovem sklepu pa naj bi vladna stran do konca junija 2019 iz predlaganih vsebin pripravila osnutek predloga, ki bi bil podlaga za nadaljnja usklajevanja besedila socialnega sporazuma. Kljub temu, da smo v KSS PERGAM mnenja, da je ta rok dokaj (pre)dolg, upamo, da bo predlog oblikovan prej in da bi se pogajanja vsaj začela še pred obdobjem letnih dopustov.

Medtem ko je smiselno, da cilje, ki presegajo vprašanja plač v gospodarstvu ter ukrepe za dosego teh ciljev, dorečemo v okviru socialnega sporazuma, ki bi celovito opredelil rešitve na področjih, ki zadevajo socialno ekonomski položaj zaposlenih, pa smo v KSS PERGAM mnenja, da bi vzporedno morali vprašanje plač in minimalni standard pravic zaposlenih v gospodarstvu opredeliti v splošni kolektivnih pogodbi za gospodarstvo, za katero si v KSS PERGAM že več let prizadevamo.

Zato smo v KSS PERGAM pripravili predlog nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, ga uskladili in nadgradili v sodelovanju z ZSSS ter z drugimi sindikalnimi centralami ter ga posredovali delodajalskim organizacijam. Krovna kolektivna pogodba za gospodarstvo namreč ne velja več že od leta 2006, zaradi česar se je pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami v tem času izrazito zmanjšala. Po našem prepričanju bi morala biti Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo tisti mehanizem, ki bi na zavezujoč način določil raven pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev in na ta način pomenil realizacijo ciljev, ki bi bili lahko opredeljeni tudi v vsebinsko širše zastavljenem socialnem sporazumu.

Ključni cilji sklenitve nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo so predvsem naslednji:

- ponovna vzpostavitev minimalnega standarda pravic zaposlenih v zasebnem sektorju, ki bi zavezoval vse delodajalce v zasebnem sektorju in pri njih zaposlene delavce ob upoštevanju hierarhije kolektivnih pogodb in s tem možnosti, da se na ravni dejavnosti in na ravni delodajalca pravice zaposlenih lahko uredijo ugodneje. S tem bi tudi zmanjšali tveganje dumpinga in nelojalne konkurence s strani tistih delodajalcev, ki jih danes ne zavezuje nobena kolektivna pogodba;

- odprava nevzdržnega stanja na področju plač po kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki ne odražajo dejanske cene dela v praksi in zaradi katerega se zaposleni v številnih okoljih soočajo z veliko uravnilovko na področju plač. Predlog splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo upošteva leta 2018 sprejeto novelo Zakona o minimalni plači in vsebuje predlog, da se najnižja plača I. tarifnega razreda določi v višini minimalne plače, h kateri se prištevajo drugi elementi plače, vključno z dodatki. Predlog določa tudi najnižje osnovne plače po ostalih tarifnih razredih in razmerje med najnižjo osnovno plačo I. tarifnega razreda (nedokončana osnovna šola) in najnižjo osnovno plačo IX. tarifnega razreda (doktorat znanosti) postavlja v razmerju 1:3,11, kar menimo, da je ustrezno razmerje, ki bistveno ne odstopa od razmerja med najnižjimi osnovnimi plačami teh dveh tarifnih razredov v tovrstnih pogodbah v preteklosti;
- predlog skuša vsaj delno razrešiti problematiko prekarnega dela in ob upoštevanju Zakona o delovnih razmerjih predvideva smiselno uporabo standardov iz Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo tudi za ekonomsko odvisne delavce, torej samozaposlene, ki najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobijo od istega naročnika.

Na predlog Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo so delodajalske organizacije odgovorile v zakonskem roku. Delodajalske organizacije pobude za pogajanja in sklenitev Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo niso zavrnile, so pa predlagale, da bi se ta postopek pričel po sklenitvi tripartitnega socialnega sporazuma.

Vsekakor se vsebine splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo povezujejo in prepletajo in so soodvisne tudi od nekaterih elementov, ki naj bi bile predmet socialnega sporazuma, vendar smo v KSS PERGAM mnenja, da bi bilo s časovnega vidika racionalno pristopiti k začetku krovnega bipartitnega kolektivnega dogovarjanja za Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo čim prej, še pred zaključkom usklajevanja novega socialnega sporazuma, in to prav iz razloga, ker se te vsebine medsebojno ne izključujejo.

Glede na navedeno in glede na dejstvo, da naj bi bila besedilna podlaga za socialni sporazum s strani Vlade pripravljena šele do konca meseca junija 2019, smo delodajalsko stran ponovno pozvali, da se sestanemo in pogovorimo o možnosti pričetka pogajanj o predlogu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo še pred sklenitvijo tripartitnega socialnega sporazuma. Po našem mnenju bi določeno usklajevanje v vmesnem času v zvezi s splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo utegnilo celo olajšati usklajevanje določenih vsebin v socialnem sporazumu.

Na odgovor delodajalskih organizacij na naš zadnji poziv še čakamo, hkrati pa upamo in pričakujemo, da se bodo usklajevanja in pogajanja tako o socialnem sporazumu, kot tudi o Splošni kolektivni pogodbi pričela čim prej, potek pogajanj in stališča pogajalcev KSS PERGAM v postopku usklajevanj in pogajanj pa bo redno obravnavalo in usmerjalo tudi predsedstvo KSS PERGAM.

Pergamovci na protestnem shodu »Višje plače za vse« decembra 2018 (Foto: arhiv KSS Pergam)

SKLENJENI STAVKOVNI SPORAZUM

Jakob Počivavšek, univ.dipl.prav.
predsednik KSS Pergam

Decembra 2018 so se s sklenitvijo sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev uspešno zaključila pogajanja o plačah v javnem sektorju, ki so potekala že od konca leta 2017, dosegla enega od vrhuncev z uspešno izvedeno stavko in protestnim shodom 24. 1. 2018 in bila nato praktično tik pred zaključkom prekinjena z odstopom predsednika Vlade marca 2018. Oktobra so se pogajanja nadaljevala ob novih vladnih izhodiščih in ob novi sestavi vladne pogajalske skupine, zaradi dejstva, da so se vladna izhodišča oddaljila od vladnega predloga iz marca 2018 pa so se pogajanja vmes zaostrila in za 5. 12. 2018 je bila napovedana stavka sindikatov javnega sektorja. Sporazum o razreševanju stavkovnih zahtev bo pomembno vplival na plače in druge prejemke zaposlenih v javnem sektorju v letih 2019 in 2020, torej v obdobju, v katerem se bodo postopno uresničevale zaveze iz sporazuma, ki so bile vnešene predvsem v Kolektivno pogodbo za javni sektor in Kolektivne pogodbe dejavnosti.

Parafirani sporazum odgovarja na praktično vse stavkovne zahteve sindikatov in po oceni članov Koordinacije stavkovnih odborov sindikatov javnega sektorja, v okviru katere so delovali tudi vsi sindikati javnega sektorja iz KSS PERGAM rezultati doseženega dogovora prinašajo pomembne izboljšave za javne uslužbence, hkrati pa dejejo dobre nastavke in okvir za nadaljnja usklajevanja in pogajanja. Sklenjeni sporazum namreč odgovarja na tri ključne sklope zahtev sindikatov javnega sektorja, in sicer odpravo neustreznega vrednotenja delovnih mest v javnem sektorju, ponovna vzpostavitev porušenih razmerij med delovnimi mesti z dogovori, ki jih je sklepala Vlada parcialno s posameznimi poklicnimi skupinami in po letih varčevalnih ukrepov na področju plač v javnem sektorju postopna odprava le-teh v času gospodarske rasti.

Koordinacija stavkovnih odborov je od začetka do konca vztrajala na svoji zahtevi, da mora biti rezultat pogajanj boljši položaj vseh javnih uslužbencev, zaradi česar bodo višjih plač deležni praktično vsi javni uslužbenci. Posebej razveseljuje dejstvo, da so dviga za en plačni razred s 1. 1. 2019 deležni tudi vsi zaposleni do 26. plačnega razreda, ne glede na to, da so bili nekateri že leta 2017 deležni povišanja vrednosti plačnih razredov. Kljub temu, da dvig plačnih razredov sploh ni bil stavkovna zahteva nekaterih sindikatov izven Koordinacije stavkovnih odborov in da je vladna stran najprej zavračala dodaten dvig plačnih razredov za to skupino zaposlenih, v kateri so tudi zaposleni v plačni skupini J, smo uspeli doseči, da bodo poleg prej omenjenega plačnega razreda dodatni plačni razred prejeli tisti zaposleni na delovnih mestih do 26. plačnega razreda, ki v letu 2017 niso dobili nobenega plačnega razreda, medtem ko se bo tistim zaposlenim do 26. plačnega razreda, ki v letu 2017 niso bili deležni povišanja, povišala plača za dva plačna razreda. Dvig praktično vseh delovnih mest je bilo mogoče doseči samo z vztrajanjem na tem, da je porušena razmerja zaradi dviga plač ene poklicne skupine mogoče vzpostaviti samo s tem, da se tudi vsem ostalim delovnim mestom dvignejo uvrstitve.

Pasovni dvigi delovnih mest, ki so bili na koncu tudi dogovorjeni, so bili predlog naše Koordinacije stavkovnih odborov in po vladnih podatkih pomenijo približno 260 milijonov EUR od skupnih finančnih posledic dogovora, ki so za dve leti ocenjene na približno 310 milijonov EUR. Sindikati Koordinacije so kljub njihovi heterogenosti in različnosti dejavnosti, ki jih zastopajo, pa tudi kljub različnosti interesov in pričakovanj članstva, ves čas nastopali enotno in z usklajenimi stališči, v pogajanjih pa so sledili načelom enakopravnosti in solidarnosti. Ostaja pa grenak priokus, da je Vlada s parafiranjem stavkovnih sporazumov s tremi sindikati iz Konfederacije sindikatov javnega sektorja dne 21. 11. 2018 zopet dala prednost nekim povsem drugim vrednotam, za to odločitev pa bo nosila tudi odgovornost.

Rezultat pogajanj s Koordinacijo stavkovnih odborov je pomemben tudi zato, ker prinaša zavezo Vlade, da bo pri pripravi izhodišč za finančne načrte proračunskih uporabnikov ne le na odhodkovni, temveč tudi na prihodkovni strani upoštevala povišane stroške dela, ki so posledica tega dogovora, kar pomeni, da bo morala zagotoviti vire za financiranje dogovorjenega povišanja plač. Ta zaveza je pomembna tako za javne uslužbence, kot tudi za uporabnike javnih storitev. Veseli nas, da je Vlada prisluhnila našim opozorilom in opozorilom nekaterih delodajalcev v javnem sektorju. Da rezultat pogajanj ne bi smel iti na račun pogojev dela, samih javnih storitev in njihovih uporabnikov, smo opozarjali ves čas teh pogajanj. Delodajalci v javnem sektorju niso problematizirali samega dviga plač, ki je rezultat našega dogovora, temveč so dvig plač podprli, hkrati pa opozorili na neustreznost financiranja, ki otežuje tudi izpolnitev danih zavez iz naslova višjih plač. Četudi so pogajanja zaradi tega trajala en teden dlje, ocenjujemo, da je bilo že samo zaradi dogovora o tej zavezi vredno vztrajati.

S sklenitvijo tega sporazuma sistem plač v javnem sektorju nikakor ni idealen, vrednotenje delovnih mest pa ne v celoti uravnoteženo in da zato naše delo zatorej še ni končano. Na to nenazadnje kaže tudi zaveza, da se bodo po sklenitvi stavkovnega sporazuma pričela usklajevanja o spremembah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Zakona o javnih uslužbencih, hkrati pa pripravila analiza pregledov sistemov napredovanj v javnem sektorju in možnosti karierenega razvoja, ki bo predstavljala podlago za naslavljanje morebitnih neupravičenih razlik med delovnimi mesti ali skupinami delovnih mest v javnem sektorju. Kljub temu pa dogovorjeno predstavlja pomemben korak k izboljšanju položaja javnih uslužbencev z začetkom realizacije dogovorjenega s 1. 1. 2019.

Peter Pogačar, *vodja vladne pogajalske skupine za sklenitev sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev (levo) in* ***Jakob Počivavšek,*** *vodja koordinacije stavkovnih odborov reprezentativnih sindikatov javnega sektorja (desno), december 2018 (Foto: Mitja Šuštar, sindikat GLOSA)*

Za člane sindikatov KSS PERGAM so ključni elementi sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev naslednji:

1. Povišanje plačnih razredov delovnih mest:
   - do vključno 26. plačnega razreda za 1 plačni razred, za tiste, ki v letu 2017 iz naslova odprave anomalij niso prejeli nobenega plačnega razreda pa za 2 plačna razreda,
   - nad 26. plačnim razredom za 2 plačna razreda,
   - v VIII. in IX. tarifni skupini za 3 plačne razrede.

   Navedeno se realizira postopno, in sicer 1. plačni razred s 1.1.2019, 2. plačni razred s 1.11.2019 in 3. plačni razred s 1.9.2020.

   Izjema velja za delovna mesta Srednje medicinske sestre v IT III, diplomirane medicinske sestre v IT III, diplomirane babice v porodnem bloku ali IT III ter diplomirane babice v neonatalnem oddelku, ki so uvrščena 1 dodatni plačni razred višje kot prej navedeno splošno pravilo.
2. nova delovna mesta, ki jih zahteva zakonodaja (Farmacevt brez licence, farmacevt s specialnimi znanji in gostujoči visokošolski učitelj iz tujine);
3. višji dodatki za manj ugodni delovni čas od 1. 9. 2019 in sicer za nočno delo 40 %, za nedeljsko delo 90 % in za delo na dela prost dan 120 %;
4. od uveljavitve aneksov h kolektivnim pogodbam dalje (predvidoma torej od sredine decembra dalje) jubilejna nagrada za 40 let dela v javnem sektorju v enaki višini kot jubilejna nagrada za 30 let dela v javnem sektorju, torej 577,31 EUR;
5. od uveljavitve aneksov h kolektivnim pogodbam dalje (predvidoma torej od sredine decembra dalje) odpravnina ob upokojitvi v višini treh povprečnih plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma v višini treh zadnjih njegovih plač, če je to zanj ugodneje;
6. zaveza Vlade, da bo v okviru svojih pristojnosti in obstoječih sistemov financiranja zagotovila, da bodo za potrebe neposrednih in posrednih proračunskih uporabnikov (vključno z javnimi zavodi s področja zdravstva in sociale, visokošolskimi in raziskovalnimi zavodi ipd.) sredstva za stroške dela, ki izvirajo iz tega dogovora in kolektivnih pogodb, katerih podpisnica je, upoštevana pri usklajevanju predlogov finančnih načrtov neposrednih uporabnikov in pri pripravi izhodišč za pripravo finančnih načrtov posrednih uporabnikov, na prihodkovni in odhodkovni strani;
7. zaveza k pogajanjem o odpravi še preostalih varčevalnih ukrepov;
8. soglasje o temeljnih vprašanjih s področja uslužbenske zakonodaje (ZJU) in sistema plač v javnem sektorju (ZSPJS);
9. v letu 2019 priprava analize pregleda sistemov napredovanj v plačne razrede in nazive in nasploh sistemov karierne-ga napredovanja ter evidentiranje morebitnih neupravičenih razlik v plačah med dejavnostmi in znotraj dejavnosti;
10. opredelitev postopkov sprejemanja standardov in normativov v zdravstvu, vključno z realizacijo 38. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti, ki se nanaša na poklicne kompetence v zdravstveni negi;
11. podaljšanje zamrznitve redne delovne uspešnosti in omejitev pri izplačevanju delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela do 30. 6. 2020 ter trajen zamik izplačila napredovanj na december v letu, v katerem javni uslužbenec izpolni pogoje za napredovanje. Sledenje pomeni, da glede na dinamiko izplačevanja napredovanj, ki je trenutno v veljavi na podlagi prejšnjih dogovorov, ostaja enoletni časovni cikel izplačevanja napredovanj nespremenjen.

<u>Dogovor o plačah v javnem sektorju, ki je bil sklenjen sočasno in povzema tudi nekatere vsebine stavkovnih sporazumov drugih sindikatov, pa dodatno prinaša še:</u>

- bolj jasno opredeljene dodatke za delo s citostatiki,
- odprava pogoja 23 % delovnega časa za upravičenost do dodatka za delo z osebami z demenco,
- višji dodatek za delo v deljenem delovnem času (15 %), ki bo veljal za vse ure in ne le za ure po prekinitvi,

- dodatek za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času ne le za šesti in sedmi zaporedni dan dela, temveč tudi za nadaljnje dni neprekinjenega dela,
- poračun regresa za leto 2018 za tiste, ki so uvrščeni do 16. plačnega razreda v višini 250 EUR, skupno torej v višini 1.050 EUR, ki je bil izplačan decembra 2018.

Pomembno je, da so vse vsebine, ki morajo biti za njihovo uveljavitev in iztožljivost vnešene v Kolektivno pogodbo za javni sektor, kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev oziroma opredeljene z zakonom, že ustrezno implementirane v teh predpisih in je s tem zagotovljena pravna podlaga za izplačevanje prejemkov zaposlenih v javnem sektorju skladno z dogovorjenim, prav tako so delodajalci z javnimi uslužbenci že sklepali ustrezne anekse k pogodbam o zaposlitvi.

Po pozivu sindikatov so se marca 2019 začela tudi pogajanja o realizaciji ostalih zavez iz sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev, pri čemer je bila opredeljena tudi časovnica z roki za realizacijo posameznih vsebin iz sporazuma. Tako je v prihodnjih mesecih pričakovati več aktivnosti, v katerih bodo obravnave spremembe ureditve povračil stroškov v zvezi z delom, predlogi sprememb Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (kjer računamo tudi na to, da bo končno razrešena problematika vračil preveč izplačanih plač po 3.a členu Zakona o sistemu plač v javnem sektorju) in Zakona o javnih uslužbencih, pa tudi analiza možnosti kariernih napredovanj javnih uslužbencev. V mesecu oktobru pa naj bi sledila tudi pogajanj o odpravi še preostalih varčevalnih ukrepov.

Vzporedno in neodvisno od sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev pa so se v začetku maja zaključila tudi pogajanja o višini regresa za letni dopust v javnem sektorju. Le-ta bo od letošnjega leta oproščen plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost in bo torej celotna višina predstavljala izplačilo javnemu uslužbencu, in sicer za javne uslužbence, ki so uvrščeni do vključno 18. plačnega razreda (torej do višine minimalne plače) v višini 1.050 EUR in za ostale javne uslužbence pa v višini 886 EUR.

Decembra 2018 je bil sklenjen sporazum o razreševanju stavkovnih zahtev in s tem bila tudi uspešno zaključena pogajanja o plačah v javnem sektorju (Foto: Mitja Šuštar, sindikat GLOSA)

KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU IN MINIMALNA PLAČA

Aljoša Čeč, univ.dipl.prav.
generalni sekretar KSS Pergam

V zadnjih nekaj številkah Obveščevalca smo večkrat izpostavili, da je dogajanje na področju kolektivnega dogovarjanja v zadnjem obdobju precej dinamično, ter da se je v zadnjih nekaj letih bistveno okrepil pogajalski proces v zasebnem sektorju. Tudi v času od oktobrskega izvoda Obveščevalca je bilo tako, pri čemer ni šlo brez posamičnih in skupnih zaostritev, o čemer več v nadaljevanju prispevka.

Tako na panožni ravni (na katero se osredotoča ta prispevek), kot tudi na podjetniški ravni, so Pergamovi sindikati ponovno vodili številne aktivnosti.

Jeseni smo poročali, da je po sklenitvi nove **Kolektivne pogodbe za grafično dejavnost** (KPGRAF) Sindikat grafične dejavnosti Slovenije delodajalskim organizacijam na ravni države že podal tudi prvi predlog dopolnitev kolektivne pogodbe dejavnosti in predlog dviga najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih, ki bi veljal v letu 2019. Pogajanja so se končala s dogovorom o predlaganih spremembah in dvigom najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi kolektivne pogodbe dejavnosti za 2,1 % s 1.1.2019. Dogovorjeni dvig je za sindikat dejavnosti pomemben, saj je z njim uresničil dva pomembna cilja na področju plačnega dogovarjanja na panožni ravni: (1.) najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti se morajo dvigovati vsakoletno, da ne bi ponovno prišlo do zaostanka pri usklajevanju plač, ki smo mu bili priča v kriznem obdobju; (2.) najnižje osnovne plače so se dvignile skladno z našim predlogom formule, po kateri naj se najnižje osnovne plače dvigujejo vsaj za inflacijo in za del dviga produktivnosti v panogi, tako da zneski realno rastejo. Enak predlog dviga, ki bi učinkoval s 1.1.2020, je sindikat podal tudi v letošnjem letu, pogajanja se še niso pričela.

Predlog pogajanj o spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe dejavnosti ter predlog dviga najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih smo v lanskem letu podali tudi v **papirni in papirno predelovalni dejavnosti.** Kot smo poročali v oktobrski številki, je bil v času pogajanj Sindikat papirne dejavnosti Slovenije prisiljen sprejeti odločitev o zaostrovanju sindikalnih zahtev in aktivnosti, zbirali smo podpise podpore zaposlenih za dvig plač in za morebitne sindikalne akcije. S podporo zaposlenih smo se z delodajalskimi organizacijami dogovorili za dvig najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih kolektivne pogodbe za 4 % s 1.1.2019. Dogovorili smo se tudi, da se bodo pogajanja o dvigih plač in o drugih predlogih sprememb kolektivne pogodbe v letu 2019 nadaljevala. Sindikat je svojo pobudo za pričetek pogajanj tako o tarifnem delu kot tudi o spremembah normativnega dela podal v mesecu maju 2019, odziv delodajalcev še čakamo. Tudi v papirni in papirno-predelovalni dejavnosti zasledujemo cilja vsakoletnega usklajevanja tarifne priloge in določitve formule dviga najnižjih osnovnih plač najmanj za inflacijo in del dviga produktivnosti, s čimer se zagotavlja realna rast najnižjih osnovnih plač.

Kljub temu, da so se pričela pogajanja za novo **Kolektivno pogodbo časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (KPČIZK), smo se že po izmenjavi pogajalskih besedil z delodajalci dogovorili, da bomo tudi v času pogajanj usklajevali izhodiščne plače po trenutno veljavni kolektivni pogodbi. Zadnji dvig je bil dogovorjen s 1.7.2018, Sindikat založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije pa je delodajalcem tudi v letu 2019 posredoval predlog dviga, ki bi veljal od 1.7.2019 (s čimer bi zagovorili vsakoleten dvig izhodiščnih plač), po enaki formuli kot sindikata grafične in papirne dejavnosti.

Konec preteklega leta smo uspešno zaključili tudi pogajanja o dvigu najnižjih osnovnih plač v gradbeni dejavnosti. Dogovorjen je bil dvig najnižjih osnovnih plač po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** za 4,5 %, dvig velja od 1.1.2019 dalje. Ponovno pa smo delodajalsko stran pozvali, da se opre-

Skupščina Sindikata cestnega gospodarstva Slovenije - SCGS, maj 2019 (Foto: arhiv SCGS)

deli do Aneksa h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti, s katerim bi v tej kolektivni pogodbi uredili vsebine, ki smo jih tradicionalno urejali v Kolektivni pogodbi cestnega gospodarstva.

Kljub temu, da smo na vložen trud in strokovno delo na pogajanjih na ravni panog v zasebnem sektorju lahko upravičeno ponosni, pa se v KSS PERGAM že dlje časa zavedamo, da so zneski v tarifnih prilogah kolektivnih pogodb dejavnosti vse bolj oddaljeni od dejanskih plač v podjetjih ter predvsem od vsakokratne minimalne plače. Dogajanja okrog le-te so tudi ključno zaznamovala nekatera izmed pogajanj ob zaključku preteklega leta. Skoraj istočasno s pogajanji v zasebnem sektorju je ena od parlamentarnih strank s podpisi koalicijskih poslancev v Državni zbor RS vložila **predlog novele Zakona o minimalni plači,** ki je po sprejemu prinesla poleg višjega zneska minimalne plače (886,63 bruto od 1.1.2019 dalje; 940,58 EUR bruto od 1.1.2020 dalje) še dve bistveni spremembi zakona: (1.) drugačno formulo usklajevanja zneska minimalne plače v bodoče (minimalna plača se določi kot seštevek zneska minimalnih življenjskih stroškov, povišanih najmanj za 20 %, a ne več kot za 40 %); ter predvsem (2.) izločitev vseh dodatkov ter delovne in poslovne uspešnosti iz zneska minimalne plače s 1.1.2020. Predlog zakona je bil sprejet, s tem pa je bil zaključen proces, ki so ga sindikalne centrale sprožile leta 2015, ko so z zbranimi podpisi volivk in volivcev v Državni zbor vložile novelo zakona, po kateri se že od 1.1.2016 v znesek minimalne plače več ne štejejo dodatek za nočno, nedeljsko in praznično delo.

Če je bila posledica takratnih sprememb Zakona o minimalni plači odpoved Socialnega sporazuma s strani delodajalskih organizacij, so tokrat delodajalska združenja blokirala vsebinsko obravnavo predloga zakona na Ekonomsko socialnem svetu ter napovedovala tudi možno odpoved kolektivnih pogodb. Da bi se temu uprli in z zahtevo po višjih plačah za vse, ne le za prejemnike minimalne plače, je KSS PERGAM skupaj z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) v mesecu decembru 2018 organizirala shod na ploščadi pred GZS in ZDS s sloganom »Višje plače za vse«, ki so se ga množično udeležili sindikati in člani sindikatov zasebnega sektorja s podporo sindikatov javnega sektorja.

Ker bo po novem zakonu s 1. 1. 2020 minimalna plača določena v višini 940,58 EUR bruto, v ta znesek pa ne bodo všteti več nobeni dodatki (izločitev preostalih dodatkov z dodatkom za delovno dobo) ali drugi deli plače (npr. delovna uspešnost – stimulacije), bo potrebno v zasebnem sektorju dogovoriti nove, realne vrednosti najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih. Ta znesek, ki bo vključeval zgolj še osnovno plačo delavca (in dodatek/razliko do minimalne plače), bo v 20 od 21 kolektivnih pogodb zasebnega sektorja, ki smo jih analizirali, posegel v V. ali višji tarifni razred, torej v nosilne poklice zasebnega sektorja.

Protestni shod »Višje plače za vse« na Dimičevi ulici, december 2018 (Foto: Ana Kovač, Siol.net)

KOLEKTIVNA POGODBA\TR 2020	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
KP PAPIR	477,38	541,78	606,33	670,77	783,95	1014,49	1198,94	1521,75	1752,32
KP GRAF	476,09	523,71	580,84	652,25	742,72	852,21	966,48	1.337,83	1.613,96
KP GRAD	480,13	532,9	590,64	654,39	773,48	866,11	1.003,24	1.027,30	1.377,35
KP ZALOŽNIŠKA	440,81	506,94	573,06	639,19	749,39	969,8	1146,13	1454,69	1675,1
KP ČASOPISNA	451,99	519,79	587,58	655,38	768,38	994,37	1175,17	1491,55	1717,55
KP KNJIGOTRŠKA	409,42	470,84	532,26	593,67	696,02	900,74	1064,52	1351,11	1555,82
KP TRGOVINA	568,69	590,51	625,6	667,79	744,36	896,47	1069,15		
KP GOSTINSTVO	480	525	655	730	790	900	960	1130	
KP KOVINSKA	535,92	584,64	647,28	737,76	803,88	941,34	1097,94	1252,8	1482,48
KP LESARSTVO	462,65	505,09	556,57	616,9	689,49	805,34	907,13		
KP TEKSTIL	433,26	462,84	504,6	553,32	614,22	725,58	817,8		
KP CESTNI PROMET	412,38	428,04	497,64	553,32	617,7	730,8	824,76		
KP OBRT IN PODJETNIŠTVO	595,14	618,71	650,63	665,56	705,71	809	946,7	1061,45	
KP CESTNEGA GOSPODARSTVA	405,41	441,97	489,47	540,65	606,11	723,43	824,18	977,6	1173,12
KP ELEKTROGOSPODARSTVA	600	720	792	930	1050	1372	1644	2670	2700
KP ELEKTROINDUSTRIJE	577,68	591,6	649,02	730,8	796,92	927,42	1078,8	1231,92	1449,42
KP KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVAR	541,14	598,56	659,46	755,16	823,02	960,48	1122,3	1284,12	1513,8
KP BANČNIŠTVO				675,07	769,6	961,99	1202,49	1442,98	1731,6
KP ZAVAROVALSTVO	362,53	416,91	471,29	507,54	587,3	725,06	888,2	1123,84	1268,86
KP ŽIVILSKA INDUSTRIJA	485,46	532,44	589,86	650,76	729,06	857,82	969,18	1143,18	
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI	503,4	548,44	606,97	710,56	773,6	1025,79	1268,97	1629,25	1944,47

Tabela: podatki o NOP po TR posamičnih kolektivnih pogodb, osenčeni del predstavlja delež NOP, nižjih od minimalne plače s 1.1.2020 (940,58 EUR). Podatki o vrednostih po KP so povzeti brez morebitnih dvigov, ki bodo dogovorjeni v letu 2019, številčenje tarifnih razredov v posamičnih KP nekoliko odstopa, zato je bilo za potrebe tega prispevka poenoteno.

Ker smo v KSS PERGAM že dlje časa prepričani, da tak dogovor ni možen na eni sami panogi, smo že v letu 2017 predstavili svoj **predlog Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo.** Več o njej tokrat v ločenem prispevku, tukaj zadošča le podatek, da smo jo uskladili z ZSSS in kasneje s preostalimi sindikalnimi centralami zasebnega sektorja ter jo posredovali delodajalskim organizacijam. Njen bistven del v luči tega prispevka je tarifna priloga, predlagamo, da se najnižja osnovna plača za I. tarifni razred določi v višini minimalne plače, najnižje osnovne plače višjih tarifnih razredov pa v ustrezno višjih zneskih. Brez realne najnižje cene dela za vse tarifne razrede, določene za celotno gospodarstvo, bo potrebno ob nespremenjenih razmerjih na panogah vse izzive, ki jih prinaša novi zakon o minimalni plači (povečana uravnilovka, poseganje v V. in višji TR) reševati na ravni podjetij, kar bo pomenilo izredno veliko sindikalnih aktivnosti podjetniških sindikatov ob koncu leta.

Ob podaji svojih letošnjih predlogov dvigov najnižjih osnovnih plač po panožnih kolektivnih pogodbah smo zato izrecno poudarili, da naši predlogi v ničemer ne posegajo ali ne zmanjšujejo predloga tarifnega dela osnutka Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, ki jo je KSS PERGAM skupaj s preostalimi sindikalnimi centralami zasebnega sektorja kot pogajalski predlog posredovala GZS, ZDS ter preostalim delodajalskim organizacijam zasebnega sektorja. Pričakujemo, da bodo pogajanja o predlogu SKPGD, ki skuša postaviti realno ceno dela v zasebnem sektorju, stekla v najkrajšem možnem času, v vmesnem času pa po naši oceni na ravni panog ne sme priti do zaostanka v pogajanjih, zato smo predlagali enak način usklajevanja kot v preteklih letih, pri tem pa izrazili pričakovanje, da bo v bodoče tarifni del panožnih kolektivnih pogodb sledil morebitnemu dogovoru glede SKPGD.

Poleg navedenega je potekalo tudi več pogajanj za kolektivne pogodbe na ravni delodajalca, kjer je zlasti strokovna služba KSS PERGAM zagotavljala ustrezno strokovno podporo za pogajanja in aktivno sodelovala v pogajanjih.

Med govorniki na protestnem shodu na ploščadi pred GZS je bila tudi ***Nives Hrovat,*** *predsednica Sindikata papirne dejavnosti Slovenije, december 2018 (Foto: arhiv Delavske enotnosti, ZSSS)*

NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV

V družbi EGP EMBALAŽNO GRAFIČNO PODJETJE d.d. so bile izvedene volitve predsednika sindikata in izvršilnega odbora. Funkcijo predsednika sindikata je po začasnem vodenju Petra Viranta prevzela **Violeta Antolin.**

Za predsednico sindikata v družbi DZS d.d. je bila po dolgoletnem vodenju Marjana Ratajca izvoljena **Snežana Tripunović,** izvoljen je bil tudi nov izvršilni odbor.

Za nov mandat je bila ponovno izvoljena tudi dosedanja predsednica sindikata v družbi KOLIČEVO KARTON d.o.o., **Valči Rožič.**

Vsem novim in dosedanjim predsednicam in predsednikom sindikatov in drugim sindikalnim zaupnikom se za dosedanje delo zahvaljujemo in jim želimo uspešno delo v novih mandatih!

Marjan Ratajec, *nekdanji dolgoletni predsednik Sindikata DZS (Foto: arhiv KSS Pergam)*

Levo novi predsednik sindikata v tiskarni Kočevski Tisk ***Dražan Saftić*** *in desno dosedanji predsednik podjetniškega sindikata* ***Marjan Brinc*** *(Foto: arhiv KSS Pergam)*

STROKOVNA EKSKURZIJA V NEMČIJO V OKVIRU ŠTUDIJSKEGA KROŽKA V PODJETJU DS SMITH

mag. Peter Virant,
strokovni sodelavec KSS Pergam

V okviru projekta »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog« smo v dneh od 22. do 24. oktobra 2018 izvedli **strokovno ekskurzijo v okviru študijskega krožka v podjetju DS SMITH – srečanje s predstavniki Evropskega sveta delavcev in obisk papirnice DS SMITH DEUTSCHLAND v Witzenhausen-u,** ki leži v zvezni deželi Hessen v Nemčiji.

Namen študijskega obiska, ki je bil del samoizobraževanja članov Izvršilnega odbora DS SMITH Slovenija, slovenskega predstavnika v Evropskem svetu DS SMITH in zaposlenih v KSS PERGAM, je bil v praksi spoznati način delovanja evropskih svetov delavcev in še posebej Evropskega sveta delavcev multinacionalke DS SMITH. V ta namen smo se udeleženci že predhodno v okviru Študijskega krožka seznanili z osnovami delovanja Evropskega sveta delavcev, nenazadnje pa smo v času delovanja Študijskega krožka v podjetju DS SMITH izvedli tudi volitve za predstavnika iz Slovenije, ki zastopa interese zaposlenih delavk in delavcev v Evropskem svetu delavcev DS SMITH. Omenjeni študijski obisk je bil zaključek procesa delovanja študijskega krožka kot ene izmed uspešnejših oblik izobraževanja v sindikatih.

Zgolj na kratko nekaj besed in osnov o delovanju evropskih svetov delavcev. Evropski svet delavcev je oblika delavske participacije, ki je namenjena učinkovitejšemu uresničevanju pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah in skupinah povezanih družb z določenim večjim številom zaposlenih, ki delujejo na območju Evropske unije, in sicer najmanj v dveh državah članicah.

Za družbo na območju Evropske unije se šteje tista družba, ki zaposluje najmanj 1.000 delavcev, od tega najmanj po 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah Evropske unije. Analogno velja to tudi za skupine povezanih družb na območju Evropske unije, le da morajo le-te vključevati vsaj dve družbi s sedežem v različnih državah članicah.

Podlaga za Evropski svet delavcev je direktiva Sveta EU iz leta 1994, v slovenski pravni red pa je bila prevzeta leta 2002 z Zakonom o evropskih svetih delavcev.

Utrinek s strokovnega srečanja s predstavniki Evropskega sveta delavcev v multinacionalki DS SMITH, oktober 2018, Witzenhausen (Foto: arhiv KSS Pergam)

Udeležence strokovne ekskurzije je predvsem zanimal neposreden vpliv delovanja Evropskega sveta delavcev na zaposlene in vloga predstavnika Evropskega sveta delavcev DS SMITH iz Slovenije v matičnem podjetju. Ekskurzija v Nemčijo pa je bila namenjena tudi spoznavanju prakse soupravljanja zaposlenih v Nemčiji na splošno, še posebej pa v podjetju DS SMITH DEUTSCHLAND.

Witzenhausen je manjši kraj v zvezni deželi Hessen v bližini Kassel-a. Kraj je zelo povezan s tradicijo izdelovanja papirja in tovarno, ki je bila v tem kraju največji zaposlovalec, pomembno vlogo za kraj pa ima še danes.

Naš glavni gostitelj je bil Joseph B. Reed, predsednik Evropskega sveta delavcev v DS SMITH, ki nam je predstavil delo Evropskega sveta delavcev v Evropski uniji, zakonodajo, prakso, dileme in nadaljnji razvoj pomembnega organa v evropskem socialnem dialogu. Njegova življenjska zgodba in karierna pot kot delavca ter predstavnika delavcev v papirni industriji v Nemčiji je zagotovo neprecenljiv vir njegovih izkušenj in znanj, ki nam jih je prenesel na res zanimiv in razumljiv način.

Med drugim je opisal vlogo evropskih svetov delavcev v sklopu socialnega dialoga v Evropski uniji, še posebej pa razvoj Evropskega sveta delavcev V DS SMITH od leta 2012. Poudaril je, da je njihov svet delavcev v razvoju in sklenjenih sporazumih presegel zakonske okvire in da je v strukturi podjetja postal pomemben partner. Poleg sklenjenih sporazumov je pomembno, da spreminja miselnost v tej smeri, da poudarja pomen in vlogo prav vsakega zaposlenega, ne glede na vrsto dela, ki ga opravlja v podjetju.

Potrebno je poudariti, da ima podjetje DS SMITH etični kodeks, ki zavezuje zaposlene, predvsem pa vodstva tako na centralni, kakor na nacionalnih ravneh k upoštevanju teh načel, ki so naravnana tudi k spoštovanju pravic zaposlenih.

Wolfgang Steidel, predstavnik v evropskem svetu delavcev iz Nemčije, je predstavil konkreten pomen delovanja Evropskega sveta delavcev v nemškem okolju, sodelovanja predstavnikov iz posamezne države, njegovo vlogo v matični državi in pomen sodelovanja s predsednikom s posebnim poudarkom na zdravju pri delu.

Joseph B. Reed, *predsednik Evropskega sveta delavcev DS Smith (Foto: arhiv KSS Pergam)*

Martin Ketterle je kot manager podjetja predstavil proizvodne procese, produkcijo, rezultate podjetja ter tudi načine sodelovanja uprave s predstavniki delavcev tako na lokalnem, državnem in evropskem nivoju. Omogočil nam je tudi ogled tovarne, ki temelji na avtomatiziranih procesih s poudarkom na varstvu okolja.

Lahko rečem, da so se naši gostitelji res izkazali z znanjem, predvsem pa z gostoljubnostjo, saj smo se pri njih počutili zares sprejeti. Strokovna ekskurzija je presegla naša pričakovanja, predvsem pa je pomembno, da so se ponovno stkale skoraj že pozabljene vezi mednarodne delavske solidarnosti.

Glede na stkane vezi pa je imela ekskurzija tudi neposredni vpliv na zaposlene, saj so udeleženci; torej člani Izvršilnega odbora sindikata DS SMITH SLOVENIJA in predstavnik Evropskega sveta delavcev iz Slovenije; dobili ustrezna znanja in orodja za neposreden dostop do Evropskega sveta delavcev, odprle so se tudi poti za urejanje zadev na področju zdravja in varstva pri delu, posredno pa tudi urejanju delovno-pravnih področij. Nenazadnje pa je celoten proces delovanja študijskega krožka posredno pripomogel k temu, da so vsi zaposleni v DS SMITH SLOVENIJA dobili možnost neposredne komunikacije in podajanja predlogov in pripomb ne samo Evropskemu svetu delavcev, temveč tudi vodstvu multinacionalke DS SMITH.

Udeleženci strokovne ekskurzije in člani študijskega krožka v podjetju DS SMITH (Foto: arhiv KSS Pergam)

Projekt »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog« sofinancirata Republika Slovenija MDDSZ ter Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

SINDIKATI V ZDRAVSTVU SLOVENIJE – PERGAM SE PREDSTAVIJO

Vladimir Lazić, Predsednik Sindikatov v zdravstvu Slovenije – Pergam (SZS Pergam)

V nadaljevanju se bomo Sindikati v zdravstvu Slovenije – Pergam poskusili zelo na kratko predstaviti in ponuditi vpogled v nastanek in delo enega bolj uspešnih sindikatov s področja zdravstva. Smo sindikat, ki je nastal konec leta 2001 kot želja po združitvi vseh zaposlenih v dejavnosti zdravstva v en močen sindikat za vse profile zaposlenih. Zato smo skupaj s Sindikatom laboratorijske medicine Slovenije (SILMES) konec navedenega leta 2001 ustanovili Sindikat dejavnosti - Sindikati v zdravstvu Slovenije (SZS Pergam), ki se je oblikoval znotraj KSS Pergam in na ta način tudi vzpostavil močno vez s sindikalno centralo – Konfederacijo sindikatov Slovenije Pergam.

V prvi polovici leta 2002 smo s strani Ministrstva za delo prejeli odločbo o reprezentativnosti za dejavnost zdravstva in na ta način tudi formalno postali branik zaposlenih v dejavnosti zdravstva in enakovreden partner tako sindikalnim kolegom, kot Vladi RS. Pristopili smo k podpisu Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, ter naknadno tudi h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi, ter v letu 2017 tudi h Kolektivni pogodbi za zdravnike in zobozdravnike.

SZS Pergam tako združuje prav vse profile zaposlenih v dejavnosti zdravstva, katerih del SZS Pergam so naslednji poklicni in zavodski sindikati v Republiki Sloveniji:

- SIFARM (Sindikat farmacevtov Slovenije)
- SILMES (Sindikat laboratorijske medicine Slovenije)
- SSS (Sindikat sevalcev Slovenije)
- FLORENCE (Sindikat medicinskih sester Florence)
- Sindikat Kliničnega Centra

Tako smo z združevanjem in skupnim delom prišli do zavidljive številke preko 5.000 članov združenih v SZS Pergam, kar nas postavlja ob bok največjim sindikatom v dejavnosti zdravstva in nudi dodatno varstvo, saj lahko trdimo, da je tudi v številu članov moč sindikata. Do danes smo uspešno sodelovali tako na vladnih pogajanjih za odpravo anomalij v javnem sektorju, sodelovali pri odpravi varčevalnih ukrepov, vodili uspešno stavko medicinskih sester v enotah IT 3 v letu 2008, ter nadalje stavke zaposlenih v letih 2010, 2012, 2013 in 2018, ter v letih 2009 in 2010 uspešno sodelovali na protestnih konferencah. V tem času smo članom preko KSS Pergam zagotavljali brezplačno pravno pomoč ter prvič v letu 2016 tudi organizirali izobraževanje sindikalnih zaupnikov v Laškem, katerega se je udeležilo več kot 100 sindikalnih zaupnikov in poverjenikov.

Glede na trenutno stanje v dejavnosti zdravstva verjamemo, da bomo tudi v prihodnje morali skrbeti za zaščito pravic naših članov ter hkrati imeti v mislih, da je sindikalna borba nekaj, kar zahteva veliko časa, energije in predvsem sodelovanja. Zato želimo zgolj zaključiti z mislijo, ki je verjetno znana prav vsem: **»Vsi za enega, eden za vse!«.**

Z leve: ***Robert Kokovnik,*** *predsednik sindikata SSS;* ***Mojca Završnik,*** *predsednica sindikata SILMES; predsednik KSS PERGAM* ***Jakob Počivavšek;*** ***Vladimir Lazić,*** *predsednik SZS in Sindikata KC;* ***Damir Domjan,*** *predsednik sindikata SIFARM;* ***Miha Benet,*** *predsednik sindikata FLORENCE, z novinarske konference januarja 2018 (Foto: arhiv KSS Pergam)*

KAKO POROČATI AKONTIRANJE PRI IZPLAČILU DOHODKA IZ DELOVNEGA RAZMERJA?

Aleksandra Moravčevič, dipl.ekon.
poslovna sekretarka KSS Pergam

Plača in tudi drugi dohodki iz delovnega razmerja so obdavčljivi po Zakonu o dohodnini (v nadaljevanju: ZDoh-2), razen tistih, za katere je to izrecno določeno. Od dohodkov je treba najprej odvesti pripadajoče **prispevke za socialno varnost,** nato pa odvesti še akontacijo dohodnine. Višina slednje je odvisna od tega, ali gre za glavnega delodajalca (takrat se akontacija dohodnine obračuna po lestvici), ali pa izplačevalca, ki ni glavni delodajalec (takrat se akontacija obračuna po enotni 25 % stopnji).

PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

Zavezanca za plačilo prispevkov za socialno varnost sta delodajalec in delavec (kot zavarovanec). Za slednjega obračuna in plača prispevke delodajalec.

Stopnje prispevkov za socialno varnost po Zakonu o prispevkih za socialno varnost so:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: delodajalec v višini 8,85 %, delavec v višini 15,5 %
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje: delodajalec 6,56 %, delavec 6,36 %
- prispevek za starševsko varstvo: delodajalec 0,10 %, delavec 0,10 %
- prispevek za zaposlovanje: delodajalec 0,06 %, delavec 0,14 %

Delodajalci poleg zgornjih prispevkov obračunajo in plačajo prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po stopnji 0,53 %. Skupaj prispevki delodajalca tako znašajo **16,10 %,** delavca pa **22,10 %.**

DOHODNINA

Splošna davčna osnova za dohodnino od dohodka iz delovnega razmerja je bruto dohodek, zmanjšan za 22,10 % ter za olajšave: splošno olajšavo (znaša od 3.302,70 do 6.519,82 EUR), osebno olajšavo za invalide s 100 % telesno okvaro (17.658,84 EUR), posebno olajšavo za vzdrževane družinske člane (za prvega otroka: 2.436,92 EUR, drugega otroka: 2.649,24 EUR...) in olajšavo za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (do 2.819,09 EUR).

Od tako dobljenih neto davčnih osnov so stopnje dohodnine za leto 2019 naslednje:

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR	
Nad	**Do**		
	8.021,34		16 %
8.021,34	20.400,00	1.283,41	+ 27 % nad 8.021,34
20.400,00	48.000,00	4.625,65	+ 34 % nad 20.400,00
48.000,00	70.907,20	14.009,65	+ 39 % nad 48.000,00
70.907,20		22.943,46	+ 50 % nad 70.907,20

Iz zgornje tabele je razvidno, da imamo v Sloveniji 5 davčnih stopenj, najnižja je 16 %, najvišja pa 50 %.

Mesečne stopnje dohodnine pa so naslednje:

Če znaša neto mesečna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR	
Nad	Do		
	668,44		16 %
668,44	1.700,00	106,95	+ 27 % nad 668,44
1.700,00	4.000,00	385,47	+ 34 % nad 1.700,00
4.000,00	5.908,93	1.167,47	+ 39 % nad 4.000,00
5.908,93		1.911,95	+ 50 % nad 5.908,93

Primer: V podjetju X so se odločili, da imajo vsi zaposleni bruto plačo 1.000,00 EUR. Stopnje prispevkov in davkov so naslednje:

DELODAJALEC:
- Prispevki na bruto plačo (t.i. ''bruto bruto'' oziroma ''drugi bruto'') znašajo:
- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 8,85%: 88,50 EUR,
- prispevek za zdravstveno zavarovanje 6,56%: 65,60 EUR,
- prispevek za zaposlovanje 0,06%: 0,60 EUR,
- prispevek za poškodbe pri delu 0,53%: 5,30 EUR,
- prispevek za starševsko varstvo 0,10%: 1,00 EUR.

Skupaj prispevki na bruto plačo znašajo 16,10%, to je **161,00 EUR.**

DELAVEC:
Prispevki iz bruto plače (t.i. ''prvi bruto'') znašajo:
- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 15,50%: 155,00 EUR,
- prispevek za zdravstveno zavarovanje 6,36%: 63,60 EUR,
- prispevek za zaposlovanje 0,14%: 1,40 EUR,
- prispevek za starševsko varstvo 0,10%: 1,00 EUR.

Skupaj prispevki iz bruto plače znašajo 22,10%, to je **221,00 EUR.**

Davčna osnova torej znaša: 1.000,00 – 221,00 = 779,00 EUR. Od te osnove se odštejejo olajšave, ki jih ima vsak posamezni delavec. Če vzamemo za primer delavca, ki je upravičen le do splošne olajšave, bi ta znašala 439,39 EUR. Neto davčna osnova bi bila torej: 779,00 – 439,39 EUR = 339,61 EUR. Ta znesek spada v 1. dohodninski razred, za katerega velja obdavčitev v višini 16%, tako da bi akontacija dohodnine znašala **54,34 EUR.**

Delavec bi na koncu prejel **724,66 EUR neto plače** (= 1.000,00 – 221,00 – 54,34 EUR).

Če znaša bruto plača 1.000,00 EUR, znaša ''drugi bruto'' 1.161,00 EUR, neto plača pa 724,66 EUR. Da delavec prejme na svoj račun znesek 724,66 EUR, mora delodajalec izplačati 1.161,00 EUR.

Delodajalec mora na dan izplačila poslati obrazec REK-1 na Finančno upravo RS, dajatev pa nakazati v roku 5 dni od izplačila dohodka.

Razširjeno predsedstvo Visokošolskega sindikata Slovenije - VSS, maj 2019 (Foto: arhiv VSS)

NOVEJŠA SODNA PRAKSA

Ida Mišič Pavšek, univ.dipl.prav.
pravna svetovalka KSS Pergam

V nadaljevanju je predstavljeno nekaj odločitev Vrhovnega sodišča, ki so bile sprejete v zadnji polovici prejšnjega leta ter v prvi polovici letošnjega leta. Prvi dve se nanašata na izravnavo ur oz. viške ur po koncu referenčnega obdobja pri neenakomerni ter začasni prerazporeditvi delovnega časa (v nadaljevanju: neenakomerna razporeditev delovnega časa). Tretja odločitev Vrhovnega sodišča pa se nanaša na nezakonitost izredne odpovedi zastopniku sindikata, ki je bil na to funkcijo imenovan v nasprotju s statutom sindikata.

Sodba VIII Ips 149/2018 z dne 4. 12. 2018

V tem primeru se je Vrhovno sodišče ukvarjalo z vprašanjem izravnave ur po koncu (6-mesečnega) referenčnega obdobja pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa.

Sodišči prve in druge stopnje sta razsodili, da delodajalec v referenčnem obdobju ni pravilno ravnal, ko delavcem, ki viškov ur niso uspeli izravnati oz. kompenzirati znotraj referenčnega obdobja, ni izplačal dodatka za nadurno delo v višini 30 % za ure, ki so jih delavci kompenzirali v naslednjem referenčnem obdobju, oziroma jim ni izplačal plačila v višini 130 % za ure, ki jih delavci tudi v naslednjem referenčnem obdobju niso uspeli kompenzirati.

Delodajalec se je obrnil še na Vrhovno sodišče. Ni se strinjal s tem, da se viški ur, ki znotraj referenčnega obdobja niso kompenzirani, pretvorijo v nadure.

Vrhovno sodišče se z delodajalcem ni strinjalo. Pojasnilo je, da v konkretnem primeru do popolne izravnave viška ur znotraj referenčnega obdobja ni prišlo, zato sta sodišči nižjih stopenj te ure pravilno šteli za nadure, ki so se potem v naslednjem referenčnem obdobju delno kompenzirale. To pomeni, da bi moral delodajalec za kompenzirane ure delavcu vseeno izplačati še 30 % dodatek (saj je delavec kompenziral ure v razmerju 1:1), za nekompenzirane ure pa bi mu moral izplačati 130 % plačilo, saj jih je treba šteti za nadure.

Sklep VIII Ips 159/2018 z dne 20. 11. 2018

V tej zadevi je Vrhovno sodišče odločalo o izravnavi ur znotraj referenčnega obdobja.

Sodišči prve in druge stopnje sta delodajalcu naložili, da mora delavcu za višek ur, opravljen znotraj referenčnega obdobja, izplačati plačilo kot za nadure v višini 130 %.

Delodajalec se s tem ni strinjal in se je obrnil na Vrhovno sodišče. Trdil je, da bi bil delavec do plačila v višini 130 % upravičen šele v primeru, če bi bil višek ur kompenziran v naslednjem 6-mesečnem referenčnem obdobju.

Vrhovno sodišče se je z delodajalcem strinjalo, zato je sodbi sodišč prve in druge stopnje razveljavilo in zadevo vrnilo v novo sojenje. V obrazložitvi je navedlo, da sta sodišči prve in druge stopnje sicer izhajali iz pravilnih izhodišč, da je mogoče razporejati neenakomerno razporejen delovni čas le znotraj referenčnega obdobja, ob koncu pa mora priti do izravnave oziroma do povprečja 40 ur tedensko. Če izravnave ni in ima delavec ob koncu referenčnega obdobja več ur od tega povprečja, je opravil nadurno delo.

Zmotno pa je njuno stališče, da pri ugotavljanju števila ur ni relevantno, ali je ura, ki jo je delavec koristil v obliki proste ure, nastala v tekočem ali predhodnem referenčnem obdobju. S tem se zmotno enači t.i. sprotne in pretekle viške ur. Viški ur, ki so v preteklem referenčnem obdobju presegli polni delovni čas (pretekli viški) in so bili preneseni v naslednje referenčno obdobje z namenom kompenzacije, predstavljajo nadure.

Vrhovno sodišče je še pojasnilo, da se mora praviloma vsako referenčno obdobje šteti od nič. Če v prejšnjem referenčnem ob-

dobju nastane manko ur, ker delodajalec ni poskrbel za to, da bi bil polni delovni čas dosežen, se ta ne prenese v naslednje referenčno obdobje, saj to dejstvo ne more iti v škodo delavca. Novo referenčno obdobje se v tem primeru šteje od nič.

Nekoliko drugače pa je v primeru viška ur ob koncu referenčnega obdobja. Ta se pretvori v nadure in jih mora delodajalec kot takšne tudi izplačati (130 %), ali pa jih delavec koristi v razmerju 1:1, pri čemer pa mu je delodajalec dolžan izplačati 30 % dodatek. V primeru prenosa viška ur iz prejšnjega referenčnega obdobja v novo obdobje se novo referenčno obdobje tako ne začne z nič, pač pa s plus urami.

Sodba VIII Ips 330/2017 z dne 6. 11. 2018

V tem primeru je Vrhovno sodišče presojalo zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavniku sindikata, in sicer z očitkom, da je naklepno in huje kršil delovne obveznosti, ker na funkcijo sekretarja sindikata ni prišel po pravilnem postopku.

Zoper izredno odpoved je delavec vložil tožbo. Sodišče prve stopnje je tožbo zavrnilo z obrazložitvijo, da delavec ni bil izvoljen za sekretarja sindikata skladno z določbami statuta sindikata in da je s tem, ko se je delodajalcu predstavljal, da naj bi bil imenovan za glavnega sekretarja, naklepoma huje kršil delovne obveznosti, kršitve pa naj bi imele tudi znake več kaznivih dejanj.

Delavec se je pritožil na drugo stopnjo in bil tam uspešen. Višje sodišče je pojasnilo, da če je predsedstvo sindikata ravnalo v nasprotju s statutom, posledic takšnega ravnanja ne more nositi delavec, zato delavec s tem, ko je kot sekretar vodil in predstavljal sindikat v razmerju do delodajalca, ni kršil delovnih obveznosti. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je bila posledično nezakonita.

Nato se je delodajalec obrnil na Vrhovno sodišče. Vztrajal je, da so v primerih, ko sindikat ali njegovi posamezniki oz. organi delujejo v nasprotju s pravili, odločitve sindikata lahko podvržene sodni presoji kljub ustavno zajamčeni svobodi delovanja sindikatov. Delavec naj bi v konkretnem primeru vedel, da je imenovan v nasprotju s statutom in da njegova funkcija ''glavnega sekretarja'' v statutu sindikata sploh ni predvidena.

Vrhovno sodišče se z delodajalcem ni strinjalo. Pojasnilo je, da so odločitve sindikata sicer lahko podvržene sodni presoji, če so očitno nezakonite in arbitrarne ter imajo kot take za cilj zlorabo funkcije, ki jo sicer ima sindikat. Vendar v obravnavanem primeru kaj takega ni bilo ugotovljeno. Kot izhaja iz dejanskih ugotovitev, je bil delavec s sklepom predsedstva sindikata imenovan za glavnega sekretarja in zastopnika sindikata in je to funkcijo opravljal v skladu z danim pooblastilom. Vsi, delodajalec in delavci, so ga šteli za glavnega sekretarja in s tem zastopnika sindikata. V sodnem postopku ni bilo ugotovljeno, da je organ sindikata delavca imenoval za glavnega sekretarja z namenom zlorabe sindikalne funkcije, in tudi ne, da bi delavec svojo funkcijo kakorkoli zlorabljal ali deloval v nasprotju s poslanstvom sindikata. Zgolj zato, ker je bilo kasneje ugotovljeno, da je prišlo v postopku imenovanja delavca na funkcijo glavnega sekretarja do postopkovne napake (ker je predsedstvo delavca samo imenovalo na funkcijo, ne da bi pred tem izvedlo dva sklica skupščine), delavcu ni mogoče očitati, da je naklepno in huje kršil delovne obveznosti. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu je bila zato na višjem sodišču povsem pravilno ugotovljena za nezakonito.

VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO

Ida Mišič Pavšek, univ.dipl.prav.
pravna svetovalka KSS Pergam

Aleš Bortek, univ.dipl.prav.
pravni svetovalec KSS Pergam

1. Delavko zanima, od kdaj ji pripada dodatni letni dopust za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Ji ta dopust pripada že v letu, ko bo otrok rojen, čeprav bo morda rojen šele v mesecu decembru?

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1) v 159. členu določa, da ima delavec pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Ker je delodajalec delavce dolžan najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, se v praksi postavlja vprašanje, od kdaj delavcu pripada dodatni dan letnega dopusta: ali že v letu, ko se bo otrok rodil, čeprav bo rojen šele po tem, ko delavec že prejme odmero letnega dopusta, ali šele v naslednjem letu? V konkretnem primeru je noseča delavka prejela odmero letnega dopusta, v kateri pa ni upoštevan dodatni dan letnega dopusta za otroka, ki bo predvidoma rojen v mesecu decembru.

Sodne praske na to temo sicer ni, strinjamo pa se s stališčem pravne teorije, da se upoštevajo vse tiste okoliščine, ki nastopijo do konca tekočega koledarskega leta, za katero se odmerja letni dopust.[1] To pomeni, da mora delodajalec določeno okoliščino upoštevati tudi, če na začetku leta ali v času odmere še ni nastopila; pomembno je le, da bo nastopila do konca tekočega koledarskega leta.

V konkretnem primeru bi to torej pomenilo, da mora biti delavki priznan dodatni dan letnega dopusta za otroka, ki bo rojen v tistem letu, pod pogojem, da bo do tega tudi dejansko prišlo. Do dodatnega dneva dopusta je pod enakimi pogoji upravičen tudi delavec, ki je oče otroka.

Načelo upoštevanja okoliščin, ki nastopijo do konca tekočega koledarskega leta, velja še vse druge primerljive okoliščine: npr. pridobitev statusa starejšega delavca oz. dopolnitev 55 let starosti, pridobitev statusa invalida...

2. Delavka je po končanem starševskem dopustu uveljavila pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi predpisov o starševskem varstvu. Delodajalec od nje zahteva, da opravlja tudi nadure. Ali je delavka v takšnem primeru dolžna opravljati nadure? Ali ji delodajalec lahko odredi delo v neenakomerno razporejenem delovnem času?

Delavka spada med t.i. varovane kategorije, zato skladno s 146. členom ZDR-1 ne sme opravljati nadurnega dela, in to tudi, če bi z njim izrecno in soglašala. Enako velja glede neenakomerno razporejenega delovnega časa (148. člen ZDR-1) - delavka torej ne sme imeti nikakršnega viška ur. Če njen krajši delovni čas npr. znaša 30 ur tedensko, lahko vsak teden opravi največ 30 ur.

Pravico do dela s krajšim delovnim časom lahko skladno s predpisi uveljavi eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do 3. leta starosti. Če neguje in varuje najmanj dva otroka, ima to pravico vse do končanega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka. Starš lahko pravico uveljavi tudi za krajše obdobje. V konkretnem primeru bi lahko npr. delavka uveljavila pravico do otrokove-

[1] Bečan I., et al.: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV založba, Ljubljana 2016, str. 911, 912.

ga 2. leta starosti, zatem pa bi pričela delati s polnim delovnim časom. Vendar to ne bi pomenilo, da bi takrat prenehale veljati omejitve glede opravljanja nadurnega dela in dela v neenakomerno razporejenem delovnem času. Delavka je z vidika delovnega časa namreč do otrokovega 3. leta starosti še vedno varovana kategorija, le da je varstvo nekoliko šibkejše, kot bi bilo v primeru, če bi uveljavila pravico in delala krajši delovni čas. Skladno s 185. členom ZDR-1 se lahko delavcu, ki neguje otroka do 3. leta, naloži nadurno delo le z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Enako velja glede neenakomerno razporejenega delovnega časa. V primeru, da bi bila delavka samohranilka, pa bi to varstvo veljalo do otrokovega 7. leta starosti.

3. Delavec se je v podjetju zaposlil za določen čas iz razloga nadomeščanja drugega delavca, ki je bil v dolgotrajnem bolniškem staležu. Zanima ga, kolikšna odpravnina mu pripada ob prenehanju zaposlitve (ko se bo odsotni delavec vrnil na delo) in ali mu lahko zaposlitev preneha, čeprav bo takrat morda on nastopil bolniški stalež.

Odpravnino za delavca, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, je uvedel ZDR-1, ki se je uveljavil leta 2013. Vendar pa pravica do odpravnine ne pripada v vseh primerih. Tako npr. zakon določa, da odpravnina ne pripada v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ter v primeru, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

V konkretnem primeru torej delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne bo upravičen do odpravnine.

V 116. členu ZDR-1, ki spada v poglavje posebnega pravnega varstva pred odpovedjo, je določeno, da delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom 6 mesecev po izteku odpovednega roka. Gre za varstvo delavcev, ki so v bolniškem staležu. To varstvo sicer ne preprečuje, da bi jim delodajalec podal odpoved pogodbe o zaposlitvi, preprečuje pa potek odpovednega roka in s tem izgubo zaposlitve v času, ko so v bolniškem staležu (a največ 6 mesecev po izteku odpovednega roka).

V konkretnem primeru delavcu delovno razmerje ne bo prenehalo zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč zaradi prenehanja razloga, zaradi katerega je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena – to je nadomeščanja odsotnega delavca. Posebno varstvo tu ne velja. Delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, lahko preneha ne glede na to, ali je delavec v bolniškem staležu, in tudi ne glede na morebitne druge okoliščine, ki bi sicer preprečevale odpoved pogodbe o zaposlitvi (npr. da je delavec invalid, da koristi starševski dopust, da je t.i. delavec pred upokojitvijo...).

MLADINA, 16.11.2018

PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU

Nina Mežan, univ. dipl. org.
svetovalka za medn. dejavnost / vodja projektov KSS Pergam

Delodajalci v zasebnem sektorju, ki nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb dejavnosti ali družb, so od 30. julija 2016 neposredno zavezani določbam **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 52/2016, 15/2017, 22/2019).

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA PAPIRNO IN PAPIRNO-PREDELOVALNO DEJAVNOST – MAJ 2019

Decembra 2018 je bil podpisan **Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost** (Uradni list RS, št. 2/2019). Z novim aneksom h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost je bil dogovorjen **dvig najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih za 4 %.**

Novi zneski veljajo od 1. 1. 2019 dalje in po novem znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	477,38
II.	manj zahtevna dela	541,78
III.	srednje zahtevna dela	606,33
IV.	zahtevna dela	670,77
V.	bolj zahtevna dela	783,95
VI./1	zelo zahtevna dela	1.014,49
VI./2	visoko zahtevna dela	1.198,94
VII.	najbolj zahtevna dela	1.521,75
VIII.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.752,32

Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/2013, 35/2014, 52/2016, 4/2018, 2/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRAFIČNO DEJAVNOST – MAJ 2019

Dne 21. 12. 2018 je bil podpisan **Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** (Uradni list RS, št. 84/2018). Z novim aneksom h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti je bil dogovorjen **dvig najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih za 2,1 %.**

Novi zneski veljajo od 1. 1. 2019 dalje in po novem znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	476,09
II.	manj zahtevna dela	523,71
III.	srednje zahtevna dela	580,84
IV	zahtevna dela	652,25
V.	bolj zahtevna dela	742,72
VI.	zelo zahtevna dela	852,21
VII.	visoko zahtevna dela	966,48
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.337,83
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.613,96

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/2017, 84/2018)

IZHODIŠČNE PLAČE V ČASOPISNO-INFORMATIVNI, ZALOŽNIŠKI IN KNJIGOTRŠKI DEJAVNOSTI – MAJ 2019

Dne 24. 8. 2018 je bil objavljen **Aneks št. 13 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (Uradni list RS, št. 57/2018). Z novim aneksom h kolektivni pogodbi sta pogajalski stranki Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti dogovorili **dvig izhodiščnih plač za 1 % za založniško in knjigotrško dejavnost,** medtem ko za časopisno-informativno in revijalno dejavnost ostajajo izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih nespremenjene.

Novi zneski izhodiščnih plač veljajo za delo opravljeno od 1. 7. 2018 dalje in znašajo:

			Izhodiščna plača (v €)		
	Tarifni razred	RR	Čistopisno informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I.	enostavna dela	1,00	451,99	440,81	409,42
II.	manj zahtevna dela	1,15	519,79	506,94	470,84
III.	srednje zahtevna dela	1,30	587,58	573,06	532,26
IV	zahtevna dela	1,45	655,38	639,19	593,67
V.	bolj zahtevna dela	1,70	768,38	749,39	696,02
VI.	zelo zahtevna dela	2,20	994,37	969,80	900,74
VII.	visoko zahtevna dela	2,60	1.175,17	1.146,13	1.064,52
VIII.	najbolj zahtevna dela	3,30	1.491,55	1.454,69	1.351,11
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.717,55	1.675,10	1.555,82

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000, 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 63/2013, 83/2016, 57/2018)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA CESTNO GOSPODARSTVO – MAJ 2019

Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva (KPD-CG) je bila s strani Združenja delodajalcev Slovenije – Sekcije za gradbeništvo julija 2016 odpovedana (Uradni list RS, št. 50/2016 - odpoved). Za nekatera podjetja, ki so še vedno podpisniki pogodbe, se določbe Kolektivne pogodbe dejavnosti Cestnega gospodarstva še naprej uporabljajo.

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	405,41
II.	manj zahtevna dela	441,97
III.	srednje zahtevna dela	489,47
IV.	zahtevna dela	540,65
V.	bolj zahtevna dela	606,11
VI.	zelo zahtevna dela	723,43
VII./1	visoko zahtevna dela	821,18
VII./2	visoko zahtevna dela	899,40
VIII.	najbolj zahtevna dela	977,60
IX.	izjemno zahtevna dela	1.173,12

Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko glede na doseženo produktivnost v posameznih družbah dogovorita za višje zneske najnižjih osnovnih plač.

Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva – KPD-CG (Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 89/2005, 87/2005, 97/2005, 43/2006, 111/2006, 19/2007, 91/2006, 91/2006, 7/2008, 22/2008, 103/2008, 98/2015, 50/2016)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRADBENE DEJAVNOSTI – MAJ 2019

Decembra 2018 so bile sklenjene **Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 5/2019), katerih podpisnik je tudi Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije – SCGS. S spremembami in dopolnitvami Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti je bil dogovorjen **dvig najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih za 4,5 %.**

Novi zneski za posamezni tarifni razred veljajo od 1. 1. 2019 dalje in po novem znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	480,13
II.	manj zahtevna dela	532,90
III.	srednje zahtevna dela	590,64
IV.	zahtevna dela	654,39
IV./2	zahtevna dela	694,09
V.	bolj zahtevna dela	773,48
V./2	bolj zahtevna dela	821,60
VI.	zelo zahtevna dela	866,11
VI./2	zelo zahtevna dela	1.003,24
VII.	visoko zahtevna dela	1.027,30
VII./2	visoko zahtevna dela	1.154,81
VII./3	visoko zahtevna dela	1.243,82
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.377,35

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/2015, 15/2017, 80/2017, 30/2018, 5/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST TRGOVINE – MAJ 2019

V mesecu juliju 2018 je bila sklenjena **nova Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije** (Uradni list RS, št. 52/2018). Nova kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas od 15. 8. 2018 do 31. 12. 2022, normativni del pa se uporablja do 31. 12. 2023 oziroma najdlje eno leto po prenehanju veljavnosti.
Oktobra 2018 je bil v Uradnem listu objavljen tudi **Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije** (Uradni list RS, št. 67/2018).

Po novi kolektivni pogodbi se najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede postopoma zvišujejo in znašajo:

		Najnižja osnovna plača (v €) za	
	Tarifni razred	delo opravljeno od vključno 1.1.2019 do vključno 30.6.2019	delo opravljeno od vključno 1.7.2019 dalje
I.	enostavna dela	558,06	568,69
II.	manj zahtevna dela	579,47	590,51
III.	srednje zahtevna dela	613,90	625,60
IV	zahtevna dela	655,31	667,79
V.	bolj zahtevna dela	730,44	744,36
VI.	zelo zahtevna dela	896,47	896,47
VII.	visoko zahtevna dela	1.069,15	1.069,15
VIII.	najbolj zahtevna dela	/	/

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/2018, 67/2018)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA – MAJ 2019

8. avgusta 2018 je bila podpisana **nova Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 56/2018). Kolektivna pogodba je bila objavljena v Uradnem listu z dne 17. avgusta 2018 in se je pričela uporabljati prvi dan v naslednjem mesecu po njeni objavi, torej 1. septembra 2018.
Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, do 31. 12. 2022; po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe pa se bo njen normativni del uporabljal do sklenitve nove kolektivne pogodbe oziroma še 4 mesece po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe.

Dne 1. 3. 2019 je bil v Uradnem listu objavljen **Sklep o razširjeni veljavnosti Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 13/2019).

Marca 2019 je bil tudi sklenjen **Aneks h Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 16/2019). S sklenjenim aneksom h Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije je bil dogovorjen **dvig najnižjih osnovnih plač v panogi gostinstva in turizma po posameznih tarifnih razredih.**

Novi zneski najnižjih osnovnih plač veljajo od 1. 3. 2019 dalje in po novem znašajo:

		Najnižja osnovna plača (v €)	
	Tarifni razred	**od 1. 3. 2019 dalje**	**od 1. 8. 2019 dalje**
I.	enostavna dela	480,00	480,00
II.	manj zahtevna dela	535,50	546,21
III.	srednje zahtevna dela	668,10	681,46
IV	zahtevna dela	744,60	759,49
V.	bolj zahtevna dela	805,80	821,92
VI.	zelo zahtevna dela	918,00	936,36
VII.	visoko zahtevna dela	979,20	998,78
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.152,60	1.175,65

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 56/2018, 13/2019, 16/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA KOVINSKO INDUSTRIJO – MAJ 2019

Decembra 2018 je bil sklenjen **Dodatek št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije** (Uradni list RS, št. 82/2018) in se uporablja od 1. 1. 2019 dalje. Dodatek h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije določa, **da se najnižje osnovne plače** določene s Tarifno prilogo Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije **povečajo.**

12. 4. 2019 je bil v Uradnem listu objavljen **Pristop k Dodatku št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije** (Uradni list RS, št. 24/2019), s katerim je Združenje delodajalcev Slovenije naknadno pristopilo k Dodatku št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije.

Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od 1. 1. 2019 dalje po novem znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur (v €)	Najnižja osnovna plača na uro (v €)
I.	enostavna dela	535,92	3,08
II.	manj zahtevna dela	584,64	3,36
III.	srednje zahtevna dela	647,28	3,72
IV.	zahtevna dela	737,76	4,24
V.	bolj zahtevna dela	803,88	4,62
VI.	zelo zahtevna dela	941,34	5,41
VII.	visoko zahtevna dela	1.097,94	6,31
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.252,80	7,20
IX.	izjemno pomembna dela	1.482,48	8,52

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 6/2015, 80/2015, 6/2017, 66/2017, 82/2018, 24/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA LESARSTVO – MAJ 2019

Julija 2018 je bil sklenjen **Aneks št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo** (Uradni list RS, št. 51/2018) in se uporablja od 1. avgusta 2018 dalje. Nov aneks določa, **da se najnižje osnovne plače** določene s Tarifno prilogo Kolektivne pogodbe za lesarstvo **povečajo za 2,7 %.**

Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od 1. 7. 2018 dalje znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	462,65
II.	manj zahtevna dela	505,09
III.	srednje zahtevna dela	556,57
IV.	zahtevna dela	616,90
V.	bolj zahtevna dela	689,49
VI.	zelo zahtevna dela	805,34
VII.	visoko zahtevna dela	907,13
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 58/2017, 51/2018)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA TEKSTILNO DEJAVNOST – MAJ 2019

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	433,26
II.	manj zahtevna dela	462,84
III.	srednje zahtevna dela	504,60
IV.	zahtevna dela	553,32
V.	bolj zahtevna dela	614,22
VI.	zelo zahtevna dela	725,58
VII.	visoko zahtevna dela	817,80
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 18/2014, 24/2014, 25/2014, 45/2017)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET – MAJ 2019

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 14/2012, 52/2012, 7/2014, 3/2015, 4/2016, 5/2017) je prenehala veljati in se prenehala uporabljati 31. 12. 2017.
Ker sta pogodbeni stranki imeli interes ohraniti pravno ureditev iz kolektivne pogodbe, sta s Kolektivno pogodbo za cestni potniški promet Slovenije za leto 2018 podaljšali uporabo do 31. 12. 2018. **Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije za leto 2018** (Uradni list RS, št. 75/2017) je prenehala veljati 31. 12. 2018.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO – MAJ 2019

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	605,26
II.	manj zahtevna dela	629,23
III.	srednje zahtevna dela	661,69
IV.	zahtevna dela	676,87
V.	bolj zahtevna dela	717,71
VI.	zelo zahtevna dela	822,75
VII.	visoko zahtevna dela	962,79
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.079,49

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 92/2013, 16/2014, 59/2014, 28/2015, 82/2016, 76/2017)

KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA (KPDG) – MAJ 2019

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	574,79
II.	manj zahtevna dela	655,27
III.	srednje zahtevna dela	735,71
IV.	zahtevna dela	827,69
V.	bolj zahtevna dela	925,40
VI.	zelo zahtevna dela	1.103,59
VII.	visoko zahtevna dela	1.253,04
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.494,43
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.793,33

Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva – KPdg (Uradni list RS, št. 94/2010, 58/2011, 4/2018)

Zneski izhodiščnih plač in najnižjih osnovnih plač posameznih kolektivnih pogodb dejavnosti so čista izhodišča za posamezne tarifne razrede, brez kateregakoli dodatka, kot so na primer dodatek na delovno dobo, dodatek na zahtevnost dela, dodatek na težje delovne pogoje, dodatek na količino in kakovost opravljenega dela, brez količnikov in podobno. **Vsi dodatki se prištevajo k osnovni plači.** Tako oblikovane plače so pravno iztožljive in so najnižji minimum.

V podjetjih, v katerih imajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe, veljajo določbe teh kolektivnih pogodb, ki lahko posamezne pravice uredijo bolje oziroma za delavca ugodneje. Vsaka družba lahko tudi brez podjetniške kolektivne pogodbe delavcem izplača višje plače, kot jih določajo kolektivne pogodbe posameznih dejavnosti ali zakon.

V dejavnostih dogovorjeni standardi so tisti minimum na državnem nivoju, ki ga mora izvajati sleherno podjetje v panogi oziroma zavod, tudi tisti, ki ne posluje najboljše. V nekaterih dejavnostih oziroma pri posameznih delodajalcih se lahko, v primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni politiki izplačila povečanega dela plač, vendar le začasno do šest mesecev z možnostjo podaljšanja.

Za družbe, za katere ni sklenjena ne kolektivna pogodba dejavnosti niti podjetniška kolektivna pogodba, se uporabljajo določbe **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 52/2016, 15/2017, 22/2019).

PLAČE V JAVNEM SEKTORJU

Aleš Bortek, univ.dipl.prav.
pravni svetovalec KSS Pergam

Sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače ureja **Zakon o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS** (Uradni list RS, št. 56/2002 in nasl.).

Nekatere določbe tega zakona se še vedno ne uporabljajo, saj se je veljavnost manjšega dela t.i. interventnih ukrepov podaljšala. Tako se recimo redna delovna uspešnost do 30. junija 2020 ne bo izplačevala, do tega datuma pa bodo veljale tudi dozdajšnje omejitve iz naslova povečanega obsega dela.

Iz začasnega v trajni ukrep se je spremenil zamik pridobitve pravice do plače iz naslova napredovanja (v višji plačni razred, naziv ali višji naziv) na 1. december. Ta zamik še nadalje ne bo veljal v primeru, če je pridobitev naziva ali višjega naziva pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu.

Plačna lestvica v javnem sektorju po plačnih razredih je naslednja:

Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)	Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)
1	440,38	34	1.606,68
2	458,00	35	1.670,94
3	476,31	36	1.737,79
4	495,37	37	1.807,29
5	515,18	38	1.879,59
6	535,80	39	1.954,78
7	557,21	40	2.032,98
8	579,51	41	2.114,29
9	602,70	42	2.198,84
10	626,81	43	2.286,81
11	651,88	44	2.378,28
12	677,95	45	2.473,41
13	705,06	46	2.572,34
14	733,27	47	2.675,25
15	762,60	48	2.782,25
16	793,10	49	2.893,54
17	824,84	50	3.009,28
18	857,83	51	3.129,66
19	892,13	52	3.254,84
20	927,82	53	3.385,03
21	964,94	54	3.520,44
22	1.003,54	55	3.661,25
23	1.043,68	56	3.807,69
24	1.085,43	57	3.960,02
25	1.128,83	58	4.118,41
26	1.173,99	59	4.283,14
27	1.220,94	60	4.454,47
28	1.269,78	61	4.632,64
29	1.320,58	62	4.817,96
30	1.373,40	63	5.010,67
31	1.428,34	64	5.211,10
32	1.485,46	65	5.419,54
33	1.544,88		

MINIMALNA PLAČA

Minimalna plača je z zakonom določena najnižja plača in predstavlja najnižji dovoljeni znesek, ki pripada zaposlenemu za delo pri delodajalcu v Republiki Sloveniji za polni delovni čas, ne glede na pričakovane delovne rezultate in likvidnostno stanje podjetja. V nižjem, sorazmernem znesku se lahko minimalna plača izplača le v primeru zaposlitve za krajši delovni čas od polnega.

Minimalno plačo ureja **Zakon o minimalni plači – ZMinP** (Uradni list RS, št. 13/2010, 3/2011, 5/2012, 8/2013, 7/2014, 6/2015, 92/2015, 6/2016, 4/2017, 5/2018, 83/2018).
Državni zbor RS je decembra 2018 sprejel **Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači – ZMinP-B** (Uradni list RS, št. 83/2018), ki je začel veljati 25. 12. 2018.

Po novem iz zakonskih določb izhaja, da se 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, NE vštevajo v minimalno plačo.
Prav tako se v minimalno plačo NE vštevajo dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo ter dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. V minimalno plačo tudi ni mogoče vštevati povračil stroškov, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu (povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroškov na službenem potovanju) in tudi ne drugih prejemkov iz delovnega razmerja (regres za letni dopust, odpravnine in jubilejne nagrade).

Višino minimalne plače določi ministrica oziroma minister, pristojen za delo, in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najkasneje v roku treh mesecev po spremembi zneska minimalnih življenjskih stroškov, določenega z zakonom, ki ureja socialnovarstvene prejemke. Skladno z Zakonom o spremembah Zakona o minimalni plači pa je določeno tudi prehodno obdobje določitve višine minimalne plače.

Minimalna plača se začne obračunavati v skladu s tretjim odstavkom 2. člena zakona za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje.

Višina minimalne plače v prehodnem obdobju znaša:

- za plačilo dela, opravljenega od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019, **886,63 EUR,**
- za plačilo dela, opravljenega od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, **940,58 EUR,**
- za plačilo dela, opravljenega od 1. 1. 2021 dalje, kot določa 3. člen zakona.

Uradni list RS, št. 83/2018	**Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019**	**886,63 EUR**
Uradni list RS, št. 83/2018	**Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020**	**940,58 EUR**

GIBANJE PLAČ

Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo v Sloveniji:

Povprečna mesečna bruto plača za marec 2019 je znašala 1.752,34 EUR in je bila za 2,2 % višja kot za februar 2019.	**Uradni list RS, št. 35/2019**
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje januar – marec 2019 je znašala 1.732,03 EUR.	

Poročilo o gibanju plač za marec 2019 (Uradni list RS, št. 35/2019)

DRUGI OSEBNI PREJEMKI ZA MAJ 2019 – *SINDIKALNA LISTA*

Nina Mežan, univ.dipl.org.
svetovalka za medn. dejavnost / vodja projektov KSS Pergam

Kolektivna pogodba	Regres za letni dopust	Jubilejna nagrada za				Odpravnina ob upokojitvi	Solidarnostna pomoč ob smrti	
		10 let	20 let	30 let	40 let		delavca	druž. člana
Papirna in papirno-predelovalna	886,63	428,50	642,75	857,00	857,00	3.464,06	2.000,00	/
Grafična	od 1.112,74 do 1.226,64	460,00	689,00	919,00	919,00	5.196,09	3.443,00	1.212,42
Časopisno-informativna	1.226,64	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Založniška	1.226,64	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Knjigotrška	1.226,64	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Cestno gospodarstvo	886,63	405,41	810,82	1.216,23	1.621,64	3.464,06	1.039,22	692,81
Gradbena	886,63	450,00	670,00	870,00	870,00	3.464,06	1.212,42	/
Trgovina	886,63	460,00	689,00	919,00	919,00	1.732,03 *oz. ob izpolnitvi pogojev iz KP:* 3.464,06	700,00	350,00
Gostinstvo in turizem	1.050,00	460,00	689,00	919,00	919,00	*5 do 10 let:* 1.732,03 *10 do 20 let:* 3.464,06 *nad 20 let:* 5.196,09	1.500,00	750,00
Kovinska	900,00	535,92	803,88	1.071,84	1.339,80	*5 do 10 let:* 1.732,03 *10 do 20 let:* 3.464,06 *nad 20 let:* 5.196,09	*do 10 let:* 2.078,44 *nad 10 let:* 2.944,45	*do 10 let:* 1.385,62 *nad 10 let:* 1.732,03
Lesarstvo	886,63	462,65	693,98	925,30	1.156,63	3.464,06	1.039,22	519,61
Tekstil	886,63	368,00	551,00	735,00	735,00	3.464,06	700,00	350,00
Obrt in podjetništvo	895,50	519,61	866,02	1.212,42	/	3.464,06	1.732,03	866,02
Drobno gospodarstvo	895,50	692,81	1.039,22	1.385,62	/	3.464,06	1.732,03	866,02
Negospodarstvo, Javni sektor	886,63 (oziroma 1.050,00*)	288,76 (346,51 za člane sindikata)	433,13 (519,76 za člane sindikata)	577,51 (693,01 za člane sindikata)	577,51 (693,01 za člane sindikata)	5.196,09 (oz. 3 plače zaposlenega, a ne manj od 3 povpr. plač na zaposlenega v RS)	577,51 (693,01 za člane sindikata)	577,51 (693,01 za člane sindikata)
Uredba	1.752,34**	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00 oz. 1.252,00***

* Za tiste zaposlene, katerih osnovna plača je nižja od minimalne plače (torej katerih osnovna plača je uvrščena v 18. ali v nižji plačni razred)

**Zakon o dohodnini: do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji

***Uredba: solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca, do višine 1.252,00

REGRES ZA LETNI DOPUST

V skladu s 131. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače.** Regres se izplačuje v denarni obliki do 1. julija tekočega koledarskega leta. Izjemoma se lahko regres v nelikvidnih podjetjih izplača najpozneje do 1. novembra tekočega leta, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Če ima delavec pravico do celotnega letnega dopusta, mu gre tudi pravica do celotnega regresa. Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ali če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti je določen nižji regres, vendar ga je treba izplačati najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače, ki za leto 2019 znaša **886,63 EUR.**

Po **Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** delavcu pripada regres za letni dopust v višini od 63,5 % do 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače v RS, ki je znašala **1.752,34 EUR** za marec 2019.

V **kolektivnih pogodbah časopisno-informativne, revijalne, založniške in knjigotrške dejavnosti** je višina regresa določena na 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v RS, ki je znašala **1.752,34 EUR** za marec 2019.

V **dejavnosti trgovine** je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon. Delodajalec lahko izplača del regresa v nedenarni obliki. V primeru, da izplača del regresa v nedenarni obliki, znaša regres za letni dopust od 1. 1. 2019 dalje **970,00 EUR,** od tega mora delodajalec najmanj 55 % tega zneska izplačati v denarju. V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki, je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, s katero je delavcu omogočen nakup širokega nabora izdelkov, ki jih potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

V **Kolektivni pogodbi lesarstva** je regres določen najmanj v višini minimalne plače, to je **886,63 EUR** za leto 2019; na ravni podjetja pa se lahko dogovori za višje zneske, in sicer do višine, določene z vsakokratno veljavno davčno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

V **tekstilni dejavnosti** se lahko regres izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu. Dogovorita se lahko tudi za višji regres, kot je določen v kolektivni pogodbi.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** ter v DROBNEM GOSPODARSTVU pripada delavcu regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače povečane za 1 %, kar v letu 2019 znaša **895,50 EUR.**

V javnem sektorju v letu 2019 pripada javnim uslužbencem in funkcionarjem regres za letni dopust v višini, ki jo določa **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.; v nadaljevanju: ZDR-1), to je v višini minimalne plače, ki v letu 2019 znaša **886,63 EUR;** izjema pa so zaposleni, katerih osnovna plača je nižja od minimalne plače (torej katerih osnovna plača je uvrščena v 18. ali v nižji plačni razred) – ti zaposleni so upravičeni do regresa za letni dopust v višini **1.050,00 EUR.**

V letu 2019 sta bila spremenjena Zakon o dohodnini (ZDoh-2) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Po dosedanji ureditvi je bilo treba od regresa za letni dopust vselej plačati dohodnino, prispevke za socialno varnost pa od morebitnega zneska, ki je presegal 70 % zadnjega znanega podatka povprečne plače v RS.
Po novi ureditvi se od regresa do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji NE plačujejo niti prispevki niti dohodnina. Slednji se odslej plačujejo le od zneska, ki presega navedeno višino (podatek o povprečni mesečni plači za marec 2019: 1.752,34 EUR).

JUBILEJNA NAGRADA

Pravica do jubilejne nagrade **ni zakonska pravica, temveč je urejena v kolektivnih pogodbah.** Delavec ima tako pravico do jubilejne nagrade za 10, 20 in 30 let delovne dobe, nekatere kolektivne pogodbe pa dajejo pravico do jubilejne nagrade tudi za 40 let delovne dobe. Jubilejne nagrade se izplačujejo za doseženo delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, nekatere kolektivne pogodbe pa delavcem priznavajo pravico do jubilejne nagrade za skupno delovno dobo. Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po izpolnitvi pogoja. Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

V **grafični dejavnosti** se po novi kolektivni pogodbi jubilejne nagrade izplačujejo za leta dela ***pri zadnjem delodajalcu*** in ne za skupno delovno dobo, ter po novem delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in tudi za 40 let delovne dobe, in sicer v višini zgornjih zneskov, ki jih določa davčna Uredba.
V aneksu h kolektivni pogodbi, ki je bil sklenjen decembra 2018, se v delovno dobo *pri zadnjem delodajalcu* šteje neprekinjena delovna doba: - pri zadnjem delodajalcu; - pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca; - pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskim deležem; - za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcu, od katerega so bili prevzeti.

Nekaj kolektivnih pogodb ima tudi določeno jubilejno nagrado za 40 let delovne dobe, in sicer v **dejavnosti papirno in papirno-predelovalne industrije, v grafični dejavnosti, v časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti; dejavnosti cestnega gospodarstva; gradbenih dejavnostih; dejavnosti trgovine; dejavnosti gostinstva in turizma; kovinski industriji** ter **tekstilni dejavnosti in dejavnosti lesarstva.**

V **dejavnosti cestnega gospodarstva** se izplačujejo jubilejne nagrade za 10, 20 in 30 let delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu* ter za 40 let *skupne delovne dobe.*

V **gradbenih dejavnostih** pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu *le delavcu, članu sindikata, podpisnika KP gradbenih dejavnosti.* Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali aktu delodajalca opredeli, da pripada jubilejna nagrada vsem zaposlenim. Jubilejna nagrada pri zadnjem delodajalcu nadomesti jubilejno nagrado za skupno delovno dobo tako, da delavec pri istem delodajalcu za isti jubilej dobi samo eno jubilejno nagrado.

V **dejavnosti gostinstva in turizma** tudi po novi kolektivni pogodbi velja, da delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini zgornjih zneskov, ki jih določa vsakokrat veljavna davčna Uredba. Delavec je upravičen do jubilejne nagrade, če pri istem delodajalcu še ni prejel jubilejne nagrade za isti jubilej za 10, 20, 30 ali 40 let skupne delovne dobe.

V **kovinski industriji** pripadajo jubilejne nagrade delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi do vključno 31. decembra 2005, za 10, 20 in 30 let ***skupne delovne dobe*** ter za 40 let delovne dobe ***pri zadnjem delodajalcu.*** Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi od vključno 1. januarja 2006, pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe ***pri zadnjem delodajalcu.*** Delavec je upravičen le do ene jubilejne nagrade za posamezno obdobje, in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoj.

V **dejavnosti lesarstva** po novi kolektivni pogodbi delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in po novem tudi za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, in sicer v višini dveh in pol najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

Člani sindikata v **dejavnosti obrti in podjetništva** imajo pri jubilejnih nagradah ***dodatnih 10 % višje zneske.***

Člani sindikata v **javnem sektorju** so pri jubilejnih nagradah upravičeni do ***20 % višjih zneskov*** na podlagi aneksov h kolektivnim pogodbam, objavljenih v Uradnem listu RS, št. 46/2013. Skladno z Zakonom o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2018 in 2019 (Uradni list RS, št. 71/17, in nasl.) pa zaposlenemu v letu 2019 pripada jubilejna nagrada le v primeru, če je za posamezni jubilej še ni prejel v javnem sektorju.

ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

Delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi pod pogoji in na način, ki ga določa Zakon o delovnih razmerjih (132. člen ZDR-1). Zakon določa, da če s kolektivno pogodbo dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu 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.** To določilo povzemajo vse kolektivne pogodbe, razen tistih, v katerih je odpravnina določena v višini zneska davčne Uredbe. Če je delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in dela krajši delovni čas, je upravičen do sorazmernega dela odpravnine.
Pripadajočo odpravnino je potrebno delavcu izplačati ob izplačilu zadnje plače ali nadomestila plače.

V **grafični dejavnosti** delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini treh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

V **časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti** se vsa povračila stroškov v zvezi z delom, vsi drugi osebni prejemki, ki jih ureja Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018), za časopisno-informativno, revijalno, založniško in knjigotrško dejavnost izplačujejo v zgornji višini zneskov, ki jih določa ta Uredba.

V **dejavnosti trgovine** je delodajalec delavcu, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače, dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece. Če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji prej ali najpozneje 60 dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se invalidsko upokoji, mu je delodajalec ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece.

Kolektivna pogodba za **gostinstvo in turizem** določa različno višino odpravnine ob odhodu v pokoj glede na zaposlitev pri delodajalcu, in sicer nad 5 do vključno 10 let eno plačo, nad 10 do vključno 20 let dve plači in nad 20 let tri plače. Osnova za izračun je povprečna mesečna plača v RS za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje. Delovna doba pri zadnjem delodajalcu je delovna doba pri zadnjem delodajalcu brez prekinitve.

V **kovinski industriji** pripada delavcu odpravnina ob upokojitvi pod naslednjimi pogoji: za 5 let dopolnjene delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu* ena povprečna plača v RS v preteklih treh mesecih, za 10 let dve povprečni plači v RS v preteklih treh mesecih ter za dopolnjenih 20 let tri povprečne plače v RS v preteklih treh mesecih. Če je za delavca ugodneje, je osnova za izplačilo odpravnine povprečna plača delavca v preteklih treh mesecih.
Če se delavec upokoji v treh mesecih po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev *in ima hkrati dopolnjenih 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,* mu pripada odpravnina v višini štirih povprečnih plač v RS za pretekle tri mesece oz. štirih povprečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

V **negospodarstvu** oziroma **javnem sektorju** od 8. 12. 2018 dalje odpravnina ob odhodu v pokoj znaša tri povprečne mesečne plače zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma tri zadnje mesečne plače javnega uslužbenca, če je to zanj ugodneje.

SOLIDARNOSTNA POMOČ

Solidarnostne pomoči **niso zakonska pravica, temveč so urejene v kolektivnih pogodbah** in so za te primere obveznost delodajalca. Po večini kolektivnih pogodb pripada solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana, če je delavec družinskega člana vzdrževal. Za dodatne namene solidarnostnih pomoči se lahko delodajalec in sindikat dogovorita za vsak primer posebej.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je lahko s strani sindikata ali koga drugega predlagana solidarnostna pomoč v ostalih primerih, o upravičenosti in višini ter času izplačila pa v vsakokratnem primeru odloči poslovodni organ delodajalca.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe za dejavnost cestnega gospodarstva** ob smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal, delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč. V prvem primeru pripada družini solidarnostna pomoč v višini 60 % povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, v drugem primeru pa pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini 40 % enakega povprečja.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** delodajalec izplača solidarnostno pomoč v primeru smrti delavca najmanj v višini 70 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece, v primeru nastanka invalidnosti I. kategorije najmanj v višini 60 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece, v primeru nastanka invalidnosti II. kategorije najmanj v višini 50 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece. O pravici do drugih oblik solidarnostne pomoči odloči delodajalec na predlog sindikata ali delavca v primerih, ki jih določa Uredba. Delodajalec in sindikat pri delodajalcu lahko oblikujeta kriterije za dodelitev solidarnostne pomoči, ki upoštevajo socialni status delavca.

Po **Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine** se solidarnostne pomoči lahko izplačujejo največ do višine in pod pogoji, da se izplačani zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo prispevkov za socialno varnost. Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

Kolektivna pogodba za gostinstvo in turizem določa, da pravica do solidarnostne pomoči pripada delavcu ali njegovi družini na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ali delavca v naslednjih primerih: smrt delavca 1.500 EUR, smrt ožjega družinskega člana (zakonci, izven zakonski partnerji, otroci, posvojenci) 750 EUR, elementarna nesreča ali požar v višini najmanj 300 EUR, daljša odsotnost zaradi bolezni nad 6 mesecev v višini najmanj 300 EUR, drugi izjemni dogodki enkrat letno v višini najmanj 300 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi kovinske industrije** je višina solidarnostne pomoči ob smrti delavca odvisna od dolžine delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu,* in sicer do 10 let 120 % in več kot 10 let 170 %. Enako časovno merilo velja tudi pri višini solidarnostne pomoči ob smrti ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let, znaša 80 % in več kot 10 let 100 %. Višina solidarnostne pomoči ob nastanku težje invalidnosti (najmanj II. kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let, je 80 % in več kot 10 let, znaša 100 %. V primeru nesreče, ki jo povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče), ki povzročijo večjo škodo na bivališču delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let je 80 % in več kot 10 let je 100 %. V primeru, da elementarna nesreča povzroči večjo škodo tudi delodajalcu, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči. Delavec lahko delodajalca enkrat letno zaprosi za solidarnostno pomoč tudi v primeru daljše neprekinjene bolezni ali poškodbe (nad tri mesece). Delodajalec pred sprejemom odločitve zaprosi za mnenje reprezentativni sindikat pri delodajalcu; solidarnostna pomoč se izplača v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem. Osnova za izračun višine solidarnostne pomoči je povprečna plača delavcev pri delodajalcu ali povprečna plača v RS za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Po **Kolektivni pogodbi za lesarstvo** se delavcu lahko dodeli solidarnostna pomoč tudi v drugih primerih, ki jih dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu, in sicer do višine določene z vsakokratno veljavno Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Po **Kolektivni pogodbi tekstilne dejavnosti** je delavec upravičen do solidarnostne pomoči poleg primerov ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni, elementarne nesreče, požara ali poplave, ki je prizadela delavca in njegovo družino, in sicer v višini najmanj tretjine povprečne mesečne plače zaposlenih v družbi v preteklem letu. V primeru, da je hujša naravna nesreča prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu. V enaki višini se lahko izplača solidarnostna pomoč v primeru neprekinjene odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se je delavcu zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje; v tem primeru delodajalcu predlaga izplačilo solidarnostne pomoči sindikat, katerega član je delavec.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo poleg solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca in v primeru smrti ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, določa tudi solidarnostno pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za pretekle tri mesece v primeru neprekinjene bolezni delavca, ki traja najmanj šest mesecev, ter v primeru elementarne nesreče, ki je prizadela delavca. Na predlog reprezentativnega sindikata lahko izplača delodajalec solidarnostno pomoč delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za pretekle tri mesece v primeru težje invalidnosti, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in zaradi katere je delavcu priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu ali pravica do krajšega delovnega časa od polnega.

V **negospodarstvu** oz. **javnem sektorju** je potrebno upoštevati posebnosti kolektivne pogodbe vsake dejavnosti. Na splošno pa so po **Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji** v primeru smrti delavca do solidarnostne pomoči upravičeni ožji družinski člani, ki jih je bil delavec dolžan preživljati (zakonec, zunajzakonski partner, otroci – tudi zunajzakonski in posvojenci), sicer pa je javni uslužbenec upravičen do solidarnostne pomoči v primerih težje invalidnosti, daljše bolezni (3 mesece ali več) ali pa elementarne nesreče oz. požara.
Javni uslužbenec je upravičen do izplačila solidarnostne pomoči pod pogojem, da njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi presegala višine minimalne plače. Ta omejitev v primeru požara in naravne nesreče ne velja. Zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči lahko vloži javni uslužbenec v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil zmožen vložiti zahtevo.
Posebnost pri članih sindikata: pri njih velja višji cenzus, saj je ta namesto pri 100 % minimalne plače določen pri **130 % minimalne plače.** Poleg tega so upravičeni do **20 % višjih solidarnostnih pomoči.**

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM ZA MAJ 2019

Nina Mežan, univ.dipl.org.
svetovalka za medn. dejavnost / vodja projektov KSS Pergam

POVRAČILO STROŠKOV PREHRANE MED DELOM – MAJ 2019

Skladno s 130. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, višina povračila stroškov za prehrano med delom pa je opredeljena v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti in s podzakonskimi akti.

Kolektivna pogodba	V EUR na dan prisotnosti na delu
Papirna in papirno-predelovalna	4,25
Grafična	4,80
Čas.-inf., založn., knjigotrška	6,12
Cestno gospodarstvo	najmanj 4,59
Gradbena	4,50
Trgovina	4,37
Gostinstvo in turizem	4,43
Kovinska	6,12
Lesarstvo	6,12
Tekstil	3,65
Obrt in podjetništvo	4,90
Drobno gospodarstvo	najmanj 3,56
Negospodarstvo, Javni sektor	3,81 (3,52 za funkcionarje)
Uredba	6,12

Po **Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, če delodajalec prehrane med delom ne organizira ali če delavec iz zdravstvenih razlogov organizirane prehrane ne more uživati. Delavec, ki dela 11 ur ali več, je upravičen do dodatnega obroka oziroma do dodatnega povračila stroška prehrane za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,53 EUR. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila stroška za prehrano med delom.

Po **novi Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini 4,80 EUR. Če delavec dela 10 ur ali več, je upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, in sicer za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,60 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi za cestno gospodarstvo** so delavci v primeru, da delajo 10 ali več ur, upravičeni do dodatnega povračila stroškov za prehrano v višini najmanj 0,67 EUR za vsako uro dela nad 8 ur.

Po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi obrok prehrane. V primeru, da delo traja 10 ali več ur, pripada delavcu 0,70 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu. Delavcu, ki zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa dela

dnevno 10 ur ali več, pripada dodaten obrok; če pa delavec le-tega ne uživa, je upravičen do povračila v višini 1/8 zneska povračila stroškov za prehrano za vsako dopolnjeno uro dela nad 8 ur. Delavec, ki dela pri dveh ali več delodajalcih, skupaj pa vsaj 4 ure dnevno, je upravičen do povračila stroškov najmanj v višini, ki je sorazmerna številu ur dela pri posameznem delodajalcu.

Po **Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine** je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, v kolikor delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka. S 1. julijem 2017 so se uskladila povračila stroškov prehrane med delom in od 1. 7. 2017 dalje znašajo 4,37 EUR/dan.

Po **Kolektivni pogodbi gostinstva in turizma** delavcu pripada povračilo stroška za prehrano med delom, če delodajalec ne zagotavlja toplega obroka ali če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati organizirane prehrane. Delavec, ki dela več kot 10 ur, je upravičen do 1,00 EUR za vsako dopolnjeno uro, ki jo prebije na delu nad 8 ur.

Po **Kolektivni pogodbi lesarstva** način zagotovitve prehrane v podjetju po posvetu s sindikatom določi delodajalec.

Po **Kolektivni pogodbi za tekstilno dejavnost** so delavci upravičeni do denarnega nadomestila za prehrano med delom, če delodajalec ne zagotovi toplega obroka v skladu s standardi. V primeru, da delavec dela 10 ur ali več, je upravičen do dodatnega obroka in če ta ni zagotovljen, mu pripada za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti dodatno povračilo stroška prehrane v višini 0,46 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** delodajalec delavcem zagotavlja topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan. Če delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano za vsako dopolnjeno uro nad 8 ur v višini 0,76 EUR. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pri vsakem pripada sorazmerni del povračila za prehrano med delom.

Po določilih nekaterih kolektivnih pogodb dejavnosti in po zakonu se znesek povračila stroškov prehrane med delom usklajuje dvakrat letno (januarja in julija) v skladu z gibanjem cen prehrambnih izdelkov v preteklem polletnem obdobju, katerih količniki rasti cen po posameznih obdobjih so naslednji:

KOLIČNIK RASTI CEN PREHRAMBNIH IZDELKOV za obdobje	Količnik	ZNESEK REGRESA ZA PREHRANO MED DELOM za obdobje	Znesek v EUR/dan	UGOTOVITVENI SKLEP ZA JAVNI SEKTOR znesek regresa v EUR/dan
januar-junij 2018	1,024	julij-december 2018	4,51	3,88
julij-december 2018	**0,982**	**januar-junij 2019**	**4,43**	**3,81**

Za obdobje julij-december 2018 je bil količnik rasti cen prehrambnih izdelkov 0,982; znesek regresa za prehrano med delom za obdobje januar-junij 2019 znaša **4,43 EUR/dan** (Uradni list RS, št. 5/2019).

Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom za zaposlene **v javnem sektorju** določa, da višina regresa za prehrano med delom od 1. januarja 2019 dalje **znaša 3,81 EUR** (Uradni list RS, št. 4/2019).

V primeru zagotovljene brezplačne prehrane med delom ima **javni uslužbenec** možnost izbire med izplačilom regresa za prehrano ali koriščenjem brezplačne prehrane. Če je cena zagotovljene prehrane nižja od zneska regresa za prehrano, je javni uslužbenec upravičen do plačila razlike do višine določenega zneska za prehrano. Za delo preko polnega delovnega časa v določenem mesecu javnemu uslužbencu pripada za vsakih izpolnjenih 8 ur dodatnih delovnih obveznosti dodaten znesek povračila stroška za prehrano med delom.

Za izplačila povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov v javnem sektorju oziroma negospodarstvu je podlaga Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostale kolektivne pogodbe, ki urejajo posamezne dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

Po **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018) je znesek povračila stroškov za prehrano med delom **6,12 EUR** za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten 4 ure ali več. Če je delavec na delu prisoten 10 ur ali več, se mu za ta dan dodatno povrne tudi povračilo stroška za prehrano do višine **0,76 EUR** za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu.

Do višine zneska za prehrano med delom, ki ga določa ta Uredba, se povračilo stroškov za prehrano med delom ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in se ne plačujejo prispevki za socialno varnost niti ni obdavčen z dohodnino. Za pravne osebe pa so vsa izplačila za prehrano med delom priznana kot odhodki.

V podjetjih privatnega sektorja lahko izplačujejo tudi višje zneske za prehrano med delom, kot so določeni s kolektivnimi pogodbami. V primeru, da bi bila povračila za prehrano višja od zneska, ki je določen z Uredbo, je za razliko nad tem zneskom treba po Zakonu o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) in Zakonu o prispevkih za socialno varnost - ZPSV (Uradni list RS, št. 5/1996 in nasl.) za prejemnika odvesti prispevke za socialno varnost in obračunati dohodnino, za podjetja pa se celotni – tudi višji znesek prizna kot odhodek.

POVRAČILO STROŠKOV PREVOZA NA DELO IN Z DELA – MAJ 2019

V skladu s 130. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) delavcem pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, višina povračila stroškov za prevoz na delo in z dela pa je določena s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti in podzakonskimi akti.

Kolektivna pogodba	Višina povračila stroškov prevoza
Papirna in papirno-predelovalna	70 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Grafična dejavnost	najmanj 70 % stroškov javnega prevoza
Časopisno-inform., založniška in knjigotrška	100 % stroškov javnega prevoza po Uredbi
Cestno gospodarstvo	100 % stroškov javnega prevoza
Gradbena dejavnost	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Trgovina	najmanj 70 % stroškov javnega prevoza
Gostinstvo in turizem	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Kovinska industrija	najmanj 80 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Lesarstvo	najmanj 60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Tekstil	60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Cestni potniški promet	najmanj 70 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Obrt in podjetništvo	najmanj 65 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Drobno gospodarstvo	100 % stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi
Negospodarstvo, Javni sektor	100 % stroškov javnega prevoza, če je prebivališče oddaljeno vsaj 1 km od mesta opravljanja dela
Uredba	100 % stroškov javnega prevoza, če je prebivališče oddaljeno vsaj 1 km od mesta opravljanja dela

Po **Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja 1 km ali več. Če ni možnosti javnega prevoza ali če je strošek lastnega prevoza nižji od stroška javnega prevoza, je delavec upravičen do povračila stroškov lastnega prevoza v višini 0,13 EUR/km. Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo.

Po **Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** delavcu pripada povračilo stroškov lastnega prevoza v višini 0,13 EUR za poln kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela, če iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza.

Po **Kolektivni pogodbi cestnega gospodarstva** je določeno, da če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu povrne 15 % cene neosvinčenega 95-oktanskega motornega bencina za vsak prevoženi kilometer.

Po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja prebivališča do kraja opravljanja dela, če je to oddaljeno najmanj 2 km od delavčevega običajnega prebivališča. Če ni možnosti javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 0,18 EUR za vsak polni kilometer.

Po **Kolektivni pogodbi za trgovino** tam, kjer ni mogoč javni prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog, je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza po najkrajši cestni povezavi od prebivališča, navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, najmanj v

višini 0,16 EUR/km. Če je bivališče delavca od delovnega mesta oddaljeno manj kot 1 kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela.

Po **Kolektivni pogodbi gostinstva in turizma** je delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dan prisotnosti na delu, če je bivališče oddaljeno od mesta opravljanja dela vsaj 2 kilometra. Če iz utemeljenih razlogov ni mogoče uporabljati javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov v višini 0,18 EUR za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela. Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži potrdila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine za vsak prevoženi kilometer.

Po **Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo** delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od bivališča, ki ga delodajalcu sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je bivališče od kraja opravljanja dela oddaljeno najmanj 2 km.

Po **Kolektivni pogodbi za tekstil** je delavec upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela, če je njegovo bivališče, od koder običajno prihaja na delo, oddaljeno od delovnega mesta 2 km ali več po najkrajši poti. Če delodajalec organizira ustrezen prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela. Če ni mogoč prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, pripada delavcu povračilo stroška kilometrine v višini 0,129 EUR za vsak polni kilometer lastnega prevoza po najkrajši cestni povezavi.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** v primeru, če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, mu pripada povračilo najmanj v višini 0,18 EUR/km oziroma do višine, ki se ne všteva v davčno osnovo. Če delodajalec organizira brezplačen prevoz, delavec ni upravičen do povračila stroškov prevoza. V primeru spremembe kraja, določenega v pogodbi o zaposlitvi, se delodajalec in delavec lahko z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza. Po **Kolektivni pogodbi za drobno gospodarstvo** je v primeru, da ni možnosti javnega prevoza, delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,15 EUR/km.

Javnemu uslužbencu pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, če razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta znaša več kot 2 kilometra. Če ni možnosti javnega prevoza, se prizna kilometrina v višini 8 % cene neosvinčenega motornega 95-oktanskega bencina. Javni prevoz ni mogoč, če ne obstaja, če ga glede na delovni čas javnega uslužbenca ni mogoče uporabiti ali če bi uporaba javnega prevoza glede na vozni red in delovni čas javnega uslužbenca, ne upoštevaje čas trajanja vožnje, za javnega uslužbenca pomenila več kot eno uro dnevne časovne izgube v eno smer. Višina povračila stroška za prevoz ne more znašati več kot znaša višina minimalne plače za mesečno delovno obveznost, razen če je bil javni uslužbenec premeščen, prevzet na podlagi zakona ali je po odločitvi delodajalca sklenil pogodbo o zaposlitvi v drugem kraju. Če je organiziran ali zagotovljen brezplačen prevoz na delo in z dela, javnemu uslužbencu povračilo stroškov prevoza ne pripada. V primeru, ko javni uslužbenec opravlja delo v več krajih, se mu za razdaljo med temi kraji povrnejo stroški prevoza za razdaljo med temi kraji z javnimi prevoznimi sredstvi. V kolikor prevozi z javnimi sredstvi niso možni, se povrne kilometrina v višini 8 % cene neosvinčenega motornega 95-oktanskega bencina.

Po **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018) se stroški prevoza na delo in z dela povrnejo v višini stroškov javnega prevoza od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela oddaljeno vsaj 1 km od običajnega prebivališča. Če ni mogoč prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, se po Uredbi lahko povrne strošek prevoza do višine **0,18 EUR** za vsak polni kilometer razdalje med prebivališčem delavca in mestom opravljanja dela.

POTNI STROŠKI ZA JAVNI SEKTOR V LETU 2019 IN KILOMETRINA, ČE NI MOŽNOSTI PREVOZA Z JAVNIMI PROMETNIMI SREDSTVI:

Cena neosvinčenega motornega bencina - 95 oktanov				
Za obdobje	**Cena (v EUR)**	**8 % cene (v EUR)**	**18 % cene (v EUR)**	**30 % cene (v EUR)**
24.04. – 06.05. 2019	1,349	0,10792	0,24282	0,4047
07.05. – 20.05. 2019	1,355	0,1084	0,2439	0,4065
21.05. – 03.06. 2019	**1,335**	**0,1068**	**0,2403**	**0,4005**

POVRAČILO STROŠKOV ZA SLUŽBENA POTOVANJA

Povračilo stroškov za službeno potovanje zajema:

- **dnevnico kot povračilo stroškov za prehrano,**
- **povračilo stroškov za prevoz,**
- **povračilo stroškov za prenočevanje,**
- **povračilo drugih stroškov.**

Dnevnice za službena potovanja v RS	**po Uredbi v EUR**
Cela dnevnica – nad 12 do 24 ur odsotnosti	21,39
Polovična dnevnica – nad 8 do 12 ur odsotnosti	10,68
Znižana dnevnica – nad 6 do 8 ur odsotnosti	7,45

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018)

Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo, če potujejo na podlagi potnega naloga za službeno potovanje, dokumentiranega z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto stroška.

Dnevnica in povračilo stroška za prehrano se med seboj izključujeta.
Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018) določa, da če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca in se delavec vsakodnevno vrača v kraj, kjer prebiva, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prehrane med delom do višine 6,12 EUR za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten štiri ali več ur.

Povračilo **stroškov prevoza na službenem potovanju** v primeru, ko delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo, se ne všteva v davčno osnovo do višine **0,37 EUR** za prevoženi kilometer.

Stroški prenočevanja se ne vštevajo v davčno osnovo, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi. Če stroški prenočevanja vključujejo tudi zajtrk, se znesek dnevnice zmanjša v skladu z Uredbo.

Povračila stroškov za službena potovanja v tujino se obračunavajo v skladu z **Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v**

tujino (Uradni list RS, št. 38/1994, 63/1994, 24/1996, 96/2000, 35/2002, 86/2002, 66/2004, 73/2004, 16/2007, 30/2009, 51/2012).

Večina kolektivnih pogodb dejavnosti določa, da je delavec upravičen do povračil stroškov za službeno potovanje do višine zgornjih zneskov, ki so določeni z **Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja,** so pa tudi nekatere izjeme.

V **gradbeni dejavnosti** je delavec do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma končalo vsaj 2 uri po preteku rednega delovnega časa. Če je delavcu na službeni poti zagotovljen posamezen obrok, se višina dnevnice zmanjša; in sicer: ko je zagotovljen zajtrk, se dnevnica zmanjša za 10 %; ko je zagotovljeno kosilo, se dnevnica zmanjša za 35 %; ko je zagotovljena večerja, se dnevnica zmanjša za 35 %.

V **dejavnosti trgovine** je delavec za službeno pot v Sloveniji po novem upravičen do dnevnice za pot, ki traja 6 - 8 ur v višini 6,31 EUR; za 8 - 12 ur v višini 9,01 EUR; za pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 17,78 EUR.

V **tekstilni dejavnosti** pripada delavcu dnevnica za službeno potovanje v Sloveniji v višini 7,30 EUR, če službeno potovanje traja nad 6 - 8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času. Višina dnevnice, če službeno potovanje traja nad 8 - 12 ur, znaša 10,47 EUR in nad 12 ur znaša 20,97 EUR.

V **dejavnosti obrti in podjetništva** je delavec upravičen do dnevnice za pot, ki traja nad 6 do 8 ur v višini 6,20 EUR, za pot v trajanju nad 8 do 12 ur v višini 8,50 EUR in za službeno pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 17,00 EUR.

Po Kolektivni pogodbi med delavci in družbami **drobnega gospodarstva** delavcu pripada dnevnica v višini 5,26 EUR za pot, ki traja nad 6 do 8 ur, v višini 7,51 EUR za pot v trajanju nad 8 do 12 ur in dnevnica v višini 15,02 EUR za službeno pot v trajanju nad 12 ur.

Javni uslužbenec je upravičen do dnevnice le za službeno potovanje v državi, ki traja več kot 12 ur, in sicer v višini 16,00 EUR.

V **negospodarstvu** se dnevnice za službena potovanja v domovini obračunavajo po Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostalih kolektivnih pogodbah, ki urejajo posamezne dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

Kot pri vseh stroških v zvezi z delom so tudi povračila stroškov za službena potovanja do višine, določene v Uredbi, neobdavčena in zanje se ne plačujejo prispevki za socialno varnost. Če so zneski višji od tistih, ki jih določa Uredba, se za razliko plačajo prispevki in davek.

TERENSKI DODATEK

Terenski dodatek je povračilo stroškov za delo na terenu, do katerega je upravičen delavec, če najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca ter če ima na terenu zagotovljeno prehrano in prenočevanje.
Terenski dodatek se ne všteva v davčno osnovo do višine, ki je določena v Uredbi. Ne glede na to se prav tako terenski dodatek **do višine 4,49 EUR/dan** ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, izplačan delavcu, ki najmanj dve izmeni zaporedoma dela zunaj kraja svojega običajnega prebivališča in kraja sedeža delodajalca.

Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

Terenski dodatek znaša:
- v papirni in papirno-predelovalni dejavnosti 3,07 EUR/dan,
- v tekstilni dejavnosti 2,50 EUR/dan,
- v dejavnosti obrti in podjetništva 4,00 EUR/dan, če delodajalec organizira na terenu 3 obroke prehrane in prenočišče,
- v dejavnosti drobnega gospodarstva 3,13 EUR/dan,
- za javni sektor in negospodarstvo znaša 21 % dnevnice za službeno potovanje v državi, to je 3,36 EUR/dan,
- po davčni Uredbi 4,49 EUR/dan.

NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

Nadomestilo za ločeno življenje se upravičencu ne všteva v davčno osnovo **do višine 334,00 EUR/mesec,** če opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine.

Nadomestilo za ločeno življenje po davčni **Uredbi** znaša **334,00 EUR** na mesec.

Nadomestilo za ločeno življenje se **javnemu uslužbencu,** ki je razporejen na delo več kot 70 kilometrov izven kraja bivališča njegove ožje družine in živi ločeno od ožje družine, izplača v višini **140,54 EUR** na mesec.

Do višine zneskov povračil stroškov v zvezi z delom, ki so določeni v **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018), se ti prejemki delavcem ne vštevajo v osnovo za davek – dohodnino – in se od njih ne odvajajo prispevki za socialno varnost. Če so povračila stroškov v zvezi z delom izplačana nad zneskom, ki ga za posamezne vrste stroškov določa Uredba, se mora od zneska razlike prejemniku obračunati davek in tudi prispevke za socialno varnost, kot to določata Zakon o dohodnini (ZDoh-2) in Zakon o prispevkih za socialno varnost - ZPSV. Višine zneskov, ki jih za povračila stroškov v zvezi z delom določa Uredba, niso pravica, ki naj bi šla zaposlenim, ampak so zgolj višine zneskov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo. Pravice za posamezna povračila stroškov iz dela so določene v drugih zakonih in kolektivnih pogodbah.

Zaradi spremenjene davčne obravnave dohodkov iz delovnega razmerja, ki je bila določena z Zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb – ZDDPO-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.), se za pravne osebe povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki in vsi odhodki iz delovnega razmerja v celotnem obračunanem in izplačanem znesku priznavajo kot odhodek.

UGODNOSTI ZA ČLANE KSS PERGAM

Člani sindikatov KSS PERGAM lahko koristijo posebne ugodnosti pri nekaterih ponudnikih gostinskih storitev, bazenov in wellness storitev, za šport in rekreacijo, bančnih storitev, pri nakupu pnevmatik in avto-servisnih storitev, veterinarskih in drugih storitev. Vse novosti o aktualnih ugodnostih redno objavljamo na Pergamovi domači spletni strani, zato jih spremljajte na http://sindikat-pergam.si/ugodnosti/, da boste o njih pravočasno obveščeni.

Vse ugodnosti iz prejšnje številke Obveščevalca še vedno veljajo, v tem času pa smo za vas pridobili še nekaj novih, ki jih objavljamo v nadaljevanju:

ŠPORTNI OBJEKTI MARIBOR – KOPALIŠČE PRISTAN

REKREACIJA NA ŠPORTNIH OBJEKTIH MARIBOR – ZA ČLANE KSS PERGAM 20 % POPUST PRI KORIŠČENJU BAZENA IN SAVNE V KOPALIŠČU PRISTAN

Popusti veljajo za člane SINDIKATOV PERGAM ob predložitvi članske izkaznice na blagajni. Vse cene s popusti, ki jih nudijo sindikatom, veljajo do spremembe cenikov.
Za vse dodatne informacije lahko pokličete g. Roberta Hergo na tel. 041 262 300 ali pišete na e-mail: robert.herga@somb.si.

FOTOKOPIRNICA COPIA BIRO

nudi vsem članom KSS PERGAM kar 25 % popusta na vse storitve, izjema so knjigoveške vezave, ki jih zaračunajo po rednem ceniku.

Kontakt: Patricija Gregorič / telefon: 01 24 25 806 / e-pošta: fotokopiranje@copia-biro.si
COPIA BIRO, prodaja, servis, fotokopiranje d.o.o.
Koprska ulica 106b, 1000 Ljubljana
tel. 01 24 25 800 / faks 05 90 84 700
info@copia-biro.si / www.copia-biro.si

ZKŠTM – ZAVOD ZA KULTURO, ŠPORT, TURIZEM IN MLADINSKE DEJAVNOSTI RAVNE NA KOROŠKEM NUDI ČLANOM KSS PERGAM 20 % POPUST!

ZKŠTM Ravne na Koroškem nudi Pergamovcem 20 % popust na vse redne cene vstopnic za uporabo naslednjih prostorov in storitev v letu 2019:

- ZIMSKI BAZEN
- LETNI BAZEN
- SAVNE
- TENIS

Poleg tega nudijo tudi možnost koriščenja ostalih storitev:

- organizacijo in izvedbo tekmovanj v vseh športnih panogah (ki jih omogočajo objekti);
- organizacijo in izvedbo športno zabavnih iger;
- organizacijo in izvedbo gostinskih storitev;
- najem prostorov za družabne prireditve...

Znižano ceno z 20 % popustom poravna vsak član takoj ob prihodu na recepciji Športnega centra Ravne na Koroškem. Člani sindikata se na blagajni identificirajo z osebno izkaznico in veljavno člansko izkaznico.

PASJI SALON POPI NUDI ČLANOM KSS PERGAM -10 % POPUST NA VSE STORITVE!

Ugodnost lahko izkoristite do 30. 10. 2019 ob predložitvi članske izkaznice.

Več informacij o salonu lahko najdete na povezavi: http://www.popi.si/

VETERINARSKA AMBULANTA 4TAČKE

Vsi člani KSS PERGAM lahko koristijo posebne ugodnosti v Veterini Kranj d.o.o., in sicer v Veterinarski ambulanti 4 TAČKE. Nudijo vam:

- **10 % popusta na vse veterinarske storitve, razen za storitve, katerih ceno določi Uprava za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin (UVHVVR)**
- **5 % popusta pri nakupu blaga v njihovi ambulanti.**

Navedeni popust se priznava pri koriščenju storitev v Veterinarski ambulanti 4 TAČKE. Popust se prizna članom KSS PERGAM, ki svoje članstvo izkažejo s člansko izkaznico.
Vse dodatne informacije so na voljo na njihovi spletni strani http://4tackevet.si/ ali na tel. št.: 041-361-183 ali po elektronski pošti: ambulanta@4tackevet.si.

BELEŽKE

Trg OF 14
1000 Ljubljana
Tel.: (01) 2310-476, (01) 2302 246
Fax.: (01) 2302 247
E-pošta: pergam@siol.net
http://www.sindikat-pergam.si

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E

Projekt sofinancirata Republika Slovenija MDDSZ ter Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2. prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2. specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.