



PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

DECEMBER 2019

Iz vsebine

6. Generalna skupščina KSS Pergam

Volilne skupščine in novosti v Pergamovih sindikatih

Kolektivna dogovarjanja v zasebnem sektorju

Uveljavitev nove definicije minimalne plače

Sprememba zakona o urejanju trga dela

Spremembe pokojninske zakonodaje - pogled KSS Pergam

Socialni dialog v Ekonomsko-socialnem svetu ter sprememba pravil o delovanju ESS

Uvedba elektronskega bolniškega lista (e-BOL)

Študijski obisk izobraževalnega središča Švedske sindikalne konfederacije (LO) Runö Folk High School

Vabilo k vključitvi v Sistemski modulski študij - letnik 2020/2021

Pričetek delovanja Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje

Sindikati včeraj, danes in jutri

Novejša sodna praksa

Vi sprašujete, mi odgovarjamo

Pregled plač po posameznih dejavnostih in v javnem sektorju

Drugi osebni prejemi

Povračila stroškov v zvezi z delom

Ugodnosti za člane KSS Pergam



*Naj bo leto 2020 odločno,
uspešno ter povezano!*



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



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
KOLIKORNO V PRUŽU PRILIKOV

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
SLOVENIJE

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:

Prelom d.o.o.

Pergamov obveščevalec; tiskana izdaja: ISSN 2464-0220

Pergamov obveščevalec; spletna izdaja: ISSN 2464-0239

Naklada:

1.000 izvodov

Publikacija je brezplačna

December 2019

KAZALO

UVODNIK	2
UVODNIK	2
DOGODKI	3
6. GENERALNA SKUPŠČINA KSS PERGAM	3
NOVOSTI	7
VOLILNE SKUPŠČINE IN NOVOSTI V PERGAMOVIH SINDIKATIH	7
KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU	10
ZAKONODAJA	14
UVELJAVITEV NOVE DEFINICIJE MINIMALNE PLAČE	14
SPREMEMBA ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA	17
SPREMEMBE POKOJNINSKE ZAKONODAJE - POGLED KSS PERGAM	21
V SREDIŠČU	28
SOCIALNI DIALOG V EKONOMSKO-SOCIALNEM SVETU TER SPREMEMBA PRAVIL O DELOVANJU ESS	28
UVEDBA ELEKTRONSKEGA BOLNIŠKEGA LISTA (E-BOL)	31
PROJEKTI	33
ŠTUDIJSKI OBISK IZOBRAŽEVALNEGA SREDIŠČA ŠVEDSKE SINDIKALNE KONFEDERACIJE (LO) RUNÖ FOLK HIGH SCHOOL	33
VABILO K VKLJUČITVI V SISTEMSKI MODULSKI ŠTUDIJ - LETNIK 2020/2021 ..	36
PRIČETEK DELOVANJA STRATEŠKEGA SVETA ZA KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE	37
POSEBNO V TEJ ŠTEVILKI	38
SINDIKATI VČERAJ, DANES IN JUTRI	38
SODNA PRAKSA	42
NOVEJŠA SODNA PRAKSA	42
VPRAŠANJA IN ODGOVORI	44
VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO	44
INFORMACIJE IN PODATKI	46
PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU ..	46
DRUGI OSEBNI PREJEMKI	55
POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	61
UGODNOSTI	68
UGODNOSTI ZA ČLANE KSS PERGAM	68

Drage članice in člani, dragi Pergamovci,

Zopet je za nami zelo pestro leto, polno sindikalnih aktivnosti in izzivov, s katerimi smo se spopadali. Kljub zapletom v socialnem dialogu na državni ravni v okviru Ekonomsko-socialnega sveta smo socialni partnerji z Vlado v letošnjem letu uspeli uskladiti spremembe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakona o urejanju trga dela. Zelo pestro je bilo tudi kolektivno dogovarjanje zlasti v zasebnem sektorju, v veliki meri povezano tudi s spremembami Zakona o minimalni plači, ki bo v celoti začel veljati s 1. 1. 2020. Praktično celotno leto je bilo zaznamovano z neuspešnimi poskusi delodajalskih organizacij, da bi izničili omenjeno spremembo Zakona o minimalni plači, namesto da bi bil ta čas namenjen strukturiranemu kolektivnemu dogovarjanju na krovni ravni, kjer bi bilo mogoče postaviti izhodišča za nov plačni model v gospodarstvu. Ker delodajalske organizacije niso bile pripravljene na tak dialog, se je kolektivno dogovarjanje odvijalo bolj ali manj intenzivno po posameznih dejavnostih in po podjetjih, zlasti v zadnjih mesecih. Vrhunec leta 2019 pa je bila za KSS PERGAM zagotovo Generalna skupščina KSS PERGAM, s katero smo začrtali programske smernice našega delovanja za prihodnje mandatno obdobje, podelili plakete zaslužnim članom Pergamove družine

ter razglasili rezultate volitev za vodstvo KSS PERGAM. O vsem tem in še o številnih drugih aktualnih vsebinah lahko berete v pričujoči številki Pergamovega Obveščevalca, ki je pred vami in kjer so te vsebine tudi podrobno predstavljene.

Ob tej priložnosti se v imenu celotne ekipe KSS PERGAM vsem članom KSS PERGAM zahvaljujem za zaupanje. Pred nami je že novo leto, ki bo zagotovo prav tako pestro, kot je bilo leto, ki je za nami. Uveljavitev prej navedenih sprememb v praksi in nadaljevanje kolektivnega dogovarjanja, ohlajanje gospodarske rasti, zdravstvena reforma, morebitne spremembe sistema plač v javnem sektorju, usklajevanje socialnega sporazuma in priprave na predsedovanje Slovenije Evropski uniji bodo zagotovo nekatere od tem, ki bodo zaznamovale leto 2020.

V novem letu vam zato želimo mnogo energije in uspehov na družinskem, poklicnem in sindikalnem področju, pri čemer naj vas vodita vztrajnost in solidarnost!

Jakob Počivavšek,
predsednik KSS Pergam



S 6. Pergamove Generalne skupščine, 20. septembra 2019 na Bledu (Foto: Miha Maček)

6. GENERALNA SKUPŠČINA KSS PERGAM

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

Za nami je uspešno zaključena že 6. Generalna skupščina Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM, ki je bila tokrat prav posebna tudi zato, ker smo obeležili 150-letnico ustanovitve prve delavske organizacije v Sloveniji in ene najstarejših delavskih organizacij v Evropi – Izobraževalnega društva za tiskarje v Ljubljani, katerega izročilo še danes nadaljujemo v Konfederaciji sindikatov Slovenije Pergam.

6. Generalna skupščina KSS PERGAM je potekala 20. septembra 2019 v Hotelu RIKLI BALANCE na Bledu.

Generalne skupščine se je udeležilo 90 vabljenih delegatov, nekateri predsedniki sindikatov podjetij in zavodov ter vabljeni domači in tuji gostje. Od vabljenih gostov so se generalne skupščine med drugimi udeležili: predsednik Vlade Republike Slovenije Marjan Šarec; državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Tilen Božič; generalni sekretar mednarodne sindikalne mreže IndustriALL Luc Triangle; predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije Branko Meh; izvršni direktor Gospodarske zbornice Slovenije Mitja Gorenšček; predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Lidija Jerkič; predsednik Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije Branimir Štrukelj; predsednik Konfederacije sindikatov 90 Slovenije Peter Majcen; izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Andrej Zorko; nekdanja predsednika KSS Pergam Dušan Rebolj in Janez Posedi; nekdanja generalna sekretarka KSS Pergam Vida Fras; nekdanja vodja pravne službe KSS Pergam Tatjana Labernik ter naši nekdanji aktivni sindikalni funkcionarji. Generalne skupščine se žal ni mogel udeležiti generalni sekretar Evropske zveze sindikatov javnega sektorja EPSU Jan Willem Goudriaan, ki pa nam je poslal svoj video pozdravni nagovor.

Pergamov slovesni dogodek je pod vodstvom zborovodje upokojenega grafika Jožeta Jesenovca že tradicionalno otvoril **Moški pevski zbor GRAFIKA Ljubljana**, ki je najstarejši delujoči moški pevski zbor na Slovenskem; deluje namreč ves čas že od leta 1923 in bo kmalu praznoval svoj častitljivi 100-ti jubilej. Moški pevski zbor GRAFIKA Ljubljana ima pri nas prav poseb-



Moški pevski zbor GRAFIKA Ljubljana je že tradicionalno otvoril Generalno skupščino KSS PERGAM (Foto: Miha Maček)

no častno mesto, saj vztrajno prepeva pod okriljem Pergama, s tradicijo po nekdanji grafični pevski dejavnosti. Grafični seniorji so nam zapeli grafično himno z naslovom »Geslo«, »Kam pa, fantje drev' v vas pojdemo« in »Tam na vrtu, na zelenem«.

Slavnostni del Pergamove generalne skupščine je s svojimi glasbenimi vložki popestril tudi slovenski glasbenik, tekstopisec in pevec zabavne glasbe **Peter Lovšin** skupaj z Rihardom Zadravcem – Rikijem.



Slavnostni del Pergamove Generalne skupščine je z glasbenimi vložki popestril Pero Lovšin skupaj z Rihardom Zadravcem – Rikijem (Foto: Miha Maček)

Uvodoma je s pozdravnim nagovorom skupščino počastil predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam **Jakob Počivavšek**. Generalno skupščino sta v nadaljevanju pozdravila tudi generalni sekretar Evropskih sindikatov IndustriALL Luc Triangle in generalni sekretar Evropske zveze sindikatov javnega sektorja EPSU Jan Willem Goudriaan, slednji nas je nagovoril kar v svojem video pozdravnem nagovoru.

Slavnostni nagovor je imel predsednik Vlade Republike Slovenije **Marjan Šarec**, ki je bil častni gost na Pergamovi generalni skupščini. S svojimi mislimi so Pergamovo generalno skupščino na pot pospremili tudi državni sekretar na MDDSZ Tilen Božič, predsednik OZS Branko Meh in predsednica ZSSS Lidija Jerkič.



Častni gost in slavnostni govorec na 6. Generalni skupščini je bil predsednik Vlade Republike Slovenije Marjan Šarec (Foto: Miha Maček)

V luči simbolike ob 150-letnici ustanovitve prve delavske organizacije v Sloveniji in ene najstarejših delavskih organizacij v Evropi, je **dr. Gorazd Kovačič**, sociolog in docent na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, ki je hkrati tudi predsednik Visokošolskega sindikata Slovenije na Univerzi v Ljubljani, pripravil poseben prispevek o sindikalnem gibanju (celotni prispevek objavljamo v posebni rubriki tega Obveščevalca).

V slavnostnem delu 6. Generalne skupščine so bila podeljena tudi PERGAMOVA PRIZNANJA za izredni prispevek k razvoju sindikalne konfederacije Pergam in s tem k razvoju in utrditvi njenega temeljnega poslanstva: skrbi za socialni in materialni položaj svojega članstva in delavstva nasploh. Pergamova priznanja so prejeli:

- dolgoletna predsednica Sindikata papirne dejavnosti Slovenije in predsednica Sindikata Paloma Pergam **Nives Hrovat**;
- ustanovitelj in predsednik Sindikata sevalcev Slovenije **Robert Kokovnik**;
- večkratni predsednik Sindikata grafične dejavnosti Slovenije in predsednik Sindikata v Cetis-u **Bojan Pečnak**;

- dolgoletna članica Sindikata KC ter nekdanja predsednica in ponovno podpredsednica Sindikata medicinskih sester Florence **Vesna Rugelj**;
- dolgoletni predsednik Sindikata časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije in nekdanji predsednik sindikata v Mladinski knjigi–Založbi **Emilijan Serafin**;
- dolgoletni predsednik Sindikata centrov za socialno delo SINCE-07 **Perica Radonjić**;
- predsednik Sindikata cestnega gospodarstva Slovenije in predsednik sindikata v družbi VOC **Anton Turk**;
- eden najmlajših in izjemno aktivnih sindikatov dejavnosti v Konfederaciji Pergam **Visokošolski sindikat Slovenije**.

Pergamova priznanja je podelil predsednik Jakob Počivavšek.

Na uradnem zasedanju Generalne skupščine je bilo sprejeto Poročilo o delu KSS Pergam za obdobje 2015-2019, sprejet Program dela KSS Pergam za naslednje mandatno obdobje in izvoljen predsednik Konfederacije PERGAM. Volitve za predsednika so izvedli vsi sindikati dejavnosti in poklicev,



Prejemniki Pergamovih priznanj (Foto: Miha Maček)

ki delujejo v okviru KSS Pergam in ti so za predsednika KSS Pergam za mandatno obdobje 2019-2023 soglasno ponovno izvolili **Jakoba Počivavška**.

Delegati Generalne skupščine so sprejeli tudi »Deklaracijo ob 150-letnici delavskega organiziranja v Sloveniji za prihodnjih 150 let delavskega organiziranja«. Omenjena Deklaracija poleg Programa dela predstavlja usmeritve za delo organov KSS Pergam v prihodnje. Gre predvsem za 5 izzivov, ki bodo v prihodnje pomembno vplivali na položaj delavcev in so zato opredeljeni nekoliko širše kot nekatera druga področja v samem Programu dela, s katerim je vsebina Deklaracije sicer komplementarna; navedeni izzivi so digitalizacija, podnebne spremembe, atipične oblike dela, izobraževanje ter povezovanje delavstva.

Slavnostni del 6. Generalne skupščine KSS PERGAM sem vodila in povezovala **Nina Mežan**. Skupščino pa je, kot že omenjeno, svečano otvoril **predsednik Pergama Jakob Počivavšek s svojim slavnostnim nagovorom**, ki ga v celoti objavljamo:

v Evropi. Če se kdo sprašuje, zakaj 150. obletnico praznujemo letos, je odgovor preprost – tako častitljiv jubilej je primerno obeležiti s sejo najvišjega organa KSS PERGAM, torej Generalne skupščine, ki se sestane vsaka 4 leta.

KSS PERGAM, naša organizacija, je danes precej drugačna, a v svojem bistvu vseeno zelo podobna stanovski organizaciji tiskarjev, ki je bila naša prednica. Mnogo stvari se je spremenilo v tem času, na našem ozemlju so se odvijale vojne, spreminjale so se države, spreminjal se je politični sistem, a delavsko organiziranje tiskarjev je bilo vseskozi živo. V času od svoje ustanovitve do druge svetovne vojne je organizacija slovenskih tiskarjev sklepala kolektivne pogodbe in izvedla več uspešnih stavk, po drugi svetovni vojni pa je njen ogenj tlel v povsem drugačnem političnem okolju, dokler niso ob pluralizaciji sindikatov po osamosvojitvi Republike Slovenije grafični delavci, združeni v Sindikat papirne, grafične in časopisno informativne, založniške ter novinarske dejavnosti Slovenije soustanovili Konfederacijo sindikatov Slovenije PERGAM. Ali kot je ob peti obletnici ustanovitve PERGAM-a zapisa-



Udeleženci 6. Generalne skupščine KSS Pergam na Bledu, 20.9.2019 (Foto: Miha Maček)

»Spoštovani predsednik Vlade Republike Slovenije, gospod Marjan Šarec, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, gospod Tilen Božič, kolega Luc Triangle, spoštovane sindikalne kolegice in kolegi, predstavniki delodajalskih partnerskih organizacij in drugi gostje, delegatke in delegati, člani in članice, lepo pozdravljeni!

KSS PERGAM bo čez dobro leto praznovala 30. obletnico svoje ustanovitve, vendar so korenine, iz katerih izvira in tradicija, iz katere črpa svoje poslanstvo, bistveno daljše. Leta 1868 je bilo v Ljubljani ustanovljeno Izobraževalno društvo za tiskarje v Ljubljani, prva delavska organizacija v Sloveniji in ena prvih

la takratna generalna sekretarka Vida Fras: »Iskre, ki so tlele na tedaj 123 letnem ognjišču sindikalne tradicije, ki se je noben čas ni mogel prav dotakniti, kot bi živela v njej duša, ki se ne stara, so se razplamtele v plamen, ki je prebil spone in zaplapolal v svoboden, demokratičen slovenski prostor naše lepe dežele.«. Ali kot je dejal takratni predsednik Dušan Rebolj: »Takrat smo se namesto političnega voluntarizma in demagogije, ki sta sicer na prvi mah odmevna, vendar kratkih nog, namesto sindikalnega unitarizma, monopolizma in moči močnejšega, namesto zlihanosti sindikata in politike, odločili za strokovno utemeljeno delovanje, sindikalni pluralizem in demokracijo ter za politično samostojnost.«. Upravičeno

smo lahko ponosni na to, da temu zvesto sledimo še danes in da je KSS PERGAM zato zanesljiv partner in strokoven sogovornik, ki v socialnem dialogu in širše uživa spoštovanje!

Grafična dejavnost je v zadnjih nekaj deset letih sicer šla skozi velike spremembe, ki niso bile brez posledic za delavce. Koncentracija in spremembe lastništva, tehnološki razvoj, globalizacija in spremenjene navade bralcev so močno spremenile obseg dejavnosti in dejavnost samo. A tudi v tej dejavnosti je sindikalno gibanje še zelo živo in v lanskem letu je bila v tej dejavnosti po skoraj dvoletnih pogajanjih sklenjena tudi nova kolektivna pogodba.

Tudi naša organizacija se je v letih od ustanovitve precej spremenila. Delavcem v naših temeljnih dejavnostih so se pridružili še številni drugi sindikati, tako da danes KSS PERGAM združuje sindikate iz 10 reprezentativnih sindikatov dejavnosti in 5 poklicnih sindikatov, prav tako pa povezujemo tudi številne sindikate, organizirane na ravni delodajalca iz drugih dejavnosti. Z roko v roki in z ramo ob rami povezujemo delavce zasebnega in javnega sektorja, ne glede na njihovo svetovno nazorsko opredeljenost. Le redke sredine danes zmorejo preseči v naši družbi tako zakoreninjene delitve, a povezuje nas naša skupna zavezanost delu v korist slovenskih delavk in delavcev.

Vsebinski poudarki in *raison d'être* društva tiskarjev tudi danes ostajajo še kako prisotni in aktualni tudi za izzive, ki so danes položeni pred delavstvo in pred nas - njihove, sindikalne organizacije.

Eden temeljnih ciljev delovanja Izobraževalnega društva tiskarjev že tedaj, pred 150 leti, je bil dvig splošne in strokovne izobrazbe članov. Osveščanje in opolnomočenje delavcev, pa tudi vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje danes, morda bolj kot kdajkoli prej, terjajo tehnološki razvoj in digitalizacija, pa tudi pojavi lažnih novic, sovražnega govora in populističnih idej.

Kot je zapisal prof. dr. Stiplovšek, je bilo za uspehe društva tiskarjev najbolj pomembno, da so bili tedaj VSI tiskarski delavci organizirani, strokovne organizacije drugih panog pa so zlasti zaradi premajhne osveščenosti in strankarske razcepljenosti uspele zajeti le del zaposlenih. Tudi danes je položaj delavstva najboljši tam, kjer je gostota sindikalnega članstva največja, stališča delavstva pa enotna, najslabši pa tam, kjer te organizacije ni in kjer je delavstvo razdrobljeno, kot je to primer v prekarnih oblikah dela. To je tudi razlog, zaradi katerega bi bilo potrebno večje povezovanje delavstva in tesnejše sodelovanje

med sindikati, vendar ob medsebojnem spoštovanju in enakopravni obravnavi, demokratično in svobodno, ne pa z zakonsko prisilo in omejevanjem, kot bi to nekateri želeli. To bi bil korak nazaj v čas, ki je podžgal ustanovitev PERGAM-a in mu dal zagon. In dal bi mu ga tudi danes.

Eno od težišč delovanja društva tiskarjev je bilo tudi humanitarno področje, ki je temeljilo na solidarnosti. Kaj lahko bolj oriše bistvo solidarnosti kot spominski napis v sejni sobi Doma Grafike, kjer ima že vsa leta sedež KSS PERGAM in so ga zgradili grafični delavci iz svojih mezd, ki pravi: »Četudi mi sami od tega ne bomo imeli nobenih koristi, naj bo v blagor bodočim generacijam.«? V KSS PERGAM v tem smislu presegamo ozko interesno stanovsko organiziranost in se zavedamo širše družbene odgovornosti, ki jo imamo kot konfederacija, ki deluje na ravni države. Slednja bistveno širi tako vsebinsko področje našega delovanja, kot tudi zavedanje, da tam, kjer je naša pravica in dolžnost zastopati interese vseh zaposlenih, to daje tudi večjo moč in težo našim odločitvam in dejanjem. Zato je nujno, da se sindikati vključujemo tudi v razprave o izzivih, ki delavcev morda ne zadevajo neposredno, so pa za njihov socialno ekonomski položaj srednjeročno in dolgoročno vendarle izjemnega pomena, kot so to npr. vprašanja podnebnih sprememb, digitalizacije, davčnega sistema, ustroja in razvoja javnih storitev ipd..

Spoštovani!

V KSS PERGAM smo ponosni na izročilo in vrednote sindikalne organizacije naših prednikov, ki so vtikane v samo bistvo delovanja KSS PERGAM in se odlikavajo v našem geslu »SKUPAJ-SOLIDARNI-MOČNEJŠI« zavezani pa smo jim vsi člani naše, Pergamove ekipe. Nasploh je nekaj več že v simboliki, ki prežema našo organizacijo. Vse, od imena, ki simbolizira antični kraj v današnji Turčiji, kjer je bil iznajden pergament, na katerem se je širila in ohranjala pisana beseda, do dejavnosti tiska in papirja, ki sta odločilno pripomogli k splošnem dvigu ravni znanja in razvoju, vse to simbolizira pozitivne spremembe in razvoj, ki smo jim v KSS PERGAM zavezani. In želim si, da bi bilo tudi delo današnje Generalne skupščine temelj za razvoj in naslednjih 150 let delavskega organiziranja v Sloveniji.

Hvala vsem vam, da ste z nami počastili ta dogodek, hvala našim članicam in članom za izkazano zaupanje, hvala našim predsednikom in sindikalnim zaupnikom za vašo energijo in vaš čas in nenazadnje, hvala mojim sodelavcem, ki pomagata vrteti naše sindikalno kolo, ki se nikoli ne ustavi.«

VOLILNE SKUPŠČINE IN NOVOSTI V PERGAMOVIH SINDIKATIH

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

V zadnjem letu dni so bili poleg Generalne skupščine KSS PERGAM zaradi volitev za funkcijo predsednika KSS PERGAM sklicani najvišji organi vseh sindikatov dejavnosti in poklicev v okviru naše sindikalne centrale. Volitve so tako izvedli vsi sindikati dejavnosti in poklicev, ki delujejo v okviru KSS PERGAM. Pri nekaterih sindikatih dejavnosti se je sočasno izteklo tudi mandatno obdobje njihovih organov, zato so poleg volitev predsednika KSS Pergam izvedli hkrati tudi volitve za predsedniške in podpredsedniške funkcije sindikata dejavnosti.

24. maja 2019 je v Sladkem vrhu potekala **6. Skupščina Sindikata papirne dejavnosti Slovenije**, na kateri so bili izvoljeni kandidati za vodilne funkcije Sindikata papirne dejavnosti Slovenije in KSS PERGAM. Za predsednico Sindikata papirne dejavnosti Slovenije je bila ponovno izvoljena **Nives Hrovat**, za podpredsednike pa so bili izvoljeni **Domen Klančar**, **Stanislav Klanšek** in **Metka Rasinec**. Sindikat dejavnosti je v obdobju 2015-2019 pri svojem delu izhajal iz programskih usmeritev, ki ga je sprejela peta skupščina sindikata in iz programa dela zadnje generalne skupščine KSS Pergam. Sindikat je v obdobju preteklega mandata ponovno uveljavil pravilo vsakoletnega usklajevanja najnižjih osnovnih plač po kolektivni pogodbi ter dogovarjanje o dejanskih plačah po podjetjih, kjer je organiziran. V naslednjem mandatu ga, podobno kot preostale sindikate zasebnega sektorja, čaka predvsem na-



Zasedanje 6. Skupščine Sindikata papirne dejavnosti Slovenije, maj 2019
(Foto: arhiv KSS Pergam)

loga določitve realne cene dela po kolektivni pogodbi dejavnosti, zaradi učinkov novega zakona o minimalni plači.

6. Skupščina Sindikata grafične dejavnosti Slovenije je potekala 23. maja 2019 v Sostrem pri Ljubljani, na kateri je bil za funkcijo predsednika Sindikata grafične dejavnosti Slovenije ponovno izvoljen **Bojan Pečnak**, podpredsednika v novem mandatnem obdobju pa sta **Mateja Dvornik** in **Boštjan Furjan**. Mandatno obdobje 2015-2019 je bilo zaznamovano predvsem s pogajalnimi in sklenitvijo nove Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti, ki je stopila v veljavo 1. 1. 2018. Ta pogodba zagotavlja dober nivo pravic delavcev, po podjetjih pa so se potem sklepale še podjetniške kolektivne pogodbe, ki so panožno kolektivno pogodbo nadgradile. Tudi po sklenitvi kolektivne pogodbe je sindikat vztrajal na pravilu vsakoletnih usklajevanj zneskov najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih, pri čemer je bil uspešen, za naslednje obdobje pa velja enako kot pri preostalih sindikatih zasebnega sektorja – cilj bo postavitve realne cene dela na ravni države.



Utrinek s 6. Skupščine Sindikata grafične dejavnosti Slovenije, maj 2019
(Foto: arhiv KSS Pergam)

Na **6. Skupščini Sindikata založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije**, ki je bila 7. junija 2019 prav tako v Sostrem pri Ljubljani, je bila po upokojitvi dolgoletnega predsednika sindikata **Emila Serafina** na volitvah izvoljena nova predsednica sindikata dejavnosti, **Mojca Kohek** iz MK Založbe. Za podpredsednike pa sta bila izvoljena **Maja Pavlin** iz MK Trgovine in **Aleš Dragar** iz časopisne hiše Večer.

V novem mandatu si bo sindikat prizadeval za sklenitev nove kolektivne pogodbe dejavnosti in zagotovitev enotnosti kolektivne pogodbe, ki je zaradi težav na delodajalski strani v tarifnem delu začela zaostajati v časopisni in revijalni dejavnosti.



Dosedanji predsednik Sindikata založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije Emil Serafin (desno) in novoizvoljena predsednica Mojca Kohek (levo), junij 2019 (Foto: arhiv KSS Pergam)

Dne 7. novembra 2019 je v Portorožu potekala **redna volilna skupščina SINCEo7 – Sindikata centrov za socialno delo**. Na skupščini je bil za predsednika ponovno soglasno izvoljen **Perica Radonjič**. Skupščina je za sekretarja soglasno ponovno potrdila **Tadeja Zajca**. Mandat sta prevzela v pomembnem trenutku, saj se sindikat še vedno ukvarja z učinki reorganizacija Centrov za socialno delo, predvsem z zagotovitvijo nujno potrebne kadrovske popolnitve. Po skupščini je bilo že tradicionalno izobraževanje sindikalnih zaupnikov. Sindikat intenzivno izobražuje sindikalne zaupnike z znanji in veščinami, ki so potrebne za sindikalno delo in združuje različne akterje na področju dela Centrov za socialno delo.

10. oktobra 2019 je v Ljubljani potekala **13. redna konferenca SIFARMA – Sindikata farmacevtov Slovenije in 7. Dan SIFARMA**. Dan SIFARMA presega tradicionalne sindikalne okvire in postaja eden ključnih srečanj stroke, kjer se združuje sindikalne in strokovne interese zaposlenih v slovenskih lekarnah.

V četrtek, 28. 11. 2019, je potekala tudi skupna skupščina **Sindikata sevalcev Slovenije in Zbornice radioloških inženirjev Slovenije**. Stanovske organizaciji delujeta usklajeno v prid poklicu, ki ga zastopata vsaka na svojih področjih. Letošnji poudarek je bil na obrav-

navi Pogajanj za standarde in normative radioloških inženirjev, sprejeli pa sta tudi program dela zbornice in sindikata v letu 2020 ter usmeritve za nadaljnje delo.

Sindikat socialnega zavarovanja Slovenije, ki združuje Sindikat delavcev Zavoda za zaposlovanje, Sindikat ZPIZ-a in Sindikata ZZSZ, ki ga vodi **Katarina Kralj Marinček** iz ZPIZ, je v mesecu septembru 2019 izvolil nova podpredsednika, in sicer **Stanislava Koširja** iz ZZSZ in **Emo Cerar** iz ZRSZ.



Predsednik Sindikata centrov za socialno delo - SINCEo7 Perica Radonjič (Foto: Miha Maček)

Dne 9. 7. 2019 so na seji glavnega odbora **FLORENCE Sindikata medicinskih sester – PERGAM** poleg volitev predsednika KSS PERGAM potekale tudi volitve predsednika, podpredsednika in drugih organov sindikata. Za predsednika sindikata FLORENCE je bil ponovno izvoljen **Miha Benet**, za sekretarja pa **Mileno Topolovec**. Sindikat je zavzel stališča glede dosledne implementacije dosežene systemske ureditve kompetenc v zdravstveni negi na ravni zavodov.

V tem obdobju so bili izvoljeni tudi nekateri novi predsedniki sindikatov na ravni podjetij. V družbi SALOMON d.o.o. so bile izvedene volitve predsednika sindikata v tiskarskem obratu v Ljubljani. Funkcijo predsednika Sindikata Delo TČR je po upokojitvi **Antona Čančarja** prevzel g. **Vinko Gale**.

Za predsednika sindikata v družbi DS SMITH je bil izvoljen **Robert Petrovčič**, za podpredsednika sindikata pa **Bogomir Pirc**.

Za podpredsednika sindikata v družbi TERMOPLASTI PLAMA je bil ponovno izvoljen **Robert Jelenič**, izvoljen je bil tudi novi izvršilni odbor.

Za nov mandat sta bili ponovno izvoljeni tudi dosedanji predsednici sindikatov v Zavodu za oskrbo na domu Ljubljana ter v Zavodu Dom upokojencev Ptuj, enota Moj dom Koper, in sicer **Zvezdana Juras** ter **Lavra Babič Rihter**.

Nov mandat je prejela še **Metka Rasinec**, predsednica sindikata v družbah VIPAP VIDEM KRŠKO d.d. in LEVAS KRŠKO d.o.o. Izvoljen je bil tudi nov izvršni odbor, sestavljen iz predstavnikov članov v obeh podjetjih.

Z veseljem še poročamo, da so se za ponovno sindikalno organiziranje odločili naši nekdanji člani iz družbe SEAWAY, ki je žal

pred nekaj leti končala v stečajju. V podjetju, ki nadaljuje nekdanjo dejavnost SEAWAY-a, t.j. SVP AVIO storitve d.o.o., se je organiziral SINDIKAT SVP AVIO PERGAM, ki ga vodi **Mojca Košmerl Kozjek**.

Vse volitve naših sindikatov so izpeljane na transparenten in demokratičen način. Le tako ima sindikat legitimnost ter s tem moč, ki jo potrebuje za delovanje, saj so na tak način za delo v sindikatu izbrana vodstva, ki jim članice in člani zaupajo.

Čestitamo vsem novo izvoljenim predsednicam, predsednikom, članicam in članom odborov in jim želimo uspešno delo!



*Delegati Skupščine Sindikata papirne dejavnosti Slovenije na Sladkem vrhu, 24. 5. 2019
(Foto: arhiv KSS Pergam)*

KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU

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

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

V prejšnji številki Obveščevalca smo napovedali, da bo potrebno ob nespremenjenih razmerjih na panogah vse izzive, ki jih prinaša novi zakon o minimalni plači, zaradi vpliva nove minimalne plače v letu 2020 (več o tem v ločenem prispevku), reševati na ravni podjetij, saj realna najnižja cena dela za vse tarifne razrede, za celotno gospodarstvo ni določena. To bo pomenilo izredno veliko sindikalnih aktivnosti podjetniških sindikatov ob koncu leta.

Ob izteku leta lahko ugotovimo, da se naše napovedi uresničujejo, zato tokratni prispevek drugače kot običajno začnemo s poročilom o pogajanjih na podjetniški ravni. Ob izostanku bistvenih sprememb na panožni ravni (o tem več v nadaljevanju) se je v zadnjih mesecih okrepil pogajalski proces na ravni podjetij. V številnih podjetjih so se na predlog sindikata in v nekaterih primerih celo na predlog delodajalca pričela pogaja-

nja za spremembo plačnega modela pri delodajalcu, z namenom odprave uravnilovke, ki jo s 1. 1. 2020 prinaša minimalna plača. V zadnjih mesecih so se pogajanja o plačah pričela v **podjetjih Radeče papir Nova, Muflon, Vipap, Cestno podjetje Koper, Izoterm, Kolektor CPG, Plama Pur, Termoplasti Plama, Papirnica Vevče**. Pričakujemo, da se bodo pogajanja pričela tudi v drugih podjetjih.

Od navedenih pogajanj moramo tokrat kot primer dobre prakse izpostaviti pogajanja v podjetjih **Radeče papir Nova in Muflon**, kjer je bil dosežen kompromis, skladno s katerim smo plačno lestvico spremenili tako, da se osnovna plača najnižjega delovnega mesta v družbi prične z 940,58 EUR bruto, t.j. z novo višino minimalne plače. Ker vseh osnovnih plač pri delodajalcu ni bilo možno dvigniti za toliko, kot so se zvišale osnovne plače najslabše plačanih delavcev, so posledično osnovne plače zaposlenih precej zblížale, plačana lestvica je precej skompresirana, vendar je to do sedaj, ob omejenih sredstvih, ki so na voljo, najboljši model, ki smo ga lahko dogovorili na ravni delodajalca, ob upoštevanju preostalih standardov iz podjetniške in panožne kolektivne pogodbe.



*Podpis aneksa k Podjetniški kolektivni pogodbi družb Radeče papir Nova in Muflon
(Foto: arhiv KSS Pergam)*

Ko omenjamo panožne kolektivne pogodbe, moramo na tem mestu izpostaviti tudi okrepljen socialni dialog na papirni in papirno-predelovalni dejavnosti. **Sindikat papirne dejavnosti Slovenije** je spomladi, kot smo poročali, podal pobudo za pričetek pogajanj tako o tarifnem delu, kot tudi o spremembah normativnega dela kolektivne pogodbe. Podali smo predlog uskladitve 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. Te najnižje osnovne plače (NOP) po kolektivni pogodbi so seveda daleč pod novo minimalno plačo, zato smo 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. Omenjena SKPGD je naš poskus, da na ravni države določimo realno minimalno ceno dela, ki bi ji v nadaljevanju sledile tudi kolektivne pogodbe dejavnosti.

Žal predlog SKPGD stoji zaradi stališč delodajalskih organizacij, da je potrebno najprej dogovoriti Socialni sporazum, osnutka katerega pa še vedno niso pripravile. So pa de-

lodajalci na pogajanjih papirne in papirno predelovalne dejavnosti podali svoj predlog bistvenega zvišanja najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih, pri čemer pa predlagajo spremembe pri dodatkih v panožni kolektivni pogodbi, v skladu z usmeritvami Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje pri GZS. Sindikat je stopil v pogajanja in sprejel svoja stališča ter pogoje za spremembo plačnega modela, ki naj zaposlenim prinese več, kot so prejeli do sedaj. Pogajanja še potekajo, do spremembe plačnega modela naj bi še vedno usklajevali aktualne NOP-e, zneski za 2020 v času pisanja tega prispevka še niso znani.

Podoben predlog kot papirničarji je podal **Sindikat grafične dejavnosti Slovenije**, pogajanja so bila zaključena že v poletnih mesecih. Z delodajalci smo dogovorili vsakoletno usklajevanje NOP po kolektivni pogodbi, za leto 2020 je bil dogovorjen dvig in s 1. 1. 2020 se NOP-i po Kolektivni pogodbi za grafično dejavnost dvigujejo za 1,7 %, kar je bila v času pogajanj ocenjena inflacija v letu 2019. Pri pogajanjih v letu 2020 za leto 2021 bomo upoštevali morebitno korekcijo dejanske inflacije ob koncu letošnjega leta. Navedeno velja, če se ne bodo v naslednjem letu tudi na grafični dejavnosti pričeli pogovori o novem plačnem modelu z bistveno višjimi NOP.



Podpis aneksa h Kolektivni pogodbi za grafično dejavnost (Foto: arhiv KSS Pergam)



Uspešno zaključena pogajanja za grafično dejavnost: Rajko Djordjevič, GZS - Medijska zbornica (levo) in Jakob Počivavšek, predsednik KSS PERGAM (desno)
(Foto: arhiv KSS Pergam)

Tudi **Sindikat založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije** je delodajalcem v letu 2019 posredoval predlog dviga izhodiščnih plač po kolektivni pogodbi dejavnosti, ki bi veljal od 1. 7. 2019 (s čimer bi zagovorili vsakoleten dvig izhodiščnih plač), po enaki formuli kot sindikata grafične in papirne dejavnosti. Pogajalski skupini sta se srečali v mesecih juniju in oktobru, delodajalska stran je zaradi razmer v panogi in v pričakovanju vplivov minimalne plače zavrnila dvig v letu 2019 in

predlagala nov sestanek pogajalskih skupin v letu 2020. Sindikalna stran je pristala na novo srečanje čez pol leta (v marcu ali aprilu 2020) ter izrazila pričakovanje, da bodo imeli delodajalci čez pol leta konkretnije predloge o spremembi plačnega sistema, saj tudi članstvo pričakuje premike.

Ob koncu leta so se zaključila tudi pogajanja za spremembe **Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti**. Sindikata (naš Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije in Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije pri ZSSS) sta podala predlog bistveno višjih NOP (I. tarifni razred pri 940 EUR bruto) in predlog nekoliko višjih preostalih prejemkov iz delovnega razmerja po panožni kolektivni pogodbi. Delodajalci so bili pripravljeni ponuditi največ dvig v višini letošnje inflacije, kar je sindikalna pogajalska skupina zavrnila in pogajanja o NOP se nadaljujejo v marcu 2020. Dogovorjen pa je bil dvig nekaterih drugih prejemkov po kolektivni pogodbi: regres za letni dopust v višini 1.000 EUR, nadomestilo za prehrano se dviguje iz 4,5 EUR na dan na 5 EUR na dan, jubilejne nagrade se dvigujejo na nivo davčne uredbe (460 EUR za 10 let, 689 EUR za 20 let, 919 EUR za 30 in 40 let), za 5 % se dviguje znesek dodatka za delo na oddaljenem gradbišču.



Podpis nove Podjetniške kolektivne pogodbe v Cestnem podjetju Koper, 11. 12. 2019
(Foto: arhiv KSS Pergam)



Na sliki: Vlado Švab, predstavnik vodstva Cestnega podjetja Koper (levo) in Jana Oblesčak, predsednica Sindikata Cestnega podjetja Koper (desno)
(Foto: arhiv KSS Pergam)

Glede na informacije po podjetjih in na ravni dejavnosti je pričakovati, da se bo kolektivno dogovarjanje intenzivno odvijalo tudi v prvih mesecih prihodnjega leta, in sicer tako na ravni panog, kot tudi na ravni delodajalcev. Še posebej je pričakovati intenzivnejši dialog po izplačilu plače za januar, ko bodo tudi v praksi vidni učinki Zakona o minimalni plači, predvsem v podjetjih, ki do tedaj svojih plačnih sistemov ne bodo prilagodila skupaj s sindikati.

NOVA KOLEKTIVNA POGODBA V PODJETJU DS SMITH SLOVENIJA d.o.o.

Po večletnem prizadevanju je bila v začetku meseca oktobra končno sklenjena kolektivna pogodba v podjetju DS SMITH Slovenija d.o.o.. S tem je podjetniško kolektivno pogodbo dobilo tudi eno zadnjih večjih podjetij v papirni oziroma papirno predelovalni dejavnosti, saj so ostala večja podjetja kolektivne pogodbe sklenila ali prenovila kmalu po sklenitvi nove branžne kolektivne pogodbe dejavnosti iz leta 2013.

Podjetje je sicer že doslej zagotavljalo posamezne pravice zaposlenim v večjem obsegu kot kolektivna pogodba dejavnosti, vendar tak obseg pravic ni bil opredeljen v podjetniški kolektivni pogodbi, temveč je bil določen enostransko in kot tak odvisen od vsakokratne volje delodajalca, ki bi te pravice lahko enostransko kadarkoli tudi zmanjšalo. Vodstvo podjetja se je več let izmikalo sklenitvi podjetniške kolektivne pogodbe, zato je sindikat moral večkrat posredovati na različne načine, od groženj s stavko in inšpekcijskim nadzorstvom. Pomembno vlogo je odigral evropski svet delavcev v koncernu DS SMITH, ki ga je sindikat večkrat obveščal o zavračanju socialnega dialoga in izogibanju sklenitve podjetniške kolektivne pogodbe, pa tudi o drugih okoliščinah, zaradi katerih je prisotno nezadovoljstvo zaposlenih v slovenski podružnici DS SMITH.

Po tem, ko je sindikat z vodstvom podjetja že uskladir besedilo podjetniške kolektivne pogodbe in vodstvo nato več mesecev ni bilo pripravljeno pristopiti k podpisu usklajenega besedila podjetniške kolektivne pogodbe, se je sindikat družbe DS SMITH odločil za napoved stavke v podjetju, ena od stavkovnih zahtev pa je bila tudi sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe. V pogajanjih o razreševanju stavkovnih zahtev sta pogajalski skupini sindikata in delodajalca dosegli dogovor in s podpisom stavkovnega sporazuma in hkratnim podpisom podjetniške kolektivne pogodbe preprečili izvedbo stavke, ki je bila napovedana za 7. 10. 2019.

Podjetniška kolektivna pogodba utrjuje in dvostransko določa pravice iz delovnega razmerja, ki jih imajo zaposleni in so v več točkah večje od pravic, ki jih daje kolektivna pogodba dejavnosti. To velja tudi za višino dodatkov, dneve letnega dopusta, jubilejne nagrade in solidarnostne pomoči, kolektivna pogodba pa prinaša tudi boljše pogoje za delovanje sindikata. Posebej velja omeniti še nov dodatek za izmensko delo in pa dodatek za vpoklic iz pripravljenosti, ki ga je pred časom vodstvo podjetja že ukinilo. Poleg tega je v okviru stavkovnih zahtev sindikat dosegel še dogovor o usklajevanju osnovnih plač in zavezo po usklajevanju mase, namenjene za nagrajevanje delovne uspešnosti.

Sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe v DS SMITH je dokaz za to, da se vztrajno, trdo in iskreno delo izplača in da je s skupnimi močmi kljub oviram mogoče doseči cilj. Čestitke!

UVELJAVITEV NOVE DEFINICIJE MINIMALNE PLAČE

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

S 1. 1. 2020 se bo v celoti pričela uporabljati novela Zakona o minimalni plači, ki je bila sprejeta konec leta 2018 in ki poleg nove višine minimalne plače prinaša tudi novo definicijo minimalne plače. Kljub temu, da smo v KSS PERGAM članstvo preko sindikalnih zaupnikov in članov organov že celo leto seznanjali z novostmi na tem področju, v nadaljevanju še enkrat predstavljamo spremembe, ki bodo začele učinkovati z novim letom in opozorili na možnost nekaterih spornih potencialnih ravnanj delodajalcev, s katerimi bi hoteli izničiti učinke zakonskih sprememb.

V KSS PERGAM smo o spremembah na področju minimalne plače najbolj celovito spregovorili na letošnjem seminarju za sindikalne zaupnike marca 2019, kjer smo predstavili spremembe, posledice le-teh in možne rešitve. Spremembe prinašajo višje plače zlasti tistih z najnižjimi plačami, zaradi večje kompresije najnižjih plač pa bo ustvarjen tudi večji pritisk na višino ostalih plač zaradi nujnosti ohranjanja ustreznih razmerij med delovnimi mesti.

Ker so spremembe precejšnje, smo sindikati delodajalske organizacije večkrat pozivali k dialogu in pogajanju o splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo, s katero bi bilo mogoče oblikovati plačni sistem, ki bi omogočil ustrezno implementacijo sprememb zakona o minimalni plači in dolgoročno zagotavljal ustrezna razmerja plač med tarifnimi razredi. Jasno pa je, da navedenega cilja ni mogoče doseči brez povišanja mase za plače, ki pa je v vsakem primeru nujen. Žal so delodajalske organizacije raje stavile na poskuse spremembe Zakona o minimalni plači, s katerimi niso uspeli in tako je bil čas za konstruktiven dialog zamujen. Zato se v zadnjem času pojavljajo s strani delodajalcev tudi predlogi, ki so sporni, poskusi sprememb plačnih sistemov na ravni dejavnosti in delodajalcev pa se bodo množili. Nekateri delodajalci so se prehoda na novo ureditev minimalne plače lotili pravočasno in korektno v sodelovanju s sindikatom. Žal so ti delodajalci v manjšini.

Višina minimalne plače bo od 1. 1. 2020 znašala 940,58 EUR bruto in bo torej 53,95 EUR višja kot v letu 2019. Večji vpliv na prejemnike osnovnih plač, nižjih od omenjenega zneska pa bo imela spremenjena definicija minimalne plače. Po tem, ko so bili leta 2015 iz definicije minimalne plače izločeni dodatki za nočno, nedeljsko in praznično delo na podlagi zakonodajne pobude, podprte s podpisi več kot 40.000 volivcev, ki smo jo podali sindikati, bodo s 1. 1. 2020 iz minimalne plače izločeni tudi vsi ostali elementi plače, vključno z dodatkom za delovno dobo, ostalimi dodatki na pogoje dela ter delovno uspešnostjo.

Navedena sprememba pomeni, da bo t.i. dodatek do minimalne plače, ki ga mora izplačati delodajalec v primeru plače delavca, ki je nižja od minimalne, dejansko predstavljal razliko med osnovno plačo delavca, določeno v pogodbi o zaposlitvi in minimalno plačo. Ker bodo razen osnovne plače vsi ostali elementi plače po novem izključeni iz minimalne plače, bo omenjeni dodatek večji, kljub višjemu dejanskemu izplačilu.

Osnova za obračun dodatkov se z novim letom ne bo spremenila, saj minimalna plača neposredno ne vpliva na osnovno plačo, ki se praviloma upošteva kot osnova za obračun dodatkov, ne glede na to, da je osnovna plača v konkretnem primeru lahko nižja od minimalne plače.

Zaradi nove opredelitve minimalne plače se bodo spremenila razmerja med plačami zaposlenih, zlasti v delovnih kolektivih, kjer so osnovne plače nižje od minimalne plače. Zaradi dviga najnižjih plač bo kompresija plač zaposlenih na delovnih mestih na ravni minimalne plače in nekoliko nad njo velika, plače pa posledično dokaj izenačene ne glede na različno zahtevnost dela na teh delovnih mestih in ne glede na različne pogoje za zasedbo teh delovnih mest. Na drugi strani pa bodo lahko izplačane plače teh zaposlenih tudi zelo različne, kar bo odvisno od obsega dodatkov, ki jih posameznik prejema. V primeru dveh delavcev, od katerih ima eden večji obseg dela v težjih pogojih, manj ugodnem delovnem času ali daljšo delovno dobo, bo lahko ob njunih različnih osnovnih

plačah, ki sta sicer obe pod minimalno plačo, na različno zahtevnih delovnih mestih, njuna plača bistveno različna in bo lahko tudi znatno presegala 940 EUR. Glede na novo definicijo minimalne plače (že iz leta 2015, s 1. 1. 2020 pa bo to še bistveno bolj izraženo) namreč dejstvo, da je posameznih prejemnik minimalne plače, ne bo nujno pomenilo, da je njegova plača 940 EUR, temveč bo praviloma višja od tega, spet odvisno od ostalih elementov plače.

In prav v zvezi s temi elementi se v zadnjem obdobju pojavljajo »nasveti« in »priporočila« delodajalskih organizacij, s katerimi naj bi delodajalci skušali omiliti učinke Zakona o minimalni plači. Upravni odbor Gospodarske zbornice Slovenije je na predlog njenega Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje tako sprejel nabor ukrepov, katerih uvedbo svetujejo delodajalcem v zvezi s spremembami, ki jih prinaša Zakon o minimalni plači. Med njimi so tako:

- 1) Na ravni dejavnosti pobuda za spremembe KP dejavnosti na področju dodatkov:
 - a) vnos dodatkov za posebne pogoje dela ki izhajajo iz osebnih obremenitev pri delu v najnižje osnovne plače,
 - b) morebitno znižanje dodatkov ki izhajajo iz ZDR-1;
 - c) sprememba ureditve dodatka na skupno delovno dobo v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu skladno z 222. členim ZDR-1;
 - d) opredelitev prehodnega obdobja.
- 2) Na ravni delodajalcev sprememba strukture plače na ravni aktov/podjetniških kolektivnih pogodb delodajalca v smislu spremembe plačnega modela delodajalca preko:
 - a) vključevanja vseh trajnih dodatkov v OP delavca;
 - b) vključitev dodatka za skupno delovno dobo v OP delavca;
 - c) obravnave delovne uspešnosti kot horizontalnega napredovanja;
 - d) obravnava poslovne uspešnosti po modelu na ravni delodajalca;
 - e) drugi ukrepi po presoji delodajalca (regres za LD, božičnica, drugo).

V zvezi z naštetimi predlogi je potrebno najprej poudariti, da je dodatek za delovno dobo pravica delavca na podlagi 129. člena Zakona o delovnih razmerjih, njegova višina pa se določi s kolektivno pogodbo dejav-

nosti. Poleg tega se pravice in obveznosti iz delovnega razmerja urejajo dvostransko in ne bi smele biti predmet enostranskih odločitev delodajalca. Tudi odsotnost kolektivne pogodbe dejavnosti pa ne pomeni, da delavcu dodatek za delovno dobo ne pripada, saj ZDR v svojih prehodnih in končnih določbah določa tudi, da delavci, ki so imeli ob uveljavitvi zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

Glede na navedeno so brez pravne podlage predlogi, ki bi na ravni delodajalca omogočali vključitev dodatka za delovno dobo v osnovno plačo delavca. S kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti je dodatek za delovno dobo mogoče določiti po višini, na katero vplivata % osnovne plače in opredelitev delovne dobe, na ravni delodajalca pa pravic, torej tudi dodatka na delovno dobo, ni mogoče opredeliti manj ugodno kot v kolektivni pogodbi dejavnosti. Enako velja za nekatere druge dodatke, če jih opredeljuje kolektivna pogodba na ravni dejavnosti in ne omogoča njihove vključitve v osnovno plačo, še posebej pa v osnovno plačo ni mogoče vključevati dodatkov za manj ugodni delovni čas, ki jih opredeljuje že zakon. Pravic, ki jih opredeljujejo kolektivne pogodbe, delodajalci ne morejo spreminjati enostransko, prav tako pa ni nepomembno, kako imajo določila o plači delavci opredeljena v pogodbah o zaposlitvi. Če so elementi plače (npr. višina dodatka za delovno dobo) izrecno določeni, morebitna sprememba kolektivne pogodbe na takšno določilo pogodbe o zaposlitvi ne vpliva, če tega ne predvideva ta ista pogodba o zaposlitvi.

Glede na navedeno je očitno, da delodajalci lahko spremembe v zvezi z dodatkom za delovno dobo predlagajo samo na način, da začnejo pogajanja o spremembi ustrezne kolektivne pogodbe, v primeru, da le-te v dejavnosti ni ali pa jih ne zavezuje, pa bi pravzaprav le-to morali skleniti oziroma postati član delodajalske organizacije, ki je podpisnik kolektivne pogodbe dejavnosti, v kateri delujejo.

Lahko pa delodajalci v okviru, ki jim ga dopuščajo kolektivne pogodbe, spreminjajo sisteme napredovanj in nagrajevanja delovne uspešnosti. Na tem mestu opozarjamo, da imajo določene pristojnosti na tem področju tudi sveti delavcev preko pravice

do sodelovanja delavcev pri upravljanju. Dialog z zaposlenimi je zato nujen in pomembno vprašanje, na katerega bodo morali pri sebi najti odgovor tudi sindikati, ki se bodo o morebitnih spremembah plačnih sistemov pogajali (če bodo na pogajanja o tem seveda pristali), je ustreznost razmerij med delovnimi mesti. Iskanje rešitev na način, da razmerja med osnovnimi plačami različnih delovnih mest ostanejo nespremenjena namreč praviloma zahteva drugačne rešitve kot morebitne prilagoditve razmerij, ki bodo najverjetneje šle v smeri zmanjševanja razlik. Oboje je sicer seveda povezano tudi z možnostmi posameznega delodajalca za povišanje mase za plače. V vsakem primeru je potrebno izhajati iz tega, da nihče ne bi smel prejeti manj, kot bi prejel ob enakih pogojih od 1. 1. 2020 dalje.

V KSS PERGAM smo delodajalce že več let opozarjali na nujnost dviga najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah dejavnosti in usklajevanju vseh plač, tudi tistih po pogodbah o zaposlitvi. Pozivali smo tudi k nujnosti sklenitve nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, ki bi lahko predstavljala platformo za dogovarjanje o plačnem sistemu in implementacijo sprememb, kot je spremenjena višina in definicija minimalne plače. Če bi dinamika rasti plač po kolektivnih pogodbah in pogodbah o zaposlitvi sledila predlogom, ki smo jih

podajali, bi bil učinek spremembe minimalne plače bistveno manjši, prehod pa bistveno bolj postopen.

V KSS PERGAM pričakujemo, da se bodo pobude delodajalcev v prihodnjih tednih in mesecih množile, možni so tudi pritiski in grožnje s strani delodajalcev. Ugotavljamo tudi, da nekateri delodajalci žal še vedno niso seznanjeni s spremembami, ki jih čakajo s 1. 1. 2020 in vplivom na njihov plačni sistem, kar utegne najkasneje ob prvem izplačilu plače po novem (torej v februarju 2020) povzročiti burne odzive pri delodajalcih, ki se na to niso pravočasno pripravili.

Vsem našim sindikatom in njihovim članom zato svetujemo, da nas obveščajo o morebitnih predlogih sprememb plačnih sistemov in kolektivnih pogodb in o enostranskih ukrepih delodajalcev. Prav tako svetujemo vsem članom, da se pred podpisom morebitnih ponujenih novih pogodb o zaposlitvi ali aneksov k le-tim posvetujejo s svojim sindikalnim zaupnikom ali se obrnejo na pravno službo KSS PERGAM, kjer lahko tudi preverimo, ali je vaša plača izplačana skladno z določili zakonov in kolektivnih pogodb. Informacije in izmenjava praks pa je pomembna tudi za ostale sindikate in člane sindikatov, ki se bodo pri svojem delu prav tako soočali s podobnimi izzivi. Tudi v tem smo zato skupaj močnejši.



Predsednika Vlade RS Marjana Šarca je ob njegovem prihodu na Generalno skupščino KSS PERGAM uradno sprejel predsednik Pergama Jakob Počivavšek Bled, september 2019 (Foto: Miha Maček)

SPREMEMBA ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA

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

Državni zbor je pred kratkim sprejel četrto novelo Zakona o urejanju trga dela, ki je bila usklajena tudi med socialnimi partnerji in je kot takšna dobila podporo Ekonomsko socialnega sveta. Novela sledi zvišanju minimalne plače in socialnih transferjev, zlasti denarne pomoči, hkrati pa upošteva nekatere spremenjene okoliščine na trgu dela, ki jih v zadnjem času zaznamuje zgodovinsko relativno nizka stopnja brezposelnosti, medtem ko je struktura brezposelnih neugodna, saj je praktično polovica brezposelnih dolgotrajno brezposelnih.

Zaradi zvišanja minimalne plače, ki se s 1. 1. 2020 dviguje na 940,58 EUR ter zvišanja denarne socialne pomoči, katere osnovni znesek znaša 402,18 EUR, je bila nujno potrebna tudi sprememba nadomestila za primer brezposelnosti. Višina najnižjega nadomestila za brezposelnost se tako iz 350 EUR s 1. 1. 2020 zvišuje na 530,19 EUR, žal pa kljub opozorilom sindikatov ostaja nespremenjena višina najvišjega nadomestila. Glede na to, da gre za socialno zavarovanje za primer brezposelnosti, ki zagotavlja varovanje dela dohodka v primeru izgube zaposlitve, bi morala višina nadomestila sorazmerno odražati višino prejemkov zavarovanca. Z zmanjšanjem razlike med najnižjim in najvišjim nadomestilom nadomestilo postaja vedno bolj neodvisno od prejemkov zavarovanca pred nastankom brezposelnosti, kar je problematično in bo terjalo čimprejšnji dvig tudi zgornje meje višine nadomestila za primer brezposelnosti. Ta ostaja na 892,50 evrov bruto in ker se ne usklajuje niti z inflacijo, že posameznik s plačo višjo od 1.116 EUR bruto dejansko ne prejme nadomestila v višini 80 % njegove povprečne plače, temveč zaradi zgornje omejitve manjši delež svoje plače.

Na drugi strani se nekoliko zaostrejuje pogoji za pridobitev pravice do nadomestila. Ker v praksi prihaja do zlorab s strani delodajalcev, ki kot poslovni model zaposlu-

jejo za določen čas devetih mesecev, nato pa morajo delavci za tri mesece na zavod za zaposlovanje, se gostota zavarovanja, ki je potrebna za upravičenost do nadomestila podaljšuje iz devetih na deset mesecev v zadnjih 24 mesecih. Navedena sprememba pa še ne bo učinkovala s 1. 1. 2020, temveč z uveljavitvijo novele Zakona o evidencah s področja dela in socialne varnosti, ki se jo je zavezalo pripraviti Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti oziroma najkasneje s 1.1.2021. Omenjena novela naj bi namreč določila bistveno bolj natančne obveznosti in tehnične zahteve za delodajalca glede vodenja evidenc delovnega časa, zaradi česar se pričakuje, da bo v primeru delovnega časa, ki presega polni delovni čas, le tega mogoče lažje preračunati na način, da bo posamezniku priznано daljše obdobje zavarovanja in bo s tem izpolnjeval tudi zahtevano večjo gostoto zavarovanja kot pogoja za upravičenost do nadomestila za primer brezposelnosti. Za sindikate je bila v pogajanjih ta zaveza Vlade RS ključna, saj pričakujemo, da bo to tudi sicer prineslo bistveno več reda pri beleženju delovnega časa in pri vseh pravicah, ki iz tega izhajajo (dnevni in tedenski odmori, plačilo nadur, etc.).

Se pa glede izpolnjevanja pogojev za upravičenost do nadomestila za primer brezposelnosti ob upoštevanju mnenja Varuha človekovih pravic s predlogom zakona omogoča, da se bo staršem čas vpisa v evidenco brezposelnih oseb pred začetkom prejetanja materinskega, očetovskega ali starševskega nadomestila v primeru njihove ponovne prijave v evidenco brezposelnih oseb po izteku navedenega nadomestila štel v čas brezposelnosti, potreben za vključevanje v ukrepe APZ.

Nadalje se skladno z določili Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje starejšega delavca, zvišuje pogoj za upravičenost do nadomestila v trajanju 19 mesecev na način, da se zahteva 25 let zavarovalne dobe in 53 let starosti (danes enako nad 25 let zavarovalne dobe, vendar 50 let starosti), za trajanje nadomestila 25 mesecev pa 28 let

zavarovalne dobe in 58 let starosti (danes nad 25 let zavarovalne dobe in 55 let starosti). V pogajanjih so predvsem predstavniki ministrstva večkrat izpostavili primere dogovorov med delavci in delodajalci, ki starejšim delavcem omogočijo prejemanje nadomestila za primer brezposelnosti in po tem prehod v upokojitev. Sindikati smo sicer zavrnilo spremembo na področju nadomestila za primer brezposelnosti iz tega naslova, kljub temu pa omenjene spremembe utegnejo v določeni meri vplivati na odločanje posameznikov glede daljšega ostajanja v zaposlitvi. Po novem bo izpolnjevanje pogojev za starostno (polni pogoji, brez odbitkov) ali poklicno pokojnino tudi razlog za odklonitev pravice in za prenehanje pravice do nadomestila, kar je logično, saj je posamezniku takrat zagotovljena socialna varnost iz naslova pokojninskega zavarovanja.

Posebej velja opozoriti na posledico, ki jo ima omenjena sprememba pogojev za upravičenost do nadomestila v trajanju 25 mesecev na varstvo starejših delavcev pred odpovedjo. Delavcu je namreč skladno s 114. členom Zakona o delovnih razmerjih zagotovljeno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ko je dopolni 58 let oziroma ko mu do pogojev za starostno upokojitev manjka do 5 let pokojninske dobe. Vendar pa to varstvo ne velja, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino. Ker se za delavce, stare med 55 in 58 let (ob zavarovalni dobi 28 let) spreminja najdaljše trajanje nadomestila iz 25 na 19 mesecev, to pomeni, da bodo delavci, ki imajo do pogojev za starostno pokojnino do 5 let pokojninske dobe, dlje časa uživali varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Do izgube tega varstva bo namreč prišlo 6 mesecev kasneje, saj bo posameznik pred 58. letom (in nad 55. letom) upravičen do nadomestila v najdaljšem trajanju 19 in ne več 25 mesecev. Navedeno tudi pomeni, da bo moral delavec, ki bo po novem še vedno užival varstvo pred odpovedjo (ker z 19 meseci še ne bo izpolnil pogojev za starostno upokojitev), v primeru morebitne odpovedi pogodbe o zaposlitvi vložiti tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj mu bo sicer zavod za zaposlovanje odrekal pravico do nadomestila. Našim članov zato svetujemo

posebno pozornost in zlasti tistim, ki so v starostni skupini od 55 do 58 let svetujemo, da se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v vsakem primeru za nasvet obrnejo na pravno službo KSS PERGAM, da preveri zakonitost takšne odpovedi tudi s tega vidika. Pripominjamo, da bo navedena sprememba pričela veljati 3 mesece po uveljavitvi novele Zakona o urejanju trga dela.

Po noveli se odpravlja sankcija znižanja nadomestila za 30%, če se ne prijavi v treh dneh po odpovedi, saj je bilo ugotovljeno, da omenjena sankcija ni dosegla svojega namena, ki je bil v tem, da se posameznik čim prej vključi v obravnavo Zavoda za zaposlovanje. Dejstvo je namreč, da prijava v času odpovednega roka ne prispeva bistveno k njegovi nadaljnji zaposljivosti, saj je posameznik v času odpovednega roka še aktiven in izpolnjuje svoje obveznosti iz delovnega razmerja, zamuda roka, ki je bil izjemno kratek, pa je samo zmanjšala njegovo socialno varnost. Predlagane spremembe zakona zajemajo še spremembo do zdaj veljavnega dvostopenjskega sankcioniranja kršitev iz naslova obveznosti brezposelnih oseb, in sicer se dvostopenjsko sankcioniranje ohranja, kadar brezposelna oseba ne bo aktivni iskalec zaposlitve (se ne odziva na vabila, napotnice ipd.), v preostalih primerih (t.j. ko bo oseba odklonila vključitev v program aktivne politike zaposlovanja ali kršila obveznosti, ali bo odklonila ustrezno ali primerno zaposlitev, ali si pri razgovoru za zaposlitev ne bo prizadevala za pridobitev zaposlitve) pa se bo osebo prenehalo voditi v evidenci brezposelnih oseb že ob prvi kršitvi obveznosti. Hkrati se za prejemnike denarnega nadomestila omiljuje sankcija, ki se izreka za primer prve kršitve obveznosti, na način, da se denarno nadomestilo zniža tudi pod višino minimalnega denarnega nadomestila, vendar le za naslednja dva meseca od storjene kršitve (in ne trajno, kot je določal zakon doslej).

Dosedanji zakon je predvideval spodbudo za zaposlitev, do katere je bil upravičen prejemnik denarnega nadomestila z nedokončano osnovnošolsko izobrazbo, doseženo osnovnošolsko izobrazbo, nižjo poklicno izobrazbo ali srednješolsko izobrazbo, ki je v času upravičenosti do denarnega nadomestila sklenil delovno razmerje s polnim delovnim časom. V tem primeru mu je za-

vod do izteka obdobja, za katerega mu je bila navedena pravica priznana z dokončno odločbo, vendar največ še 12 mesecev po zaposlitvi, izplačeval spodbudo za zaposlovanje v višini 20 odstotkov od zadnjega izplačanega neto zneska denarnega nadomestila, pod pogojem ohranitve zaposlitve za polni delovni čas za celotno obdobje izplačevanja spodbude za zaposlovanje. Spodbuda je bila uvedena z namenom spodbujanja čimprejšnje ponovne zaposlitve in z namenom odvratanja prejemnikov nadomestila od odlašanja z zaposlitvijo do izteka denarnega nadomestila. Po novem bodo do spodbude v enaki višini kot doslej upravičeni le tisti prejemniki denarnega nadomestila, ki se bodo zaposlili pri drugem delodajalcu in ne pri tistem, pri katerem so bili zaposleni pred nastankom brezposelnosti (niti pri delodajalcu, ki bi bil skladno z Zakonom o gospodarskih družbah povezana družba zadnjega delodajalca).

Sprememba zakona prinaša manjše spremembe tudi glede začasnega in občasnega dela upokoencev. Letna kvota ur na posameznika iz tega naslova se sicer ne spreminja, prinaša pa zakon nekaj dodatne prilagodljivosti glede razporeditve teh ur med posameznimi meseci. Posamezni upravičenec bo tako lahko opravil tudi več kot 60 ur v koledarskem mesecu, vendar ne več kot 90 ur v koledarskem mesecu (doslej 60 ur, brez možnosti prenašanja neizrabljenih ur v naslednji mesec), vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur. Povečuje se število dopustnih ur začasnega in občasnega dela upokoencev na strani večjih delodajalcev (z več kot 100 zaposlenimi), vendar se hkrati ukinja dosedanja možnost ministrstva, da s preseganjem omejitev soglaša. V KSS PERGAM smo že sami uvedbi te oblike dela nasprotovali, zato smo bili zadržani tudi do omenjene spremembe, napovedali pa smo natančno spremljanje izvajanja tega instituta v praksi in poročanje ministrstva o tem na Ekonomsko socialnem svetu, na podlagi česar bomo presodili, ali so na tem področju potrebne kakšne spremembe in morebitne večje omejitve.

Zakon prinaša tudi obveznost brezposelne osebe, državljana tretje države, da izkaže

znanje slovenskega jezika zaradi lažje integracije na trg dela in povečanje zaposljivosti ter vključitve v programe APZ.

Ostale spremembe so bile potrebne predvsem zaradi lažjega izvajanja zakona, uskladitve z veljavno sodno prakso in stališči Varuha človekovih pravic ter potrebe po nomotehničnih popravkih nekaterih določb zakona.

Potrebno je poudariti, da sta se novela Zakona o urejanju trga dela ter novela Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju obravnavale kot paket, saj sta v nekaterih elementih pomembno povezani. Zlasti to velja za ukrepe za daljše ostajanje v zaposlitvi in pravico do nadomestila za primer brezposelnosti, pa tudi glede t.i. dvojnega statusa v povezavi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Sindikati smo večkrat opozorili tudi na povezavo z Zakonom o delovnih razmerjih, zlasti na določila glede odpravnin in odpovednih rokov, ki so se v preteklosti spreminjala v povezavi z določbami o trajanju nadomestila za primer brezposelnosti. To je bil tudi eden od ključnih argumentov, zaradi katerih smo uspeli prepričati večje spremembe pri pogojih in trajanju nadomestila za primer brezposelnosti, ki jih je predlagalo ministrstvo in po katerih bi bilo najdaljše trajanje nadomestila 19 mesecev, torej kar pol leta manj kot danes velja za starejše delavce.

Glede na to, da naj bi se prihodnje pripravljala reforma pokojninske in invalidske zakonodaje, bo potrebno tudi tedaj vzporedno ponovno upoštevati tudi določila ZUTD in jih po potrebi prilagoditi, nenazadnje enako velja v povezavi z napovedanimi spremembami Zakona o evidencah s področja dela in socialne varnosti. Tudi sicer so gibanja na trgu dela dinamična in utegnejo terjati še kakšno spremembo, tudi zaradi že omenjene nujnosti dviga zgornje omejitve nadomestila ter morebitnih negativnih učinkov sprememb na področju začasnega in občasnega dela upokoencev.



*Delegati 6. Skupščine Sindikata grafične dejavnosti Slovenije v Sostrem, maj 2019
(Foto: arhiv KSS Pergam)*



Delegati 6. Skupščine Sindikata založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije, 7. junij 2019 v Sostrem (Foto: arhiv KSS Pergam)

SPREMEMBE POKOJNINSKE ZAKONODAJE – POGLED KSS PERGAM

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

Državni zbor Republike Slovenije (DZ RS) je na seji dne 29. 11. 2019 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2G). V tem prispevku bom skušal prikazati novosti, ki jih ZPIZ-2G prinaša, proces pogajanj socialnih partnerjev, ki je tekkel pred sprejemom zakona, in morebitne izgubljene priložnosti, na katere smo sindikati ob spremembah zakonodaje opozarjali. Vsebina predstavljenih novosti temelji na predpostavki, da bo zakon prestal preizkus v Državnem svetu Republike Slovenije (DS RS) in morebitno ponovljeno glasovanje v DZ RS v primeru veta DS RS.

Vlada Republike Slovenije (Vlada RS) je v mesecu marcu 2019 socialnim partnerjem, članom oziroma članicam Ekonomsko socialnega sveta Republike Slovenije (ESS), posredovala dokument IZHODIŠČA ZA PRIPRAVO SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU.

Predsedstvo Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM (KSS PERGAM) se je dne 19. 3. 2019 opredelilo do posredovanega dokumenta in pooblastilo vodstvo KSS PERGAM, da na ESS ter na drugih pogovorih z vsemi deležniki o pokojninskem sistemu ter v javnosti posreduje in zastopa sledeča stališča:

I. Zaostrovanje upokojitvenih pogojev

V KSS PERGAM menimo, da vprašanja o zaostrovanju upokojitvenih pogojev (predlaga se, da minimalna zahtevana starost ob pogoju 15 let zavarovalne dobe znaša 67 let namesto današnjih 65, z relativno dolgim prehodnim obdobjem in začetkom postopnega dviga v letu 2023) ni mogoče parcialno odpreti ob manjših spremembah pokojninskega sistema, temveč je potrebno tako temeljno vsebino pokojninskega zakona obravnavati hkrati s celovito pre-

novo pokojninske zakonodaje ob upoštevanju USKLAJENIH IZHODIŠČ ZA PRENOVO SISTEMA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI, ki jih je ESS sprejel soglasno na svoji 303. redni seji, dne 7. julija 2017.

Argument predlagatelja, da gre za ukrep, ki naj zagotovi socialno varnost zavarovancem, ki nimajo dopolnjenih 40 let pokojninske dobe, razumemo kot cinizem, hkrati pa zavračamo argument, da naj bi se večina zavarovancev predvidoma še vedno upokojila pred dopolnitvijo te starosti, saj se jih bo več upokojilo z daljšo pokojninsko dobo pri nižji starosti. Ob upoštevanju podatkov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, po katerih le približno tretjina upokojenecv dosega 40 let pokojninske dobe, ter podatkov iz Bele knjige, ocenjujemo, da se bo vse več upokojenecv v prihodnjem desetletju upokojevalo po zgornjih kriterijih in ne po kriteriju 40 let pokojninske dobe, kar povezujemo z trendi prekarizacije in vplivom minule ekonomske in socialne krize ter spremenjenimi pogojev na trgu dela, zaradi katerih so in bodo imeli posamezniki v prihodnje več prekinitev zaposlitev v karieri ter več obdobj, ki ne bodo pokriti s prispevki) in bo predvideni ukrep prizadel večino trenutno aktivne populacije, še posebej pa ranljive skupine na trgu dela (prekarno zaposleni; mlajše osebe, ki so relativno pozno vstopile na trg dela v času krize; dolgotrajno brezposelni, itd.).

Glede finančne vzdržnosti sistema dodajamo, da so se podatki o vzdržnosti pokojninskega sistema v času od zadnje reforme in priprave Bele knjige o pokojninah v zadnjih letih izboljšali, in sicer je v letu 2018 znašal delež prihodkov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) iz naslova prejetih prispevkov že 78,7 % ter je največji od leta 1996 dalje, ko so bili znižani prispevki delodajalcev, vsota transfernih prihodkov iz proračuna RS pa se je zmanjšala iz 1,5 mlrd EUR v letu 2013 na 1,0 mlrd EUR v letu 2018; delež odhodkov za pokojnine v BDP je iz 11,39 % padel na 9,72 % v letu 2018 (ocena MDDSZ ob razpravi o Beli knjigi – vzdržnost je ogrožena, ko delež v BDP naraste preko 12 %); število zava-

rovancev je leta 2018 znašalo 939.149 in je bilo največje od leta 1991 dalje, rast upokojencev v letu 2018 pa je znašala 0,3 % in je bila druga najnižja rast v zadnjih 28 letih; povprečno število zavarovancev in uživalcev pokojnine pa je v letu 2018 naraslo na 1,52 (najnižje je bilo 1,38 leta 2013).

Ti podatki kažejo na učinke ZPIZ-2 pri prilivu novih uživalcev starostne pokojnine zaradi strožjih pogojev za pridobitev te pravice in stimuliranja kasnejše upokojitve, pomembno pa je po naši oceni k temu prispevala tudi konjunktura v gospodarstvu v zadnjih letih.

Pogovorov o upokojitvenih pogojih v KSS PERGAM ne zavračamo, vendar smo, kot navedeno zgoraj, prepričani, da to vprašanje presega »minimalne« spremembe pokojninske zakonodaje, ki naj bi bile sprejete še v prvi polovici leta 2019. Opozorjamo tudi na upoštevanje razlogov za zgodnje upokojevanje starejših (Bela knjiga: raziskava o zgodnjem upokojevanju, ki jo je izvedel Inštitut Antona Trstenjaka, je pokazala, da kar 34 % zgodaj upokojenih upokojitev vidi kot rešitev iz neznosne situacije v službi, kar kaže na neprijazno delovno okolje, ki s tega vidika predstavlja pomemben dejavnik pri zgodnjem zapuščanju trga delovne dela) in nujnost ukrepov za prilaganja delovnih mest starejšim, večjega vlaganje v usposobljenost in vseživljenjsko izobraževanje zaposlenih in potrebo po večji pozornosti na varnost in zdravje pri delu.

Podaljšanje upokojitvene starosti iz 65 na 67 let nenazadnje tudi v ničemer ne bo pripomoglo k kazalcu aktivnosti populacije med 55 in 64 letom, enemu od ključnih kazalnikov, ki se spremlja na evropski ravni.

II. Odmerni odstotek

V KSS PERGAM podpiramo izenačitev odmernega odstotka moških in žensk, na kar že dlje časa opozarja stroka iz področja prava socialnih zavarovanj. Ob izenačitvi upokojitvenih pogojev moških in žensk leta 2020 je potrebno tudi zaradi prava EU izenačiti odmerne odstotke za oba spola, pri čemer je lahko izhodišče za izenačitev le višji odstotek – tisti, ki velja danes za ženske.

Po preučitvi predloga Vlade RS ugotavljamo, da ne drži teza, da se zaustavlja padec pokojnin žensk. Zaradi drugačne razporeditve od-

mernih odstotkov, kot velja v letu 2019 in kot bi veljal v obdobju 2020-2023, bodo odmerni odstotki za ženske vsaj v določenem razponu dopolnjene pokojninske dobe padli in so predlagani odmerni odstotki višji v celoti šele vis-a-vis odmernih odstotkov, ki bi sicer veljali v letu 2024 in kasneje. Zato v KSS PERGAM predlagamo, da naj znaša odmerni odstotek za oba spola 63,5 % za 40 let pokojninske dobe z enako lestvico, kot velja v letu 2019 (29 % za 15 let dobe in dodatnih 1,38 % za vsako nadaljnje leto).

Ob tem poudarjamo, da za nas ni sprejemljivo zniževanje bonusov za daljše ostajanje v zaposlitvi po 40 letih dopolnjene dobe (danes 4 % letno, predlagano je 2 % letno), ne glede na morebiten dogovor o povečanju deleža pokojnine, ki ga taki zavarovanci prejema ob ostajanju v zaposlitvi (danes: 20 % pokojnine). Bonus v taki višini je bil rezultat socialnega dialoga in tripartitnega dogovora o zadnji reformi in je po naši oceni pomembno prispeval k podaljševanju učinkovite upokojitvene starosti v zadnjih letih.

Podpiramo pa dodatni odmerni odstotek za skrb za otroka v višini 1,25 % na račun skrbi za vsakega rojenega ali posvojenega otroka (največ 3,75 %). Ob tem pa je potrebno dogovoriti, komu pripada in predvsem, ali ostaja možnost zgodnejše upokojitve iz enakega razloga.

III. Dvojni status

V KSS PERGAM ostro nasprotujemo uvedbi »polnega dvojnega statusa«, t.j. hkratnemu prejetju celotne plače in celotne pokojnine.

Ocenjujemo, da gre za poseg v same temelje dokladnega pokojninskega sistema, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti. Naš pokojninski sistem temelji na družbenem dogovoru, da aktivna populacija plačuje prispevke, iz katerih se tekoče poravnava pokojnine neaktivne – upokojene populacije (pay-as-you-go sistem). Nesprejemljivo se nam zdi, da bi aktivna populacija plačevala prispevke, iz katerih bi se krile pokojnine osebam, ki bi ostajale na trgu dela, in ki bi zagotovo zaradi pokojninskih prejemkov bile pripravljene sprejeti delo po nižji ceni, s čimer bi na trgu dela predstavljale nelojalno konkurenco.

Posebno sporno v predlogu se nam zdi tudi pogoj za tak prejemek: upokojitev in reakti-

vacije delavca. Reaktivacija predvideva stri-
njanje delodajalca z ostajanjem na delovnem
mestu, s čimer bi prišlo do diskriminacije
zavarovancev in do odvisnosti pravice iz so-
cialnih zavarovanj od volje delodajalca, kar
je nezdržljivo z našim pravnim redom. Ob
tem bi v takem primeru skladno z delovno-
pravno zakonodajo morali delodajalci obja-
viti razpis za delovno mesto – ker bi bil de-
lavec izbran že vnaprej, pa bi ob tem zavedli
nedoločljiv krog iskalcev zaposlitve, ki bi se
prijavljali na taka delovna mesta.

Ob vprašanju polnega dvojnega statusa se
neizbežno postavlja tudi vprašanje, čemu
bomo ob ugodnejših podatkih o finančnem
stanju v pokojninski blagajni namenili večjo
pozornost oziroma sredstva. Predviden učinek
ukrepa izenačitve odmernega odstotka moških
in žensk znaša v prvem letu 2,7 mio EUR, v
drugem letu 8 mio EUR, v tretjem letu 17 mio
EUR. Polni dvojni status po naših ocenah lah-
ko pomeni nekaj deset mio EUR (v finančnem
načrtu ZPIZ za leto 2018 je predvidenih 18
mio EUR za »zgoj« 20 % pokojnine, ki jih
prejemajo redno zaposleni za delo po 40 letu
dobe) in prepričani smo, da bi bilo bolj pra-
vično razpoložljiva sredstva nameniti za vse
upokoјence, tako za višji odmerni odstotek kot
za redne in izredne uskladitve pokojnin, ki za-
radi interventnih ukrepov še vedno zaostajajo
7,2 % za tem, kolikor bi znašale brez inter-
ventnih ukrepov.

Nenazadnje opozarjamo na nevarnost, ki jo
predstavljajo ti prejemki za področje usklaje-
vanja pokojnin. Razbrati je mogoče logiko »pa
naj delajo« za izboljšanje socialnega položaja,
namesto, da bi sistem po dopolnjenih pogojih
za upokoјitev zagotavljal dostojno pokojnino
(cilj Usklajenih izhodišč ESS!) in le še bonuse
za daljše ostajanje v zaposlitvi.

Pripravljeni pa smo na pogajanja o tem,
ali 20 % delež pokojnine ob ostajanju v za-
poslitvi zadostuje ali bi ga bilo morda pri-
merno povišati.«

Stališčem KSS PERGAM so se pridružile
tudi preostale sindikalne centrale, članice
ESS, in na pogajalski skupini, ki jo je usta-
novil ESS, smo sindikalne centrale enotno
zastopala stališča sindikatov glede vseh
treh navedenih ključnih vsebin tokratne no-
vele ZPIZ-2.

V obdobju od aprila do septembra 2019 je
bilo izpeljanih osem krogov pogajanj v zve-
zi z rešitvami, ki naj bi jih zajele prihodnje
zakonske spremembe. Med pogajanci smo
se socialni partnerji dogovorili, da gredo
predvidene zakonske spremembe v javno
obravnavo, ki je trajala od 17. julija do 2.
septembra 2019, da smo s tem ohranili
možnost, da se v primeru doseženega so-
glasja zakonske spremembe uveljavijo že s
koledarskim letom 2020.

Tako delodajalska kot tudi sindikalna stran
sta v pogajanjih izpostavili, da od koalici-
je pričakujejo, da se tekom zakonodajnega
postopka že usklajene vsebine ne bodo
spreminjale in da bodo koalicijske stranke
stale za vsebinami, ki so bile dogovorjene,
ter zavrnille predloge, ki bi usklajene vsebi-
ne spreminjali.

Socialni partnerji so v okviru zadnjega
kroga pogajanj tudi predlagali, da se ob-
stoječa pogajalska skupina za obravnavo
Predlogov sprememb in dopolnitev ZPIZ-2
preoblikuje v stalno pogajalsko skupino, ki
bi svoje delo nadaljevala tudi z namenom
priprave nadaljnjih sprememb pokojnins-
skega sistema.

V pogajanjih smo po oceni KSS PERGAM
dosegli dobre rešitve oziroma uravnotežen
paket sprememb, zaradi česar smo dogo-
vorjene spremembe podprli na seji ESS v
mesecu septembru. ESS je na svoji seji dne
27.9.2019 sprejel sledeča sklepa:

1. **»Ekonomsko-socialni svet se je sez-
nanil z drugim poročilom Pogajalske
skupine Ekonomsko-socialnega sveta
za obravnavo Predlogov sprememb in
dopolnitev Zakona o pokojninskem in
invalidskem zavarovanju ter ugotavlja,
da so predlagane rešitve usklajene
med socialnimi partnerji.**
2. **Pogajalska skupina Ekonomsko-soci-
alnega sveta za obravnavo Predlogov
sprememb in dopolnitev Zakona o po-
kojninskem in invalidskem zavarova-
nju bo nadaljevala z delom«**

ESS je torej dosegel soglasje glede vsebine
tokratnih sprememb ZPIZ-2 oziroma po-
kojninske zakonodaje, in vsebina dogovor-
jenih rešitev tudi kasneje v državnozbor-
skem postopku ni bila spremenjena, kar

odraža težo uskladitve socialnih partnerjev o ključnih vsebinah s področja delovanja ESS.

Sprejeta novela ZPIZ-2G vsebuje sledeče ključne novosti in spremembe:

I. Sprememba odmernih odstotkov: odmerni odstotki za odmero starostnih pokojnin novih upokojencev se po 1.1.2020 za moške pričnejo postopno zviševati na višino, ki v 2019 velja za ženske (63,5% za 40 let pokojninske dobe); odmerni odstotki za ženske, ki bi s 1.1.2020 začeli padati, ostanejo enaki kot do sedaj, spremeni se le lestvica (prej: 29% za prvih 15 let dobe, nato 1,38% za vsako nadaljnje leto dobe; sedaj: 29,5% za prvih 15 let dobe, nato 1,36% za vsako nadaljnje leto dobe); postopen dvig za moške iz 57,25% na 63,5% traja do 2025, v letu 2020 znaša odmerni odstotek za 40 let pokojninske dobe 58,50%;

II. Dodatni odmerni odstotek za skrb za otroka v prvem letu njegove starosti: sprejet je bil predlog za uvedbo dodatnega odmernega odstotka za vsakega rojenega ali posvojenega otroka v višini 1,36% na otroka in za največ tri otroke, in sicer z možnostjo izbire te pravice v odnosu do pravice znižanja starosti zaradi otrok (opcija ali/ali). Do dodatnega odmernega odstotka je praviloma upravičena ženska, razen če je pravico do nadomestila iz naslova starševstva v trajanju vsaj 120 dni užival moški, o čemer se za vsakega posameznega otroka sporazumno dogovorita. Če ni sporazumne odločitve, je do dodatnega odmernega odstotka upravičen tisti od staršev, ki je v pretežnem delu uveljavil pravico do starševskega dopusta. Če nobeden od staršev ni bil na starševskem dopustu ali sta uveljavila pravico do starševskega dopusta v enakem delu, je do dodatnega odmernega odstotka upravičena ženska;

III. Sprememba bonusov za daljše ostajanje v zavarovanju: po ZPIZ-2 so znašali povečani odmerni odstotki za ostajanje v zavarovanju po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev 4% letno prva tri leta po izpolnjenih pogojih (skupaj 12% v treh letih), po ZPIZ-2G bodo znašali 3% letno prva tri leta po izpolnjenih pogojih;

prehodne določbe ZPIZ-2G varujejo pridobljene odstotke, dopolnjene do 31.12.2019 v višini 4% letno;

IV. Spremembe pri dvojnem statusu: Ostajanje v zavarovanju po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev se kljub zmanjšanju bonusov (tč. II) dodatno stimulira preko povečanega dela pokojnine, ki ga lahko zavarovanec prejema kljub nezmanjšanemu ostajanju v zavarovanju, in sicer iz 20% pokojnine se ta prejemek povečuje na 40% pokojnine, ki ga zavarovanec prejema poleg svojih dohodkov (npr. polne plače v primeru delavca v delovnem razmerju); ne bodo pa mogli te ugodnosti več prejemati osebe, ki dopolnijo pogoje (zgolj) za predčasno upokojitev; prehodne določbe nalagajo Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, da izda vsem prejemnikom 20% dela pokojnine povečano odmero za 40% dela pokojnine.

Kot je razvidno iz navedenih sprememb smo bili uspešni tako pri našem stališču, da morajo biti spremembe upokojitvenih pogojev del širše reforme, ki sledi, kot tudi pri stališču, da t.i. polni dvojni status ni primerna in sistemska rešitev v okviru našega, dokladnega pokojninskega sistema, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti.

Čeprav z nekaterimi rešitvami (povečanje kratkoročnih bonusov za ostajanje v zavarovanju/zaposlitvi iz 20% na 40%, zmanjšanje dolgoročnih bonusov za ostajanje v zavarovanju /zaposlitvi iz 4% na 3% letno) ne moremo biti zadovoljni, je prevladala presoja, da je dogovor dovolj sprejemljiv, da se ga podpre in pravočasno prepreči padec odmere pokojnin (za ženske), ki bi sledil leta 2020.

Poudariti moramo, da je bilo v času pogajanj in tudi kasneje, v državnozborski proceduri, izjemno veliko truda vloženega v preprečevanje zahtev delodajalcev in nekaterih političnih strank po soglasju delodajalcev za ostajanje v zaposlitvi po 40 letih dela. Glede na to, da že skoraj desetletje sprejemamo ukrepe, s katerimi pretežno na mehek način stimuliramo daljše ostajanje v zaposlitvi, s ciljem podaljševanja delovne in

pokojninske dobe in starosti ob upokojitvi, vse z namenom zagotavljanja dolgoročne vzdržnosti pokojninskega sistema, so takšne pobude pravzaprav nerazumljive in v nasprotju z deklariranimi cilji deležnikov. Soglasje delodajalca bi bilo tudi za nas iz zgoraj opisanih razlogov nesprijemljivo, pomenilo bi poseg v zavarovalni sistem (delavčeva pravica iz pokojninskega zavarovanja ne more biti odvisna od volje tretjega – delodajalca) in neenakost pred zakonom (delavci s popolnoma enakimi pogoji bi imeli različna upravičenja iz zavarovanja).

Enako zahtevno je bilo v pogajanjih vprašanje t.i. polnega dvojnega statusa, t.j. hkratnega prejetja polne plače in polne pokojnine. Poudariti moramo, da je, sicer po že zaključenih pogajanjih, o zadevi odločalo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije, in v Odločbi št. U-I-303/18-38 v veliki meri zavzelo enaka stališča kot KSS PERGAM ter odločilo, da za polni dvojni status ni podlage v Ustavi RS. Predstavniki delodajalcev (predvsem predstavniki obrtnikov) s svojimi stališči vztrajajo in napovedujejo, da bodo svoja pričakovanja ponovili v okviru širše reforme.

Od naslednje večje reforme pa v KSS PERGAM pričakujemo, da bo s ciljem nadaljnjih sprememb, ki naj zagotovijo dolgoročno vzdržnost pokojninskega sistema in varno starost sedanjim in prihodnjim generacijam, odprla poleg vprašanj upokojitvenih pogojev tudi vse tiste vsebine, h katerim smo se zavezali že z USKLAJENIMI IZHODIŠČI ZA PRENOVO SISTEMA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI v letu 2017: nadaljnje delo na nadomestitvenem razmerju oziroma dostojni pokojnini; poenotenje pokojninskih dob, polna vpeljava načela vsako delo šteje, dogovor o financiranju pokojninskega sistema v spremenjenih pogojih na trgu dela, vzpostavitev Demografskega rezervnega sklada, vpeljava Enotnega izvedenskega organa za vsa socialna zavarovanja, etc. Ko se pogovarjamo o upokojitvenih pogojih, ne smemo zanemariti tudi ukrepov, ki bodo starejšim omogočili daljše delo in ostajanje na delovnih mestih, med drugim s prilagoditvijo delovnih mest starejšim, potrebo po vseživljenjskem izobraževanju in usposabljanju, bolj strogim nadzorom nad varnostjo in zdravjem pri delu, končno z vzpostavitvijo

sistema ugotavljanja poklicnih bolezni in večjim poudarkom na poklicni rehabilitaciji delovnih in drugih invalidov.

Med zamujenimi priložnostmi tokratnih sprememb pa moramo poudariti predvsem dva predloga sindikatov, ki v pogajanjih žal nista dobila podpore delodajalcev in Vlade RS. Predlagali smo spremembi 144. in 156. člena ZPIZ-2, ki bi bili po našem mnenju nujno potrebni.

144. člen ZPIZ-2 določa, da delodajalec napotnim delavcem v času napotitve v tujino plačuje prispevke ne od dejanskih prejemkov iz delovnega razmerja, temveč od fiktivnih prejemkov, ki jih prejeli na delu v Sloveniji. Ti fiktivni prejemki so bistveno nižji od dejanskih prejemkov, ki jih napoteni delavci prejmejo, posledično so nižji tudi prispevki od tako »ugotovljenih« prejemkov. Zaradi tega zakonskega določila so nekatere mednarodne organizacije in nekatere države EU (predvsem Avstrija) že pričele postopke zoper Republiko Slovenijo pred Evropsko komisijo, zatrjujejo, da gre za nedovoljeno državno pomoč in socialni dumping oziroma nelojalno konkurenco slovenskih podjetij. Mi menimo, da je na to problematiko potrebno pogledati tudi ali predvsem s strani delavcev: tem delavcem se kratkoročno omogoča večji neto dohodek, dolgoročno pa se jim to prinaša vse prej kot varno starost (prispevki od najnižjih, praviloma minimalnih plač, pomenijo tudi nižje pravice iz socialnih zavarovanj, med drugim minimalne pokojnine ob upokojitvi).

156. člen ZPIZ-2 pa ureja delno oprostitev plačila prispevkov delodajalcev za starejše delavce: »Zavezanci za plačilo prispevkov delodajalcev iz prve alineje prvega odstavka 153. člena tega zakona so oproščeni plačila prispevkov delodajalcev v višini 30% za zavarovance iz prvega, drugega, tretjega in četrtega odstavka 14. člena tega zakona, ki so dopolnili 60 let starosti, in v višini 50% za zavarovance iz prvega, drugega, tretjega in četrtega odstavka 14. člena tega zakona, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev pravice do predčasne pokojnine po drugem odstavku 29. člena tega zakona. Oproščeni del prispevka delodajalca za navedene delavce plačuje Republika Slovenija v skladu s 161. členom tega zakona.« Navedeni ukrep, sprejet z ZPIZ-2, je bil zadnjih nekaj let zamrznjen z interventnimi varče-

valnimi ukrepi, s 1.1.2020 se odmrzne in ni bil več predmet pogajanj. Predlagali pa smo, da bi bili do tega ukrepa upravičeni zgolj tisti delodajalci, ki bi prilagajali mesta starejšim in jih razbremenili, pri čemer ni mogoče pričakovati, da se za ta namen vzpostavi nove organe, temveč se dogovaranje prepusti socialnim partnerjem, da to uredijo s kolektivnimi pogodbami. Sindikalna stran je tudi primeroma navedla možne

ukrepe zmanjšanja intenzivnosti dela, zaradi katerih bi šestdesetletniki lažje podaljšali delovno aktivnost do višje starosti, npr. nižja norma, krajši delovnik, več počitkov med delovnikom, krajši delovni teden. Žal tokrat ni bilo posluha, vendar so to teme, ki jih bomo zagotovo ponovno obravnavali ob prihodnjih spremembah sistema.

POMEMBNE SPREMEMBE ZA INVALIDE PO ZPIZ-92

ZPIZ-2G poleg opisanih ključnih sprememb pri odmeri pokojnin in bonusih za podaljševanje delovne aktivnosti prinaša tudi nekaj drugih sprememb, npr. korekcije pri nadzoru nad izvajanje obveznega dodatnega poklicnega zavarovanja. Med pomembnejšimi pa je sledeča novost, ki je v novelo prišla med amandmajskim usklajevanjem.

121. člen ZPIZ-2G določa, da

zavarovancu, delovnemu invalidu s pravico do premestitve ali s pravico dela s skrajšanim delovnim časom, prejemniku nadomestila plače za čas čakanja na ustrezno zaposlitev, nadomestila plače zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu ali nadomestila plače zaradi dela s skrajšanim delovnim časom po predpisih, ki so se uporabljali do 31. decembra 2002, ki je zaradi poslabšanja že ugotovljene invalidnosti ali nastanka nove invalidnosti pridobil pravice iz invalidskega zavarovanja po ZPIZ-1 ali po zakonu in bi mu bilo nadomestilo iz invalidskega zavarovanja odmerjeno v nižjem znesku od zneska nadomestila iz invalidskega zavarovanja, priznanega na podlagi prej pridobljenih pravic iz invalidskega zavarovanja, je zagotovljeno izplačevanje usklajenega zneska oziroma deleža zneska nadomestila iz invalidskega zavarovanja, ki je za zavarovanca ugodnejši, če gre ob odmeri nadomestila za enakovrstno pravico in enak delovnopравни status delovnega invalida.

Uživalec nadomestila iz invalidskega zavarovanja iz drugega odstavka tega člena, ki mu je bilo nadomestilo iz invalidskega zavarovanja že odmerjeno v nižjem znesku, lahko poda zahtevo za razveljavitev dokončne odločbe o odmeri nadomestila iz invalidskega zavarovanja in izplačilo usklajenega zneska odmerjenega nadomestila iz invalidskega zavarovanja, priznanega na podlagi prej pridobljenih pravic iz invalidskega zavarovanja.

Predlagatelj dopolnila (Vlada RS) je podala sledečo obrazložitev: »Evropsko sodišče za človekove pravice je v zadevi *Krajnc proti Sloveniji* odločilo, da je Republika Slovenija kršila 1. člen protokola št. 1 h Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Čeprav je sicer sodišče ugotovilo, da so obstajali utemeljeni in razumni razlogi za spremembo ureditve, je moral pritožnik nositi nesorazmerno veliko breme v primerjavi s tistimi delovnimi invalidi, pri katerih ni prišlo do spremembe invalidnosti oziroma nastanka nove invalidnosti.

Sodba Evropskega sodišča za človekove pravice sicer nima pilotnega učinka, vendar pa se je Republika Slovenija v izogib drugim podobnim obsodbam v akcijskem načrtu zavezala, da bo pripravila spremembe zakonodaje, ki bodo problematiko uredile drugače, kot pa je veljala v izpostavljenem primeru. Drugačni ureditvi problematike in izvršitve zaveze Republike Slovenije je namenjen 122. člen zakona.

Novi drugi odstavek določa krog zavarovancev, ki bodo upravičeni do izplačila tistega nadomestila iz invalidskega zavarovanja, ki je zanje ugodnejše, ob upoštevanju enake vrste pravice iz invalidskega zavarovanja in enakega delovno pravnega statusa zavarovanca - delovnega invalida. To so zavarovanci, ki so pravice pridobili po ZPIZ-92, sprememba v stanju invalidnosti oz. nova invalidnost pa je pri njih nastala v času veljavnosti ZPIZ-1 in/ali ZPIZ-2. Po mnenju ESČP ti zavarovanci nosijo čezmerno posamično breme, zato se s predlogom tega člena ureja pravica do izplačila usklajenega zneska nadomestila v primerih, ko je oz. bi bilo nadomestilo iz invalidskega zavarovanja v primeru sprememb v stanju invalidnosti, poslabšanja že ugotovljene invalidnosti oz. nastanka nove invalidnosti, nižje od zneska nadomestila, priznanega po ZPIZ-92.

Pogoja, pod katerima lahko zavarovanec uveljavlja izplačilo usklajenega zneska odmerjenega nadomestila iz invalidskega zavarovanja, priznanega na podlagi prej pridobljenih pravic iz invalidskega zavarovanja, sta:

- enaka vrsta pravice iz invalidskega zavarovanja in
- enak delovnopравни status zavarovanca.

V novem tretjem, četrtem, petem in osmem odstavku so upoštevane pripombe ZPS, saj se določa postopek razveljavitve obstoječih pravnomočnih odločb in njihova nadomestitev. Prav tako je upoštevana pripomba v zvezi z izplačevanjem višine nadomestila na način, da se vse zavarovance postavlja v enak položaj, in sicer se nadomestilo izplača od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahteve.«

To pomeni, da imajo invalidi, ki jim je bila invalidnost priznana po ZPIZ-92, pa se jim je invalidnost spremenila po letu 2002, in so začeli prejemati nižje prejemke iz naslova invalidnosti, pravico do ponovne odmere v primeru izpolnjevanja zakonskih pogojev, opisanih zgoraj. Opozarjamo naše sindikalne zaupnike, naj bodo na to pozorni, in naj naše člane na to pravico opozorijo!



Zahvala sindikalnemu zaupniku in predsedniku sindikata na Veterinarski fakulteti Univerze v Ljubljani Boštjanu Flajniku ob uspešno dokončanem projektu prezaposlitve čistilk v javni zavod (Foto: arhiv KSS Pergam)

SOCIALNI DIALOG V EKONOMSKO-SOCIALNEM SVETU TER SPREMEMBA PRAVIL O DELOVANJU ESS

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

Ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju: ESS) je tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen z namenom obravnavanja strateških vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev. Ustanovljen ni bil z zakonom, temveč je temelj za njegovo ustanovitev dogovor o politiki plač za leto 1994 kot separat takratnega socialnega sporazuma. V njem so se socialni partnerji in Vlada RS dogovorili za ustanovitev ESS, v katerem že od samega začetka sodeluje tudi KSS PERGAM.

V dobrih 25. letih od njegove ustanovitve je šel ESS skozi številne vzpone in padce, vendar je s svojim delovanjem odigral izjemno pomembno vlogo za razvoj Slovenije. V okviru ESS je bila sklenjena vrsta socialnih sporazumov, ki so med drugim odločilno prispevali k izpolnjevanju pogojev za približevanje Slovenije Evropski uniji ter prevzemu Evra. O temah, ključnih za socialne partnerje, je ESS v preteklosti vedno dosegel soglasje, kar zlasti velja za spremembe na področju trga dela (Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o urejanju trga, Zakon o inšpekciji dela...), sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju) ter sistema zdravstvenega zavarovanja (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju). Omenjena področja so bila praviloma tudi v socialnih sporazumih opredeljena kot tista, o katerih je potrebno doseči soglasje socialnih partnerjev. Spremembe na teh področjih, ki niso dobile soglasja socialnih partnerjev, pa je Vlada kljub temu vztrajala na tem, da jih posreduje v zakonodajni postopek, niso dočakale svoje uveljavitve, kot se je to npr. zgodilo z referendumsko zavrnitvijo novele Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakona o malem delu v letu 2011.

Predlogi, usklajeni v socialnem dialogu v okviru ESS prav zaradi dejstva, da predstavljajo kompromis med pogosto nasprotujočimi si interesi zlasti delodajalske in sindikalne strani, pomenijo uravnoteženost in dajejo širšo legitimnost in družbeno sprejemljivost usklajenih rešitev. Upoštevanje dejstva, da v strokovnih odborih in pogajalskih skupinah ESS poteka usklajevanje tudi na strokovni ravni, je kakovost zakonskih predlogov, ki gredo skozi sito ESS, vsekakor visoka. To so praviloma prepoznavali tudi poslanci Državnega zbora, ki so kljub svoji neodvisnosti in nevezanosti na navodila kogarkoli spoštovali soglasje socialnih partnerjev in v dogovorjeno niso posegali. S tem so pomagali vzdrževati tudi temeljno zaupanje med socialnimi partnerji in Vlado, ki je nujno potrebno za uspešno delo in usklajevanje tovrstnih zakonskih predlogov.

Kljub pomembni vlogi Ekonomsko socialnega sveta, ni mogoče mimo dejstva, da je socialni dialog na nacionalni ravni v zadnjih dobrih desetih letih nazadoval, na kar smo v svojih poročilih o delu na Generalnih skupščinah opozarjali v KSS PERGAM. Odnos Vlade do ESS in njegovega delovanja se je slabšal, gradiva so prihajala prepozno, socialni partnerji v pripravo nekaterih pomembnih zakonov in strateških dokumentov nismo bili vključeni, udeležba vladnih predstavnikov na sejah ESS je bila slaba, seje ESS pa zaradi tega občasno celo nesklepčne.

Navedeno je po odpovedi socialnega sporazuma s strani delodajalskih organizacij privedlo do zastoja socialnega dialoga in do razmisleka o nujnosti posodobitve pravil ESS, ki bi povečala učinkovitost njegovega delovanja in omogočila boljše doseganje ciljev, zaradi katerih je bil ESS sploh ustanovljen. Tako so bila v začetku leta 2017 sprejeta in podpisana nova Pravila o delovanju ESS, ki so prinesla pravila za bolj strukturirano razpravo na sejah ESS, opredelila in formalizirala delovna telesa (stalne strokovne odbore in pogajalske skupine) ESS,

jasneje določila področja delovanja ESS ter ustanovila kolegij predsednika ESS, ki zaradi boljše organizacije dela ter predvidljivosti sej določa termine rednih sej ESS ter določa dnevni red sej ESS, pri čemer upošteva tudi pravočasnost prispelih gradiv. V njem poleg predsednika ESS sodeluje še po en predstavnik vsake od preostalih dveh strani v ESS.

Ugotoviti je potrebno, da se je delovanje ESS po spremembi pravil nekoliko izboljšalo. Gradiva so članom ESS posredovana dovolj zgodaj, da se je na seje mogoče vnaprej pripraviti in po potrebi pridobiti stališča organov do obravnavanih vsebin, razprave so krajše in bolj strukturirane, nesklepčnostim sej nismo več priča. Pomemben napredek je bil storjen tudi pri obravnavi dokumentov t.i. evropskega semestra (nacionalni reformni program in pakt stabilnosti, tudi poročilo o državi in priporočila sveta in Evropske komisije državi), ki so letno predmet obravnave na ESS, povečala pa se je tudi vključenost socialnih partnerjev v pripravo predvsem nacionalnega reformnega programa.

Kljub navedenemu je dejstvo, da nekateri pomembni predlogi in dokumenti še vedno obidejo ESS ali pa je njihova predstavitev in obravnava zaradi krivde na vladni strani pomanjkljiva, kot se je to letos zgodilo npr. s predlogom proračuna in proračunskimi dokumenti.

Večji zaplet v socialnem dialogu pa se je zopet zgodil v letošnjem letu, in sicer kot posledica dejstva, da je bilo v Državni zbor vloženi več predlogov zakonov, katerih predlagatelj sicer ni bila Vlada, vendar je njihova vsebina takšna, da bi terjala obravnavo in opredelitev socialnih partnerjev, poleg tega pa je kazalo, da so omenjenim predlogom Vlada oziroma koalicijski poslanci naklonjeni. Šlo je za več tovrstnih predlogov, dva, ki sta najbolj odmevala v javnosti pa sta bili sprememba Zakona o socialno varstvenih prejemkih, s katerim se je ukinjala pravica do dodatka za delovno aktivnost ter sprememba Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ki je ukinjal dopolnilno zdravstveno zavarovanje. Zlasti zaradi slednjega so delodajalske organizacije napovedal odstop od sodelovanja na sejah Ekonomsko socialnega sveta, dokler se ne zagotovi ustreznega sodelovanja socialnih

partnerjev v postopku obravnave zakonodaje v področja dela ESS. Sindikalna stran, ki je na eni strani na načelni ravni podpirala ukinitvev dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja, na drugi strani pa nasprotovala ukinitvi dodatka za delovno aktivnost, se je hkrati strinjala, da je socialni dialog in vloga socialnih partnerjev nujna tudi v primeru, ko predlagatelj zakonov ni Vlada. Prav Vlada pa je tudi v teh primerih tista, ki bi si morala prizadevati za vodenje socialnega dialoga.

Zaradi blokade dela ESS smo v sindikalnih centralah pozvali predsednika Vlade RS, da skliče sestanek s predstavniki organizacij, članic ESS, kjer bi se dogovorili o nadaljnjem delu in vodenju socialnega dialoga. Predsednik Vlade se je poziv odzval z vabilom na sestanek, ki je potekal dne 8.10., in na katerem je bilo dogovorjeno, da socialni partnerji pristopimo k reviziji Pravil o delovanju ESS z namenom, da se ESS omogoči tudi obravnava zakonskih predlogov, katerih predlagatelj ni Vlada RS.

15. novembra 2019 sta bila tako podpisana Protokol med Vlado Republike Slovenije in socialnimi partnerji o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga ter sprememba Pravil o delovanju ESS, ki jih je po sklepu predsedstva podpisala tudi KSS PERGAM. Navedena dokumenta sta pomembna, saj krepita vlogo ESS in mu dajeta nove pristojnosti, hkrati pa od vseh deležnikov zahtevata tudi večjo učinkovitost in odzivnost.

Posebej pomembna bo po novem vloga kolegija predsednika ESS, ki bo poleg vladnih predlogov in gradiv, ki jih je prejemal že doslej, prejemal tudi vse zakonske predloge s področja delovanja ESS, ki jih lahko v zakonodajni postopek vlagajo drugi predlagatelji (poslanci, Državni svet ipd.). Kolegij predsednika ESS pa bo tisti, ki bo odločil, ali bo ESS posamezni predlog obravnaval na svoji seji ali ne. V pomoč kolegiju bo mnenje resornega ministrstva ali vladne službe, ki ga morajo priskrbeti kolegiju v zvezi s posameznim predlogom. V primeru odločitve o obravnavi posameznega predloga na seji ESS so roki, predvideni za obravnavo relativno kratki, kar je logično glede na dejstvo, da gre za obravnavo zakona že v času zakonodajnega postopka. ESS mora namreč obravnavo končati še pred rokom za posre-

dovanje mnenja pristojnega ministrstva za obravnavo na Vladi, ki mora v vsakem primeru podati svoje mnenje v zvezi z vsakim zakonskim predlogom.

Na drugi strani Protokol med Vlado Republike Slovenije in socialnimi partnerji o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga poleg zaveze o spoštovanju Pravil o delovanju ESS, ki bi morala sicer biti samoumevno, prinaša tudi zavezo Vlade, da bo mnenja ESS povzela v mnenje Vlade o

posameznem predlogu, na način, da bo iz mnenja jasno razvidno, kaj so stališča, mnenja in priporočila ESS.

Opisane spremembe dajejo ESS možnosti za večjo širino svojega delovanja in vplivne na predloge zakonov in drugih aktov. Praksa bo pokazala, kako novosti delujejo in kako učinkovite so v luči namena, ki smo ga s spremembo Pravil zasledovali. Vsekakor nam nova Pravila dajejo v roke orodje, ki ga bo potrebno tudi redno uporabljati.



6. Generalno skupščino KSS PERGAM na Bledu je s svojo prisotnostjo počastilo tudi nekdanje vodstvo Pergama (z leve: Vida Fras, Dušan Rebolj, Janez Posedi)
(Foto: Miha Maček)

UVEDBA ELEKTRONSKEGA BOLNIŠKEGA LISTA (e-BOL)

Aleksandra Moravčević, dipl.ekon.
poslovna sekretarka KSS Pergam

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) pripravlja informacijsko rešitev za izdajo papirne listine "Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela" v elektronski obliki (v nadaljnjem besedilu: e-BOL), ki bo omogočala postopno nadomestitev sedaj uveljavljene papirne listine (t.i. "zeleni BOL") z elektronsko. V nadaljevanju predstavljam pomembne datume in novosti pri uvedbi elektronskega bolniškega lista.

Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela ("BOL") je javna listina, s katero zavarovanec uveljavlja pravico do izplačila nadomestila plače med upravičeno zadržanostjo od dela. Nadomestilo se v zakonsko določenih primerih izplača v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja ali ga je v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo dolžan izplačati delodajalec.

Bolniški list izda:

OSEBNI ZDRAVNIK ZAVAROVANCA

- za prvih 30 koledarskih dni zaradi bolezni, poklicne bolezni, poškodbe izven dela, poškodbe pri delu, poškodbe po tretji osebi izven dela, izolacije in spremstva, zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe ter posledic dajanja krvi,
- za prvih 7 delovnih dni za nego partnerja. V tem primeru predlaga nego osebni zdravnik partnerja, ki potrebuje nego, osebne mu zdravniku partnerja, ki ga neguje,
- za daljše odsotnosti osebni zdravnik zavarovanca izda potrdilo na podlagi odločbe imenovanega zdravnika.

OTROKOV OSEBNI ZDRAVNIK

- za prvih 7 delovnih dni za nego otroka, starejšega od 7 let
- za prvih 15 delovnih dni zaradi nege otroka do 7 let starosti in starejšega zmerno, težje ali težko duševno in telesno prizadetega otroka
- za prvih 30 koledarskih dni zaradi spremstva

Bolniški list se izda ob zaključku zadržanosti od dela, spremembi razloga zadržanosti, spremembi diagnoze, pa tudi zaključku vsakega koledarskega meseca, kljub temu, da zadržanost od dela morda še traja.

Uvedba e-BOL

Od 1. 2. 2020 ne bo več tiskanja bolniških listov. Dne 3. 9. 2019 so v okviru pilotnega projekta nekateri zdravniki že pričeli z zapisom e-BOL v informacijski sistem pri zdravniku, ki ga bo le-ta z uporabo sistema »on-line«
posredoval v informacijski sistem ZZZS. Predvidoma so 1. 11. 2019 pričeli e-BOL-e postopoma izdajati tudi drugi zdravniki. V tej fazi bo še vedno potrebna izdaja papirne listine. Predvideva se, da od 1. 2. 2020 zdravniki ne bodo več tiskali t.i. "zelenih BOL". Kadar bo to potrebno, bo zdravnik natisnil e-BOL na belem papirju velikosti A4 formata. Od 1. 2. 2020 bo **OBVEZNO PREVZEMANJE e-BOL PREK SISTEMA SPOT**, ZZZS pa bo predvidoma z novim letom, v sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo, za delodajalce pripravil rešitev, s katero bodo na spletnem portalu za podporo poslovnim subjektom (v nadaljevanju: portal SPOT; prej e-VEM) delodajalcem na voljo e-BOL-i njihovih delavcev.

Poenostavitev postopkov pri delodajalcih

Ukinitve papirne listine bo za delodajalce pomenila poenostavitev postopkov pri vlaganju refundacijskih zahtevkov. Delodajalec bo sicer od ZZZS na podlagi pisne vloge zahteval refundacijo nadomestila za svojega zaposlenega za posamezna obdobja njegove začasne zadržanosti od dela zaradi poškodbe ali bolezni, zahtevkom za refundacijo nadomestil plač pa ne bo potrebno več prilagati fotokopije ali skeniranega BOL. Delodajalcu tako ne bo več potrebno čakati, da mu bo delavec dostavil BOL, temveč bo tekoče seznanjen z izdanimi e-BOL in jih bo lahko sam prevzel kadarkoli in tudi morebiti že pripravil zahtevek za refundacijo. Omogočen bo avtomatski vnos podatkov iz e-BOL v informacijski sistem delodajalca za obračun plač in nadomestil plač in pripravo zahtevkov za refundacijo nadomestila.

Kaj mora urediti delodajalec za dostop do e-BOL?

Delodajalec mora pooblastiti osebo npr. v kadrovske službi, službi za obračun plač ali drugo osebo za prevzem e-BOL-ov njihovih zaposlenih. Ta pooblaščenca mora za prijavo v sistem SPOT in prevzem e-BOL-ov imeti digitalno potrdilo. Priporočljivo je, da si te osebe digitalno potrdilo pridobijo pred 1. 1. 2020. Pooblastilo pa bo možno pridobiti na točkah e-VEM šele, ko bo rešitev (prevzem e-BOL-ov) že v produkciji na e-VEM (predvidoma po 1. 1. 2020).

Prednosti za zavarovance

- Pridobitev e-BOL brez obiska v ambulanti, če zdravnik oceni, da ni potreben osebni pregled zavarovanca,
- e-BOL ni potrebno dostaviti delodajalcu,
- e-BOL se lahko izda za začasno zadržanost od dela do 5 koledarskih dni vnaprej.

Postopek zapisa e-BOL

Zapis e-BOL izvede pooblaščenca oseba pri izvajalcu, to je lahko osebni zdravnik, nadomestni zdravnik, medicinska sestra ali druga oseba pri izvajalcu, ki je pristojna za zapis e-BOL v sistem on-line. Postopek zapisa e-BOL poteka tako, da osebni zdravnik najprej ugotovi utemeljenost začasne zadržanosti od dela (trajanje, razlog, drugi elementi zadržanosti), pooblaščenca oseba izvajalca vnese podatke o utemeljeni zadržanosti v informacijski sistem izvajalca, jih zapiše v on-line sistem in izvede kontrolni zapis. Če ni napak, sistem dodeli e-BOL številko. Nato je potrebno vsak e-BOL digitalno podpisati, kar lahko izvede le osebni zdravnik, ne pa tudi medicinska sestra ali druga pooblaščenca oseba pri izvajalcu. Osebni zdravnik izvede digitalni podpis z uporabo kvalificiranega digitalnega potrdila. Tudi preklic oziroma storno e-BOL lahko z digitalnim potrdilom podpiše le osebni zdravnik.

Dostop do izdanih e-BOL s strani zavarovancev

Zavarovanci do podatkov o e-BOL dostopajo na spletnem portalu ZZZS za zavarovane osebe na naslovu <https://moj.zzzs.si>. Za dostop je potrebno digitalno potrdilo, izdano s strani enega od slovenskih izdajateljev digitalnih potrdil (SIGEN-CA, PostaRCa, AC NLB ali Halcom-CA). Digitalno potrdilo SIGEN-CA je mogoče na Upravni enoti pri-

dobiti brezplačno. Na navedenem spletnem portalu so vam na voljo tudi drugi podatki, ki jih ZZZS o vas vodi v svojih evidencah (npr. o izdanih receptih, kdo so vaši osebni zdravniki, katere zdravstvene storitve so vam bile opravljene).

Zavarovanec lahko preko spletnega portala med drugim preveri, ali mu je zdravnik že izdal e-BOL, ali je na e-BOL navedeno pravilno obdobje začasne zadržanosti od dela, pravilen razlog zadržanosti... Zavarovanec lahko prenese e-BOL na svoj računalnik ali mobilni telefon s storitvijo sms PASS (npr. za potrebe uveljavljanja pravic na drugih področjih - nadomestila pri nezgodnem zavarovanju, v inšpekcijskih postopkih...). Zavarovanci lahko e-BOL prejmejo tudi na ZZZS, na vpogled ali izpis pri delodajalcu ali osebni zdravniku, če ne razpolagajo z ustrežno računalniško opremo in digitalnim potrdilom.

Obveznosti za zavarovanca

Kljub uvedbi e-BOL morajo zavarovanci še vedno sami poskrbeti za vse spremembe v zvezi z bolniškim staležem. Tako morajo zavarovanci obvestiti svojega zdravnika o podaljšanju bolniškega staleža in dostaviti potrebno dokumentacijo, v kolikor z njo ne razpolaga osebni zdravnik. Prav tako morajo zavarovanci sporočiti zaključek bolniškega staleža in se z osebnim zdravnikom dogovoriti za izdajo e-BOL ter javiti morebitne druge spremembe.

Sklepno

Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela – t.i. bolniški list (BOL), ki je izdan elektronsko (e-BOL), je na voljo na varovanem delu portala Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) <https://moj.zzzs.si>, zato za dostop potrebujete spletno digitalno potrdilo. Od 1. 2. 2020 vaši osebni zdravniki ne bodo več tiskali bolniških listov, razen v izjemnih primerih, zato si pravočasno pridobite digitalno potrdilo. Če nimate na voljo računalnika, lahko elektronski bolniški list pridobite tudi na ZZZS ali pa preverite podatke izdanega bolniškega lista pri svojem delodajalcu.

ŠTUDIJSKI OBISK IZOBRAŽEVALNEGA SREDIŠČA ŠVEDSKE SINDIKALNE KONFEDERACIJE (LO) RUNÖ FOLK HIGH SCHOOL ÅKERSBERGA, ŠVEDSKA

mag. Peter Virant,
strokovni sodelavec KSS Pergam



Sindikalna zaveza švedske sindikalne konfederacije LO

V okviru Projekta »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog« smo izvedli **študijski obisk Švedske konfederacije sindikatov LO in njihovega izobraževalnega središča RUNÖ Folk High School v Åkersbergi na Švedskem**. Namen obiska je bil prenos dobrih praks švedskih sindikatov na področju kolektivnih dogo-

varjanj, rešitev na področjih delovnopravne zakonodaje, predvsem pa modelom izobraževanja v švedskih sindikatih. Obisk se je prepletal z drugimi aktivnostmi v projektu, predvsem tistimi, ki so namenjeni izobraževanju sindikalnih zaupnikov, kot sta Sistemski modulski študij in študijski krožki.

Obiska smo se udeležili vsi zaposleni v Konfederaciji sindikatov Slovenije PERGAM. Glede na to, da projekt poteka v partnerstvu z Gospodarsko zbornico Slovenije, se je študijskega obiska udeležila tudi predstavnic GZS.

Strokovna ekskurzija je potekala v dneh **od 9. do 12. junija 2019**. Nastanitev, predstavitve in predavanja so potekala v Izobraževalnem središču RUNÖ – RUNÖ FOLKHÖGSKOLA & UTVECKLINGSCENTRUM v kraju Åkersberga, približno 40 kilometrov severno iz Stockholma. Izobraževalni center največje švedske konfederacije sindikatov LO leži na manjšem polotoku in deluje po principu kampusa, torej so nastanitvene kapacitete v neposredni bližini predavalnic. Sočasno se lahko izobražuje 200 udeležencev v več različnih predavalnicah. V času trajanja našega obiska je poleg našega potekalo še več drugih izobraževanj, namenjenih švedskim sindikalistom.



Zaposleni na KSS PERGAM in predstavnic GZS smo se udeležili študijskega obiska na Švedskem, junij 2019 (Foto: arhiv KSS Pergam)

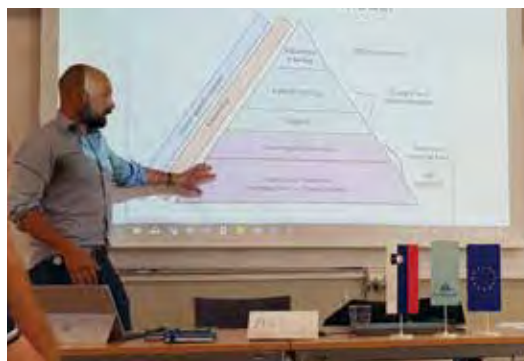
Ves čas predavanj, delavnic in predstavitev nas je spremljal **Hans-Erik »Simon« Andersson**, ki je tudi eden izmed profesorjev Izobraževalnega središča RUNÖ. V vsej svoji življenjski karieri pa je tesno sodeloval s sindikati in delavskim gibanjem na Švedskem.

Predavanja niso bila »Ex catedra«, v predhodnih pripravah smo bili udeleženci že seznanjeni s temami, materiali so nam bili v elektronski obliki posredovani tekom dogovarjanj o vsebini obiska. Izobraževanje je potekalo v diskusijah in izmenjavi mnenj, izkušenj, tako predavateljev, kakor tudi udeležencev. S tem je bil neposredno predstavljen tudi model, ki ga uporabljajo, torej da je izobraževanje demokratičen proces in da je vsak udeleženec, bodisi predavatelj bodisi slušatelj, pomemben tudi kot vir znanja.

Predavanje delavnice in predstavitve so potekale v več sklopih, tako smo v prvem delu spoznali delovanje in vlogo Konfederacije švedskih sindikatov LO, ki predstavlja zaposlene v privatnem sektorju (t.i. industrijske sindikate). Glede na visoko sindikaliziranost – članstvo v sindikatu – smo se podučili o zgodovinskih in sedanjih razlogih za to, torej da članstvo v sindikatu prinaša tudi določena druga zavarovanja v času morebitne brezposelnosti, kar zaposlene vzpodbuja, da se vključujejo v sindikate.

Kot je znano, je skandinavski model industrijskih odnosov (torej urejanja odnosov med delodajalci, delojemalci in državo) ekonomsko zelo uspešen. Torej kaže na to, da so modeli, kjer so v soupravljanje podjetij (kjer so v Nadzornih svetih podjetij OBVEZNO predstavniki zaposleni), vodenje socialnih politik ter tudi zavidljivega socialnega dialoga na vseh ravneh dobri, predvsem pa pravičnejše urejajo razmerja med delom in kapitalom. To kaže na to, da so uspešnejše tiste družbe, ki ne upoštevajo zgolj interesov kapitala, temveč tudi interese delavcev, kakor tudi vseh prebivalcev in ščitijo interese javnega dobrega. Težko bi sicer govorili o enakem modelu v vseh skandinavskih državah (Danska, Švedska, Norveška, Islandija, pogojno Finska), vendar lahko za vse trdimo, da težijo k državi blaginje; torej državi, ki teži k dobrobiti ljudi in kapitala v službi ljudi. Vse našteje države pa zelo tesno sodelujejo med seboj, tudi na sindikalnem področju in usklajeno nastopajo navzven (na primer v Evropski Uniji).

Vseživljenjsko učenje in izobraževanje je tesno prepleteno s švedsko družbo. Kot pomemben del sistema izobraževanja nastopajo sindikati. Ne vodijo zgolj izobraževanj klasičnih »sindikalnih« tem, temveč se posvečajo izobraževanjem širših družbenih tem, ki so pomembne za celotno švedsko družbo. Sindikati ne nastopajo samo v okvirih »delojemalske« organizacije in tudi izobraževanja niso namenjena samo sindikalnim temam.



Adnan Bozkurt je slušateljem podrobno predstavil izobraževalni model LO (Foto: arhiv KSS Pergam)

Sistem izobraževanj v Konfederaciji LO je zgrajen v obliki piramide. Sindikati v konfederaciji imajo na regijskem nivoju za člane in zaupnike organizirana osnovna izobraževanja o vlogi sindikata, o vlogah sindikalnega zaupnika in osnovnih principih delovanja sindikata v podjetju. Za sindikalne zaupnike so na nivoju države organizirana izobraževanja o delovnopравни zakonodaji, o soupravljanju zaposlenih s posebnim poudarkom na izobraževanju članov nadzornih svetov podjetij, ki so imenovani s strani sindikata, kjer se seznanijo z ekonomskimi in drugimi znanji, ki so potrebni za nadzor uprav podjetij. Ta osrednji del piramide izobraževanja je v domeni Izobraževalnega središča RUNÖ in je jedro vseh izobraževanj sindikatov privatnega sektorja na Švedskem. Ta izobraževanja so v več nivojih, tako da posamezni udeleženec lahko napreduje v znanju od osnov do poglobljenih znanj posameznega področja. Posamezni cikel oz. nivo traja od nekaj dni (navadno delovni teden) do cikla, ki traja tudi leto dni. Vsa izobraževanja so podprta z E-učenjem, torej se del izobraževanja vrši na daljavo. Izobraževanja vodijo izbrani predavatelji, ki izhajajo iz prakse, torej so prej delovali v sindikatih in nimajo zgolj akademskih

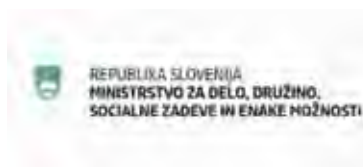
znanj, temveč posedujejo tudi lastne sindikalne izkušnje.

Kot že rečeno, smo se seznanili tudi s pedagoškimi in andragošskimi principi samega Izobraževalnega središča RUNÖ, torej od koncepta in načrtovanja tem izobraževanj, predvsem pa principov izobraževanj, ki temeljijo na enakopravnosti, demokratičnosti in medsebojnem spoštovanju vseh, torej udeležencev in predavateljev. Ti principi temeljijo na pedagogiki avtorjev, kot so Freire, Dewey, Wygotski, Kolbl ter tudi danskih modelov Bifrostskolan in Grundtwig School.

Seveda takega obsega izobraževanj (v Izobraževalnem središču RUNÖ se je izobraževalo že na sto tisoče sindikalistov) v KSS PERGAM ne moremo doseči. Lahko pa z njihovimi izkušnjami nadgradimo naše izobraževalne sheme, kot so Sistemski moduli študij, drugi seminarji in študijski krožki. V dosedanjih izobraževanjih znotraj projekta smo skušali upoštevati principe »demokratične pedagogike«, seveda pa so nam izkušnje skandinavskih kolegov potrditev, da na takih modelih izobraževanj vztrajamo.



Udeleženci študijskega obiska pred Izobraževalnim središčem RUNÖ Folk High School v Åkersbergi, junij 2019 (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.

VABILO SINDIKALNIM ZAUPNICAM IN ZAUPNIKOM K VKLJUČITVI V SISTEMSKI MODULSKI ŠTUDIJ – LETNIK 2020/2021

Sindikalne zaupnice in zaupnike sindikatov znotraj Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM vabimo, da se vključijo v Sistemski modulski študij, letnik 2020/2021. Študij bo trajal predvidoma od februarja 2020 do septembra 2021.

Študij je sestavljen iz 10 modulov, kjer se slušatelji izobražujejo na področjih, ki so potrebna za sindikalno delo. Slušatelji tekom študija pridobijo znanja s področja računalniški znanj za delo v E-učilnici, ekonomskih ved, delovnopravne zakonodaje, industrijskih odnosov, socialnega dialoga, veščin pogajanj in retorike ter preprečevanja mobinga.

Študij poteka na način, da se udeleženci udeležijo 10 predavanj oziroma delavnic. Vsako predavanje oziroma delavnica traja

en dan, sledi pa študij v E-učilnici, kjer so na voljo vsa gradiva in pripomočki.

Predavanja in delavnice bodo organizirane na sedežu KSS PERGAM, Trg OF 14 v Ljubljani. Module vodijo priznani predavatelji s posameznih področij, tako iz Slovenije, kakor tudi iz tujine. Za opravljene module in zaključeno celotno izobraževanje udeleženci prejmejo potrdila.

Vsa izobraževanja so financirana iz naslova projekta »*Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog*« in so za udeležence **brezplačna**.

Informacije glede programa in vpisa:

Peter Virant, strokovni sodelavec, vodja SMŠ
E-mail: peter.virant@sindikat-pergam.si
GSM: 040 608 257

MNENJE UDELEŽENCA SMŠ, LETNIK 2018/2019

»Iskrena hvala in pohvala organizatorjem Sistemskega modulskega študija. Gre za pomembno pobudo s strani KSS PERGAM, ki se očitno zaveda pozitivnih učinkov, ki jih prinašajo tovrstna izobraževanja, v okviru posameznih delovnih organizacij, kot tudi za širšo družbo. Priporočil bi jih vsem, ki so že dejavni na področju delavskega organiziranja, ali o tem šele razmišljajo in potrebujejo le malo spodbude.

Posebej je potrebno izpostaviti, da nikakor ne gre za suhoparno podajanje informacij, temveč za interakcijo med udeleženci in predavatelji, ki je pogosto celo zabavna.«

Boštjan Flajnik,
predsednik Sindikata Veterinarske fakultete UL



Utrinek z ene izmed delavnic Sistemskega modulskega študija KSS Pergam letnika 2018/2019 (Foto: arhiv KSS Pergam)

PRIČETEK DELOVANJA STRATEŠKEGA SVETA ZA KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE

Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav. sekretarka Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje

Dne 17. 1. 2019 je na Gospodarski zbornici Slovenije potekala prva seja **Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje/bipartitni socialni dialog**, ki ga je Upravni odbor GZS na seji 5. 12. 2018 ustanovil kot svoje posvetovalno telo. Od takrat je ta organ imel 5 sej, na katerih je obravnaval aktualna vprašanja bipartitnega dialoga in zakonodaje s področja delovnega prava, posebno učinka novele zakona o minimalni plači na delodajalce v gospodarstvu.

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje deluje na področju sklenjenih kolektivnih pogodb dejavnosti v gospodarstvu, razen KP za obrt in podjetništvo, ki ne velja več. Njegov namen delovanja je utrditev oblikovanja dobrih praks na področju kolektivnega dogovarjanja v vseh dejavnostih gospodarstva.

V Strateškem svetu je preko članov ali interesnih članov združenih 25 dejavnosti, ki sklepajo kolektivne pogodbe dejavnosti, večina v okviru GZS, pa tudi samostojnih delodajalskih organizacij, skleniteljic KP dejavnosti. Kot člani so pritegnjeni k delu Strateškega sveta vodje pogajalskih skupin, kot njihovi namestniki pa direktorji združenj/zbornic dejavnosti skleniteljic kolektivnih pogodb dejavnosti. Njegovo delovanje je pomembno ne le za delodajalske organizacije skleniteljice, ampak tudi za celotno gospodarstvo, saj ima 14 kolektivnih pogodb dejavnosti status razširjene veljavnosti in s tem veljajo za vse delodajalce v teh dejavnostih, ne glede na članstvo v delodajalski organizaciji.

Strateški svet pri svojem delovanju zagotavlja celovito in transparentno informiranje združenj/zbornic dejavnosti o vseh pravnih, ekonomskih in strateških vprašanjih, pomembnih za bipartitni socialni dialog. V njem poteka razprava in oblikujejo stališča kot podpore združenjem/zbornicam dejavnosti predvsem pri izvajanju sektorskega bipartitnega socialnega dialoga, pa tudi oblikovanju aktualnih stališč za parlament, Državni svet in Ekonomsko-socialni svet.

Koordinator delovanja Strateškega sveta je izvršni direktor Mitja Gorenšek, sekretarka Strateškega sveta pa namestnica direktorja Pravne službe Metka Penko Natlačen, ki sicer tudi koordinira oddelek za kolektivno delovno pravo v okviru Pravne službe GZS. Za strokovno pravno in ekonomsko podporo delovanju Strateškega sveta je zadolžena Pravna služba GZS, za makroekonomsko pa Analitika GZS.

Na prvi seji je Strateški svet sprejel poslovnik o svojem delu in obravnaval nekatere najbolj aktualne teme bipartitnega socialnega dialoga: izhodišča za spremembo plačnega sistema v gospodarstvu ter učinke Zakona o minimalni plači na tarifne priloge kolektivnih pogodb dejavnosti. Prisotni so dali podporo pripravi novega plačnega sistema, da bi lahko prehiteli nezaželjene učinke uveljavitve Zakona o minimalni plači v letu 2020.

Seje Strateškega sveta so potekale 17. 1., 26. 3., 11. 4., 29. 5., 19. 9. 2019; naslednja je predvidena za 22. 1. 2020. Operativno telo strateškega sveta je njegova delovna skupina, ki zaseda med posameznimi sejami Strateškega sveta.

Strateški svet tekoče obravnava na vsaki seji SS tudi poročila o kolektivnem dogovarjanju. Obravnaval pa je tudi sindikalni predlog Splošne KP za gospodarstvo ter oblikoval **dokončna skupna izhodišča Socialnega sporazuma o plačnem modelu** – 29. 5. 2019. Za delodajalce v praksi je tudi oblikoval **Priporočila za ublažitev učinkov novele Zakona o minimalni plači** po 1. 1. 2019 s spremembo plačnega modela. Ta stališča je predložil UO GZS in so bila sprejeta kot usmeritev in izhodišče za nadaljevanje pogajalskega procesa na dejavnostih.

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje je vzpostavila Gospodarska zbornica Slovenije v okviru aktivnosti Projekta »Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja«, v katerem kot projektni partner sodeluje Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM.

»SINDIKATI VČERAJ, DANES IN JUTRI« –

Prispevek dr. Gorazda Kovačiča na Generalni skupščini KSS PERGAM, Bled, 20. 9. 2019

doc. dr. Gorazd Kovačič,
predsednik Sindikata Univerze v Ljubljani

Spoštovane kolegice in kolegi sindikalisti, spoštovani predstavniki socialnih partnerjev iz vrst delodajalcev, spoštovani predstavniki države na čelu s predsednikom vlade!

Sindikalno delo je sestavljeno iz neskončne serije pomoči posameznikom, pogajanj in usklajevanj. Obremenjenost s tekočimi izzivi lahko povzroči, da nam zmanjka časa za refleksijo, v kakšnem strateškem položaju smo in kam gremo v zgodovinskem razvoju. Praznovanje 150-letnice sindikalne organiziranosti na Slovenskem je priložnost za to, da se ozremo na minulo pot, ki jo je prehodilo sindikalno gibanje, in da premislimo položaj, v katerem je.

Čas in panoga nastanka prvega sindikata pri nas, sindikata tiskarjev, nista bila nključna. Sindikat je bil ustanovljen v času vzpostavitve modernega demokratičnega političnega življenja v Avstro-Ogrski, ko so oblasti po koncu pomarčne represije omejile cenzuro, dovolile ustanavljanje političnih strank in društev ter poštene volitve in ko se je volilna pravica začela postopno širiti na nelastniške razrede. Prvi sindikat so ustanovili tiskarski delavci, ki so v tistem času veljali za delavsko elito, saj so morali biti zelo izobraženi. Sindikalno gibanje se je nato širilo na druge poklicne skupine kvalificiranih delavcev, npr. na železničarje in učitelje, ki so iz svoje izobrazbe in ugleda črpali poklicno samozavest in jo nadgradili v zahtevo po ustreznem vrednotenju svojega dela. Sledila je tudi širitev v kroge industrijskih delavcev in rudarjev, ki so bili izpostavljeni težaškemu delu in tveganjem delovnih nesreč.

Zgodnji sindikati so delovali na več ravneh in njihova strategija nam je lahko še danes za zgled. Pri delodajalcih so se borili za dostojne plače. Od države so zahtevali zakonsko omejitev delovnika, uveljavitev obveznih socialnih zavarovanj in predpise o varnosti pri delu. Ustanavljali so sklade solidarnostne pomoči v primeru nesreč članov.

Dobavljali so poceni ozimnico, da bi zmanjšali odvisnost delavcev od njihovih delodajalcev, ki so bili večkrat gospodarji celih mest in so svoje delavce odirali tudi pri najemninah, nakupih in posojilih. Organizirali so družboslovno in kulturno izobraževanje delavcev, s tem so jim omogočili razumevanje sveta in svojega položaja v njem, jih dvignili iz zaplankanosti in šovinizma in jim omogočili odpornost na konservativno propagando njihovih izkoriščevalcev. Delavsko gibanje je imelo tudi širše politične ambicije, ustanovilo je svojo stranko, šlo na volitve in vstopilo v parlament.

Politični pogoji, v katerih so delovali sindikati, so se spreminjali. V času 1. svetovne vojne so oblasti omejile demokratično politično življenje. Sindikati in politična levica so bili deležni zatiranja tudi med vojnama, zlasti po uvedbi šestojanuarske diktature. Kljub prepovedim so sindikati preživel v obliki delavskih strokovnih zvez, ki so nudile tudi organizacijski okvir za delovanje prepovedanega komunističnega gibanja. Iz teh krogov so prišli voditelji NOB, ki so vzpostavili zavezništvo z domoljubnimi kmeti in z narodno zavednimi kulturniki.

V socialističnem sistemu so se sindikati znašli v paradoksalnem položaju. Razredne razlike in izkoriščanje so bili uradno odpravljeni, čeprav je v tovarnah in državnem aparatu zavladal nov razred tehokratov in partijske birokracije. Jugoslavija je šla s samoupravljanjem v poskusu ekonomske demokracije najdlje v moderni svetovni zgodovini, vendar je hierarhija v podjetjih neizogibno ostala. Režim je na gospodarske težave odgovarjal z liberalizacijami, ki so še povečale razkorak med formalno oblastjo kolektivov delavcev in med zahtevo po dobičkonosnosti in racionalizacijah v podjetjih. Delavci in druge skupine prebivalstva so na zaostrovanje delovnih razmerij in na odstopanje od deklariranih ciljev socialne enakosti odgovarjali s štrajki in protesti, sindikati v podjetjih pa so bili v teh konflikatih večkrat na strani menedžmenta in so skušali miriti nezadovoljstvo. Ker razrednega boja uradno ni bilo in ni smelo biti, so se sindikati distancirali od njega in se omejili

na dobavitelje poceni ozimnice in dopustniških aranžmajev.

Potem je prišel prelom. Najprej Markovičeva nova, kapitalistična gospodarska zakonodaja in začetki divje privatizacije. Nato razpad države in južnih trgov ter posledično globoka gospodarska kriza, v kateri je izginilo več sto tisoč starih industrijskih delovnih mest. Del teh delavcev je država umaknila s trga dela z zgodnjim upokojevanjem; del se jih je zaposlil v rastočem drobnem storitvenem sektorju, kjer so se začele širiti prekarne zaposlitve; 140.000 jih je pristalo na zavodu na zaposlovanje. Kdor je obdržal službo, se je tresel zanjo, številne plače so zamujale po mesece. Letna stopnja inflacije je presegala 200 %, domači denar je bil vreden malo, cvetel je črni trg tujih valut. V teh težkih razmerah se je delavcem sesul svet. Prej so bili navajeni, da so podjetja njihova kolektivna last in da je namen podjetja ta, da zagotavlja blaginjo zaposlenim in lokalnemu okolju.

V novih razmerah so se delavci radikalizirali. Začel se je velik stavkovni val. Pravzaprav se je nadaljeval iz zadnjih let prejšnjega sistema. Sindikati so se morali postaviti na nove temelje. Sledili so radikalizaciji baze in se postavili na čelo organiziranja stavk. Vrhunec je bila splošna opozorilna stavka leta 1992, ki je bila odgovor na vladno namero, da poskusi obrzdati inflacijo z zamrznitvijo plač, kar bi prebivalstvo pahnilo v revščino. Po splošni stavki je Demosova vlaga razpadla. Ne le zaradi stavke, temveč tudi zato, ker so se skregali zaradi modela privatizacije oz. delitve plena.

Sledilo je najuspešnejše obdobje slovenskih sindikatov, ko so vzpostavili sistem socialnega partnerstva s serijo kolektivnih pogodb in socialnih sporazumov. Z njimi so dobili možnost, da v dialogu s socialnimi partnerji sooblikujejo plačno politiko in s tem makro ekonomsko politiko. Uveljavili so usklajevanje socialnih partnerjev o širokem naboru zakonodaje. Obranili so najvišjo raven delavskih pravic in socialne države v celotni Vzhodni Evropi. Bili so med najmočnejšimi sindikati v svetovnem merilu.

Kljub izjemnim dosežkom sindikalno delovanje ni bilo preprosto. Na terenu so se stalno dogajale kršitve delovne zakonodaje. Seje ESS so bile pogosto konfliktno. Sindikate so cepile notranje delitve. Sindikalni

pluralizem je delno nastal kot odsev ideološke polarizacije političnega prostora, delno zaradi premalo posluha vodilnih sindikatov za interese specifičnih skupin delavcev, delno zaradi osebnih ambicij sindikalnih voditeljev, delno zato, ker je bilo to modno. Pa vendarle so se sindikati ob vsem medsebojnem rivalstvu uspeli dogovoriti o ključnih strateških odločitvah in usmeritvah.

Sredi prejšnjega desetletja so se nakopičile različne težave. Medtem ko so sindikati uspešno branili formalne pravice iz delovnega razmerja, je država omogočila širjenje prekarnih segmentov zaposlovanja, kjer veljajo druga pravila, moč delodajalcev je bistveno večja, delavci pa so razdrobljeni. S tem se je krčila tudi baza potencialnih članov sindikatov. Država je z neučinkovitim nadzorom in s kadrovske podhranjenostjo delovne inšpekcije, ki še kar traja, dopuščala tudi množične kršitve delavskih pravic, zlasti v nizko produktivnih panogah. Osemurni delovnik je v Sloveniji samo še pravna fikcija. Država je z mižanjem ob kršitvah omogočala podjetjem, da so svoje rezerve v konkurenčnem boju ustvarjala predvsem z intenziviranjem dela. Nered na trgu dela je pomenil potuho lastnikom kapitala, da so lahko kapital razmetavali za špekulativne prevzeme in za osebni luksuz, namesto da bi ga investirali v tehnološki razvoj. Pogoji poslovanja so se še zaostri z vezavo tolarja na evro, ko centralna banka ni več mogla stimulirati izvoznikov z drsečim menjalnim tečajem.

V tistem obdobju so delavci v gospodarstvu iz razočaranja nad vse hujšim tempom dela začeli zapuščati sindikate. Ti pa niso našli učinkovitega načina, kako zaustaviti ta trend in kako sindikalizirati vse številčnejše prekarce. Z upadanjem mobilizacijske moči sindikatov je oslabeledo tudi socialno partnerstvo. Dodatno ga je spodkopala država, ko je ukinila obvezno članstvo v GZS in s tem povzročila radikalizacijo stališč te najpomembnejše socialne partnerke na delodajalski strani. GZS je v tekmi za prostovoljne člane začela govoriti jezik posameznega kapitala in opuščala sistemski pogled, ki olajšuje dosego racionalnih kompromisov.

Obenem so Slovenijo sredi prejšnjega desetletja zasula poceni posojila iz tujine. Tragedija je bila v tem, da so domače banke usmerjale ta denar predvsem v financiranje gradbenega balona in prevzemov, torej v nakupe premoženja s prenapihnjeno vre-

dnostjo, in ne v produktivne investicije. Te bilance so se ob izbruhu svetovne finančne krize spremenile v bančno luknjo. A kriza ni prišla iz tujine, nastala je doma, zaradi strateške plitvosti in nesposobnosti naših poslovnih, finančnih in političnih elit, da bi prepoznale in obvladovale tveganja. Ceno smo plačali vsi, najbolj pa delavci in uporabniki javnih storitev.



Doc. dr. Gorazd Kovačič je na Generalni skupščini KSS PERGAM pripravil govor, posvečen 150-letnici delavskega organiziranja Bled, september 2019 (Foto: Miha Maček)

Ko se je sredi prejšnjega desetletja pokvaril kompas političnim in poslovnim elitam, so strateške napake delali tudi sindikati. Glavna je bila, da so zavrnili pogajanja o novi SKP za gospodarstvo in izpustili iz rok možnost centralnega usmerjanja plačne politike v gospodarstvu. Kmalu zatem je morala država zaradi inflacije in delavskih pritiskov močno dvigniti minimalno plačo. Njena višina je prerasla osnovne tarifne postavke v panožnih kolektivnih pogodbah, ki so s tem postale obrobne. Če je bilo usmerjanje rasti plač s kolektivnim dogovarjanjem v 90. letih jedro socialnega partnerstva, so sredi prejšnjega desetletja sindikati izgubili vzvode zanj. Edini preostali instrument centralnega usmerjanja plačne politike je institut minimalne plače, ki je odtlej doživel serijo dvigov in redefinicij. Boj za plače se je preselil v parlament in vlado, socialni dialog o plačni politiki pa je večinoma zdrsnil na raven posameznih podjetij. Uspešen je v samo tistih podjetjih, ki so večja in poslovno uspešna ter zmožna vlagati tudi v svoje zaposlene. Gospodarska kriza je razmere

še dodatno zaostрила in sindikati zasebnega sektorja so danes močni predvsem v izvornem sektorju.

Upad sindikaliziranosti v gospodarstvu, nizek stavkovni in protestniški potencial, razkroj centralnega dogovarjanja o plačni politiki in skrčenje socialnega dialoga na posamezna uspešna podjetja se zdijo kot strateška zmaga kapitala, vendar so v resnici napoved skupnega poraza. V letih krize, ko so se prakse izkoriščanja še dodatno zaostriale, so slovenski delavci ubrali individualno strategijo boja za dostojno plačilo za delo. Ker so videli, da zakonska regulacija trga dela v praksi ne velja, regulacija s kolektivnimi pogajanja pa ne deluje, so se začeli braniti z mobilnostjo. Slovenija je del evropskega trga dela in ljudje se selijo tja, kjer je bolje. Od uvedbe vladnih varčevalnih ukrepov leta 2012 dalje so številni obupali nad tem okoljem in odšli. Izgubili smo 38.000 delovno aktivnih državljanov. Toliko znaša razlika med tistimi državljanji, ki so se med letoma 2012 in 2018 uradno izselili, in tistimi, ki so se vrnili. Dnevni migranti v Avstrijo sploh niso vključeni v to številko. Odselili so se večinoma mlajši in bolje izobraženi. S tem izgubljam glavni vir bogastva, to so ljudje s svojim znanjem in delavnostjo. Delodajalci zdaj jamrajo, da težko dobijo dobre delavce. Seveda, treba je dvigniti plače in investirati kapital v dvigovanje produktivnosti namesto v lastninjenje. Nekaterim podjetjem to uspeva, nekatera pa so zaspala, ker so računala, da bo zaradi krize socialnega partnerstva slovenska delovna sila trajno poceni ali da bo država pomagala strateško kratkovidnim lastnikom z nižanjem davkov in s privatizacijo javnih storitev, ki je njegova hrbtina plat.

V krizi so vse institucije. Cele vrste politik tako rekoč nimamo in vrsta javnih sistemov je v resnih težavah. Posledica je stihija uveljavljanja partikularnih zasebnih interesov, s čimer pa izgubljam vsi. Vzemimo samo področja stanovanj, prometa, socialnega varstva starejših, zdravstva, spopadanja s podnebnimi spremembami, zunanje politike ali tudi strankarske politike, kjer je le peščica organizacij strokovno dovolj močnih, da si sploh zaslužijo oznako politične stranke. Tudi sindikate omejujejo medsebojno rivalstvo in interesni egoizmi z osredotočanjem na interese nosilnih poklicev dejavnosti, kar vodi v nove drobitve sindikalnih organizacij.

Potrebujemo povezovanje med sindikalnimi organizacijami in sinergije, s pomočjo katerih bi usmerili moči v prodor med prekarce, v boljše obveščanje in politično izobraževanje članstva in v mobilizacijo za nove pridobitve v razmerah gospodarske konjunktore. Potrebujemo tudi strateški razmislek o glavnih izzivih prihodnosti in o prilagoditvi fokusa in načinov delovanja sindikatov. Premisliti moramo, kaj ljudem, delavcem in sindikatom prinašajo avtomatizacija v industriji, umetna inteligenca v storitvah in nujnost boja proti podnebnim spremembam z zmanjšanjem energetske in materialne potrošnje. Treba je misliti bistveno širše od partikularnih ekonomskih interesov posameznih poklicnih skupin, če hočemo v novih razmerah uresničevati stare sindikalne cilje zaščite šibkih.

Kakšne so zmožnosti sindikatov in drugih institucij za strateško preobrazbo in kje je tu Pergam? KSS Pergam je sicer nastala in rasla kot raznorodna koalicija manjših sindikatov, ki smo šli na svoje, ker smo bili nezadovoljni z mačehovskim odnosom večjih sindikatov do posebnih potreb specifičnih poklicnih skupin. Vendar je Pergam morda ravno zaradi svoje raznorodnosti in zlasti

litik znotraj ESS. To dokazuje predlog nove SKP za gospodarstvo, ki ga je pripravil in sprožil Pergam. In to dokazujeta tudi vodenje heterogene PSRSJS in lanski uspešen zaključek pogajanj o dvigih plač v javnem sektorju, s katerim smo kljub partikularistični stavkovni strategiji velikih poklicnih sindikatov izpogajali pridobitve za vse.

Sedanja kriza vseh institucij se odraža tudi v šibkosti sindikatov. A čeprav jim je že kdaj v preteklosti šlo bolje, jih ne gre kar odpisati. Pogled na časovni trak pove, da so sindikati dolgožive in trdožive institucije, saj obstajajo najdlje za RKC, ki je tako rekoč večna. Ozrimo se po nekaterih letošnjih obletnicah pomembnih institucij. Organizirano gasilstvo letos praznuje 150 let, torej leto manj kot sindikalizem. UL, ki premore največjo koncentracijo znanja in pameti v državi, praznuje zgolj 100. obletnico. Mesto Velenje praznuje 60-letnico. Država Slovenija je stara komaj 28 let. Sindikati so šli v teh 151 letih skozi boljše in slabše čase, večkrat so se morali postaviti na nove temelje in se reorganizirati, zato računam, da se bodo tega zmožni tudi v prihodnje. Še vedno so ena najbolj množičnih organizacij in ena redkih, ki lahko marsikaj premakne in še več



Utrinek s Pergamove Generalne skupščine na Bledu, 20.9.2019 (Foto: Miha Maček)

zaradi razgledanega vodstva postal eden glavnih med tistimi sindikalnimi akterji, ki skušajo presegati interesno ozki cehovski sindikalizem. To dokazuje predana pravna pomoč prav vsem. To dokazuje kakovostno strokovno delo za sooblikovanje javnih po-

ustavi. Potenciale imamo, zglede uspešnih praks tudi. To, kar potrebujemo, sta organizacijska inovativnost in programska smelost. Verjamem, da bodo dokumenti, ki jih bo sprejela današnja generalna skupščina, določili prave smernice.

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

Vrhovno sodišče RS, sodba št. VIII Ips 206/2018 z dne 8. 10. 2019

Ali je delodajalec dolžan izplačevati nadomestilo plače delavki, ki je neopravičeno odsotna?

Delavka je bila decembra 2011 z odločbo ZPIZ-a razvrščena v III. kategorijo invalidnosti in premeščena na drugo delovno mesto s krajšim delovnim časom pet ur dnevno. V času od januarja 2012 do junija 2014 ni prihajala na delo (bolniški stalež je imela odprt le od februarja do aprila 2012). Delodajalec ji zato v tem 30-mesečnem obdobju ni izplačeval neto plače, je pa vseeno plačeval obvezne prispevke. Nato je bila delavka julija 2014 z odločbo ZPIZ-a razvrščena v I. kategorijo invalidnosti in se je upokojila. Od delodajalca je s tožbo zahtevala, da ji za 30-mesečno obdobje od januarja 2012 do junija 2014 izplača neto plačo.

Sodišče prve stopnje je delavki ugodilo. Zavzelo je stališče, da je bila delavka sicer neopravičeno odsotna z dela, a da ima vseeno pravico do izplačila plače, saj je med njo in delodajalcem obstajalo delovno razmerje, v katerem ima delodajalec obveznost izplačevati plačo. Delodajalec bi lahko v tem času delavki izrekel disciplinsko sankcijo ali ji odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ne more pa se odločiti, da ji preneha izplačevati (neto) plačo, saj za zadržanje izplačevanja plače ni obstajala dopustna zakonska podlaga.

Višje sodišče se je s prvostopenjskim sodiščem strinjalo in je sodbo potrdilo.

Delodajalec se je obrnil še na Vrhovno sodišče.

Vrhovno sodišče je v svoji sodbi obrazložilo, da je plačilo za delo protidajatev delodajalca v zameno za opravljeno delo delavca. Pogodba o zaposlitvi je namreč dvostranska pogodba, s katero se delavec zaveže opravljati določeno delo za delodajalca, delodajalec pa, da bo delavcu za opravljeno delo plačal. Kljub načelni vzajemni dolžnosti izpolnitve ima delavec v določenih primerih pravico do plačila, čeprav dela ne opravlja, in sicer pravico do nadomestila plače (če delavec ne opravlja dela oziroma je odsoten z dela, za čas odsotnosti ni

upravičen do plače, temveč do nadomestila plače). Ta pravila, ki predstavljajo odstop od načela vzajemnosti, so izraz upoštevanja socialne funkcije plače. Primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, določa zakon (npr. izraba letnega dopusta, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, bolniški stalež...), lahko pa tudi kolektivna pogodba.

To pomeni, **da delodajalec ni dolžan plačevati nadomestila plače v primeru neopravičene odsotnosti delavca z dela**. Sodišči prve in druge stopnje sta se tudi nepravilno sklicevali na to, da je delodajalec delavki zadržal plačo v nasprotju z zakonom. Vprašanje zakonitosti zadrževanja izplačevanja plače se namreč nanaša na primere, ko je delavec upravičen do izplačila plače, pa mu je delodajalec ne izplača oziroma jo zadrži. V konkretnem primeru ne gre za vprašanje (ne)dovoljenega zadrževanja plače, temveč za vprašanje upravičenosti do nadomestila plače.

Delavka je torej upravičena do nadomestila plače le za obdobje od februarja do aprila 2012, ko je imela odprt bolniški stalež.

Ker je bilo predmet spora le vprašanje glede izplačevanja neto nadomestila plače (delodajalec se v to, da morebiti ni bil dolžan izplačati niti obveznih prispevkov, ni spuščal), Vrhovno sodišče o vprašanju dolžnosti izplačevanja obveznih prispevkov ni odločilo.

Vrhovno sodišče RS, sodba št. VIII Ips 211/2018 z dne 18. 6. 2019

Ali lahko sodišče, ko ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavki, ki se je po odpovedi upokojila, prizna obstoj delovnega razmerja tudi po datumu upokojitve?

Delodajalec je delavki novembra 2014 podal odpoved iz poslovnega razloga, odpovedni rok ji je iztekel januarja 2015. Delavka se je po izteku odpovednega roka upokojila, a ker se z odpovedjo ni strinjala, je vložila tožbo.

Pred sodiščem prve stopnje sta tako delavka kot delodajalec izjavila, da ne želita, da bi sodišče delavko, če bi ugotovilo nezakonitost odpovedi, vrnilo nazaj v delovno razmerje (t.i. reintegracija).

Sodišče prve stopnje je v postopku ugotovilo, da je bila odpoved res nezakonito podana, saj da poslovni razlog v resnici ni obstajal. Glede na izjavi delavke in delodajalca, da ne želita, da se delavko vrne v delovno razmerje, bi sodišče v običajnih okoliščinah odločilo, da se delovno razmerje podaljša od ugotovljene nezakonite odpovedi do izdaje sodbe, to je od januarja 2015 do marca 2016, ko je bila sodba izdana, ter da ima delavka zaradi tega pravico do primerne odškodnine. Vendar pa sodišče zaradi tega, ker se je delavka januarja 2015 upokojila, njenemu zahtevku za priznanje delovnega razmerja od januarja 2015 do marca 2016 ni ugodilo. Status delavke in upokojenke se namreč izključujeta. Zato ji je priznalo le odškodnino.

Delavka se je pritožila na višje sodišče, a ji je višje sodišče prisodilo le višjo odškodnino, glede podaljšanja delovnega razmerja od januarja 2015 do marca 2016 pa je njeno pritožbo zavrnilo.

Delavka se je obrnila še na Vrhovno sodišče.

Vrhovno sodišče je v svoji sodbi obrazložilo, da **veljavna zakonodaja ne predstavlja ovire za priznanje delovnega razmerja v sodnem sporu, če se je delavec po nezakonitem prenehanju pogodbe o zaposlitvi upokojil**. V primeru, ko bi do tega prišlo, so po zakonodaji možni tudi posegi v dokončne in pravnomočne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje o odmeri pokojnine.

Odločitev sodišč prve in druge stopnje je **torej napačno utemeljena, ni pa nepravilna**. Delavčeva upokojitev je namreč lahko ena od pomembnih okoliščin oziroma je celo ena od odločilnih okoliščin, na podlagi katerih se mora sodišče odločiti, ali naj sodno razveže pogodbo o zaposlitvi z datumom upokojitve ali pa enkrat kasneje, najkasneje do odločitve sodišča prve stopnje.

V okoliščinah konkretnega primera se je Vrhovno sodišče strinjalo z datumom sodne razveze z januarjem 2015 in ne z marcem 2016, ki ga je predlagala delavka. Delavka se je namreč neposredno po datumu prenehanja pogodbe o zaposlitvi odločila za upokojitev in ne za prijavo na Zavodu za zaposlovanje, čeprav bi upokojitev lahko odložila in bi bila upravičena do denarnega nadomestila za brezposelnost. Obenem se v zvezi s tem ni sklicevala na to, da se je bila v njeni življenjski situaciji (zaradi eventualnih večjih razlik med pokojnino in denarnim nadomestilom za brezposelnost) praktično prisiljena upokojiti. Zato je bila odločitev sodišč prve in druge stopnje pravilna, le napačno je bila utemeljena.

Je Zakon o javnem naročanju v nasprotju z Ustavo RS?

Ljubljanska družba KPL d.o.o., ki opravlja dejavnost nizkih gradenj in vzdrževanja cest in katere delavci so včlanjeni v KSS PERGAM, je bila v juniju 2017 s strani Inšpektorata za delo oglobljena za dve kršitvi v zvezi s počitki in delovnim časom. Za obe kršitvi ji je bila izrečena enotna globa v znesku 3.000,00 EUR.

Zakon o javnem naročanju (v nadaljevanju: ZJN-3) v takšnem primeru določa avtomatično izključitev podjetij iz postopkov javnega naročanja. Družbo KPL d.o.o. bi to zelo prizadelo, saj opravi veliki poslov z Mestno občino Ljubljana, ki se sklenejo v postopkih javnega naročanja. Obseg njenega poslovanja bi se bistveno zmanjšal, kar bi lahko pripeljalo do odpuščenja delavcev. Škodljive posledice takšne zakonske ureditve bi torej najbolj občutili ravno delavci, ki naj bi jih ta ureditev ščitila. Zakonska ureditev je zato po mnenju družbe KPL d.o.o. v nasprotju z Ustavo, zato je pred Ustavnim sodiščem pričela postopek za oceno ustavnosti.

Ustavno sodišče je v postopku ugotovilo, da ZJN-3 določa, da so podjetja do izteka treh let, odkar je pristojni organ pri njih ugotovil dve kršitvi, za kateri jim je bila pravnomočno izrečena globa, izločena iz vseh postopkov javnega naročanja, in to brez kakršnekoli izjeme. **Izvrševanje teh določb ZJN-3 bi lahko povzročilo težko popravljive škodljive posledice, med drugim tudi v obliki odpuščenja delavcev.**

Ustavno sodišče je upoštevalo, da v pravnem sistemu že obstajajo številni pravni instituti, katerih namen je odvrčanje delodajalcev od kršitev pravic delavcev (Kazenski zakonik, Zakon o delovnih razmerjih...), kar je bil med drugim temeljni cilj, ki ga je zasledoval Državni zbor z izpodbijano zakonsko ureditvijo. Poleg tega je že ob uporabi ostalih določb ZJN-3 mogoče doseči, da naročnik ne izbere podjetja, ki krši delovno zakonodajo.

Zato je Ustavno sodišče **odločilo, da se do končne odločitve ZJN-3 še naprej uporablja, vendar tako, da se podjetju tudi v primeru delovnopravnih kršitev, ki bi povzročile njegovo izključitev iz postopka javnega naročanja, omogoči, da naročniku predloži dokaze, da je sprejel zadostne ukrepe, s katerimi lahko dokaže svojo zanesljivost kljub obstoju razlogov za izključitev.**

VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO

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

OBDAVČITEV ODPRAVNINE

1. Delavcu je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Pri delodajalcu je bil zaposlen več kot 30 let in je bil zato upravičen do odpravnine v višini 10-kratnika svoje bruto plače. Delodajalec se je odločil, da mu izplača odpravnino v višini 12-kratnika bruto plače. Delavec pa je potem na svoj TRR prejel nižji neto znesek, kot bi ga prejel pri odpravnini v višini 10-kratnika plače. Zanima ga, v čem je razlog.

Delavčeva povprečna trimesečna plača je znašala 1.300 EUR bruto (plačo sestavljajo osnovna plača, stimulacija in dodatki). Delavec bi bil po zakonu upravičen do odpravnine v višini 10-kratnika tega zneska, torej v višini 13.000 EUR bruto. Če bi mu delodajalec izplačal odpravnino v tej višini, bi delavec na TRR prejel 13.000 EUR neto, saj se od odpravnine v zakonski višini ne bi plačali ne prispevki ne dohodnina.

Če delodajalec izplača odpravnino v višini, višji od zakonske, pa je treba preveriti, ali je za to obstajala podlaga v kolektivni pogodbi dejavnosti ali pa je bila takšna odpravnina izplačana po volji delodajalca. V konkretnem primeru delodajalec odpravnine v višini 12-kratnika delavčeve plače ni izplačal, ker bi bil to dolžan storiti po kolektivni pogodbi dejavnosti, ampak ker je to sam želel.

V tem primeru je treba od takšne odpravnine plačati prispevke, nato pa, če tako zmanjšani znesek še vedno presega zakon-

skega, še dohodnino. Vendar je potrebno poudariti: prispevke se izplača od celotne odpravnine, dohodnino pa le od razlike, ki presega zakonsko višino odpravnine.

Od odpravnine v višini 15.600 EUR (12 x 1.300 EUR) je treba najprej plačati prispevke v višini 22,10%, kar znaša 3.447,60 EUR, nato pa je treba preveriti, ali tako dobljeni znesek odpravnine še vedno presega zakonsko določeno višino. Znesek odpravnine, ko odštejemo prispevke, znaša 12.152,40 EUR, kar pomeni, da je pod 10-kratnikom zakonsko določene odpravnine (13.000 EUR), zato dohodnina ni potrebno plačati.

Vendar pa kljub temu to pomeni, da je delavec s tem, ko ga je delodajalec nagradil z višjo odpravnino, prejel nižji neto znesek:

- pri odpravnini v višini 13.000 EUR bruto bi delavec prejel 13.000 EUR neto,
- pri odpravnini v višini 15.600 EUR bruto pa je delavec prejel 12.152,40 EUR neto.

VIŠINA NADOMESTILA NA ČAKANJU

2. Delavka je bila z odločbo ZPIZ razvrščena v III. kategorijo invalidnosti. Delodajalec jo je, dokler zanjo ne najde ustreznega delovnega mesta, poslal na čakanje domov. Izplačuje ji nadomestilo plače v višini 80%. Delavko zanima, ali je to prav.

Zakon o delovnih razmerjih v 138. členu ureja položaj, ko delodajalec začasno ne zmore zagotavljati dela iz poslovnega razloga. Takrat lahko najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu z namenom ohranitve zaposlitve pisno na-

poti delavca na čakanje na delo doma. V tem primeru pripada delavcu nadomestilo plače v višini 80% (enako kot v primeru bolniške odsotnosti zaradi poškodbe izven dela oz. bolezni).

V konkretnem primeru pa je delavka napotena na čakanje, ker svojega dela zaradi odločbe ZPIZ ne sme več opravljati, saj je zanj nezmožna. To delo bi ji torej delodajalec lahko še naprej zagotavljal, kar pomeni,

da poslovni razlog ne obstaja. Zato delodajalec ne more uporabiti 138. člena *Zakona o delovnih razmerjih*, temveč 137. člen, skladno s katerim je dolžan delavcu izplačati 100 % nadomestilo plače.

SORAZMERNI DEL REGRESA ZA LETNI DOPUST

3. Delavcu je delovno razmerje prenehalo 18. decembra. Zanima ga, ali bo moral že prejeti regres za letni dopust v kakršnemkoli deležu vrniti delodajalcu.

Zakon o delovnih razmerjih v 131. členu veže pravico do regresa za letni dopust na to, ali je delavec upravičen do celotnega letnega dopusta ali le do njegovega sorazmernega dela. V 161. členu pa določa, da ima delavec, ki ni zaposlen celotno koledarsko leto, pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

Sodna praksa še ni dala enotnega odgovora, kako je treba uporabljati to ureditev. V praksi se zato uporabljajo različni pristopi, v konkretnem primeru bi bili recimo naslednji:

- ker delavec ni dopolnil celotnega meseca decembra, mu pripada le 11/12 regresa za letni dopust,

- ker je delavec dopolnil več kot polovico meseca decembra, se ta zaokroži na cel mesec in delavcu pripada celotni regres za letni dopust (12/12),
- delavcu pripada 11/12 regresa za letni dopust za prvih enajst mesecev in še 18/31 za mesec december (ker je dopolnil 18 od 31-ih dni v mesecu decembru).

V eni izmed novejših sodb je višje delovno sodišče zavzelo stališče, da je treba uporabljati ureditev pod 1. alinejo, češ da je treba upoštevati le mesece, ki so v celoti izpolnjeni. Sodišče se je torej, izhajajoč iz jezikovne razlage zakona, odločilo za tisto možnost, ki je za delavca najmanj ugodna od zgoraj naštetih.

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 podjetniških kolektivnih pogodb, 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, 81/2019).

Od 11. 1. 2020 dalje bo po novem delavcu pripadal dodaten dan plačane odsotnosti z dela, in sicer bo imel pravico do plačane odsotnosti z dela za spremstvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA PAPIRNO IN PAPIRNO- PREDELOVALNO DEJAVNOST

	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

Avgusta 2019 je bil podpisan **Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** (Uradni list RS, št. 52/2019). Z novim aneksom h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti je bil dogovorjen **dvig najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih za 1,7 %**.

Zneski najnižjih osnovnih plač od 1. 1. 2020 dalje po novem znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	484,18
II.	manj zahtevna dela	532,61
III.	srednje zahtevna dela	590,71
IV.	zahtevna dela	663,34
V.	bolj zahtevna dela	755,35
VI.	zelo zahtevna dela	866,70
VII.	visoko zahtevna dela	982,91
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.360,57
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.641,40

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/2017, 84/2018, 52/2019)

IZHODIŠČNE PLAČE V ČASOPISNO-INFORMATIVNI, ZALOŽNIŠKI IN KNJIGOTRŠKI DEJAVNOSTI

Tarifni razred	RR	Izhodiščna plača (v €)		
		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

	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

Decembra 2019 so bile sklenjene **Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 81/2019), katerih podpisnik je tudi Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije.

Podpisniki Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti so poleg nekaterih sprememb, ki so opisane v nadaljevanju, sklenili dogovor, da bodo pogajanja o najnižjih osnovnih plačah nadaljevali v marcu 2020.

	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, 81/2019).

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST TRGOVINE

Skladno s Tarifno prilogo h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/2018) so se najnižje osnovne plače 1. julija 2019 uskladile z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin. **Najnižje osnovne plače, ki bi stopile v veljavo s 1. 1. 2019, so se zato dodatno povečale za 1,4 % (Višina najnižjih osnovnih plač za posamezne tarifne razrede in višino povračil stroškov prehrane med delom ter službenih potovanj v dejavnosti trgovine Slovenije, ki od 1. 7. 2019 dalje znašajo – Uradni list RS, št. 44/2019).**

Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede za delo opravljeno od vključno 1. 7. 2019 dalje znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	576,65
II.	manj zahtevna dela	598,78
III.	srednje zahtevna dela	634,36
IV.	zahtevna dela	677,14
V.	bolj zahtevna dela	754,78
VI.	zelo zahtevna dela	909,02
VII.	visoko zahtevna dela	1.084,12
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/2018, 67/2018, 44/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	480,00
II.	manj zahtevna dela	546,21
III.	srednje zahtevna dela	681,46
IV.	zahtevna dela	759,49
V.	bolj zahtevna dela	821,92
VI.	zelo zahtevna dela	936,36
VII.	visoko zahtevna dela	998,78
VIII.	najbolj zahtevna dela	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

	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

Junija 2019 je bil sklenjen **Aneks št. 2 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo** (Uradni list RS, št. 45/2019) in se uporablja od 1. avgusta 2019 dalje. Nov aneks določa dvig najnižjih osnovnih plač za lesarstvo.

Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od 1. 7. 2019 dalje znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	477,92
II.	manj zahtevna dela	521,76
III.	srednje zahtevna dela	574,94
IV.	zahtevna dela	637,26
V.	bolj zahtevna dela	712,24
VI.	zelo zahtevna dela	831,92
VII.	visoko zahtevna dela	937,07
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 58/2017, 51/2018, 45/2019)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA TEKSTILNO DEJAVNOST

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 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 OBRT IN PODJETNIŠTVO

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo je bila sklenjena za določen čas in je veljala vključno do 31. 12. 2018.

Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še dvanajst mesecev, torej le še do 31. 12. 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)

	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 povečane 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, 81/2019).

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 veljavnost nekaterih interventnih ukrepov še ni iztekla. Tako se recimo redna delovna uspešnost do 30. junija 2020 ne bo izplačevala, do tega datuma pa bodo veljale tudi dozdejšnje omejitve iz naslova delovne uspešnosti zaradi povečane obsega dela.

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 od 1. 1. 2020 dalje 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 všttevajo v minimalno plačo.

Do 1. 1. 2020 se v minimalno plačo niso všttevili le 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 všttevati 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.

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 oktober 2019 je znašala 1.741,70 EUR in je bila za 1,7% višja kot za september 2019.	Uradni list RS, št. 82/2019
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje avgust – oktober 2019 je znašala 1.726,60 EUR.	
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje januar – oktober 2019 je znašala 1.728,98 EUR.	

Poročilo o gibanju plač za oktober 2019 (Uradni list RS, št. 82/2019)

DRUGI OSEBNI PREJEMKI – SINDIKALNA LISTA

Nina Mežan, univ.dipl.org.

svetovalka za medn. dejavnost / vodja projektov KSS Pergam

Pri izračunih sindikalne liste je upoštevana višina minimalne plače v letu 2020 in poročilo o gibanju plač za oktober 2019 (zadnji znani podatki v času priprave tega prispevka).

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	940,58	428,50	642,75	857,00	857,00	3.453,20	2.000,00	/
Grafična	od 1.105,98 do 1.219,19	460,00	689,00	919,00	919,00	5.179,80	3.443,00	1.208,62
Časopisno-informativna	1.219,19	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Založniška	1.219,19	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Knjigotrska	1.219,19	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Cestno gospodarstvo	940,58	405,41	810,82	1.216,23	1.621,64	3.453,20	1.035,96	690,64
Gradbena	1.000,00	460,00	689,00	919,00	919,00	3.453,20	1.208,62	/
Trgovina	940,58	460,00	689,00	919,00	919,00	1.726,60 oz. ob izpolnitvi pogojev iz KP: 3.453,20	700,00	350,00
Gostinstvo in turizem	1.050,00	460,00	689,00	919,00	919,00	5 do 10 let: 1.726,60 10 do 20 let: 3.453,20 nad 20 let: 5.179,80	1.500,00	750,00
Kovinska	940,58	535,92	803,88	1.071,84	1.339,80	5 do 10 let: 1.726,60 10 do 20 let: 3.453,20 nad 20 let: 5.179,80	do 10 let: 2.071,92 nad 10 let: 2.935,22	do 10 let: 1.381,28 nad 10 let: 1.726,60
Lesarstvo	940,58	477,92	716,88	955,84	1.194,80	3.453,20	1.035,96	517,98
Tekstil	940,58	368,00	551,00	735,00	735,00	3.453,20	700,00	350,00
Obrt in podjetništvo	949,99	517,98	863,30	1.208,62	/	3.453,20	1.726,60	863,30
Drobno gospodarstvo	949,99	690,64	1.035,96	1.381,28	/	3.453,20	1.726,60	863,30
Negospodarstvo, javni sektor	940,58	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)	5.179,80 (oz. 3 plače zaposlenega, če je to zanj ugodneje)	577,51 (693,01 za člane sindikata)	577,51 (693,01 za člane sindikata)
Uredba	1.741,70*	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00 oz. 1.252,00**

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

**Vladna uredba: 3.443,00 za smrt delavca, 1.252,00 za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca

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 kolesarskega 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 2020 znaša **940,58 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 **1.741,70 EUR** za oktober 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 **1.741,70 EUR** za oktober 2019.

V **gradbeni dejavnosti** se po novem regres za letni dopust izplača v višini **1.000,00 EUR** bruto.

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 **940,58 EUR** za leto 2020; 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 všttevajo 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 2020 znaša **949,99 EUR**.

V **javnem sektorju** v letu 2020 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 2020 znaša **940,58 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 oktober 2019: **1.741,70 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 jubilejne nagrade izplačujejo za leta dela **pri zadnjem delodajalcu** in ne za skupno delovno dobo, ter 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.

Po novem delavcem v gradbenih dejavnostih pripada jubilejna nagrada za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini zgornjih zneskov, ki jih določa davčna Uredba.

V **dejavnosti gostinstva in turizma** tudi 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 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 knjižgotrški 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 knjižgotrško 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 dopoljenih 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 dopoljenih 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.

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 všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo prispevkov za socialno varnost. Delodaja-

lec 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 ugodnejše.

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 vi-

šine 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

Nina Mežan, univ.dipl.org.

svetovalka za medn. dejavnost / vodja projektov KSS Pergam

POVRAČILO STROŠKOV PREHRANE MED DELOM

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	5,00
Trgovina	4,44
Gostinstvo in turizem	4,61
Kovinska	6,12
Lesarstvo	6,12
Tekstil	3,65
Obrt in podjetništvo	4,90
Drobno gospodarstvo	najmanj 3,56
Negospodarstvo, Javni sektor	3,97 (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 **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 novi **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi obrok prehrane. Če delodajalec delavcu ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano v višini 5,00 EUR na dan. V primeru, da delo traja 10 ali več ur pripada delavcu 0,76 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 2019 so se uskladila povračila stroškov prehrane med delom in od 1. 7. 2019 dalje znašajo 4,44 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 nado-

mestila 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 sorazmerna 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 prehranskih 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 2019	1,041	julij-december 2019	4,61	3,97

Za obdobje januar-junij 2019 je bil količnik rasti cen prehranskih izdelkov 1,041; znesek regresa za prehrano med delom za obdobje julij-december 2019 znaša **4,61 EUR/dan** (Uradni list RS, št. 46/2019).

Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom za zaposlene v **javnem sektorju** določa, da višina regresa za prehrano med delom od 1. julija 2019 dalje **znaša 3,97 EUR** (Uradni list RS, št. 45/2019).

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 všteta 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

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
Obrt in podjetništvo	najmanj 70 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Drobno gospodarstvo	najmanj 65 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Negospodarstvo, Javni sektor	100 % stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi
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 polni 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.

V gradbenih dejavnostih pa je sprejeta novost: zaradi posebnih pogojev dela in potovanja na gradbišča pripada delavcu, ki v službenem vozilu dnevno prihaja in odhaja z gradbišča in se mu čas prihoda in odhoda z dela ne všteva v delovni čas, dodatek za delo na oddaljenem gradbišču na dan, in sicer: - če je gradbišče oddaljeno do 30 km 0 EUR; - če je gradbišče oddaljeno 30 dopoljenih kilometrov 1,05 EUR; - če je gradbišče oddaljeno 40 dopoljenih kilometrov 2,10 EUR; - če je gradbišče oddaljeno 50 dopoljenih kilometrov 3,15 EUR; - za vsakih nadaljnjih 10 dopoljenih kilometrov 1,05 EUR/dopoljenih 10 km.

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 zapo-

slitvi, 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 upoštevaše 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)
03.12. – 16.12. 2019	1,301	0,10408	0,23418	0,3903
17.12. – 30.12.2019	1,281	0,10248	0,23058	0,3843
31.12. 2019 –	1,298	0,10384	0,23364	0,3894

POVRAČILO STROŠKOV ZA SLUŽBENA POTOVANJA

Povračilo stroškov za službeno potovanje zajema:

- dnevnic 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 dnevnic – nad 12 do 24 ur odsotnosti	21,39
Polovična dnevnic – nad 8 do 12 ur odsotnosti	10,68
Znižana dnevnic – 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 všteto 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 všteto 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 všteto v davčno osnovo do višine **0,37 EUR** za prevoženi kilometer.

Stroški prenočevanja se ne všteto 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 dnevnicica zmanjša za 10 %; ko je zagotovljeno kosilo, se dnevnicica zmanjša za 35 %; ko je zagotovljena večerja, se dnevnicica zmanjša za 35 %.

V **dejavnosti trgovine** je po novem delavec za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice za pot, ki traja 6 - 8 ur v višini 6,40 EUR; za 8 - 12 ur v višini 9,15 EUR; za pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 18,05 EUR.

V **tekstilni dejavnosti** pripada delavcu dnevnicica 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 dnevnicica 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 dnevnicica 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 dnevnicice 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 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 všteta 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 všteta 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 % dnevnic 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 všteta 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 všteta v osnovo za davek – dohodnino – in se od njih ne odvajajo prispevki za soci-

alno 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 všteta 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 novice 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 prejšnjih števil Obveščevalca še vedno veljajo, v tem času pa smo za vas pridobili novo ugodnost v okviru zdravstvenih storitev – storitev okulistike in optike, ki jo objavljamo v nadaljevanju:



Sindikat Pergam v sodelovanju z družbo MESTNA OPTIKA omogoča članom sindikata sledeče ugodnosti:

- **BREZPLAČNI specialistični okulistični pregled oči** – sistematski pregled oči v Ljubljani, na Kongresnem trgu. **BREZ OBVEZNIŠKEGA NAKUPA.**
*Sistematski okulistični pregled vsebuje naslednje storitve: merjenje refrakcije (dioptrije); merjenje očesnega pritiska; globinski vid; pregled očesnega ozadja; pregled vidnega polja; ugotovitve eventualnih bolezenskih stanj.
- **BREZPLAČNO merjenje dioptrije** v drugih poslovalnicah Mestne optike izven Ljubljane (MB, CE, SG, JE, DO, PT, MS).
- **Pregled za vozniški izpit in pregled za kontaktne leče** – storitve specialistične ambulante **PO POLOVIČNI CENI.**
- Vrednostni **bon za 50,00 €** pri nakupu enožariščnih očal (očala za daljavo ali bližino).
- Vrednostni **bon za 80,00 € (50,00 € + 30,00 €)** pri nakupu multifokalnih – progresivnih očal (daljava in bližina skupaj).
- **GRATIS par progresivnih stekel** pri nakupu progresivnih očal – možna izvedba s sončnimi stekli in z možnostjo vgraditve v obstoječi okvir kupca.
- Pri nakupu **nad 400,00 €** velja – **20% popusta.**
- **Možnost obročnega plačila** do 6 obrokov brez stroškov odobritve, brez obresti in brez stroškov zavarovanja (potrebna samo bančna kartica in osebna izkaznica).
- Vse zgoraj navedene ugodnosti veljajo tudi **ZA VSE VAŠE DRUŽINSKE ČLANE.**
- Vrednostni kupon oz. popust se avtomatično obračuna na blagajni na osnovi identifikacije s člansko izkaznico Pergama.
- Za tiste, ki ste zainteresirani, so vrednostni darilni boni (za 50 € in 80 €) na voljo tudi na sedežu KSS PERGAM. Vrednostni bon je **BREZ ČASOVNE OMEJITVE.**

INFO: Hosseini Andrea, 01/ 42 19 135, andrea.hosseini@mestna-optika.si
INFO: Valerija Jančič, 02/320 46 16, mestna.optika.mb@gmail.com



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«.