



# PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

December 2024

## IZ VSEBINE

Uvodnik

Prenova sistema plač v  
javnem sektorju

Pogajanja v stebru zdravstva,  
socialnega varstva in obvezne  
socialne varnosti

Pogajanja v stebru raziskovalne  
dejavnosti, izobraževanja in kulture

Pergamov tradicionalni  
dvodnevni izobraževalni seminar za  
sindikalne zaupnike

Mednarodna konferenca UNI in  
IndustriAll za grafično, papirno in  
embalažno dejavnost

112. zasedanje MOD – mednarodne  
organizacije dela v Ženevi

Kolektivna dogovarjanja v  
zasebnem sektorju

Novi predsedniki sindikatov

Sindikat delavcev DARSa  
– od protestnega shoda do dogovora

Pravica do odklopa

Novejša sodna praksa

Vi sprašujete, mi odgovarjamo

Pregled plač po posameznih  
dejavnostih in v javnem sektorju

Drugi osebni prejemki

Povračila stroškov v zvezi z delom

Ugodnosti za člane KSS Pergam



## USPEŠNO ZAKLJUČENA POGAJANJA O PRENOVI SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

**PERGAM**

KONFEDERACIJA SINDIKATOV  
SLOVENIJE

---

**Izdajatelj:**

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

**Naslov:** Trg OF 14, 1000 Ljubljana

**Tel.:** (01) 2302 246

**Faks:** (01) 2302 247

**Splet:** [www.sindikat-pergam.si](http://www.sindikat-pergam.si)

**Zastopnika:**

Jakob Krištof Počivavšek, predsednik

Aljoša Čeč, generalni sekretar

**Urednica:**

Nina Mežan

**Oblikovanje in tisk:**

Prelom d.o.o.

**Na naslovnici:**

Podpis kolektivnih pogodb in dogovorov o prenovi sistema plač v javnem sektorju, 15. 11. 2024

Foto: arhiv KSS Pergam

**Pergamov obveščevalec; tiskana izdaja:** ISSN 2464-0220

**Pergamov obveščevalec; spletna izdaja:** ISSN 2464-0239

**Naklada:**

700 izvodov

Publikacija je brezplačna

December 2024

## KAZALO

UVODNIK .....	2
<b>UVODNIK</b> .....	2
<i>V SREDIŠČU</i> .....	4
<b>PRENOVA SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU</b> .....	4
<b>POGAJANJA V STEBRU ZDRAVSTVA, SOCIALNEGA VARSTVA     IN OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI</b> .....	11
<b>POGAJANJA V STEBRU RAZISKOVALNE DEJAVNOSTI,     IZOBRAŽEVANJA IN KULTURE</b> .....	15
<i>DOGODKI</i> .....	17
<b>PERGAMOV TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR ZA     SINDIKALNE ZAUPNIKE</b> .....	17
<b>MEDNARODNA KONFERENCA UNI IN INDUSTRIALL ZA GRAFIČNO,     PAPIRNO IN EMBALAŽNO DEJAVNOST</b> .....	22
<b>112. ZASEDANJE MOD – MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA V ŽENEVI</b> ....	27
<i>NOVOSTI</i> .....	31
<b>KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU</b> .....	31
<b>NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV</b> .....	37
<b>SINDIKAT DELAVCEV DARSa – OD PROTESTNEGA SHODA DO DOGOVORA</b> ...	41
<i>ZAKONODAJA</i> .....	43
<b>PRAVICA DO ODKLOPA</b> .....	43
<i>SODNA PRAKSA</i> .....	50
<b>NOVEJŠA SODNA PRAKSA</b> .....	50
<i>VPRAŠANJA IN ODGOVORI</i> .....	58
<b>VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO</b> .....	58
<i>INFORMACIJE IN PODATKI</i> .....	60
<b>PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU</b> ....	60
<b>DRUGI OSEBNI PREJEMKI</b> .....	70
<b>POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM</b> .....	77
<i>UGODNOSTI</i> .....	86
<b>UGODNOSTI ZA ČLANE KSS PERGAM</b> .....	86

## Drage Pergamovke in Pergamovci,

zaključuje se izjemno pestro leto, v katerem so potekale številne aktivnosti na vseh ravneh, v katere smo bili vključeni. O nekaterih izmed njih boste lahko prebrali tudi v novi številki Pergamovega Obveščevalca, ki je pred vami. Med vsebinami, ki smo jim v letošnjem letu namenjali največ pozornosti, so zagotovo pogajanja o reformi sistema plač v javnem sektorju in odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah, ki so se po dveh letih pogajanj zaključila v mesecu novembru, in pa pogajanja o pokojninski reformi, ki so se po zamudi z začetkom pogajanj končno začela v mesecu septembru. Pogajanja o pokojninski reformi po dogovoru socialnih partnerjev in Vlade RS potekajo redno, dogovorjeni smo tudi, da se vsaj v prvi fazi pogajanj o njihovi vsebini ne obvešča javnosti. Pogajalci KSS PERGAM sodelujemo pri pogajanjih na podlagi stališč in mandata, ki ga je podalo Predsedstvo KSS PERGAM, usmerjena pa so primarno v definiranje in dogovor o tem, kakšna naj bo dostojna pokojnina za sedanje in bodoče generacije. Zlasti drugo polovico leta so zaznamovala tudi pogajanja o implementaciji ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa, ki jo je uvedla zadnja novela Zakona o delovnih razmerjih. Ta pravica je ob vsakoletnih pogajanjih za dvig najnižjih osnovnih plač in drugih prejemkov iz dela postala vsebina pogajanj za kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja, prav tako pa bo za celoten javni sektor veljala krovna ureditev pravice do odklopa. Ker za vse dejavnosti ukrepi niso bili dogovorjeni v zakonskem roku, tudi tam kjer so bili, pa je možnost dodatnega urejanja na ravni delodajalca, se je pravico odklopa tudi množično urejalo na ravni podjetij in zavodov.

Če je reforma plač v javnem sektorju s številnimi novostmi in tudi izboljšavami za javne uslužbenke uspešno dogovorjena in če glede pokojninske reforme zaenkrat kaže, da bi bilo možno najti sprejemljive kompromise v okviru pokojninske reforme, ki naj bi zagotovila boljše pokojnine brez nesorazmernega zaostrovanja pogojev za upokojitev, je nekoliko bolj nejasna usoda reforme zdravstvenega sistema, glede katere so zaenkrat sicer predmet usklajevanja nekatere

manjše zakonske spremembe, zahtevnejša vprašanja in izzivi na tem področju pa zaenkrat ostajajo še brez jasnih rešitev.

V prispevkih v Obveščevalcu boste lahko prebrali nekaj temeljnih informacij o plačni reformi in pravici do odklopa ter nekaterih drugih aktualnih temah in dogodkih, pri katerih smo sodelovali. O plačni reformi smo konec novembra izvedli tudi zelo dobro obiskano izobraževanje za naše sindikalne zapornike, povečano in celo rekordno udeležbo pa smo beležili tudi na tradicionalnem dvodnevem Pergamovem izobraževalnem seminarju v mesecu marcu v Portorožu. Tako velikega interesa za izobraževanje sindikalnih zapornikov s področij, s katerimi se ukvarjamo kot sindikalna centrala in kot sindikati vseh drugih ravni, smo veseli, ker je izobraževanje naših sindikalnih zapornikov in zaupnic eden od temeljev strokovnega in kvalitetnega sindikalnega dela. Na Pergamovem seminarju v prihodnjem letu, ki bo potekal ponovno v Radencih, bodo bolj natančno predstavljene tudi predvidene novosti na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Naša želja je, da ste sindikalni zaporniki, pa tudi naši člani nasploh, čim bolj informirani o napovedanih in sprejetih spremembah, seveda pa se z vprašanji lahko vedno obrnete tudi na naše strokovne službe, kar bo še posebej pomembno v času implementacije sprememb.

Na tem mestu bi se želel zahvaliti vsem, ki sodelujete pri oblikovanju naših predlogov in njihovem usklajevanju, zlasti pa celotni ekipi sodelavcev v Pergamu, ki so v zadnjih mesecih opravili zares izjemno delo.

Želim vam prijetno branje in uspešno sindikalno delo,

**Jakob Počivavšek,**  
Predsednik KSS Pergam



*Prenos seje Ekonomsko-socialnega sveta, kjer je bil Jakob Počivavšek na čelu predsedovanja ESS, junij 2024*



*Predsednik Pergama Jakob Počivavšek je kot član Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) v Državnem svetu RS sodeloval na Okrogli mizi »Predlogi za reforme in naložbe ter njihovo izvajanje v Sloveniji – kakšno je mnenje organizirane civilne družbe?«, 12. 1. 2024*

# PRENOVA SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

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

Foto: arhiv KSS Pergam

## Uvod:

Novembra so se po skoraj dveh letih zaključila pogajanja o prenovi sistema plač v javnem sektorju, v okviru katerih so potekala tudi pogajanja o odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah in s tem o novem vrednotenju delovnih mest v javnem sektorju, in pa o ureditvi pravice do odklopa, pogojih za odrejanje pripravljenosti na domu, regresu za letni dopust za leti 2025 in 2026 ter o spremembi kriterija za pridobitev dodatnih dni letnega dopusta pri starosti 50 oziroma po novem 55 let.

Gre za največjo prenovu sistema plač v javnem sektorju po začetku uporabe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju v letu 2008. Poskusov sprememb je bilo v preteklosti že več, vendar so se končali neuspešno zaradi predlogov, ki so bili za sindikate že v izhodiščih nesprejemljivi.

Razlogov, ki so narekovali spremembe, je bilo več, v grobem pa jih je mogoče strniti v pomanjkljivosti in neustrezne rešitve, ki so se kot takšne pokazale skozi leta izvajanja plačnega sistema, ter dolgoročne posledice varčevalnih ukrepov iz časa gospodarske krize, ki so na eni strani povzročili najprej zamrznitev in nato neustrezno uporabo variabilnih elementov plačnega sistema, predvsem pa zaostajanje usklajevanja vrednosti plačnih razredov za rastjo minimalne plače, kar je povzročilo vedno večjo uravnolovko. Zadnji sklop predstavlja potrebo po razrešitvi nekaterih neustavnih stanj, ki jih je kot takšne ugotovilo Ustavno sodišče, npr. glede kvoruma za sklenitev Kolektivne pogodbe za javni sektor ter glede ureditve sodniških plač.

Nov sistem bo stopil v veljavo s 1.1.2025, v celoti pa bo implementiran postopoma v prehodnem obdobju, ki bo trajalo do leta 2028.

V nadaljevanju je predstavljena vsebina dogovorjenih sprememb oziroma najpomembnejše novosti, podrobneje pa so se z novostmi, razlogi za spremembe in praktično implementacijo novega plačnega sistema sindikalni zaupniki lahko seznanili na seminarju, ki smo ga v ta namen organizirali v KSS PERGAM.

## Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju:

Okvir prenove sistema plač v javnem sektorju predstavlja novi Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, ki bo nadomestil Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Kljub temu, da novi zakon ohranja dokaj podobno osnovno strukturo sistema plač, vsebuje tudi kar nekaj sprememb in novosti. Zagotovo je enak ključnih sprememb, ki jo prinaša novi zakon, nova plačna lestvica, ki ima en plačni razred več kot obstoječa, torej 67, vendar s tremi pomembnimi razlikami. Če na obstoječi plačni lestvici v prvih 12 plačnih razredov ni bil uvrščen noben javni uslužbenec, bodo na novi plačni lestvici aktivni vsi plačni razredi, razen morda prvega, kar je odvisno od višine minimalne plače v letu 2025. Razlika med sosednjima plačnima razredoma je 3% in ne več 4%, najpomembnejše pa je dejstvo, da je vrednost prvega plačnega razreda na ravni minimalne plače, veljavne v letu 2024, kar pomeni ustrezno višje vrednosti tudi ostalih, višjih plačnih razredov, ki bodo imeli pomembne učinke predvsem pri tistih, ki so bili doslej pod ali nekoliko nad minimalno plačo. V zvezi s plačno lestvico velja izpostaviti še mehanizem avtomatičnega usklajevanja vrednosti plačnih razredov v višini 80% inflacije (v prehodnem obdobju je sicer mehanizem nekoliko drugačen) in pa varovalko, ki zagotavlja, da noben javni uslužbenec ne sme biti uvrščen v plačni razred, katerega vrednost bi bila nižja od minimalne plače, ustreznost razmerja med minimalno plačo in vrednostjo plačnih razredov pa se bo še dodatno preverjala na vsaka 4 leta. Avtomatičnega usklajevanja plačilnih razredov do sedaj nismo imeli, tudi dogovorni dvigi vrednosti plačne lestvice so bili redki.

Pomembna sprememba se obeta na področju napredovanj, ki se ne bo več izvajalo na podlagi ocenjevanja, temveč bo avtomatsko, in sicer praviloma za 1 plačni razred na napredovalno obdobje, pri čemer so napredovalna obdobja na začetku kariere krajša (za prve tri plačne razrede napredovanj na dve leti), proti koncu kariere pa daljša (za zadnje tri plačne razrede napredovanju na štiri leta), v vmesnem obdobju pa na 3 leta, kot je to veljalo doslej. Bo pa obstajala možnost zadržanega in pospešenega napredovanja, ki bo omejena s kvotami (5% zaposlenih za zadržano napredovanje in 10% za pospešeno napredovanje). Zadržano napredovanje bo v primeru podpovprečnega doseganja predpisanih kriterijev omogočilo delodajalcu, da enkrat v napredovalnem obdobju le-to podaljša za eno leto, pospešeno napredovanje pa bo v primeru nadpovprečnega doseganja kriterijev omogočilo napredovanje za 2 plačna razreda. Dodatno bo na delovnih mestih, kjer ni mogoče napredovati v višji naziv, mogoče v 3. in 5. plačni razred napredovati že po polovici napredovalnega obdobja. Preverjanje pogojev za napredovanje se bo sicer izvajalo dvakrat letno, in sicer v juniju in decembru.

Najmanj sprememb bo pri delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, pri kateri je po novem določena omejitev na ravni posameznika v višini 6 osnovnih plač letno iz tega naslova, poleg najvišjega deleža sredstev, ki ga lahko delodajalec nameni za to izplačilo (50% presežka prihodkov nad odhodki iz tržne dejavnosti) bo po novem določen tudi najnižji delež, in sicer 30% presežka prihodkov nad odhodki iz tržne dejavnosti. Obseg sredstev bo določil delodajalec, o kriterijih za delitev pa bo potreben dogovor s sindikatom pri delodajalcu. Redna delovna uspešnost in delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela se bosta v letu 2025 izplačevali še nespremenjeno. V letu 2025 naj bi socialni partnerji na ravni posameznih dejavnosti dogovorili nove kriterije za delovno uspešnost, nato pa se bosta redna delovna uspešnost in pa delovna uspešnost iz povečanega obsega dela združili v eno obliko delovne uspešnosti, ki pa bo znotraj ostala do določene mere segmentirana, saj bodo viri, ki so bili sedaj namenjeni nagrajevanju povečanega obsega dela, ostali ločeni in do določene mere tudi namenski. Tako se bodo sredstva projektov, načrtovanih v

finančnih načrtih ali sredstva posebnih vladnih projektov lahko namenila za delovno uspešnost tistih, ki so opravljali delo na projektih, masa sredstev za delovno uspešnost tistih, ki nadomeščajo začasno odsotne delavce ali opravljajo dodatno delo zaradi nezasedenih delovnih mest, pa se bo oblikovala posebej, saj ostajajo vir delovne uspešnosti tudi prihranki pri plačah, ki nastajajo iz tega naslova. Z letom 2028 se bo masa sredstev za delovno uspešnost, ki danes znaša 2% osnovnih plač, povišala na 3%, delodajalec pa bo to maso moral v celoti porabiti, moral pa bo porabiti tudi 50% prihrankov iz naslova začasno odsotnih delavcev in nezasedenih delovnih mest. Omejitev na ravni posameznika bo po novem znašala 30% in ne več 20% osnovne plače, oziroma 50%, če gre za opravljanje dela na projektu in posledično nagrajevanje delovne uspešnosti iz tega vira. Z namenom zagotavljanja preglednosti nagrajevanja iz tega naslova bo moral delodajalec objaviti prejemnike izplačil delovne uspešnosti, skupaj s sredstvi, ki jih je posameznik dobil iz katerega naslova. Dodatna pedagoška obveznost v visokem šolstvu, ki se je doslej izplačevala kot delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, bo po novem predstavljala samostojno izplačilo, opredeljeno v zakonu in Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja. Čeprav na prvi pogled zglejajo spremembe na področju delovne uspešnosti precejšnje, dejansko torej niso tako velike, praksa pa bo pokazala, ali so bile spremembe, na katerih je vztrajala vlada, smiselne in ali bodo prinesle pozitivne učinke.

Novi zakon prinaša tudi nekaj elementov, ki naj bi omogočili več vpliva delodajalcev pri določanju osnovne plače javnih uslužbencev, tako pri zaposlovanju, kot tudi tekom trajanja zaposlitve in jim dali tudi določena orodja, s katerimi bi lahko reševali problematiko pomanjkanja kadra v določenih delih javnega sektorja. Tako bo delodajalec lahko v primeru določene delovne dobe (lahko tudi izven javnega sektorja) kandidata za zaposlitev pod določenimi pogoji uvrstil v višji plačni razred od izhodiščnega, in sicer največ toliko, kolikor bi lahko glede na svojo delovno dobo napredoval, če bi bil ves čas zaposlen v javnem sektorju. Kar nekaj možnosti za uvrstitev v višji plačni razred od izhodiščnega ima delodajalec tudi če ima kandidat ali javni uslužbenec manj delovne dobe, vendar je v tem primeru vezan

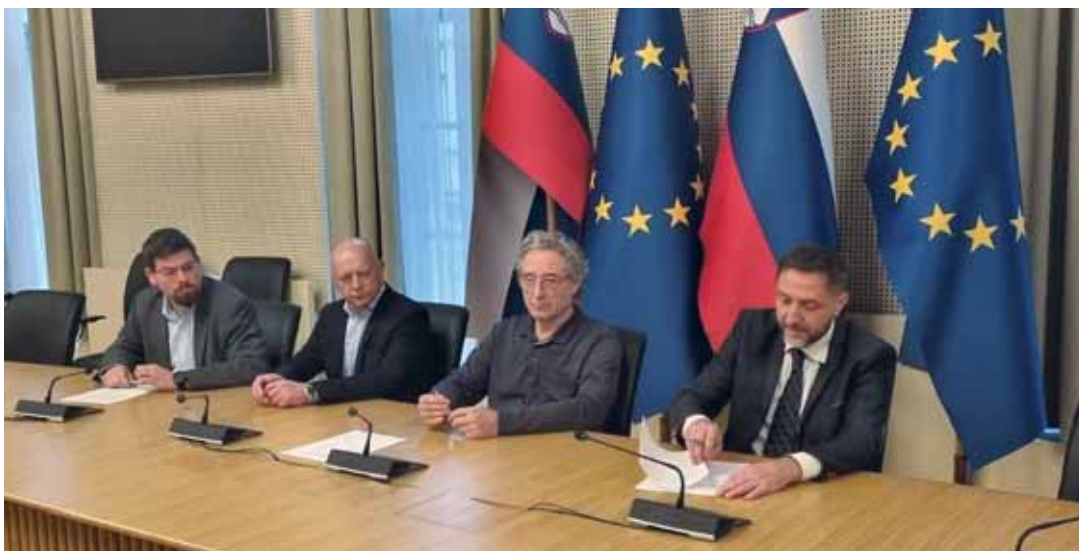
na soglasje pristojnega organa in je omejen s kvoto 10% zaposlenih, le del te kvote (30%) pa je lahko namenjene novo zaposlenim. Reševanju problematike pomanjkanja kadra, pa tudi reševanju zatečenega stanja in uveljavitve načela enako plačilo za enako delo je namenjen tudi institut t.i. spregleda izobrazbe, kjer bo lahko delodajalec pod določenimi pogoji lahko zaposlil na določeno delovno mesto tudi javnega uslužbenca, ki za to delovno mesto ne izpolnjuje pogojev formalne izobrazbe, ima pa (in je izkazal v praksi) ustrezne kompetence in znanja za opravljanje dela na tem delovnem mestu. V zvezi s tem velja tudi izpostaviti, da v novem sistemu ne bo več odbitkov zaradi neustrezne izobrazbe, za kar smo si tudi v KSS PERGAM že dolgo časa prizadevali.

Prehod na nov plačni sistem bo izveden postopno na podlagi določb o prevedbi na novo plačno lestvico, razlika, ki bo pri tem nastala, pa se bo izplačala v šestih obrokih, ki se bodo izplačevali v obdobju od 1.1.2025 do 1.1.2028, in sicer v deležih po 12 oziroma 15%, pri čemer je hkrati za vsak obrok določen tudi minimalni nominalni znesek izplačila, ki bo izplačan javnemu uslužbencu do popolnega izplačila njegove razlike.

Zakon na novo uvršča tudi funkcionarje, katerih plačni razredi bodo bistveno višji od obstoječih, kar je posledica dejstva, da se, za razliko od javnih uslužbencev, plače funkcionarjev (razen v zadnjih dveh letih) prej niso nič spreminjale, funkcionarji (razen pravosodnih) pa tudi ne morejo napredovati in niso upravičeni do večine dodatkov, do

katerih so sicer upravičeni javni uslužbenci. Nove uvrstitve sicer upoštevajo tudi odločbo Ustavnega sodišča, ki je odločilo, da plače sodnikov niso skladne z Ustavo.

Zadnja novost, ki jo velja izpostaviti v zvezi z novim zakonom, je ureditev kvoruma za sklenitev Kolektivne pogodbe za javni sektor. Obstoječa ureditev tega področja je bila prav tako neskladna z Ustavo, iskanje sprejemljive rešitve pa je bilo zahtevno. Po novi ureditvi, ki se bo prvič uporabila šele pri naslednjem sklepanju KPJS ali njenih sprememb, bodo podpisniki KPJS ostali vsi reprezentativni sindikati, pogoj za njeno veljavnost pa bo pokritost vseh plačnih skupin (danes najmanj štirih), poleg tega pa bo morala KPJS podpisati večina vseh sindikatov, ki bodo hkrati zastopali najmanj 15% zaposlenih v javnem sektorju. Če večina sindikatov ne bo dosežena, bo KPJS veljavno sklenjena tudi v primeru, če bodo ob ostalih dveh pogojih imeli sindikati podpisniki več članstva kot sindikati, ki kolektivne pogodbe niso podpisali. Novost pa je tudi možnost, da se na ravni celotne KPJS ali posamezne plačne skupine uveljavlja t.i. antikvorum, ki omogoča sindikatom, ki se ne strinjajo s podpisom, da le-temu nasprotujejo in izkažejo, da imajo več članstva kot podpisniki in s tem dosežejo, da KPJS ni veljavno sklenjena. V preteklosti se je z izjemo ene situacije KPJS vedno sklepala z večino vseh sindikatov, zato upajmo, da bo čim manj primerov, ko bi prišlo do preštevanja, preglasovanja in izpodbijanja veljavnosti kolektivne pogodbe, saj takšne situacije zmanjšujejo njeno legitimnost.



*Parafiranje Dogovora o uskladitvi plač v javnem sektorju za leto 2024, december 2023  
(Foto: arhiv KSS Pergam)*

## **KPJS:**

Na podlagi novega zakona bo sklenjena tudi nova KPJS, katere vsebina se nekoliko spreminja. Po novem KPJS ne bo več vsebovala orientacijskih delovnih mest in nazivov, temveč bodo njena vsebina predvsem dodatki. Na področju dodatkov so nekatere spremembe, vendar se nabor dodatkov ne spreminja. Po novem se bo dodatek za mentorstvo izplačeval tudi za mentorstvo dijakom in študentom na obvezni praksi, omogoča se natančnejša določitev izpostavljenosti pri dodatku za delo v času razglašene epidemije, nekoliko se širi plačilo dodatka za prerazporejen delovni čas ter bolj natančno in nekoliko širše ureja dodatek za delo v popoldanski izmeni oziroma za redno delo v popoldanskem času, uvaja pa se tudi višji dodatek za ure nadurnega dela, ki presegajo omejitve po Zakonu o delovnih razmerjih na letni ravni. V zvezi z dodatki za manj ugodni delovni čas velja poudariti še pomembno novost za tiste delavce, ki opravljajo delo v dežurstvu. Dodatki, katerih višina je bila v času dežurstva doslej prepolovljena, se bodo namreč odslej izplačevali v celoti.

## **ODPRAVA NESORAZMERIJ V OSNOVNIH PLAČAH – NOVO VREDNOTENJE DELOVNIH MEST PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI IN POKLICEV**

Eden pomembnejših elementov teh pogajanj so bila pogajanja o novem vrednotenju delovnih mest, s katerimi bi se vsaj deloma odpravila nesorazmerja v osnovnih plačah, nastalih po letu 2018, ki so bila povzročena zlasti s parcialnimi dvigi v zdravstvu in sociali leta 2020 in 2022. Obseg tega prispevka onemogoča podrobnejšo analizo teh pogajanj, so pa potekala po t.i. stebrih, kjer so hkrati potekala pogajanja o večjih kolektivnih pogodbah bolj ali manj sorodnih dejavnosti. Obseg odprave plačnih nesorazmerij tokrat ni bil linearen, temveč selektiven, čeprav bo praktično pri vseh delovnih mestih prišlo do določenega obsega. Selektivnost je na eni strani posledica vladnega pristopa in pogajanj, po drugi strani pa tudi posledica dejstva, da bi linearna odprava plačnih nesorazmerij skupaj z učinki prevedbe na novo plačno lestvico dala raz-

lične učinke na različnih delih plačne lestvice. V času pisanja tega prispevka pogajanja po stebrih sicer še niso zaključena, vendar je možno že sedaj ugotoviti, da se bodo v povprečju nesorazmerja v osnovnih plačah zmanjšala, ne pa popolnoma odpravila, nastala pa bodo nekatera nova, ki jih bo potrebno reševati v prihodnje, morda tudi ob pomoči metodologije, k pripravi katere smo se zavezali v dogovoru, ki spremlja prenavo plačnega sistema. V zvezi z delovnimi mesti velja dodati, da se v nabore delovnih mest po kolektivnih pogodbah dodaja tudi kar nekaj novih delovnih mest, hkrati pa se ukinja tako imenovano plačno skupino J, katere delovna mesta bodo sedaj vključena v kolektivne pogodbe dejavnosti med delovna mesta v lastnih plačnih podskupinah, delodajalci pa bodo bistveno bolj omejeni pri povzemanju delovnih mest iz plačnih podskupin strokovno - tehničnih in administrativnih uslužbencev iz drugih kolektivnih pogodb.

## **DOGOVOR:**

Prenovo sistema plač v javnem sektorju spremlja krovni dogovor o prenovi sistema plač in novem vrednotenju delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, s katerim se opredeljujejo nekatere zaveze in aktivnosti, ki bodo sledile uveljavitvi novega plačnega sistema. To vključuje pripravo kriterijev za delovno uspešnost, pripravo opisov del in nalog delovnih mest, pripravo metodologije za vrednotenje delovnih mest ter začetek pogajanj o naboru in vsebini dodatkov za prepovedi in omejitve ter dodatkov za nevarnosti in posebne obremenitve. Poleg tega opredeljuje obveznost in časovno umestitev pogajanj o ustreznosti razmerja med minimalno plačo in prvim plačnim razredom ter posledično plačno lestvico in pa zaveza glede usklajevanja nove ureditve glede plačila in drugih pravic javnih uslužbencev, napotenih na delo v tujino. Poleg tega dogovor vsebuje zavezo glede takojšnjega začetka razreševanja neuresničenih zavez iz sklenjenih preteklih dogovorov in stavkovnih sporazumov ter zavezo glede zagotavljanja finančnih sredstev proračunskim uporabnikom zaradi povečanih stroškov dela iz naslova prenove plačnega sistema.

## ANEKS H KOLEKTIVNI POGODBI ZA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI

Nenazadnje so vzporedno s pogajanjem o prenovi sistema plač v javnem sektorju in novim vrednotenjem delovnih mest potekala tudi pogajanja o nekaterih vsebinah, ki jih ureja oziroma jih bo urejala Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: KPND). Prva takšnih so ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa, ki morajo biti skladno s 142.a členom novele Zakona o delovnih razmerjih, ki je bila sprejeta v letu 2023, vključeni v kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca tam, kjer ni organiziranega sindikata. KPND tako za celoten javni sektor opredeljuje ukrepe, ki jih lahko razdelimo na dva sklopa. Prvi vključuje t.i. mehke ukrepe, ki so usmerjeni predvsem v ozaveščanje, usposabljanje tako delavcev, kot vodij glede pravice do odklopa ter dajanje navodil zaposlenim glede spoštovanja pravice do odklopa. Drugi sklop ukrepov pa vsebuje primeroma naštetih tehnične ukrepe, ki jih delodajalec sprejme za zagotavljanje pravice do odklopa. Poudariti velja, da tam, kjer je organiziran sindikat, delodajalec ne sme sprejemati splošnih aktov, s katerimi bi izven okvirja, ki ga daje kolektivna pogodba, urejal drugačne ukrepe, lahko pa ukrepe natančneje opredeli oziroma opredeli njihovo izvajanje v praksi. KPND daje tudi podlago za podrobnejše urejanje ukrepov oziroma dodatne ukrepe v kolektivnih pogodbah ožje ravni oziroma v splošnih aktih, kjer ni organiziranega sindikata. Poleg ukrepov KPND tudi podrobneje opredeljuje samo pravico do odklopa in jasno določa, da se v času koriščenja pravice do odklopa javni uslužbenec ni dolžan odzivati preko mobilnih naprav in drugih digitalnih orodij in da lahko v tem času tudi izklopi služben telefon, prenosni računalnik ali druge naprave, ki omogočajo službeno komunikacijo, zaradi tega pa ne sme trpeti negativnih posledic.

Poleg pravice do odklopa aneks h KPND po novem opredeljuje tudi pripravljenost na domu oziroma našteva primere, v katerih je pripravljenost na domu mogoče odrediti. Ureditve tega instituta je posledica dosedanje pomanjkljive ureditve, ki se je pokazala predvsem pri vprašljivem izplačevanju dodatka za pripravljenost v nekaterih primerih. Naloga, med njimi predvsem takšne,

ki zahtevajo nujno posredovanje brez nepotrebne odlašanja in katerih opustitev bi vodila v nevarnost za življenje in zdravje ljudi, premoženje večje vrednosti ali ogrožanje izvajanja nalog države, so sedaj opredeljene v KPND, bolj natančno pa jih mogoče določiti s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti ali zakonom, prav tako pa bo potrebno v teh aktih opredeliti pogoje in časovne omejitve pripravljenosti na domu. V vsakem primeru pa KPND po novem zagotavlja najmanj en vikend mesečno (?) vsakemu javnemu uslužbencu, ko ne sme biti niti razporejen na delo, niti mu ne sme biti odrejena pripravljenost na domu.

V KPND in v kolektivnih pogodbah dejavnosti je odslej poenoten kriterij za odmero dodatnih, praviloma petih, dni letnega dopusta za delavce, ki dosežejo določeno starost. Le-ta je bila doslej določena pri 50 letih, po novem pa bo po prehodnem obdobju, ki se bo končalo s koncem leta 2030, določena pri 55 letih. Javni uslužbenci bodo tako nekoliko kasneje pridobili pravico do dodatnih petih dni letnega dopusta, ureditev pa s tem sledi opredelitvi starejšega delavca v Zakonu o delovnih razmerjih, pa tudi ureditvam v številnih kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja, ki to pravico prav tako priznavajo pri 55. letih starosti.

Zadnja vsebina, ki je bila dogovorjena v okviru aneksa h KPND je regres za letni dopust za javne uslužbence za leti 2025 in 2026, ki bo višji kot v letu 2024 ne le zaradi predvidenega dviga minimalne plače (zakonski minimum regresa po ZDR-1 je višina minimalne plače), temveč tudi zaradi dogovora, da bo v letu 2025 regres za letni dopust za 5%, v letu 2026 pa za 10% višji od minimalne plače, veljavne v vsakem od teh let, delodajalci pa bodo regres morali izplačati najkasneje pri plači za mesec april.

### ZAKLJUČEK:

Iz gornjega pregleda novosti, o katerih so potekala pogajanja in o katerih je bil dosežen dogovor, je razvidno, da je obseg dogovorjenih vsebin obsežen in raznolik, posledično pa so pogajanja terjala tudi precej časa in napora, tako predstavnikov posameznih sindikatov, kjer so bili nekateri od Pergamovih sindikatov med najaktivnejšimi, pa tudi strokovnih služb in vodstva Pergama. Potekala so na različnih

ravnih in po različnih delovnih skupinah, kar je ob vseh ostalih nalogah, ki jih je bilo potrebno izvajati, ne glede na pogajanja, predstavljalo precejšen izziv, za katerega pa ocenjujem, da smo se z njim uspešno spopadli in ga premagali.

Med novostmi so številne takšne, ki so brez dvoma v korist zaposlenih. Ali bodo s spremembami in novostmi vsi zadovoljni? Zagotovo ne. V pogajanjih, ki zadevajo 190.000 zaposlenih, se ni mogoče izogniti rešitvam, ki jih posamezniki dojemajo kot nepravilne, prav tako je dejstvo, da so bila pričakovanja ob začetku teh pogajanj velika. Ne glede na to pa se je potrebno zavedati, da gre za dogovor z največjim predvidenim dvigom rasti plač v javnem sektorju v zadnjih petnajstih letih, če ne največjim sploh, kljub temu pa gre za dogovor, ki je rezultat pogajanj, kar pomeni, da sta bili obe strani

primorani sklepati kompromise. Pri odločanju o sklenitvi kolektivnih pogodb in dogovorov je ključno vprašanje, ali v primeru zavrnitve obstaja boljša alternativa. Sam ocenjujem, da je bil odgovor na to vprašanje ob zaključku teh pogajanj zelo jasn. Poleg tega nekatere zaveze, zlasti v krovnem dogovoru, dajejo podlago za to, da se bodo pogajanja o določenih vsebinah čez čas nadaljevala, kljub temu pa je zaenkrat pomembno predvsem to, da se dogovorjeno v celoti implementira in da ne pride do kakšnega posega v dogovorjeno, kot se je to zgodilo v času prejšnje gospodarske krize.

Za konec pa velja dodati, da so pogajanja sicer zaključena, začenja pa se še zahtevno obdobje priprave in implementacije dogovorjenega, kar bo prav tako precej zahtevno in bo terjalo veliko sindikalnega dela.



*Predsedniki Pergamovih sindikatov v javnem sektorju ob podpisu kolektivnih pogodb in dogovorov v JS, ki predstavlja uspešen zaključek dve leti trajajočih zahtevnih pogajanj o prenovi sistema plač v javnem sektorju; Ljubljana, 15. 11. 2024*



*Podpisniki kolektivnih pogodb reprezentativnih sindikatov javnega sektorja KSS PERGAM, november 2024*

# POGAJANJA V STEBRU ZDRAVSTVA, SOCIALNEGA VARSTVA IN OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI

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

V stebru zdravstva, socialnega varstva in obvezne socialne varnosti so se v letu 2024 pogajanja intenzivno nadaljevala. Poleg odprave nesorazmerij so pogajanja tekla tudi o novih delovnih mestih, kriterijih za zasedbo delovnih mest, uvedbi tretjega naziva v socialnem varstvu, zavezah za sprejem standardov in normativov, ureditve specialnih znanj v lekarniški dejavnosti, financiranju specializacij, ureditvi interventne službe na CSD-jih..., zaradi česar so bila pogajanja še nekoliko obsežnejša, kot se je sprva predvidevalo.

Odpravljanje nesorazmerij v osnovnih plačah je bilo v primerjavi z drugimi štirimi stebri javnega sektorja še posebej zahtevno. Razlog za to je v tem, da so se razmerja med osnovnimi plačami v zdravstvu in socialnem varstvu prvič porušila z dogovorom iz novembra 2021, nato pa nam jih je uspelo, vendar zgolj delno, popraviti z dogovorom iz decembra 2022. Prvi dogovor se je nanašal predvsem na zaposlene v zdravstveni negi, drugi dogovor pa na preostala delovna mesta, z izjemo delovnih mest v plačni skupini J. Ta plačna skupina ni mogla biti zajeta, saj ne pokriva le zdravstva in socialnega varstva, temveč vse dejavnosti javnega sektorja. Da bi tudi zaposlenim v tej plačni skupini zagotovili ustrezno povišico, smo se z Vlado RS dogovorili, da zaposlenim iz plačne skupine J v zdravstvu in socialnem varstvu do 31. 12. 2024 pripada plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, vir za to je bil posebni vladni projekt. Razlika med dogovorom iz novembra 2021 in dogovorom iz decembra 2022 pa je bila tudi v tem, da dogovor iz novembra 2021 ni dvignil delovnih mest linearno, medtem ko je dogovor iz decembra 2022 dvignil preostala delovna mesta praviloma linearno (za 3 plačne razrede). Poleg tega pa je bila temu stebru sredi leta 2023 naknadno priključena še dejavnost obvezne socialne varnosti, ki jo je Vlada sprva ume-

stila v steber državne uprave. Dejavnost obvezne socialne varnosti je bila, enako kot plačna skupina J ter prestale dejavnosti javnega sektorja, deležna dviga zgolj za 1 plačni razred, in sicer aprila 2023.

Stebrih pogajanj smo se, vsaj na začetku, udeleževali vsi sindikati. Sindikat Fides pa je pozneje iz pogajanj izstopil in januarja 2024 napovedal stavko, ki formalno še vedno traja. Vlada se je zato z njim pogajala ločeno, je pa o tem na stebrih pogajanjih redno obveščala preostale sindikate. V nasprotnem primeru bi bilo pogajanja težko zaključiti zaradi nezaupanja v to, kaj se je Vlada s katerim od sindikatov dogovorila.

Vlada je tekom pogajanj popustila zahtevi zdravnikov, da se poleg delovnega mesta višjega zdravnika uvede še delovno mesto starejšega zdravnika. Temu nismo nasprotovali niti preostali sindikati, saj si s tem tudi sami v prihodnosti obetamo podobne nadgradnje kariernih poti naših zaposlenih.

Sama nesorazmerja v našem stebru pa so se odpravljala na način, da smo delovnim mestom dodajali 2 ali 3 plačne razrede, z izjemo delovnih mest do V. tarifnega razreda. Slednja že s samo prevedbo na novo plačno lestvico dobijo primerljive nominalne dvige tistim, ki jih z odpravljenimi nesorazmerji prejmejo delovna mesta od VI. tarifnega razreda navzgor. Enako je tudi v drugih stebrih.

Poleg tega smo uspeli umestiti še 5 novih delovnih mest višjih specialistov, med drugimi višjega farmacevta specialista in višjega biokemika specialista. Pogoji za zasedbo teh delovnih mest so poenoteni, vključno s tistimi pri zdravnikih. Poleg tega smo zapisali tudi pogoje za zasedbo treh drugih delovnih mest (klinični psiholog specialist...), s čimer smo nadaljevali trend, ki smo ga pričeli z dogovorom iz decembra 2022. Velik problem namreč je, da so med zavodi pri sistemiziranju delovnih mest razlike, zaradi česar zaposleni, ki opravljajo enaka dela v različnih zavodih, zasedajo različna delovna mesta.

Do večje prenove delovnih mest je prišlo v socialnem varstvu, in sicer na centrih za socialno delo, kjer se bodo strokovni delavci in sodelavci premestili na nova delovna mesta. Naloge, ki se na njih opravljajo, smo določili v kolektivni pogodbi. S tem bo zagotovljena enotna praksa med centri za socialno delo.

Do delne prenove delovnih mest je prišlo tudi v obvezni socialni varnosti, kjer smo poleg dosedanje plačne podskupine K1 (strokovni delavci) ustanovili novo plačno podskupino K2 (strokovni sodelavci). V slednjo so uvrščena delovna mesta, na katerih bodo zaposleni izvajali strokovne in svetovalne naloge na delovnih področjih, ki so posredno povezana z izvajanjem temeljnih nalog v dejavnosti obvezne socialne varnosti.

Ker se plačna skupina J ukinja, smo veliko večino delovnih mest iz nje premestili v nove plačne podskupine E9, F9 in K9. Izjema sta dve delovni mesti na centrih za socialno delo (sodelavec v glavni pisarni), ki smo ju zaradi specifičnosti premestili v prav tako novoustanovljeno plačno podskupino F3.

Vse to smo dogovorili v aneksih k štirim kolektivnim pogodbam, ki pokrivajo steber, poleg tega pa smo vztrajali tudi na sklenitvi stebrnega dogovora, v katerem bi določili, kaj moramo v prihodnosti še urediti. Nekatere vladne zaveze iz preteklosti so bile namreč še vedno neuresničene, poleg njih pa smo vztrajali tudi na ureditvi nekaterih drugih stvari, ki so se v zadnjih letih pokazale kot problematične.

Dogovor tako določa naslednje:

1. da bo Vlada do 31. 12. 2025 sistemsko uredila delovanje interventne službe na centrih za socialno delo, pri čemer bodo upoštevani tudi dnevni in tedenski počitki zaposlenih;
2. da bo Vlada do 31. 12. 2024 zakonsko uvedla novi, tretji naziv za strokovne delavce in sodelavce na področju socialnega varstva, ki se bo začel uporabljati najkasneje 1. 10. 2025;
3. da bodo pristojna ministrstva do 1. 1. 2025 sprejela nov sklep, s katerim bodo določila zavode in delovna mesta, na katerih zaposlenim pripada dodatek za

neposredno delo z osebami z duševno, telesno ali senzorno motnjo oziroma dodatek za delo z osebami z demenco;

4. da bodo stranke stebrnega dogovora najkasneje v 6 mesecih po uveljavitvi novega plačnega sistema nadaljevali usklajevanja, v okviru katerih bodo proučili možnosti določitve sistema nazivov v zdravstvu in obvezni socialni varnosti, ustreznost opredelitev posebnih pogojev dela (PPD) v veljavnem sistemu in možnost njihove razširitve še na ostala delovna mesta, specifična delovna mesta na področju zdravstva in socialnega varstva (E5 in F3), ustreznost ureditve vodstvenih delovnih mest, določili kriterije za zasedbo delovnih mest ter določili seznama delovnih mest v skladu z 29. in 36. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva;
5. da bodo stranke stebrnega dogovora preučili t. i. neplačne ukrepe za izboljšanje razmer v dejavnostih, kot so povrnitev stroškov nastanitve, šolnin za šolanje otrok, zavarovanja za zaposlene in njihove družinske člane, varstvo otrok zaposlenih, ki opravljajo delo v neenakomerno razporejenem in manj ugodnem delovnem času;
6. da bo Vlada preostale kadrovske standarde in normative sprejela v roku, h kateremu se je zavezala z dogovorom iz decembra 2022 (ta rok je sicer iztekel že v letu 2023);
7. da bo Vlada nemudoma po zaključku pogajanj o prenovi plačnega sistema nadaljevala pogajanja o normativnem delu Kolektivne pogodbe dejavnosti obvezne socialne varnosti;
8. da bo Vlada do 31. 12. 2024 vložila zakonski predlog, s katerim bo ustrezno urejeno področje javnih pooblastil Lekarniške zbornice Slovenije, pristojno ministrstvo pa bo do 1. 3. 2025 sprejelo pravilnik, ki bo urejal področje dodatnih specialnih znanj s področja lekarniške dejavnosti;
9. da bo pristojno ministrstvo do 31. 12. 2026 preučilo možnost, da se poklice v zdravstvu in socialnem varstvu, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela in ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati, vključi v poklicno zavarovanje;

10. da bo pristojno ministrstvo najkasneje do 31. 12. 2025 preučilo možnost financiranja specializacij za poklice v E2, E3 in E4 plačni podskupini, za katere je specializacija določena s predpisi, iz proračuna;
11. da bodo stranke stebrnega dogovora najkasneje v 6 mesecih po uveljavitvi novega plačnega sistema nadaljevali usklajevanja glede ureditve sindikalnega dela na področju zdravstva, socialnega varstva in obvezne socialne varnosti.



*Uspešno zaključena zahtevna pogajanja o prenovi sistema plač v javnem sektorju, na katerih je bil Jakob Počivavšek, predsednik KSS Pergam, vodja pogajalske skupine reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, 15. 11. 2024*



*Na Pergamovem izobraževalnem seminarju o prenovi plačnega sistema v javnem sektorju je pravni svetovalec KSS PERGAM Aleš Bortek predstavil implementacijo novega plačnega sistema v praksi, Ljubljana MONS, 28. november 2024 (Foto: arhiv KSS Pergam)*

# POGAJANJA V STEBRU RAZISKOVALNE DEJAVNOSTI, IZOBRAŽEVANJA IN KULTURE

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

V novembru 2024 so bila zaključena pogajanja med Vlado RS in sindikati o prenovi plačnega sistema in odpravi plačnih nesorazmerij v javnem sektorju, ki so potekala skoraj dve leti. Pogajanja so potekala dvotirno, in sicer so se na krovni ravni obravnavala skupna vprašanja, ki so se nanašala na celoten javni sektor, na t. i. »stebrih« pogajanj pa se je obravnavalo in naslavljal specifična vprašanja posameznega plačnega stebra. V stebru raziskovalne dejavnosti, izobraževanja in kulture (četrti plačni steber) so se pogajanja intenzivirala v februarju 2024 in se do novembra praviloma nadaljevala na tedenski ravni. Stebrna pogajanja so se po vseh plačnih stebrih zaključila 15. 11. 2024 s podpisom aneksov k posameznim kolektivnim pogodbam dejavnosti. Ker sem v okviru stebrih pogajanj nudila strokovno pomoč predvsem Visokoškemu sindikatu Slovenije (v nadaljevanju: VSS), bom v nadaljevanju izpostavila ključne novosti, ki se nanašajo na visoko šolstvo in predstavila novosti, ki jih prinaša Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 99/2024, v nadaljevanju: Aneks), ki bo začel veljati 1. 1. 2025.

Zaposleni v visokem šolstvu bodo z uveljavitvijo Aneksa razdeljeni v tri plačne podskupine, in sicer: D1 – visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci; D5 – specifična delovna mesta na področju visokega šolstva; in D9 – administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju vzgoje in izobraževanja.

Zaposleni v plačni podskupini D1 (visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci) bodo deležni dvigov plač v razponu od štiri do osem plačnih razredov (v nadaljevanju: PR). Delovna mesta (v nadaljevanju: DM) visokošolskih učiteljev bodo deležna dviga za 4 PR, višjih dvigov pa bodo – zaradi večjih plačnih nesorazmerij v preteklosti – deležna DM visokošolskih učiteljev lektorjev (+8 PR) ter visokošolskih sodelavcev, ki nimajo doktorata (+6 PR). Dvig plač bo – enako kot za vse javne uslužbenke – postopen, in sicer v največ šestih tranšah v obdobju od 1. 1. 2025 do 1. 1. 2028.

Po uveljavitvi Aneksa bodo DM v plačni podskupini D1, ki so bila sedaj DM v nazivih, ločena oz. samostojna DM, vsako v svojem nazivu, na teh DM pa bo mogoče napredovati za 10 PR (in ne več 5 PR v vsakem nazivu). Tako bo npr. DM Visokošolski učitelj, ki je sedaj razdeljeno v tri nazive: docent, redni in izredni profesor, razcepljeno v tri samostojna delovna mesta, vsako DM pa bo imelo svoj naziv. S tem se bo znotraj vsakega DM omogočilo horizontalno napredovanje za 10 PR (do sedaj je bilo v vsakem nazivu mogoče napredovati za 5 PR). Aneks vsebuje tudi »avtomatično presistemizacijo« oz. avtomatično prehajanje znotraj dosedanjih enotnih delovnih mest. 14. člen Aneksa namreč določa dolžnost delodajalca, da delavcu ob pridobitvi doktorata znanosti (na asistent-skih, bibliotekarskih in lektorskih DM) ali ob pridobitvi novega naziva (npr. izredni in redni profesor), ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, ki ustreza pridobljenemu doktoratu znanosti oz. ustreznemu nazivu.

Aneks drugače ureja tudi plačilo dodatne pedagoške obveznosti. Prvi odstavek 17. člena Aneksa določa, da se bo plačilo dodatne pedagoške obveznosti na letni ravni izračunalo tako, da se bo odstotek povečanja ur tedenske dodatne pedagoške obveznosti v razmerju do najvišjega števila ur tedenske neposredne pedagoške obveznosti (določene s 44.e členom KP VIZ) pomnožil z bruto vrednostjo osnovne plače javnega uslužbenca. To torej pomeni, da se bo vrednost pedagoške ure v t.i. nadobvezi izenačila z redno pedagoško uro. V drugem odstavku 17. člena Aneksa pa je določeno, da so do plačila dodatne tedenske pedagoške obveznosti zaposleni upravičeni šele, ko neposredno pedagoško obveznost iz sedmega odstavka 44.e člena KP VIZ opravljajo v najvišjem obsegu ur tedensko glede na njihov naziv. To pa pomeni, da se dodatna tedenska pedagoška obveznost ne bo več npr. izplačevala tistim, ki so pedagoško razbremenjeni po 63. členu trenutno veljavnega Zakona o visokem šolstvu.

Posebej intenzivno so steburna pogajanja potekala glede formiranja nove plačne podskupine D5, ki bo vključevala specifična delovna mesta na področju visokega šolstva. VSS je ves čas zagovarjal stališče, da se mora čim več zaposlenih, ki so danes v visokem šol-

stvu zaposleni v plačni skupini J in opravljajo za visokošolsko dejavnost specifična dela in naloge, premestiti v plačno podskupino D5, saj bodo delovna mesta v plačni podskupini D5 v veliki večini vrednotena bolje kot tista v plačni podskupini D9 (gre za DM iz sedanje plačne skupine J, ki se pojavljajo tudi na nižjih ravneh izobraževanja in so torej skupna v celotni vzgoji in izobraževanju - administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju vzgoje in izobraževanja). Veliko DM v plačni skupini J sicer ostaja in bodo po 1. 1. 2025 »prenesena« v plačno podskupino D9, spremenila se jim bo zgolj šifra ali ime.

Tekom stebrih pogajanj nam je na koncu uspelo v Aneks vnesti 22. člen, ki določa, da morajo delodajalci delavcem, ki so na dan 31. 12. 2024 zaposleni na področju visokošolske dejavnosti in opravljajo za visokošolsko dejavnost specifična dela in naloge ter so zaposleni na enem od 26 delovnih mest v plačni skupini J, ki so naštetja v 22. členu Aneksa, ponuditi ustrezno pogodbo o zaposlitvi v plačni podskupini D5, z uveljavitvijo 1. 1. 2025. Zaposlenim na devetnajstih DM v tarifnem razredu VII/1 in VII/2, ki so navedena v prvem odstavku 22. člena Aneksa, pa bo moral delodajalec (glede na področje dela in vsebino delovnih nalog) ponuditi tudi pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto v plačni podskupini D5, katerega PR za prevedbo bo po odpravi nesorazmerij za najmanj 4 PR višji od izhodiščnega PR DM, na katerem so zaposleni na dan 31. 12. 2024.

Za knjižničarje in bibliotekarje, »tehniške sodelavce«, ki so sodelovali pri pedagoškem procesu in veterinarske sodelavce s posebnimi znanji so z Aneksom v okviru podskupine D5 oblikovana posebna DM, v 7. členu Aneksa pa so določeni kriteriji za zasedbo teh delovnih mest. Ta člen namreč določa kriterije za zasedbo delovnih mest na področju visokega šolstva, in sicer:

- od prvega do sedmega odstavka so določeni kriteriji za zasedbo vodstvenih in stopnjevanih delovnih mest v plačni podskupini D5, visokošolski zavodi pa bodo morali najkasneje v šestih mesecih po uveljavitvi Aneksa te kriterije podrobneje določiti s splošnim aktom po pridobitvi soglasja sindikatov;
- od osmega do enajstega odstavka pa so določeni kriteriji za zasedbo delovnih mest Strokovnega sodelavca pri pedagoškem procesu VII/1 in Strokovnega sodelavca pri pedagoškem procesu VII/2 v plačni podskupini D5; kriteriji za zasedbo delovnih mest visokošolskih bibliotekarjev ali knjižničarjev v plačni podskupini D5; in kriteriji za zasedbo delovnih mest veterinarskih sodelavcev s posebnimi znanji v plačni podskupini D5.

30. člen Aneksa pa delodajalcem nalaga še obveznost, da morajo delavcem, ki ob uveljavitvi Aneksa opravljajo delo strokovnih sodelavcev pri pedagoškem procesu ali delo bibliotekarjev/knjižničarjev v viso-



*Dr. Igor Papič, minister za visoko šolstvo, znanost in inovacije (levo) in dr. Gorazd Kovačič, predsednik Sindikata Univerze v Ljubljani VSS-SUL (desno) ob podpisu Sporazuma o spremembah in dopolnitvah Stavkovnega sporazuma med Vlado RS in Visokošolskim sindikatom Slovenije, 2. 2. 2024 (Foto: arhiv KSS Pergam)*

košolskih ali univerzitetnih knjižnicah ali delo veterinarskih sodelavcev s posebnimi znanji na visokošolskih zavodih, ponuditi ustrezno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto iz (zgoraj opisanega) 7. člena Aneksa, za katerega izpolnjujejo pogoje, in sicer z uveljavitvijo 1. 1. 2025.

Za tehniške sodelavce, ki sodelujejo pri pedagoškem procesu in danes zasedajo najrazličnejša DM in sta za njih v plačni

podskupini D5 torej formirani dve novi DM (Strokovni sodelavec pri pedagoškem procesu VII/1 in Strokovni sodelavec pri pedagoškem procesu VII/2), pa je sedaj v 21. členu Aneksa zapisano tudi, da se bosta z uveljavitvijo novega Zakona o visokem šolstvu ti dve DM prenesli iz podskupine D5 v podskupino D1.



PRIDRUŽITE SE SINDIKATOM IN PRIDITE NA

# PROTESTNI SHOD

ČETRTEK, 7. 12. 2023, ob 12:00  
Gregorčičeva 25, Vlada RS

## ZAHTEVAMO:

- uskladitev plačne lestvice z inflacijo!
- odpravo plačnih nesorazmerij!
- uveljavitev novega plačnega sistema najkasneje do konca mandata te Vlade!

POGAJALSKA SKUPINA REPREZENTATIVNIH SINDIKATOV JAVNEGA SEKTORJA

*7. decembra 2023 je potekal protestni shod sindikatov javnega sektorja pod parolo »Združeni se pogajamo, razdrobljeni prosimo!«*

# PERGAMOV TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR ZA SINDIKALNE ZAUPNIKE

**Nina Mežan**, univ.dipl.org.  
vodja projektov KSS Pergam

Foto: arhiv KSS Pergam

V četrtek, 21. marca in petek, 22. marca 2024 je bil v Kongresnem centru BERNARDIN v Portorožu izveden **Tradicionalni dvodnevni izobraževalni seminar za sindikalne zaupnike KSS PERGAM**.

Ker so v našo konfederacijo združeni različni sindikati iz vse Slovenije, si prizadevamo letne izobraževalne seminarje organizirati v najrazličnejših slovenskih regijah. Gre za seminar, namenjen usposabljanju naših zaupnikov, ki ga le-ti že dobro poznajo, saj se ga udeleži vsako leto več sindikalnih zaupnikov tako iz javnega kot tudi zasebnega sektorja, iz vseh dejavnosti, ki jih pokriva KSS PERGAM. Na seminarjih so vsako leto predstavljene aktualne teme zlasti s področja socialnega dialoga, delovno pravnega področja, področja socialnih zavarovanj, kolektivnega dogovarjanja ter s področja sindikalnega organiziranja in delovanja. Vselej gostimo različne uveljavljene predavatelje, predstavnike ministrstev ter delodajalskih in delojemalskih organizacij, ter domače in tuje strokovnjake z različnih področij.

Pergamovega izobraževalnega seminarja se je tokrat udeležilo **preko 180 udeležencev** iz vse Slovenije, in sicer iz 35 različnih sindikatov. Z zadovoljstvom opažamo, da je vsako leto številčnejša udeležba, kar kaže na velik interes in resen odnos sindikalistov do izobraževanja in na ta način pridobivanja novega znanja. Vsako leto se z izbiro vsebin in predavateljev trudimo ohranjati kvaliteten program, s katerim udeležence seznanjamo z novimi aktualnimi vsebinami, s katerimi se sindikalisti srečujejo pri svojem vsakdanjem delu. Tudi tokrat je vsebina izobraževalnega seminarja pokrivala pester nabor tem z različnih področij, ki so nam jih na svojevrsten način predstavili strokovnjaki, profesorji in funkcionarji ter predstavniki združenj in zasebnih strokovnih podjetij.

Dogodek je že tradicionalno otvoril predsednik Pergama **Jakob Počivavšek**, ki je v svojem uvodnem nagovoru izpostavil aktualno problematiko socialnega dialoga. V svoji uvodni predstavitvi je podal pregled stanja ter razpravljal o izzivih in priložnostih za sindikate na nacionalni in na evropski ravni. Med drugim nam je prikazal ekonomske kazalnike glede realne rasti BDP, inflacije, rasti plač in produktivnosti dela, stopnje brezposelnosti... Prav tako je udeležence



*Utrinek z dvodnevnega izobraževalnega seminarja KSS Pergam v kongresnem centru Bernardin, marec 2024*

seznanil s prenovo plačnega modela zasebnega sektorja ter prenovo sistema plač v javnem sektorju. Dotaknil se je tudi problematike financiranja socialnih zavarovanj; predstavil pa je tudi Direktivo EU o dostojnih ustreznih minimalnih plačah, kakor

redna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru, predstavila tematiko delovnopravnega varstva žvižgačev. Seznanila nas je s pravno ureditvijo in zaščito žvižgačev ter predstavljeno teorijo povezala s primeri iz prakse.



*Dogodek je otvoril predsednik KSS PERGAM Jakob Počivavšek*



*Državni sekretar na MDDSZ Igor Feketija je predstavil predvidene spremembe pokojninskega in invalidskega zavarovanja*

tudi Direktivo EU o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

Prvi dan seminarja smo na program uvrstili tudi predstavnika ministrstva, in sicer gospoda **Igorja Feketijo**, državnega sekretarja na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki nam je na svoj način podrobno predstavil izhodišča za javno razpravo glede predvidenih sprememb pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter odgovarjal na vprašanja slušateljev.

V nadaljevanju je **dr. Darja Senčur Peček**, prodekanica za izobraževalno dejavnost in

V popoldanskem delu je sledilo predavanje z naslovom Vodenje podjetij s sodelovanjem delavcev – izkušnje in priporočila iz prakse, ki ga je izvedla generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije **dr. Elizabeta Zirnstein**. Dr. Zirnstein je tudi izredna profesorica za področje prava na Fakulteti za management Univerze na Primorskem in naša sindikalna zaupnica ter nekdanja predsednica Visokošolskega sindikata Slovenije – Sindikata Univerze na Primorskem. V svoji predstavitvi je podala informacije o delavskem soupravljanju, razlikah med sindikatom in svetom delavcev, njegovi ustanovitvi, prednostih delavske participacije, obveščanju, posvetovanju, soodločanju, načinu ustanovitve in sestave sveta delavcev, njegovem delovanju ter financiranju.

V zaključku popoldanskega dela prvega dne seminarja pa je **Iztok Ščernjavič**, odvetnik v Odvetniški pisarni Ščernjavič, udeležencem s svojo predstavitvijo aktualne sodne prakse s komentarjem približal vsebino glede vprašanja ali se lahko delavec odpove pravicam iz delovnega razmerja. Predstavitve je obogatil s pregledom sklepov vrhovnega in ustavnega sodišča v določenih konkretnih tožbenih primerih.

Program drugega delovnega dne je otvorila področna vodja prodaje pri Modri zavarovalnici d.d. gospa **Sladana Stevanović**.



*Na temo žvižgačev je razpravljala profesorica dr. Darja Senčur Peček*

nila s skladi življenjskega cikla in njihovimi pravili, predvsem pa je predstavila dodatno pokojninsko zavarovanje v praksi; s praktično vsebino nam je ponazorila kako z varčevanjem v dodatnem pokojninskem zavarovanju plačati manj dohodnine in dobiti več pokojnine oziroma kakšno pokojnino lahko zavarovanci pričakujemo glede na vplačila in čas trajanja vplačil, podala preglednico z informativnimi izračuni pričakovanih rent in odgovorila na številna vprašanja udeležencev.

Na programu drugega dne smo predvideli še tematiko, s katero se sindikalni predstavniki vsakodnevno srečujejo pri svojem delu ter z njo zaokrožili delovni program seminarja. **Miroslav Ekart**, direktor DATAINFO.SI in pooblaščen oseba za varstvo podatkov, nam je s svojo predstavitvijo približal vsebino Zakona o varstvu osebnih podatkov



*Predavateljica na seminarju je bila tudi generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije dr. Elizabeta Zirnstajn*

Na zanimiv način nam je predstavila stebre pokojninskega sistema v Sloveniji, vrste dodatnega pokojninskega zavarovanja, podala informacije o krovnem pokojninskem skladu za javne uslužbence ter prav tako o krovnem pokojninskem skladu namenjenem varčevanju za starost zaposlenih v gospodarskem sektorju. Udeležence je sezna-

in izpostavil novosti zakona. Ob tem je prikazal tudi nekaj konkretnih primerov kršitve varstva osebnih podatkov, ki so se v zadnjem času zgodili v praksi, ter svetoval kako ravnati, če se tudi sami srečamo v podobnih situacijah.



*Odvetnik Iztok Ščernjavič je na seminarju predstavil aktualno sodno prakso na temo kdaj se lahko delavec odpove pravicam iz delovnega razmerja*

Poleg tega, da se vsako leto z izbiro vsebin in predavateljev trudimo ohranjati kvaliteten program, pa ima na Pergamovih seminarjih posebno mesto tudi že tradicionalni večerni del z družabnim srečanjem. Ta je namenjen predvsem spoznavanju udeležencev, navezovanju novih stikov, spodbujanju mreženja in medsebojni izmenjavi izkušenj ter dobrih praks, kar je v današnjem času še kako dobrodošlo.

Veseli nas, da številčna udeležba na Pergamovih izobraževalnih seminarjih kaže na resen odnos in interes ne le sindikalistov do izobraževanja, temveč tudi večine delodajalcev do tega, da sindikalni zaupniki pridobijo nova znanja, ki jih potrebujejo pri njihovem sindikalnem delu, in večine za učinkovitejše in bolj enakopravno sodelovanje v socialnem dialogu na vseh ravneh. Želimo si, da bi bilo tako tudi v bodoče.



*Kako z varčevanjem v dodatnem pokojninskem zavarovanju plačati manj dohodnine in dobiti več pokojnine, je svetovala Sladana Stevanović iz Modre zavarovalnice*



*Udeleženci Pergamovega tradicionalnega izobraževalnega seminarja za sindikalne zaupnike, Bernardin, marec 2024*

Vsem udeležencem se zahvaljujemo za udeležbo in tvorno sodelovanje ter vse Pergamove sindikalne zaupnike ob tej priložnosti zopet vabimo na prihajajoče tovrstne dogodke, ki jih bomo organizirali v okviru Konfederacije PERGAM.

**Datum za naslednji seminar je že znan: 20.–21. 3. 2025 v Radencih – rezervirajte si termin!**

# MEDNARODNA KONFERENCA UNI in INDUSTRIALL za GRAFIČNO, PAPIRNO IN EMBALAŽNO DEJAVNOST

## Maj 2024, Malmö–Švedska

**Nina Mežan**, univ.dipl.org.  
vodja projektov KSS Pergam

Foto: arhiv KSS Pergam

Mednarodne sindikalne konfederacije IndustriALL Global Union in IndustriAll European Union ter UNI Global Graphical & Packaging izvajajo skupni **Projekt ISWIMGreen**, financiran s strani Evropske komisije, z naslovom »**Izboljšanje vključenosti delavcev v upravljanje zelenega prehoda**«. Projekt se bo zaključil aprila 2025.

V okviru omenjenega EU Projekta je 29., 30. in 31. maja 2024 v Malmöju na Švedskem potekalo skupno mednarodno srečanje sindikatov, članic vseh treh mednarodnih sindikalnih central. Cilj EU projekta ISWIMGreen je izboljšati vključenost delavcev v samo pripravo ukrepov, potrebnih za **izvajanje nove evropske Uredbe o embalaži in odpadni embalaži**, ki bo začela veljati leta 2025.

Konferenca je bila namenjena članom Evropskih svetov delavcev in sindikalnim predstavnikom iz nacionalnih sindikalnih konfederacij, ki so včlanjene v eno izmed treh omenjenih mednarodnih sindikalnih zvez in ki zastopajo delavce oz. so orga-

nizirani v multinacionalnih podjetjih za grafično, papirno in embalažno industrijo. KSS PERGAM je včlanjena tako v IndustriAll European Trade Union, kakor tudi v UNI Graphical and Packaging. Kot predstavnica Pergama sem se srečanja sindikalnih central 30. in 31. maja 2024 v Malmöju na Švedskem udeležila **Nina Mežan**.

Srečanje je bilo zastavljeno tako, da so se predstavniki sindikatov različnih multinacionalnih podjetij sestali ločeno, in sicer 29. maja predstavniki delavcev za Smurfit Kappa / Westrock in Tetra Pak ter 31. maja sindikalni predstavniki multinacionalke Amcor in tistih, ki spadajo v Graphic Packaging International (grafično in embalažno dejavnost). Za 30. maj 2024 pa je bila predvidena skupna plenarna seja na temo evropske Uredbe o embalaži in odpadni embalaži.

Leta 2023 se je mednarodna sindikalna mreža UNI Graphical & Packaging zavežala, da bo njihov cilj zagotoviti spoštovanje temeljnih pravic delavcev v grafični in embalažni industriji. Pri tem bodo dali največji poudarek na upoštevanju nedavno sprejete evropske zakonodaje o človekovih pravicah, FSC certificiranju oz. skladnosti s standardi certifikata FSC in smernic mednarodnih organizacij (ZN, OECD, in MOD). V ta na-



*Mednarodno srečanje sindikalnih članic UNI Graphical&Packaging in IndustriAll v okviru EU Projekta ISWIMGreen*

# Trade Union Alliances Coordination Meetings



UAI global union  
graphical & packaging

Industri all  
global union

/01

Malmö, 29-31 May 2024



*Na konferenci nam je svoje poglede na prihodnost papirništva preko zoom povezave predstavila Maria Georgiadou, predstavnica delodajalske organizacije CEPI*

men so večino svojih organizacijskih virov in zbranega znanja osredotočili na področje kapitalske strategije, da bi v naslednjih nekaj letih poskušali zagotoviti globalne sporazume s štirimi podjetji za embalažno dejavnost in enim podjetjem za papirno dejavnost, ti pa naj bi postavili temelje za trajne spremembe v celotni industriji. To naj bi bilo še posebej pomembno v času, ko se odvijajo novi postopki konsolidacije, velike združitve in prevzemi v papirnem in embalažnem sektorju, ker je v takšnih primerih še posebej lahko ogroženo spoštovanje temeljnih pravic delavcev.

Osrednji del dogodka, ki je potekal 30. maja 2024, je bilo **skupno plenarno zasedanje**, namenjeno analizi stanja v vsakem od ciljnih podjetij in odločanju o ukrepih, ki jih je treba sprejeti v kratkoročnem in srednjeročnem obdobju. Analiza naj bi služila tudi kot podlaga za priprave podjetij na novo uredbo ter vlogo sindikalnih organizacij, predstavnikov delavcev in drugih organov za informiranje in posvetovanje. V ta namen smo predhodno vsi predstavniki izpolnili **anketo v zvezi z zelenim prehodom**. Ta raziskava je bila prvi korak pri razvijanju zbirke orodij, ki je predvidena za obveščanje in posveto-

vanje članov evropskih svetov delavcev in predstavnikov sindikatov, z namenom krepite udeležbe delavcev pri izvajanju potrebnih ukrepov zaradi nove Uredbe o embalaži in odpadni embalaži.

Na konferenci so bili predstavljeni rezultati ankete oz. raziskave v zvezi z zelenim prehodom in njegovim vplivom na pravice delavcev. Odgovori med sindikalnimi centralami so bili večinoma precej podobni, brez večjih razlik. Velik vsebinski poudarek na srečanju je bila med drugim pobuda nove Direktive EU glede skrbnega pregleda človekovih pravic. Smernice **skrbni pregled človekovih pravic** opredeljujejo kot proces, ki ga izvedejo podjetja za prepoznavanje, preprečevanje in ublažitev negativnih vplivov na človekove pravice ter poročanje o načinih za zmanjšanje takih vplivov. Daniel Fernandez, predsednik UNI Graphical & Packaging, je predstavil povsem novo vzpostavitev **Spletnega obrazca o kršitvi temeljnih pravic delavcev**, ki je namenjen vsem sindikatom. V primeru, da je zaznana kršitev pravic delavca, se lahko takoj ob ugotovitvi v spletni obrazec zapisuje celoten postopek kršitve, o čemer so sproti seznanjeni predstavniki sindikalne mreže na evropski in globalni ravni, ki lahko na ta način kar najhitreje reagirajo na kršitve.

Predavatelji so večkrat izpostavili, da bo nova uredba drastično spremenila proizvodne procese in trg embalaže, saj bo vplivala na ravnanje s surovinami in odpadki, z

zelo konkretnimi omejitvami za proizvajalce, kupce in potrošnike v vseh segmentih. Nedvomno bo prišlo do velikih tehnoloških sprememb, ki bodo nujno potrebne za izvajanje te uredbe. Spremembe se bodo zagotovo čutile tudi zunaj meja Evropske unije, zlasti na trgu, na katerem prevladujejo velika multinacionalna podjetja. Namen projekta ISWIMGreen je tudi, da se začnemo zavedati, kako zelo pomembne spremembe nas čakajo, saj je embalaža pravzaprav prisotna skorajda povsod in posledično s tem vpliv embalažne industrije. Informirali so nas, da se to že kaže v prvi vrsti z drastično podražitvijo papirja. V globalni papirni industriji prihaja do združitve velikih multinacionalk. Papirno-embalažno podjetje DS SMITH, ki ima v Sloveniji tri tovarne, je že v prevzemu ameriškega International Paper. Prav tako sta Smurfit Kappa in Westrock v primežu kitajskega Nine Dragons Paper. Trg papirne in papirno-predelovalne ter embalažne industrije postaja globalno zanimiv. Sama proizvodnja papirja se namreč ne more več širiti, zato lahko lastniki svoj trg povečujejo le na način s prevzemanjem firm. Predvideva se, da bo v naslednjih letih ostalo le še kakšnih 10 vodilnih multinacionalk v tej dejavnosti.

V času pisanja prispevka je bilo v okviru tega projekta že lansirano eno izmed spletnih orodij »**Transnational Restructuring Navigator**«, zasnovano za podporo sindikatom pri krmarjenju po kompleksnem transnacionalnem prestrukturiranju. Ta inovativni vir



*Udeleženci plenarnega srečanja na temo nove evropske Uredbe o embalaži in odpadni embalaži, maj 2024, Malmö Švedska*



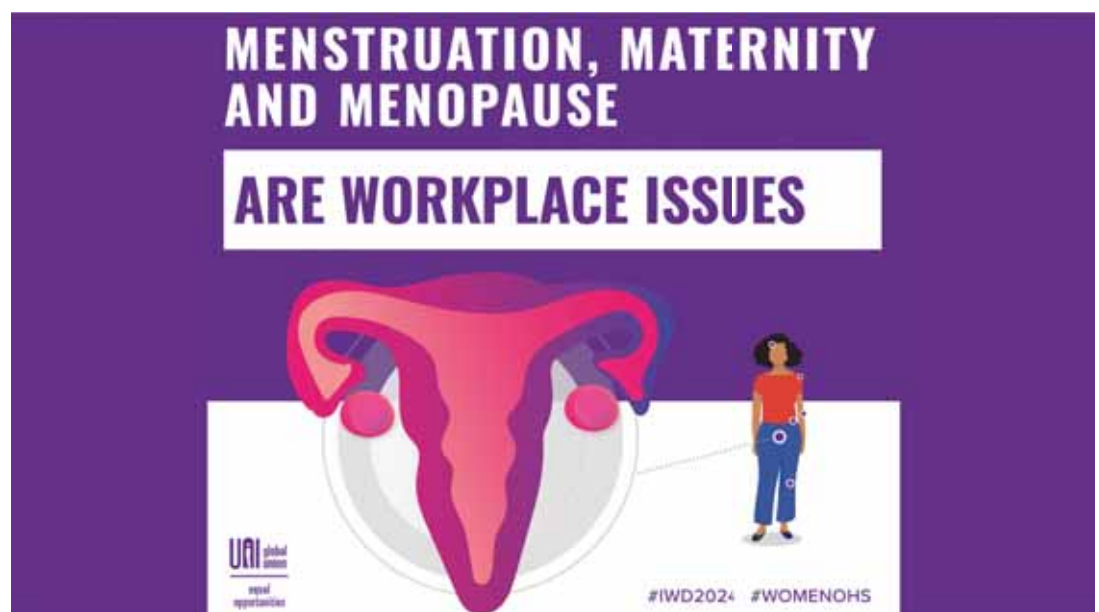
*Mednarodno koordinacijsko srečanje je vodil predsednik UNI Graphical & Packaging Daniel Fernandez*

ponuja izčrpne smernice, najboljše prakse in praktična orodja, ki lahko pomagajo pri učinkovitem čezmejnem upravljanju procesov prestrukturiranja.

[Povezava na navigator: https://www.uni-europa.org/news/launch-of-new-online-tool-the-transnational-restructuring-navigator/](https://www.uni-europa.org/news/launch-of-new-online-tool-the-transnational-restructuring-navigator/)

Na ločenem koordinacijskem sestanku dne 31. maja 2024, ki je bil namenjen sindikatom članicam UNI za grafično, papirno in embalažno industrijo, so bili poleg pred-

stavnikov nacionalnih sindikalnih central iz Evropskih držav prisotni tudi udeleženci iz ZDA, Velike Britanije, Avstralije, Čila, Brazilije, Indije... Predstavniki iz različnih držav so poročali o stanju v njihovih podjetjih in o še vedno zaskrbljujoče prisotni diskriminaciji. V Avstraliji, Franciji, Veliki Britaniji so še danes prisotne očitne rasne in spolne razlike. Na primer; delavci pripadniki črne rase ter migranti so v isti firmi za enako delo plačani manj. Prav tako so za isto delo ponekod moški še vedno plačani več kot ženske.



*Globalna kampanja »tri M«*

UNI Global Union je pričel tudi z **globalno kampanjo »Tri M: menstruacija, materinstvo in menopavza«**. Na to temo so pripravili sindikalne priročnike za obravnavanje menstruacije, materinstva in menopavze na delovnem mestu. Gre za tri ključne priročnike za sindikaliste in delavce po vsem svetu, ki se osredotočajo na »tri M« - menstruacijo, materinstvo in menopavzo. Čeprav so »trije M« naravni biološki procesi, ostajajo tabu teme v mnogih kulturah in na delovnem mestu. To pogosto vodi v zanemarjanje pravic in potreb delavk, kar

vpliva na njihovo fizično in čustveno dobro počutje ter na koncu nenazadnje na njihovo sposobnost, da uspevajo v poklicnem življenju. Priročniki so praktični vodniki, katerih cilj je opremiti sindikaliste za boj za boljšo politiko in podporo delavkam na delovnih mestih. Razbijanje mitov, ocene tveganja, ki upoštevajo spol, in pogajanja o vzorčnih sporazumih, so ključne značilnosti, vključene v priročnike za spodbujanje boljšega razumevanja in ukrepanja.

Priročniki so na voljo na povezavi:

<https://shorturl.at/FeZL4>



*Mednarodnega srečanja v Malmöju na Švedskem se je iz Pergama udeležila **Nina Mežan** (v sredini), na levi predstavnica sindikata iz Čila in desno predstavnica iz Indije*

## 112. ZASEDANJE MOD – MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA V ŽENEVI, Junij 2024

**Peter Virant, M.A.**  
strokovni sodelavec KSS Pergam

Foto: arhiv KSS Pergam

Letošnje 112. zasedanje Mednarodne konference dela (MKD) je potekalo na sedežu Mednarodne organizacije dela (MOD) v Ženevi med 3. junijem in 14. junijem 2024. Zasedanj se vsako leto udeležujejo članice Mednarodne organizacije dela (MOD) v tripartitni sestavi predstavnikov vlad ter organizacij delodajalcev in delavcev. 2. junija 2024 so potekala srečanja pripravljalnih skupin, na katerih sodelujejo člani tripartitnih nacionalnih delegacij.

Ker je sestava delegacij na zasedanju sestavljena tripartitno, smo bili na zasedanju prisotni tudi predstavniki delojemalske, bolje rečeno sindikalne strani, tako da sem bil **Peter Virant**, predstavnik sindikalne strani iz Slovenije, prisoten na zasedanjih v časovnem obdobju od devetega do štirinajstega junija.

Mednarodna organizacija dela (v nadaljnjem besedilu: MOD) je mednarodna vladna organizacija, ki danes združuje 187 držav članic. Ustanovljena je bila leta 1919

z versajsko mirovno pogodbo, leta 1946 pa postane prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Njena temeljna načela delovanja ter cilji so opredeljeni z Ustavo MOD, ki v preambuli med drugim navaja, da je univerzalen in trajen mir mogoč le, če temelji na socialni pravičnosti, da delo ni blago ter da obstoj revščine v katerem koli delu sveta ogroža blaginjo v vsem svetu. Glavni cilji MOD so spodbujanje pravic pri delu in dostojnih zaposlitvenih možnosti ter krepitev socialne zaščite in socialnega dialoga. Delovanje MOD močno zaznamuje načelo tripartitno ti, ki je inkorporirano v njeno Ustavo ter med drugim pomeni, da glavne organe MOD sestavljajo predstavniki vlad ter predstavniki reprezentativnih delodajalskih in delavskih združenj.

Sedež MOD je v Ženevi.

Republika Slovenija se v tripartitni sestavi predstavnikov vlade ter predstavnikov reprezentativnih delavskih in delodajalskih organizacij udeležuje vsakoletnih rednih zasedanj Mednarodne konference dela, ki kot najvišji organ MOD med drugim določa glavne poteze mednarodne socialne politike, oblikuje in sprejema mednarodne standarde dela, sprejema proračun MOD ter voli Administrativni svet.



*Letošnje, 112. zasedanje Mednarodne konference dela v Ženevi, junij 2024*

Vladni predstavniki (v večini predstavniki MDDSZ) tripartitne delegacije RS aktivno sodelujejo pri delu odborov konference ter pri delu (pripravljalnih) koordinacijskih sestankov naslednjih vladnih regionalnih skupin: Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: EU), IMEC ter vzhodnoevropske (pod)skupine. Stališča glede točk dnevnega reda, ki zadevajo pristojnosti drugih resorjev, MDDSZ predhodno usklajuje z relevantnimi ministrstvi.

Ne glede na to, da je MOD mednarodna organizacija, pa je vpliv nevladnih akterjev znotraj MOD velik in institucionaliziran. Delovanje MOD je namreč močno determinirano z načelom tripartitnosti. Skladno s tem načelom glavne organe MOD sestavljajo predstavniki vlad ter predstavniki reprezentativnih delodajalskih in delavskih združenj, pri čemer velja izpostaviti, da so socialni partnerji pri svojem odločanju znotraj organov MOD avtonomni, se pravi neodvisni od odločanja ali stališč vladnih delegatov.

Tako poleg predstavnikov ministrstev na zasedanjih konference vsakoletno sodelujejo tudi predstavniki reprezentativnih delodajalskih in delojemalskih organizacij, ki so članice Ekonomsko-socialnega sveta (v nadaljnjem besedilu: ESS). Predstavnike socialnih partnerjev imenuje vlada na predlog reprezentativnih organizacij socialnih partnerjev, članic ESS.

Slovenija je članica MOD postala maja 1992, ko je deponirala izjavo o sprejemanju Ustave MOD. Ustanovna članica MOD leta 1919 je bila tudi Kraljevina Srbov, Hrvatov in Slovencev Kraljevina SHS.

Ne glede na to, da o pomembnih poskusih mednarodnega urejanja položaja delavcev in delavk lahko govorimo že pred začetkom prve svetovne vojne, pa nastanek MOD po koncu prve svetovne vojne leta 1919 označuje začetek institucionaliziranega in kontinuiranega mednarodnega normativnega urejanja položaja delavcev in delavk na univerzalni ravni.

Normativno dejavnost MOD lahko opredelimo kot njeno temeljno dejavnost, s katero uresničuje svoje poslanstvo in cilje, opredeljene z ustanovnim aktom.

Mednarodni standardi dela so opredeljeni v konvencijah (ter protokolih) in priporočilih MOD (ter tudi v ustanovnem aktu), prav tako pa so 'ponovno' poudarjeni z resolucijami, deklaracijami in drugimi akti, ki jih sprejema Mednarodna konferenca dela (MKD) ter Administrativni svet. Dodajam, da priporočila niso predmet ratifikacije, določila določene konvencije pa postanejo za zadevno državo članico zavezujoča ob njeni ratifikaciji.



*Prostori na sedežu Mednarodne organizacije dela (MOD) v Ženevi*



*Tripartitno nacionalno delegacijo, ki je letos na konferenci MOD zastopala Slovenijo, so sestavljali (z leve): predstavnik KSS PERGAM Peter Virant, generalni sekretar ZDS Miro Smrekar in podsekretarka MDDSZ Urška Draksler*

Konvencije in priporočila sprejema MKD (in sicer z glasovanjem, 2/3-večina), pri čemer ponovno poudarjam, da je MKD tripartitni organ – sestavljen iz tripartitnih delegacij vseh članic MOD.

Sestava MKD je opredeljena s 3. členom Ustave MOD in je vsekakor nekaj, kar je *sui generis* v svetu mednarodnih vladnih organizacij. V skladu s prvim odstavkom 3. člena jo sestavljajo štiri predstavniki vsake države članice, od katerih sta dva vladna delegata, druga dva pa sta predstavnika delavskih in delodajalskih organizacij, ki zastopata interese delavcev in delodajalcev vsake države članice. Nacionalne delegacije so torej tripartitne, vsak delegat pa ima pravico, da glasuje individualno glede vseh zadev, ki jih obravnava konferenca (prvi odstavek 4. člena). Delodajalski in delavski delegati torej glasujejo neodvisno od vladnih delegatov svoje države. Slednje v praksi pomeni, da se stališča glede vsake točke na dnevnem redu pred zasedanji posameznih odborov ne oblikujejo glede na nacionalno pripadnost delegatov, pač pa ločeno v okviru pripravljanih skupin vladne, delodajalske in delavske skupine.

Sprejeti instrument – konvencija ali priporočilo – je torej odraz tripartitnega konsen-

za na mednarodni ravni glede mednarodnega standarda dela.

Na letošnjem zasedanju MKD so v okviru odborov in plenarnih zasedanj potekale razprave o naslednjih temah: poročili predsednika Administrativnega sveta Mednarodnega urada za delo (v nadaljnjem besedilu: AS) in generalnega direktorja Mednarodnega urada za delo (plenarno zasedanje); informacije o programu in proračunu ter druga vprašanja (finančni odbor vladnih predstavnikov); informacije in poročila o izvajanju konvencij in priporočil – CAS (stalni odbor); zaščita pred biološkimi dejavniki tveganja v delovnem okolju, prva razprava (tehnični odbor), ponovna razprava o strateškem cilju: temeljna načela in pravice pri delu, v okviru spremljanja Deklaracije MOD o socialni pravičnosti za pošteno globalizacijo, 2008, kot spremenjena 2022 (tehnični odbor); dostojno delo v skrbstvenem gospodarstvu – splošna razprava (tehnični odbor); razveljavitev štirih konvencij MOD (odbor za splošne zadeve).

Pomembnejši vsebinski poudarek ob robu letošnjega zasedanja MKD je bil tudi dogodek na visoki ravni, ki je bil izveden 13. junija 2024. Dogodek je bil namenjen izvedbi

otvoritvenega foruma Globalne koalicije za socialno pravičnost, s čimer bo zagotovljena široka tripartitna udeležba. Na izvedbi je imel otvoritveni govor Luiz Inácio Lula da Silva, predsednik Brazilije.

V omenjenem času smo bili člani slovenske delegacije kot predstavnici vlade udeležili Urška Draksler in Magda Zupančič iz Ministrstva za delo družino socialne zadeve in enake možnosti, kot predstavnik delodajalcev Miro Smrekar – Združenje delodajalcev Slovenije in kot predstavnik sindikatov Peter Virant – KSS PERGAM.

Da sem sodeloval na zasedenju si štejem v veliko čast, saj je to največji tripartitni organ na svetu. Fascinirala me je velika pisana množica delegatov iz celega sveta, ki je bila sposobna v sicer dolgih in včasih mu-

kotrpnih razpravah sprejemati odločitve s konsenzom. Države, ki so obravnavane kot kršiteljice konvencij, kritiko oziroma naložene naloge za odpravo sprejemajo in se zavežejo k izvedbi. Zato je bilo letos toliko bolj žalostno, da Belorusija ugotovitvam komisije o kršenju pravic (sindikalisti so zaradi opravljanja svojega dela v zaporu, kontakti z njimi so onemogočeni oziroma oteženi) ni sledila, temveč v nasprotju z običajno prakso ni sprejela poročila in zaveze k odpravi kršitev, pač pa je zahtevala glasovanje o tem, kar je precedens. Ne glede na to, da sta bila poročilo in poziv na glasovanju sprejeta, je pustilo pri vseh grehnik priokus, saj je bilo poročilo napisano s strani ekspertov in nikakor ni politično.

Članek je bil napisan s pomočjo Urške Draksler, podsekretarke MDDSZ.

# KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU

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

Foto: arhiv KSS Pergam

Leta 2024 smo na številnih dejavnostih v zasebnem sektorju imeli več krogov pogajanj. Poleg tradicionalnih vsebin (dvigi najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih) smo na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti skušali izpolniti zakonsko pooblastilo za ureditev pravice do odklopa, pogajali pa smo se tudi o drugih pravicah in prejemkih iz dela.

Leto se je pričelo z novo določitvijo zakonskega zneska **minimalne plače**, ki se je dvignila za inflacijo leta 2023, t.j. za 4,2% na 1.253,90 EUR. Znesek minimalne plače je pomemben v tem prispevku predvsem zaradi tega, ker se vse več dejavnosti ukvarja s vprašanjem spremembe plačnega sistema po sistemu »enka je minimalka«, v katerem nobena osnovna plača ne bi bila nižja od minimalne. To je bila seveda tudi ena od temeljnih usmeritev pogajanj v javnem sektorju, o čemer več v drugem prispevku.

V zasebnem sektorju je proti koncu leta sicer končno pričela delovati strokovna skupina sindikalnih in delodajalskih organizacij za prenovu plačnega modela, vendar še ni mogoče oceniti, kdaj bo končala z delom



*Nives Hrovat, tedanja predsednica Sindikata papirne dejavnosti Slovenije, in Jakob Počivavšek, predsednik KSS PERGAM, na podpisu aneksa za nov plačni model v papirni in papirno-predelovalni industriji, november 2023 (Foto: Tadej Kreft / Kraftart)*

in kakšni bodo rezultati njenega dela. Zato smo s pogajanjem nadaljevali v dosedanjih okvirih – na ravni dejavnosti in na ravni posamičnih delodajalcev.

Prvič po tem, ko smo v papirni in papirno predelovalni dejavnosti dogovorili nov plačni sistem, smo imeli pogajanja o dvigu najnižjih osnovnih plač (NOP) in dodatkov, ki so določeni v nominalnih zneskih. Zaradi triletnega prehodnega obdobja, ti dvigi zavzujejo neposredno delodajalce, ki so (že) na predpisan način implementirali novi plačni sistem. Ker so NOP po tarifnih razredih (TR) kolektivne pogodbe za papirno in papirno-predelovalno dejavnost sedaj določeni v zneskih, enakih ali višjih od minimalne plače, je odstotek ali nominalna vrednost dviga zneskov precej bolj pomembna kot v preteklosti. **Sindikata papirne dejavnosti Slovenije** je z delodajalci dogovoril dvig za 4,2%, kar je več, kot je avtomatizem po kolektivni pogodbi (ta bi znašal ½ inflacije leta 2023 oziroma 2,1%), in kar ohranja pravilo »enka je minimalka«.

Aneks št. 8 h kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, veljaven od 1.7.2024, je za enak odstotek na predlog sindikatov dvignil tudi jubilejne nagrade po kolektivni pogodbi, in znesek za povračila za prehrano na 6,25 EUR/dan. Glede zneskov jubilejnih nagrad ima sindikat večje ambicije, kar je napovedal tudi delodajalcem – predvsem želi, da se naredi razlika med zneskom za 30 in zneskom za 40 let po kolektivni pogodbi dejavnosti.

Pogajanja so potekala v novem, ob spremembi plačnega sistema dogovorjenem terminu – spomladi, ko so znani vsi kazalci za pogajanja. Pogajalski skupini sta se dodatno dogovorili, da se izvede dodatni jesenski krog, v katerem bi skušali dogovoriti ukrepe za ureditev pravice do odklopa.

V tem dodatnem krogu smo dogovorili navedene ukrepe v obliki novega, 52.a člena kolektivne pogodbe. Ključne vsebine so definicija pravice do odklopa, primeroma naštetih ukrepi za njeno uresničevanje (npr.



*Podpis Aneksa h Podjetniški kolektivni pogodbi v družbah RADEČE PAPIR in MUFLON, s katerim je bil dogovorjen nov plačni model*

*Z leve: **Tomaž Režun**, direktor RADEČE PAPIR NOVA d.o.o.; **Mitja Medved**, predsednik Sindikata MUFLON; **Leopold Povše**, direktor RADEČE PAPIR NOVA d.o.o. in direktor MUFLON d.o.o.; **Stanislav Klanšek**, predsednik Sindikata RADEČE PAPIR NOVA; in **Mateja Kajzba**, direktorica RADEČE PAPIR NOVA d.o.o.*

uporaba elektronske pošte in podobnih oblik komuniciranja v službene namene na način, ki v kar najmanjši meri posega v čas izrabe počitka delavca in v čas njegovih upravičenih odsotnosti z dela; ureditev nadomeščanja oziroma zamenjave za posameznega delavca v primeru načrtovane odsotnosti; spodbujanje kulture, ki cení ter spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem), ki pa jih je možno na ravni delodajalca s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca opredeliti drugače ali dodatno, pri čemer se mora upoštevati posebnosti in zahteve dejavnosti podjetja. Klavzulo »s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca« je potrebno razumeti upoštevanje slovarček kolektivne pogodbe in določila Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) – če je pri delodajalcu organiziran sindikat, s podjetniško kolektivno pogodbo, samo tam, kjer sindikata ni, pa tudi s pravilnikom. Po našem mnenju v praksi najpomembnejša je garancija, da delavec zaradi uresničevanja pravice do odklopa ne sme trpeti škodljivih posledic: »Delavec, ki se v času uresničevanja pravice do odklopa ne odzove na prejeto pošto, klice in druge pozive delodajalca izven delovnega časa, ne sme trpeti škodljivih posledic s strani delodajalca«.

Z Aneksom št. 9 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, ki velja od 1.1.2025 dalje, razen pravice do odklopa, ki velja od objave v Uradnem listu dalje, sta pogodbeni stranki dogovorili tudi črtanje zgornje meje letnega dopusta v kolektivni pogodbi, s čimer sta kolektivno pogodbo uskladili s ustavosodno prakso v RS. Zgornje meje dopustov bodo morali podjetniški sindikati črtati tudi v podjetniških kolektivnih pogodbah.

Ker mineva že leto dni od podpisa prenove plačnega sistema, je možno podati tudi že prve izkušnje na podjetniškem nivoju. Kar nekaj podjetij je vstopilo v nov plačni sistem, pri čemer so bila opravljena relativno zahtevna pogajanja na ravni delodajalcev, v katerih smo sodelovali tudi predstavniki KSS PERGAM. Izkušnje so pozitivne in so nas utrdile v prepričanju, da je kompromis, ki je bil že lani dosežen, dober in prelomen – kjer so nov plačni model prenesli v celoti (s tem je mišljeno tudi določanje dodatkov v nominalnem znesku), so se ne samo dvignile plače in določila realna cena dela, temveč dobivamo pozitivne odzive o tem, da si lahko končno tudi delavci sami izračunajo svojo plačo in preverijo pravilnost obračuna s strani delodajalca.

**Sindikat založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije** je z delodajalci najprej v spomladanskem krogu pogajanj dogovoril dvig izhodiščnih plač založniške in knjigotrške dejavnosti s 1. 6. 2024 v vseh tarifnih razredih za 4,2% (višina lanske inflacije), spremembo pri regresu za letni dopust (tako da sedaj glasi »najmanj v višini 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji«), dvignilo pa se je tudi povračilo stroškov za prehrano – na 7,00 EUR/dan.

Pogajalski skupini sta hkrati dogovorili, da si pred jesenskim krogom pogajanj izmenjata predloge za spremembo plačnega sistema, do uvedbe katerega pa bi še vedno vršili pogajanja v dosedanjih okvirih. Sindikat je svoj del naloge opravil – delodajalcem je posredoval svoj predlog po sistemu »enka je minimalka«.

Ker delodajalci do jesenskega kroga niso uspeli pridobiti mandata, smo opravili pogajanja o pravici do odklopa, dvigih veljavnih izhodiščnih plač, povračilih za prehrano in ureditvi dela na domu. Ambicijam po spremembi plačnega sistema se nismo odpovedali.

Z aneksoma h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti ter k njeni Tarifni prilogi, smo dogovorili dvig povračil stroškov za prehrano na 7,50 EUR, dvig izhodiščnih plač založniške in knjigotrške dejavnosti za 2% s 1.1.2025 (dvig temelji na gibanju inflacije v letu 2024 in produktivnosti v panogah v letu 2023), ter dvig nadomestil za opravljanje dela na domu. Ta so bila nazadnje določena v letu 2020 v času koronske krize, in sicer smo jih dvignili na sledeči način: kadar delodajalec zagotavlja tehnično opremo za delo, se nadomestilo dvigne iz 0,75 EUR na 1,5 EUR/dan, kadar jih ne zagotavlja, se znesek dvigne iz 1,75 EUR na 2,50 EUR/dan. Vsi dogovorjeni dvigi veljajo od 1.1.2025 dalje.

Uredili smo tudi pravico do odklopa, ta del velja že od objave v Uradnem listu RS dalje. Ključne vsebine so podobne kot pri papirni panogi. Novi 22.a člen kolektivne pogodbe vsebuje definicijo pravice do odklopa, ukrepe za njeno zagotovitev (npr. ozaveščanje delavcev, da ne odgovarjajo na elektronska sporočila in/ali klice in/ali SMS sporočila izven delovnega časa, v času državnih pra-

znikov, letnega dopusta in bolniškega staleža brez tveganja negativnih posledic za njihovo zaposlitev; spodbujanje delavcev, da v službeno elektronsko pošto vključijo obvestilo, da prejemnikom ni potrebno odgovarjati na sporočila izven njihovega delovnega časa; spodbujanje delavcev, da delavci v aplikacijah za elektronsko pošto (npr. Outlook) vzpostavijo možnost, da se e-pošta, poslana izven njihovega delovnega časa, avtomatsko zadrži in pošlje ob začetku naslednjega delovnega dne; stalno izobraževanje za zaposlene in vodje za odgovorno uporabo elektronske pošte in organizacijo delovnih procesov znotraj delovnega časa; etc). Dodatni ali drugačni ukrepi za zagotovitev pravice do odklopa iz drugega odstavka tega člena se določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

Da ne bi prihajalo do zmede pri uporabi kolektivne pogodbe, se je hkrati v 17. členu (delo na domu) črtala omemba pravice do odklopa - Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti je bila ena od prvih kolektivnih pogodb, ki jo je omenila v kontekstu dela na domu, sedaj pa je pravica do odklopa razširjena na ves čas, ki ni delovni čas.

**Sindikat grafične dejavnosti Slovenije** je ob izteku leta 2023 dosegel dober dogovor z delodajalci na podlagi predlogov, o katerih smo poročali v prejšnji številki. S Aneksom št. 7 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti, ki se uporablja od 1.1.2024 dalje smo dogovorili dvig NOP po TR za 9%, kar je rezultat vzajemnega popuščenja obeh strani (naš prvotni predlog je sicer glasil 14,9% in je bil rezultat seštevka tekoče in pretekle inflacije ter dviga produktivnosti v panogi v letu 2022).

Dogovorili smo tudi dvig povračila stroškov za prehrano in sicer iz 6 na 6,50 EUR/dan. Precej bolje pa smo uredili jubilejne nagrade in solidarnostne pomoči po kolektivni pogodbi. Jubilejne nagrade so sedaj določene na najvišji neobdavčeni višini in znašajo:

- za 10 let dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 30 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec,
- za 20 let dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 45 odstotkov zadnje znane pov-

prečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec,

- za 30 let dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 60 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec,
- za 40 let dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 75 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec.

Na nivo neobdavčenega prejemka pa smo dvignili tudi solidarnostno pomoč za delavčevo družino v primeru smrti delavca in sicer zdaj znaša 5.000,00 EUR.

V letu 2024 smo za jesenski krog pogajani delodajalcem posredovali nov pogajalski predlog. Predlagan je bil dvig NOP z veljavnostjo od 1.1.2025 dalje, dvig višine povračil prehrane in prevoza na delo in iz dela na zgornjo še neobdavčeno višino (7,96 EUR/dan oziroma 0,21EUR/km), ter ureditev pravice do odklopa.

Čeprav so se pogajanja pričela relativno pozno, so bila končana pravočasno in Aneks št. 8 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti je bil podpisan dne 12.12.2024. Z njim smo dogovorili dvig NOP s 1.1.2025 za 2,5%, kar je sledilo formuli iz prejšnjih let: dvig sledi napovedani inflaciji tekočega leta in delu dviga produktivnosti v panogi preteklega leta. Na ravni pogajalskih skupin smo z delodajalci izmenjali tudi poglede o možnosti spremembe plačnega modela z določitvijo NOP nad minimalno plačo. Pogovore o tem bomo nadaljevali v letu 2025.

Z Aneksom št. 8 smo dogovorili tudi dvig višine povračil prehrane na 6,70 EUR/dan, od 1.1.2025 dalje.

Skladno z napotilno/odkazilno normo ZDR-1 smo prav tako uredili pravico do odklopa. Ključne vsebine so podobne kot pri prej obravnavanih panogah. Novi 51.a člen kolektivne pogodbe vsebuje definicijo pravice do odklopa, ukrepe za njeno zagotovitev (npr. ozaveščanje delavcev, da ne odgovarjajo na elektronska sporočila in/ali klice in/ali SMS sporočila izven delovnega časa, v času državnih praznikov, letnega dopusta in bolniškega staleža brez tveganja negativnih posledic za njihovo zaposlitev; spodbujanje delavcev, da v službeno elektronsko pošto

vključijo obvestilo, da prejemnikom ni potrebno odgovarjati na sporočila izven njihovega delovnega časa; spodbujanje delavcev, da delavci v aplikacijah za elektronsko pošto (npr. Outlook) vzpostavijo možnost, da se e-pošta, poslana izven njihovega delovnega časa, avtomatsko zadrži in pošlje ob začetku naslednjega delovnega dne; stalno izobraževanje za zaposlene in vodje za odgovorno uporabo elektronske pošte in organizacijo delovnih procesov znotraj delovnega časa; etc). Dodatni ali drugačni ukrepi za zagotovitev pravice do odklopa se določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. Dodana je tudi izrecna varstvena določba: delavec, ki se ne odzove na prejeto pošto, klice in druge pozive delodajalca izven delovnega časa, ne glede na to, ali gre za komunikacijo preko sredstev, ki jih zagotavlja delodajalec (npr. službeni mobilni telefon, službeni prenosni računalnik oziroma elektronski naslov), ne sme trpeti škodljivih posledic s strani delodajalca.

Da ne bi prihajalo do zmede pri uporabi kolektivne pogodbe, se je hkrati v 33. členu (delo na domu) črtala omemba pravice do odklopa - Kolektivna pogodba grafične dejavnosti je bila tako kot Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti ena od prvih kolektivnih pogodb, ki jo je omenila v kontekstu dela na domu, sedaj pa je pravica do odklopa razširjena na ves čas, ki ni delovni čas.

Z Aneksom št. 8 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti, ki velja od 1.1.2025 dalje, razen pravice do odklopa, ki velja od objave v Uradnem listu dalje, sta pogodbeni stran-ki enako kot v papirni panogi dogovorili tudi črtanje zgornje meje letnega dopusta v kolektivni pogodbi, s čimer sta kolektivno pogodbo uskladili s ustavosodno prakso v RS. Zgornje meje dopustov bodo morali podjetniški sindikati črtati tudi v podjetniških kolektivnih pogodbah.

Pergamov **Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije** in Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije sta z delodajalci ob izteku leta 2023 prav tako dosegla dober dogovor. NOP po TR Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti so se s 1.1.2024 dvignile za 10%, kar upošteva tako inflacijo v letu 2023 kot tudi rast dodane vrednosti/zaposlenega v



*Izidor Hrga, predsednik Sindikata SCGS - Cestno podjetje Ptuj (levo) in Boris Medved, izvršni direktor CP PTUJ d.d. (desno), sta podpisala novo Podjetniško kolektivno pogodbo, 21. 12. 2023*

predhodnem letu, 2022. Kot je to običajno v panogi, so se dogovorili dodatno še dvigi številnih prejemkov, ki so pomembni za naše člane v gradbeništvu: dvig povračila za prehrano med delom na 6,47 EUR (prej: 6,12 EUR/dan), dodatek za oddaljeno gradbišče se je dvignil za 10%, za enak odstotek so se dvignile tudi jubilejne nagrade.

V dogovorjenem spomladanskem krogu smo nato uredili tudi minimalni regres po kolektivni pogodbi za leto 2024, in sicer je bil le-ta določen v najnižji višini 1.410 EUR (siceršnji zakonski minimum je enak minimalni plači – v letu 2024 torej 1.253 EUR).

Redno pogajalsko srečanje za dvig NOP in ostalih prejemkov po kolektivni pogodbi za leto 2025 se je jeseni 2024 pričelo prej kot v prejšnjih letih, vendar je bilo zaradi večjega obsega pogajalskih vsebin potrebnih več srečanj. V času pisanja tega prispevka so Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti usklajene, ne pa še podpisane in objavljene v Ur.l.RS.

Po sklenjenem dogovoru se bodo NOP po TR Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti s 1.1.2025 dvignile za 13%, kar upošteva

inflacijo v letu 2024 in rast dodane vrednosti/zaposlenega v predhodnem letu, 2023. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti se s tovrstnimi dvigi NOP v zadnjih nekaj letih počasi približuje sistemu »enka je minimalka« in temu bo v prihodnje namenjene še več pozornosti.

Dogovorili smo tudi dvig povračila za prehrano med delom na 6,80 EUR (prej: 6,47 EUR/dan). Poleg tega smo se z delodajalci uspešno dogovorili o drugačni ureditvi povračila stroškov prevoza na in z dela, in sicer tako, da le-ti po novem temeljijo na kilometrini in ne več na ceni javnega prevoza. S tem smo sledili spremenjeni logiki t.i. Davčne uredbe, po kateri so že nekaj let plačila davkov in prispevkov oproščeni stroški prevoza v odvisnosti od razdalje med delavčevim bivališčem in krajem opravljanja dela in ne več primarno glede na ceno (najcenejšega) javnega prevoza na tej relaciji. S takšno spremembo smo precej poenostavili obračunavanje povračila stroškov prevoza na in iz dela ter razbremenili tako delavce kot delodajalce stalnega spremljanja cenikov javnega prevoza. Dogovorjeno povračilo znaša 0,19 EUR/km in velja, tako kot novi NOP-i, od 1.1.2025.

Dogovorili smo se tudi za minimalni regres za letni dopust po kolektivni pogodbi za leto 2025, in sicer je bil le-ta določen v najnižji višini 1.440 EUR.

Enako kot v papirni in grafični dejavnosti smo tudi v gradbeni dejavnosti z delodajalci soglašali, da se črta zgornja meje letnega dopusta v kolektivni pogodbi, s čimer smo kolektivno pogodbo uskladili z ustavosodno prakso v RS. Velja enako opozorilo - zgornje meje dopustov bodo morali podjetniški sindikati črtati tudi v podjetniških kolektivnih pogodbah.

Nismo pa uspeli pravočasno doreči ukrepov za ureditev pravice do odklopa v kolektivni pogodbi, pogovori o tem se bodo nadaljevali v letu 2025.

Poleg pogajanj na ravni dejavnosti so se plačna dogovarjanja zelo intenzivno nadaljevala tudi na ravni posamičnih podjetij. V številnih podjetjih smo dosegli dvig plač pa tudi drugih prejemkov iz dela, v papirni in papirno-predelovalni panogi smo pogajali prehod na nov plačni sistem, reševali smo ureditev ukrepov za pravico do odklopa, predvsem pa smo v zadnjem obdobju tudi na ravni podjetij marsikje vzpostavili redno letno pogajalsko dinamiko, podobno kot na panogah, ki daje oprijemljive rezultate za naše člane. Strokovne službe KSS PERGAM in vodstvo KSS PERGAM bodo še naprej na voljo vsem podjetniškim sindikatom v okviru KSS PERGAM, ki bodo izrazili željo po našem sodelovanju in podpori v teh procesih.

## NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV

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

Foto: arhiv KSS Pergam

V času od prejšnje številke Pergamovega Obveščevalca je bilo v zadnjem letu dni izvedenih nekaj manj volitev v sindikatih KSS PERGAM, kar ni presenetljivo, ker je bilo večje število volitev že tradicionalno opravljenih v letu Generalne skupščine KSS PERGAM.

V podjetniških oziroma zavodskih sindikatih so tako nov mandat pridobili dosedanja predsedniki in predsednice, in sicer **Vinko Gale** (SET/TČR oz. SALOMON d.o.o.), **Simona Klampfer** (UKC Maribor), **Metka Rasinec** (VIPAP VIDEM KRŠKO d.d.), v družbi DS SMITH Slovenija d.o.o. pa sta se na mestu predsednika in podpredsednika po dogovorjenem principu rotacije zamenjala predstavnika PE Brestanica in PE Logatec, **Bogomir Pirc** in **Slobodan Bjelančević**.



*Izvolitev novega predsednika sindikata v PALOMI **Dragotina Graha**, ki je zamenjal dolgoletno predsednico **Nives Hrovat**, Sladki Vrh, 7. junij 2024*

Bil je izvoljen tudi nov predsednik – za predsednika sindikata v družbah PALOMA d.d. in PALOMA PIS d.o.o. je bil imenovan **Dragotin Grah**. Zamenjal je dolgoletno predsednico, eno od ključnih PERGAM-ovih sindikalistk v zadnjem desetletju, aktivno tako na podjetniškem kot tudi na panožnem nivoju in na nivoju sindikalne centrale



*Ogled Sladkogorske tovarne papirja po zaključeni seji papirničarjev, 7. junija 2024*

– **Nives Hrovat**. Nives Hrovat, tudi prejemnica Pergamovega priznanja na Generalni skupščini KSS PERGAM 2019 (obrazložitev v okvirčku), je že v času volitev 2023 napovedala svoj umik in vložila kandidaturo zgolj za čas, v katerem so bili dokončani nekateri pomembni sindikalni projekti zadnjega obdobja. Kot prva sindikalistka v državi je podpisala kolektivno pogodbo dejavnosti zasebnega sektorja (papirna in papirno-predelovalna dejavnost), ki je uveljavila sistem »enka je minimalka« in s katero smo v dejavnosti prenovili plačni sistem. V podjetju PALOMA in PALOMA PIS pa je sodelovala pri investicijskem ciklusu, ki bo po rekordnih investicijah in praktično popolni prenovi tovarne v Sladkem Vrhu lahko zagotovil varnost naslednjim generacijam zaposlenih. Vsega tega ne bi bilo, če ne bi že v času privatizacije Palome sprejemala pravih odločitev in izpogajala zavez bodočih lastnikov glede vlaganja v Palomo in dolgoročnega ohranjanja delovnih mest v Sladkem Vrhu. Ko je ocenila, da je njena naloga končana, je sprožila postopke izvolitve oziroma imenovanja novega predsednika podjetniškega sindikata in predsednika



*Junjska seja Predsedstva Sindikata papirne dejavnosti Slovenije je potekala v prostorih PALOME v Sladkem Vrhu*

sindikata dejavnosti. **Dragotin Grah**, ki je že doslej pri delu tesno sodeloval z dosedanjo predsednico, je bil kot predsednik največjega podjetniškega sindikata v dejavnosti imenovan tudi za predsednika Sindikata papirne dejavnosti Slovenije.

Volitve so potekale tudi na nekaterih fakultetnih celicah Visokošolskega sindikata Slovenije. V okviru Sindikata Univerze v Ljubljani (SUL) so bili ponovno izvoljeni sledeči sindikalni zaupniki in zaupnice: na Akademiji za glasbo UL **Brigita Pavlinc**, na Fakulteti za

## **NIVES HROVAT – Obrazložitev PERGAM-ovega priznanja na Generalni skupščini KSS PERGAM 2019**

Njena sindikalna pot se je začela leta 2005, ko je postala predsednica Sindikata Paloma Pergam, leta 2011 pa je postala predsednica Sindikata papirne dejavnosti Slovenije. Pod njenim vodenjem sindikata je bila kot ena prvih kolektivnih pogodb po uveljavitvi novega ZDR leta 2013 po štirih letih pogajanj sklenjena nova KP za papirno in papirno predelovalno dejavnost. Tako v času pogajanj, ko ne tako kratko obdobje panoga ni bila pokrita s kolektivno pogodbo dejavnosti, kot v času po končanih pogajanjih, ko je bilo potrebno vsakoletno vršiti sindikalne pritiske na predstavnike delodajalcev, je bila njena vloga v sindikatu dejavnosti neprecenljiva, saj je znala v vsakem trenutku preceniti situacijo in skupaj z svojo ekipo poiskati najboljšo rešitev. V Palomi je v časih slabih poslovnih rezultatov in zahtevnega stanja s podjetju, ki je bilo včasih tudi na meji insolventnosti, reševala številne težave, s katerimi so se in se še vedno soočajo zaposleni, in sicer požrtvovalno, trezno, odločno in načelno. Pogumno se je spopadla s številnimi pritiski v času prodaje Palome in skupaj s KSS PERGAM še pred odločitvijo o prodaji dosegla dogovor med bodočim lastnikom in sindikatom glede ohranitve delovnih mest ter ohranitve in razvoja proizvodnje v Palomi v določenem obdobju po prevzemu. Je aktivna in neposredna članica predsedstva KSS PERGAM, ki zna vedno in povesod poudariti, zakaj je PERGAM tak, kakršen je, in zakaj je ponosna, da je del ekipe PERGAM-a.

družbene vede UL **Eva Vrtačič**, na Pravni fakulteti UL **Filip Dougan**, na Fakulteti za elektrotehniko UL **Urša Opara Krašovec** in na Zdravstveni fakulteti UL **Manca Pajnič** (hkrati tudi nosilka funkcije podpredsednice SUL). Na Biotehniški fakulteti UL je bila za sindikalno zaupnico poleg **Tatjane Košmerl** po pravilih SUL imenovana **Mirjana Jeremič**, na Pedagoški fakulteti UL pa je dolgoletno sindikalno zaupnico **Heleno Korošec** zamenjala **Irena Lesar**. **Gregorja Starca** na Fakulteti za šport UL je nasledila **Kaja Poteko**, **Jana Zakonjška** na Akademiji za gledališče, radio, film in televizijo UL je nasledila **Polona Petek**, **Aljaža Gabra** na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo UL pa **Lev Matoh**. Helena Korošec, Jan Zakonjšek, Gregor Starc in Aljaž Gaber so bili ustanovni člani novih celic Visokošolskega sindikata Slovenije na njihovih fakultetah in so tako na ravni fakultet, univerze ter visokega šolstva kot celote pomembno sodelovali v sindikalnih aktivnostih v času njihovih mandatov.

Sredi meseca novembra pa so se izvedle tudi volitve za predsednika in podpredsednike univerzitetnega sindikata, SUL. Izvoljeni so bili: **Gorazd Kovačič** za predsednika, ter **Manca Pajnič**, **Polona Petek** in **Aljaž Gaber** za podpredsednici oziroma podpredsednika SUL. Na dobro obiskanem zboru članov SUL so dobili podporo za nov mandat, ki bo poln izzivov – na ravni Univerze v Ljubljani jih čaka dokončna implementacija Stavkovnega sporazuma VSS z Vlado, aneksa h kolektivni pogodbi, ki je uredil pogoje dela na univerzah, in dogovorov za prehod na nov plačni sistem z letom 2025.

Na ravni sindikatov poklicev in dejavnosti je bila v tem času izvedena zgolj letna konferenca SIFARMA – Sindikata farmacevtov Slovenije in Dan SIFARMA. Dan SIFARMA že dolgo presega tradicionalne sindikalne okvire in je eno ključnih srečanj stroke, kjer se združuje sindikalne in strokovne interese zaposlenih v slovenskih lekarnah, na konfe-



*Predsednik Pergama **Jakob Počivavšek** je dolgoletni predsednici Sindikata papirne dejavnosti Slovenije in Sindikata delavcev Paloma **Nives Hrovat** ob njeni upokojitvi poklonil simbolno umetniško delo slikarja Lojzeta Adamljeta, prav tako nekdanjega dolgoletnega aktivnega Pergamovega funkcionarja, Sladki Vrh, 7. junij 2024*



*Izvolitev nove predsednice Sindikata UL PEF Irene Lesar (desno) in zahvala dosedanji predsednici Heleni Korošec (levo), 5. februar 2024*

renci SIFARMA pa je bil za novo mandatno obdobje za predsednika SIFARMA izvoljen **Aljaž Sočan**, ki so mu članice in člani SIFARM-a s tem izrekli podporo v zaključku pogajanj v javnem sektorju. Po prenehanju

funkcije prejšnjemu predsedniku SIFARMA, **Damirju Domjanu**, je Aljaž Sočan uspešno prevzel vodenje pomembnega PERGAM-ovega sindikata v zdravstvu, kjer trenutno žal ne primanjkuje izzivov.

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

# SINDIKAT DELAVCEV DARSA – OD PROTESTNEGA SHODA DO DOGOVORA

**Peter Virant, M.A.**  
strokovni sodelavec KSS Pergam

Foto: arhiv KSS Pergam

Leto 2024 je bilo leto velikih izzivov za Sindikat delavcev DARSA, ki je član Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM. Sindikat, ki je bil ustanovljen 9. 5. 2023, je bil ustanovljen z namenom, da se delavcem DARSA, predvsem tistim, ki delajo neposredno na cesti izboljšajo plače. Delavci imajo zaradi povečanja prometa na avtocestah bistveno več dela, predvsem pa so zaradi povečanja obsega prometa tudi izpostavljeni večjim nevarnostim. Sindikat je vodstvu podjetja postavil zahteve za bistveni dvig plač. V prvi polovici 2024 so stekla pogajanja, ki pa niso prinesla rezultatov, ki bi zadovoljili članice in člane sindikata. Dva od treh reprezentativnih sindikatov sta na dvig, kakršnega je predlagalo vodstvo podjetja, pristala. Sindikat delavcev DARSA pa se nadaljnjim zahtevam po dvigu plač ni odpovedal. Vodstvo podjetja je zavrnilo nadaljnja pogajanja in tudi ponujen dvig plač pogojevalo s podpisom vseh treh sindikatov.

Sindikat delavcev Darsa se je tako znašel pod velikim pritiskom, saj je je bil soočen z dejstvom, da sta ostala dva sindikata pri-

stala na dogovor, ki je sicer omogočil dvig plač, vendar je bil ta dvig daleč od postavljenih zahtev. Ker pa je bila veljavnost dogovora vezana tudi na podpis vseh treh sindikatov, se je za nadaljevanje sindikalnega boja odločil, da demokratično preveri ali so članice in člani sindikata zadovoljni s sklenjenim dogovorom. Rezultati glasovanja so bili jasni, sindikat se zahtevi po podpisu ne glede na posledice ne sme ukloniti in mora z vsemi sredstvi sindikalnega boja doseči boljši dogovor.

Iz tega razloga je Sindikat delavcev DARS v Ljubljani dne 21. 6. 2024 pred upravno stavbo DARS organiziral protestni shod, ki se ga je udeležilo čez 200 delavk in delavcev z jasno podporo sindikatu, da so njegove zahteve upravičene in da so pripravljene pod vodstvom sindikata stopnjevati oblike delavskega boja.

Zaradi jasnosti zahtev članic in članov sindikata in tudi drugih delavk in delavcev, ki so se shodu pridružili, je vodstvo podjetja pristalo na nadaljnja pogajanja glede zvišanja plač in ostalih prejemkov. V mesecu septembru so stekla pogajanja, Sindikat delavcev DARSA je pristopil k prvotnemu dogovoru, ki je omogočil takojšen dvig plač, seveda pod pogojem, da se pogajanja nadaljujejo.



*Protestni shod Sindikata delavcev DARS v Ljubljani, 21. 6. 2024*



*Predsednik Sindikata delavcev DARS Damir Lišič je nagovoril udeležence protestnega shoda, Ljubljana, junij 2024*

Pogajanja, ki so temu sledila, lahko ocenjujemo kot zrel socialni dialog s pogajalsko ekipo poenotenih vseh treh sindikatov in članov pogajalske skupine uprave podjetja. Pogajanja so bila v oktobru sicer prekinjena zaradi sankcij vodstva podjetja zoper predsednika sindikata in dveh članov Izvršilnega odbora. Po umiku sankcij so pogajanja stekla in se končala z dogovorom sklenjenim 23. 12. 2024.

Sklenjeni dogovor pomeni dvig plač in ostalih prejemkov v bistveno večjem obsegu, kakor je bil dogovorjen predhodno. Je rezultat socialnega dialoga.

Tekom pogajanj se je vzpostavilo zaupanje med vsemi tremi sindikati, ki so na koncu skupaj enotno sodelovali v procesu dogovaranja. Vzpostavil se je tudi temelj nadaljnega socialnega dialoga z vodstvom podjetja.

Opravljen delo ni bilo lahko. Za rezultate sindikalnega boja in kasneje za tvorno sodelovanje v socialnem dialogu so bili zaslužni vsi člani in članice sindikata, člani Izvršilnega odbora sindikata, predvsem pa predsednik sindikata Damir Lišič.

**Članicam in članom sindikata ter predsedniku sindikata Damirju Lišiču – čestitamo!**



*Dosežen dogovor v družbi DARS, december 2024*

*Z leve: predsednik Pergamovega Sindikata delavcev DARS Damir Lišič; delavski direktor Darsa Rožle Podboršek; predsednik uprave DARS Andrej Ribič; predsednica sindikata Alternativa v Darsu Helena Černač Tavčar; in predsednik sindikata delavcev SDPZ v Darsu Mitja Stojnšek*

**Ignacija Valenčič Šoba**, univ.dipl.prav.  
pravna svetovalka KSS Pergam

Pravica do odklopa predstavlja tako odklop od fizičnega dela, kot tudi odklop od miselnega dela. Institut pravice do odklopa je zasnovan z jasnim namenom, in sicer vzpostavitve ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter ohranjanju zdravja zaposlenih. Kot posledica digitalizacije in dosegljivosti »24/7« zaposlenih, je bilo namreč zaznati porušeno ravnovesje med poslovnim in zasebnim življenjem, neupoštevanje počitkov (dnevni, tedenski) ter prezentizem pretiranega dela.

Zaradi navedenega je bila pravica do odklopa v zakonodaji RS uvedena z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (novelo ZDR-1D). Pravica do odklopa pomeni, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. Poudariti pa je potrebno, da je že pred sprejetjem novele ZDR-1 in z njo določbe o pravici do odklopa, le ta implicitno izhajala iz instituta delovnega časa – efektivnega delovnega časa, ko je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti, v času počitka oziroma zunaj delovnega časa, pa delavec že do sedaj ni bil na razpolago delodajalcu oziroma zunaj delovnega časa ni bil zavezan odgovarjati na klice in e-male delodajalca, razen če je bil razporejen v pripravljenost. Prav tako Direktiva 2003/88/ES v 2. členu določa, da je »delovni čas« vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. »Čas počitka« pa pomeni vsak čas, ki ni delovni čas, čemur sledi zgoraj opisana opredelitev (efektivnega) delovnega časa v ZDR-1. Vsled navedenega je moč zaključiti, da z izrecno zapisano pravico do odklopa v zakonu ni vzpostavljen nov pravni položaj glede delavčevih obveznosti. Na tem mestu se marsikdo vpraša, zakaj je torej pravica do odklopa uzakonjena. Odgovor je preprost: ker je v praksi prihajalo do

pogostih kršitev s strani delodajalcev, so države posledično pričele izrecno zapisovati pravico do odklopa, s katero zavezujejo delodajalce, da v ta namen sprejmejo posebne ukrepe, da do kršitev v bodoče ne bi prihajalo. Torej pomembna razlika z uveljavitvijo pravice do odklopa je zgolj in izključno v tem, da se sedaj sankcionira delodajalca, v kolikor neopravičeno posega v pravico do odklopa, razen v primeru nujnih oziroma izrednih okoliščin, kadar delodajalec lahko kontaktira delavca (in ne bo sankcioniran), nikakor pa se tudi takrat delavec ni dolžan odzvati. Sankcija za nespoštovanje pravice do odklopa je določena v 217. členu ZDR-1, in sicer z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom tega zakona.

Kot rečeno je bila pravica do odklopa uvedena z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (novelo ZDR-1D) in sicer v 142. a členu, ki določa:

## 142.a člen (pravica do odklopa)

- (1) Delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe.
- (2) Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).
- (3) Če ukrepi iz prvega odstavka tega člena niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

(4) Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Ob tem je potrebno omeniti, da je peti odstavek 38. člena prehodnih in končnih določb določil, da mora delodajalec sprejeti v roku enega leta od uveljavitve tega zakona ustrezne ukrepe iz novega 142.a člena zakona, kar je pomenilo, da morajo biti ukrepi sprejeti do 16.11.2024. Ravno ta določba je povzročila kar nekaj zmede, saj iz nje izhaja, da morajo delodajalci sprejeti ustrezne ukrepe do navedenega datuma in so posledično delodajalci v mesecu oktobru 2024 mrzlično pripravljali enostranske akte – Pravilnike s katerimi so določali ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa, izjeme od pravice do odklopa itd. Navedeno pa ni skladno z določbo 142.a člena, saj navedeni člen jasno določa vrstni red oziroma pristojnosti za sprejem ukrepov, pri čemer je enostranska določitev ukrepov predvidena le izjemoma, torej v primeru, da ukrepi niso določeni na panožni ravni (ker ni kolektivne pogodbe za določeno dejavnost, ker delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti ali ker se socialnim partnerjem o njihovi ureditvi ne uspe dogovoriti) ter pri delodajalcu ni sindikata in posledično ni mogoče skleniti podjetniške kolektivne pogodbe oziroma dvostranskega (ali večstranskega, v kolikor je več sindikatov) dogovora med socialnima partnerjema. V drugem odstavku omenjenega člena je namreč jasno specificirano, da se ukrepi določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Če

ukrepi za zagotavljanje pravico do odklopa niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se v skladu s tretjim odstavkom 142.a člena določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni. Zgolj v primeru, da pri delodajalcu ni sindikata, pa četrti odstavek določa, da mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje delavcem oziroma delavskemu zaupniku.

KSS Pergam je sodeloval pri oblikovanju ukrepov in sprejetju več aneksov na ravni dejavnosti in na ravni podjetij, ki urejajo pravico do odklopa, tako npr.:

› **Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, sprejet 15.11.2024, ki pravico do odklopa ureja v treh členih, in sicer:**

- v 2. členu Aneksa opredeljuje pravico do odklopa in namen le te.

*(1) Z namenom zagotavljanja varnosti in zdravja javnega uslužbenca, spoštovanja časa počitka in upravičene odsotnosti ter zasebnega življenja, mora delodajalec javnemu uslužbencu zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da javni uslužbenec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu oziroma v tem času ne bo opravljal z delom povezanih dejavnosti ali komunikacije z digitalnimi orodji, neposredno ali posredno.*

*(2) Odklop pomeni neopravljanje z delom povezanih dejavnosti ali zahtevane komunikacije z mobilnimi napravami ali z drugimi digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, izven delovnega časa javnega uslužbenca.*

*(3) Javni uslužbenec se ni dolžan odzvati po sredstvih iz prejšnjega odstavka izven delovnega časa javnega uslužbenca.)*

- v 3. členu opredeljeni ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa.

*(1) Za zagotavljanje pravice do odklopa in spodbujanje delovne kulture, ki zajema učinkovit, preišljen in uravnotežen pristop k digitalnim orodjem, delodajalec izvaja naslednje ukrepe:*

1. zagotavljanje ozaveščanja in izobraževanja javnih uslužbencev o pomenu pravice do odklopa;
2. usposabljanje za pravilno uporabo digitalnih orodij;
3. usposabljanje vodij;
4. dajanje navodil zaposlenim o upoštevanju ukrepov, s katerimi delodajalec zagotavlja pravico do odklopa vključno s pojasnilom, da uresničevanje pravice do odklopa za javnega uslužbenca ne sme imeti negativnih posledic.

(2) Delodajalec za namen zagotavljanja pravice do odklopa sprejme tudi ukrepe tehnične narave, kot npr.:

- vklop nastavitve samodejnih odgovorov za čas odsotnosti;
- pošiljanje elektronske pošte z načrtovanim časom dostave v delovnem času;
- dodatni pripis v sporočilu prejemniku, ki vsebuje pouk glede pravice do odklopa, če poštni odjemalec ob določenem času ne omogoča dostave (npr. da se javni uslužbenec ni dolžan odzvati na prejeto sporočilo v času odklopa ter da zaradi tega ne more utrpeti sankcij);
- vzpostavitev opomnika (npr. obvestilna pasica), ki bo zaposlenega opozarjal, da pošilja elektronsko pošto izven delovnega časa organa.

(3) Javni uslužbenec lahko izven delovnega časa izključi službeni telefon, prenosni računalnik ali druge naprave, ki omogočajo službeno komunikacijo.

(4) Ukrepi iz tega člena se lahko podrobneje določijo v kolektivni pogodbi dejavnosti ali v kolektivni pogodbi na ravni delodajalca oziroma v splošnem aktu delodajalca pri delodajalcu, pri katerem ni organiziranega sindikata. Prav tako se lahko v aktih iz prejšnjega stavka določijo dodatni ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa.

- V 4. členu prepoved negativnih/povračilnih ukrepov.

Javni uslužbenec, ki uveljavlja pravico do odklopa, ne sme biti deležen manj ugodne obravnave, diskriminacije ali drugih negativnih ukrepov, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

► **Aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, sprejet 05.11.2024**, kjer je dogovorjena sledeča vsebina:

Pravica do odklopa

(1) Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja, priznavajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela, niso dolžni biti na razpolago.

(2) Delodajalci v zvezi s pravico delavcev do odklopa zagotavljajo naslednje ukrepe:

- ozaveščanje delavcev, da ne odgovarjajo na elektronska sporočila in/ali klice in/ali SMS sporočila izven delovnega časa, v času državnih praznikov, letnega dopusta in bolniškega staleža brez tveganja negativnih posledic za njihovo zaposlitev,
- spodbujanje delavcev, da v službeno elektronsko pošto vključijo obvestilo, da prejemnikom ni potrebno odgovarjati na sporočila izven njihovega delovnega časa,
- spodbujanje delavcev, da delavci v aplikacijah za elektronsko pošto (npr. Outlook) vzpostavijo možnost, da se e-pošta, poslana izven njihovega delovnega časa, avtomatsko zadrži in pošlje ob začetku naslednjega delovnega dne,
- stalno izobraževanje za zaposlene in vodje za odgovorno uporabo elektronske pošte in organizacijo delovnih procesov znotraj delovnega časa,
- spodbujanje organizacijske kulture, kjer vodje in zaposleni dajejo dober zgled s tem, da ne komunicirajo in ne zahtevajo odgovorov izven delovnega časa delavca,
- ureditev nadomeščanja oziroma zamenjave za posameznega delavca v primeru načrtovane odsotnosti,
- spodbujanje delavcev, da v primeru odsotnosti z dela vključijo odzivnik z obvestilom, v katerem navedejo sodelavca za stik v nujnih primerih.

(3) Dodatni ali drugačni ukrepi za zagotovitev pravice do odklopa iz drugega odstavka tega člena se določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.«

» **Aneks h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, sprejet 06.11.2024**, kjer je dogovorjena sledeča vsebina:

#### Pravica do odklopa

(1) Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločeneosti poklicnega in zasebnega življenja, priznavajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela, niso dolžni biti na razpolago. Delodajalec ne krši pravice do odklopa, če v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela skuša stopiti v stik z delavcem v primerih, ko je ali bi lahko bil resneje ogrožen delovni proces ali bi lahko delodajalcu nastala večja premoženjska škoda.

(2) Delodajalci v zvezi s pravico do odklopa zagotavljajo naslednje ukrepe, na primer:

- možnost delavca, da vključi avtomatski odzivnik z napotilom na sodelavca v nujnih primerih v primeru daljše odsotnosti delavca,
- uporaba elektronske pošte in podobnih oblik komuniciranja v službene namene na način, ki v kar najmanjši meri posega v čas izrabe počitka delavca in v čas njegovih upravičenih odsotnosti z dela,
- ureditev nadomeščanja oziroma zamenjavo za posameznega delavca v primeru načrtovane odsotnosti,
- spodbujanje kulture, ki ceni ter spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

(3) Delavec, ki se v času uresničevanja pravice do odklopa ne odzove na prejeto pošto, klice in druge pozive delodajalca izven delovnega časa, ne sme trpeti škodljivih posledic s strani delodajalca.

(4) Pri posameznem delodajalcu se s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca lahko opredeli drugačen ali dodaten

je skladno z ZDR-1 potrebno pravico do odklopa urediti s podjetniško kolektivno pogodbo, nakar smo skupaj z delodajalci pripravili anekse k podjetniškim kolektivnim pogodbam.

Glede na dejstvo, da gre za nov institut urejanja pravice do odklopa, katerega se je vsaka država članica EU lotila po svoje, smo imeli kar nekaj težav kako ga vpeljati v naš pravni sistem. Menimo, da bo čas pokazal morebitne pomanjkljivosti in možnosti izboljšanja. Smo pa prepričani, da je bil z uzakonitvijo instituta pravice do odklopa dosežen eden od ciljev, in sicer zavedanje delavcev, da jim ni potrebno biti dosegljiv »24/7« in da dejansko imajo pravico do počitka in odklopa od dela, ter na drugi strani zavedanje delodajalca, da zaposleni niso na razpolago v času dnevnih oziroma tedenskih počitkov ter v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

#### Zgodovina pravice do odklopa in ureditve drugod po EU

Prvi so pravico do odklopa uvedli Francozi leta 2016 in jo opredelili v zakonu Francoski delovni zakonik (Code du Travail) v okviru vlade predsednika François Hollande. Sledile so Italija, Španija, Belgija, Grčija itd. Razlog je bil, kot rečeno, predvsem odziv na spreminjajoče se delovne prakse, zlasti na novo tehnologijo, ki je delavcem omogočila, da so ves čas »priklopljeni« in z jasnim namenom izboljšanja kakovosti življenja s formalno ločitvijo delovne sfere od zasebne sfere in zagotoviti, da se zaposlenemu, ko zapusti delovno mesto, ne bo treba več odzivati na službeno elektronsko pošto, klice ali besedilna sporočila.

Zakon v Franciji ne prepoveduje pošiljanja pošte sodelavcem s strani nadrejenih ali drugih sodelavcev, ampak prepoveduje sankcije delavcem, v primeru, da se ti ne odzovejo na prejeto pošto/klice v privatnem času. Torej v okviru njihove ureditve pošiljanje sporočil delavcu ni sporno in prepovedano. Je pa jasno opredeljeno, da delavci niso dolžni spremljati e-pošte in klice v privatnem času, niti nanje odgovarjati, dokler se ne vrnejo na delovno mesto v rednem delovnem času. V Franciji je tudi predpisana obveznost ureditve s kolektivno pogodbo podjetja: če ni sindikata, potem jo

Kot rečeno pa so se sklepali tudi številni aneksi k podjetniškim kolektivnim pogodbam, saj so delodajalci sprva zmotno mislili, da lahko pravico do odklopa uredijo s pravilniki – torej z enostranskimi pravnimi akti. Delodajalce smo torej opozorili, da

je potrebno ustrezno urediti s smernicami v podjetju, v kolikor ni vzpostavljenih smernic podjetja - ni kršitev, vendar obstoji visoko tveganje v sodnih postopkih, ko delavcu pravica do odklopa ni zagotovljena.

V Belgiji je bila pravica do odklopa v zakonu prvič zapisana leta 2018, vendar je šele leta 2023 obvezna za vse delodajalce v zasebnem sektorju, ki imajo nad 20 zaposlenih, razen v kolikor je pravica do odklopa opredeljena v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Ukrepi so v obliki jasnih navodil, da delavci niso dosegljivi izven delovnega časa, navodila za uporabo digitalnih orodij, usposabljanje zaposlenih in vodstva.

V Španiji zakon iz leta 2018 tako delavcem zaposlenim v javnem kot zasebnem sektorju zagotavlja pravico do odklopa. Delodajalcem nalaga obveznost vzpostavitve in izvajanja politike pravice do odklopa, bodisi na podlagi pogajanja s sindikati ali z enostranskim aktom.

V Italiji zakon iz 2017 ureja pravico do odklopa le za delavce, ki del svojega dela opravijo izven delovnega mesta- delo na daljavo). Zakon izrecno določa, da tudi za te delavce velja omejitev dnevnega in tedenskega delovnega časa, določena v zakonu in kolektivni pogodbi. Prav tako določa, da naj se v posebni pogodbi o zaposlitvi, s katero se delodajalec in delavec dogovorita za tak način dela, določi tudi počitek delavca in ustrezni ukrepi za odklop delavca.

Irska je sprejela Kodeks ravnanja (Code of Practice for Organisations), ki vsebuje 3 ključne opredelitve, in sicer pravica zaposlenega, da mu ni treba rutinsko opravljati dela izven običajnega delovnega časa, pravica do nekaznovanosti zaradi zavrnitve udeležbe na delovnih zadevah izven običajnega delovnega časa, dolžnost spoštovati pravico druge osebe do prekinitve povezave (npr. ne pošiljati rutinsko e-pošte ali klicati izven običajnega delovnega časa).

## Primeri ureditve pravice do odklopa v podjetjih v tujini

### > Daimler

Izvedba pravice do odklopa: Podjetje Daimler je uvedlo edinstveno funkcijo »Pošta na dopustu«, ki zaposlenim omogoča, da med dopustom nastavijo samodejni odgovor na e-pošto, ki izbriše prejeto e-pošto in pošiljatelja obvesti o izbrisu. Če je zadeva nujna, se pošiljatelju posredujejo drugi kontakti.

### > AXA Francija

Izvedba pravice do odklopa: Družba AXA France je uvedla politiko, ki omejuje z delom povezano elektronsko pošto in klice zunaj rednega delovnega časa. Uporabljajo sistem za upravljanje elektronske pošte, ki zagotavlja, da zaposleni ne prejema službene elektronske pošte med 20. uro zvečer in 7. uro zjutraj ter ob koncih tedna.

### > BMW

Izvedba pravice do odklopa: BMW je uvedel smernice, ki zaposlene spodbujajo k spoštovanju lastne pravice do odklopa in pravice do odklopa sodelavcev. Podjetje uporablja tudi tehnične ukrepe za preprečevanje pošiljanja sporočil, povezanih z delom, zunaj delovnega časa.

### > Vodafone Španija

Izvedba pravice do odklopa: Vodafone Španija je uvedel celovito politiko digitalnega odklopa, ki vključuje omejitve komunikacije na delovnem mestu zunaj rednega delovnega časa in spodbuja uporabo alternativnih metod za vzpostavljanje stikov z zaposlenimi le v nujnih primerih.



*Športne igre v organizaciji Sindikata KOLIČEVO KARTON, junij 2024  
(Foto: arhiv Sindikata MM Količevo)*

# ŠPORTNE IGRE

## MM KOLIČEVO



### AKTIVNOSTI

- NOGOMET
- BALINANJE
- NAMIZNI TENIS
- PIKADO
- ŠAH



**1. Junij 2024**



**Športni park  
RCU LUKOVICA**

# 2024



organiziral sindikat  
PERGAM Količevo Karton

**Za hrano in pijačo je bilo poskrbljeno!**

**Ignacija Valenčič Šoba**, univ.dipl.prav.  
pravna svetovalka KSS Pergam

**Aleš Bortek**, univ.dipl.prav.  
pravni svetovalac KSS Pergam

## 1. Vrhovno sodišče RS, sodba VIII Ips 09/2024 z dne 20.08.2024

***Ali je utemeljeno znižanje plačila iz naslova poslovne uspešnosti zaradi odsotnosti delavca zaradi bolezni?***

Delavka je bila v letih 2020 in 2021 veliko odsotna zaradi bolezni. Za navedeni leti je dobila sorazmerno znižan dodatek za poslovno uspešnost iz razloga odsotnosti zaradi bolniškega staleža. Delavka je na prvostopenjsko sodišče vložila tožbeni zahtevek za izplačilo razlike plačila za poslovno uspešnost za leti 2020 in 2021, ker delodajalec pri izplačilih ni upošteval obdobj, ko je bila delavka odsotna z dela zaradi bolezni ter ji je zato izplačal sorazmerno nižje zneske za poslovno uspešnost. Delodajalec je namreč pri plačilu za poslovno uspešnost za leti 2020 in 2021 upošteval 33. člen podjetniške kolektivne pogodbe, z naslovom Dodatek za poslovno uspešnost (božičnica), ki določa: "Kolikor se božičnica izplača, so do nje upravičeni vsi, ki imajo na dan izplačila (predvidoma od 19. do 23. decembra v tekočem koledarskem letu) z družbo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, bodisi za določen ali nedoločen čas, bodisi za polni oziroma skrajšani delovni čas. Največjo mogočo višino božičnice določi direktor družbe. Do največje mogoče višine božičnice so upravičeni vsi tisti zaposleni, ki so delali vse delovne dni po delovnem koledarju družbe tekočega leta, pri čemer se dnevi letnega dopusta ne odštevajo. Odštevajo pa se dnevi, ko je bil zaposleni odsoten z dela zaradi bolniške odsotnosti ali za čas čakanja na delo doma. Vsi ostali zaposleni, ki so delali manj dni, kot je dni v delovnem koledarju družbe tekočega leta, so upravičeni do božičnice, ki je sorazmerna številu dni, ko so v tekočem letu delali. To pravilo se smiselno uporablja tudi za tiste zaposlene, ki delajo krajši delovni čas od polnega."

Sodišče prve stopnje je delodajalcu naložilo plačilo razlike poslovne uspešnosti glede odsotnosti z dela zaradi bolezni. Presodilo je, da je kriterij za izplačilo poslovne uspešnosti v podjetniški kolektivni pogodbi, ki je vezan na prisotnost na delu, oblikovan nevtrarno, kot da velja enako za vse delavce, vendar pa postavlja tiste delavce, ki so odsotni z dela zaradi bolezni, v slabši, manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem izplačilu poslovne uspešnosti. Zato je presodilo, da kriterij iz kolektivne pogodbe krši prepoved posredne diskriminacije in je nezakonit. Sodišče druge stopnje se s tem ni strinjalo. Navedlo je, da je del plače iz naslova poslovne uspešnosti sestavni del plače, zato je opravljanje dela (kar pomeni, da je delavec fizično prisoten na delovnem mestu, na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi) po naravi stvari ključen pogoj za izplačilo tega dela plače. V tem času delavec s svojim delovnim prispevkom dosega določene rezultate (produktivnost dela), kar vpliva na poslovni rezultat oziroma uspešnost delodajalca. Delavec v času upravičene odsotnosti z dela ne ustvarja delovnih rezultatov in ni upravičen do plače in njenih sestavnih delov, tj. do osnovne plače, dela plače iz naslova delovne uspešnosti in dodatkov, temveč do nadomestila plače. Plača iz preteklega obdobja je pri odsotnih delavcih le osnova za odmero nadomestila. ZDR-1 torej razlikuje med pravicama do plače in nadomestila plače, kar temelji na stvarnem in razumnem razlogu - opravljanju dela. Glede na objektivno drugačen položaj delavcev, ki so fizično prisotni na delu in opravljajo delo, ter odsotnih delavcev, ki dela iz različnih razlogov ne opravljajo, je zakonodajalec drugače uredil tudi pravico do plačila. Ker položaja po določbah ZDR-1, ki urejata ustrezno plačilo za delo, nista enaka oziroma primerljiva, določitev kriterija prisotnosti na delu pri izplačilu dela plače za poslovno uspešnost v panožni kolektivni pogodbi ni diskriminatorna. Navedlo je še, da različno obravnavanje odsotnih delavcev ni temeljilo na osebni okoliščini, temveč na različnih razlogih oziroma vzrokih odsot-

nosti. Zato je pritožbi delodajalca ugodilo in izpodbijani del prvostopenjske sodbe spremenilo tako, da je zahtevek delavke za izplačilo razlike zavrnilo. Delavka se je zato obrnila še na Vrhovno sodišče.

Vrhovno sodišče je presojalo upravičenost zmanjšanja izplačila zaradi bolniške odsotnosti. Osredotočilo se je na to, ali je delodajalec s tem, ko je upošteval navedeno določbo podjetniške kolektivne pogodbe, ravnal v skladu z ureditvijo prepovedi diskriminacije. Odločitev sodišča zato ni povsem splošno uporabljiva, torej ni uporabljiva za čisto vse primere nižanih plačil za poslovno uspešnost, ampak samo za tiste primere, ki pomenijo prepovedano diskriminacijo. Za ugotovitev diskriminacije morajo biti podani trije pogoji:

1. manj ugodno obravnavanje določene osebe,
2. razlog za to mora biti povezan z osebno okoliščino in
3. osebe, ki se primerjajo, morajo biti v enaki ali podobni (primerljivi) situaciji.

Dopustno torej je, da se pri določitvi kriterijev za priznanje in za višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu (kar je v praksi zelo pogosto), vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna. Za prepovedano diskriminacijo recimo ne gre, če se delavec zaposli pri delodajalcu 1. julija in zaradi tega potem konec leta prejme plačilo poslovne uspešnosti v višini 50 %. Ali pa če se delavec z delodajalcem dogovori za 3-mesečno neplačano odsotnost iz osebnih razlogov (potovanje, izobraževanje...) in zaradi tega nato prejme plačilo poslovne uspešnosti v višini 75 %.

**Vrhovno sodišče je poudarilo, da ZDR-1 delodajalcu ne nalaga niti obveznosti plačila za poslovno uspešnost niti minimalnega zneska tega plačila. Kljub takšni zakonski določbi, ki napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi oziroma pogodbi o zaposlitvi, pa delodajalec zavezuje prepoved diskriminacije. Tudi pri plačilu za poslovno uspešnost mora namreč delavcem zagotoviti enako obravnavanje glede na osebne okoliščine. Ni torej nedopustno, da se pri do-**

**ločitvi kriterijev za priznanje in višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu (kar je v praksi pogosto), vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna.** Plačilo iz naslova poslovne uspešnosti namreč predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja praviloma vseh delavcev pri delodajalcu in ne individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalca. Še posebej s tega vidika je bila tožnica z delavci, ki niso bili bolniško odsotni (in so bili posledično pri plačilu za poslovno uspešnost obravnavani bolj ugodno), v primerljivem položaju. Zato so izpolnjeni vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije:

- tožnica je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost manj ugodno obravnavana;
- razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani (zdravstveno stanje);
- tožnica in delavci, ki so prejeli višje plačilo za poslovno uspešnost, so bili v primerljivi situaciji.

**SKLEP:** Znižanje plačila iz naslova poslovne uspešnosti zaradi odsotnosti tožnice zaradi bolezni torej ni bilo utemeljeno in je delavka upravičena do izplačila zahtevane razlike.

## **2. Vrhovno sodišče RS, sodba in sklep VIII lps 22/2023 z dne 19.12.2023**

*Ali je razpoložljivost denarnih sredstev v času, ko bi delovna uspešnost morala biti izplačana na podlagi pisnega dogovora in opravljenega dela, pogoj za izplačilo le-te?*

Delavec in delodajalec sta sklenila pisen dogovor o povečanem obsegu dela zaradi nadomeščanja odsotnega delavca, za določeno časovno obdobje. Delavec je v spornem obdobju opravljal delo v okviru povečanega obsega dela, pri čemur pa mu delodajalec pozneje ni želel izplačati delovne uspešnosti za povečan obseg dela, saj v času, ko bi moralo do izplačila priti, sredstva za izplačilo delovne uspešnosti za povečan obseg dela niso bila na razpolago, ker so bila že izplačana in niso prihranjena. Po mnenju delodajalca torej iz tega razloga delavec ne more biti upravičen do plačila iz tega naslova.

Zakon v primeru delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela najprej ureja pogoje za vzpostavitev plačevanja zaradi povečanega obsega dela na ravni uporabnika proračuna (22.d člen ZSPJS) in v nadaljevanju z določanjem pogojev za vzpostavitev pravice do plačila dela plače javnih uslužbencev določa tudi ureditev plačila iz tega naslova (22.e člen ZSPJS). Določba 22.d člena ZSPJS v prvem odstavku predvideva, da se lahko v primerih, ko to določa ta zakon, izplačujejo sredstva za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela nad omejitvijo iz 22. člena tega zakona, če imajo za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, ali nezasedenih delovnih mest za katera so bila predvidena sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna, in sredstev za posebne projekte. Nadalje so v prvem odstavku 22.e člena ZSPJS urejeni pogoji za priznavanje pravice do izplačila javnim uslužbencem. Ta določa, da se javnemu uslužbencu lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.

**Delavec je zaradi neizplačila vložil tožbo. Na koncu je o njej odločalo Vrhovno sodišče. Poudarilo je, da je razpoložljivost denarnih sredstev (pred)pogoj za sprejem odločitve o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz tega naslova na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela. Razpoložljivost denarnih sredstev je pomembna v fazi sprejemanja odločitve o opravljanju povečanega obsega dela, ne more pa biti pa več odločilna, ko**

**je sklenjen dogovor, delo po dogovoru pa je opravljeno. Na predstojniku je dolžnost in odgovornost, da pri vzpostavljanju sistema opravljanja povečanega obsega dela ter ob sklepanju pisnega dogovora o opravljanju povečanega obsega dela in kasneje izplačevanju delovne uspešnosti zaradi povečanega obsega dela predvidi in zagotovi zadostna sredstva za plačilo tega dela. Nesprejemljivo je stališče, da bi moral javni uslužbenec kljub sklenjenim pisnim dogovorom in opravljenemu povečanemu obsegu dela nositi posledice tveganja premalo razpoložljivih denarnih sredstev v času predvidenega izplačila dela plače iz naslova delovne uspešnosti zaradi povečanega obsega dela.**

**SKLEP:** Po mnenju Vrhovnega sodišča pomanjkanje denarnih sredstev v času predvidenega dejanskega izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela torej ne more vplivati na pravico javnega uslužbenca do izplačila dela plače, če so bili sklenjeni pisni dogovori o opravljanju povečanega obsega dela in je bilo delo opravljeno.

### **[3. Vrhovno sodišče RS, sklep VIII SM 1/2024 \(svetovalno mnenje\) z dne 20.08.2024](#)**

*Ali mora javni uslužbenec zahtevek za izplačilo delovne uspešnosti zaradi povečanega dela na podlagi 22. e člena najprej uveljaviti pri delodajalcu, kot procesno predpostavko po prvem in drugem odstavku 200. člena ZDR-1 ali gre za neposredno iztožljiv zahtevek v sodnem postopku na podlagi četrtega odstavka 200. člena ZDR-1?*

Javni uslužbenec je pred sodiščem prve stopnje zahteval izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. Sodišče prve stopnje je njegovo tožbo zavrglo iz razloga, ker tožnik – javni uslužbenec svojih pravic, ki jih zahteva na podlagi 22.e člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne, ni najprej uveljavljal pri toženi stranki - delodajalcu. Zaključilo je, da zahtevek za plačilo dela plače iz naslova povečanega obsega dela ne predstavlja čistega denarnega

zahtevka, temveč gre najprej za spor o pravici. Ta pravica nima podlage v pisnem sklepu tožene stranke. O tej pravici tožena stranka še ni odločala. Tožnik bi moral svojo pravico do plačila delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela najprej uveljavljati v postopku pred delodajalcem, te procesne predpostavke pa tožnik ni izpolnil.

Zoper to odločitev se je pritožil tožnik – javni uslužbenec. Sodišče druge stopnje je njegovi pritožbi ugodilo, izpodbijani sklep razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v nadaljnji postopek z obrazložitvijo, da gre pri tožnikovem zahtevku za »čisti denarni zahtevak« za izplačilo dela plače. Pojasnilo je, da tožnik ne uveljavlja ugotovitve pravice do dodatka za povečan obseg dela, temveč plačilo razlike v plači v višini 20% osnove glede na njegov plačni razred. Ugotovilo je še, da je praksa pritožbenega sodišča glede tega vprašanja neenotna (Pdp 122/2023, Pdp 499/2012, Pdp 520/2016, Pdp 154/2021).

Po prejemu sklepa sodišča druge stopnje je sodišče prve stopnje prekinilo postopek in zaprosilo Vrhovno sodišče za izdajo svetovalnega mnenja glede vprašanja, **kakšen je pravilen način uveljavljanja zahtevka za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela na podlagi 22.e člena ZSPJS - ali gre za pravico, ki jo mora javni uslužbenec najprej uveljaviti pri delodajalcu po predhodnem postopku in šele potem na sodišču, ali pa gre za zahtevak, ki ga lahko uveljavlja neposredno pred sodiščem po četrtem odstavku 200. člena Zakona o delovnih razmerjih.**

Izplačevanje sredstev za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela je predvideno nad omejitvijo iz 22. člena tega zakona (ta se nanaša na plačilo redne uspešnosti) pri uporabnikih proračuna, če imajo za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, ali nezasedenih delovnih mest, za katera so bila predvidena sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna, in sredstev za posebne projekte. V prvem odstavku 22.e člena ZSPJS je določeno, da se javnemu uslužbencu lahko izplača del plače za

delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna za posamezni mesec na podlagi pisnega sporazuma med javnim uslužbenecem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.

Iz ZSPJS in Uredbe izhaja tudi, da je plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela javnemu uslužbencu del plače, za pridobitev tega dela plače pa so glede na povzete določbe predpisana določena pravila in pogoji. Prvi pogoj za to, da se delodajalec odloči, da bo preko instituta izplačila dela plače za plačilo delovne uspešnosti javnemu uslužbencu ta del plače izplačal, je, da ima na voljo konkretne in v zakonu določene vire sredstev za plačilo tega dela plače (prvi odstavek 22.d člena ZSPJS). Če ima ta sredstva na voljo, bo izvedel postopek, kot ga predpisujeta ZSPJS in Uredba. Ugotoviti bo moral, ali sploh obstaja potreba po dodatnem delu javnega uslužbenca, ki naj ga ta opravi poleg svojega dela (tudi upošteva naslednji pogoj, in sicer da je na tak način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog delodajalca). Šele, ko bo to ugotovil, bo pristopil k sklenitvi pisnega dogovora z javnim uslužbencem. Če bo javni uslužbenec tak dogovor podpisal, bo predstojnik za vsak mesec obdobja veljavnosti pisnega dogovora sprejel pisno odločitev o izvajanju tega povečanega obsega dela in nato mesečno izdal tudi sklep o plačilu tega dela. Opravljeno delo javnega uslužbenca mora presegati pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V pristojnosti predstojnika je, da s sklepom odloči o višini dela plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela javnega uslužbenca (prvi odstavek 5. člena Uredbe), pri čemer ga pri določitvi te višine dela plače omejuje 4. člen Uredbe glede tega, v kolikšnem odstotku osnovne plače lahko največ znaša višina tega dela plače.

Vrhovno sodišče RS glede na zgoraj opisana pravila, pogoje in postopek, ki je potreben za pridobitev pravice do izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega, ugotavlja, da mora javni uslužbenec pravico do tega dela plače najprej pridobiti pri delodajalcu. Delodajalec je tisti, ki glede na normativno ureditev najprej odloči, ali ima javni uslužbenec pravico do izplačila iz tega naslova.

**SKLEP:** Po mnenju Vrhovnega sodišča se torej ta pravica razlikuje od drugih pravic javnih uslužbencev, ki imajo neposredno podlago v zakonu, kolektivnih pogodbah ali v pogodbi o zaposlitvi in ki so glede na četrty odstavek 200. člena ZDR-1 iztožljive neposredno v sodnem postopku (npr. pravica do osnovne plače, do dodatkov, do povračila drugih prejemkov iz delovnega razmerja, stroškov v zvezi z delom itd.). Zatorej mora, glede na navedeno, javni uslužbenec plačilo dela plače za povečan obseg dela po 22.e členu ZSPJS najprej uveljavljati pri delodajalcu.

#### 4. Vrhovno sodišče RS, sodba in sklep VIII lps 86/2019 z dne 11.04.2019\*\*\*

*Ali je delodajalec dolžan delavki, ki ima pravico do krajšega delovnega časa na podlagi 50. člena Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, prerazporediti delovni čas po njenem predlogu, če to dopuščajo potrebe delovnega procesa pri delodajalcu?*

Delavka je imela z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, polni delovni čas 40 ur tedensko, delovni čas pa je enakomerno porazdeljen na pet dni v tednu po osem ur dnevno. Delavka je nato uveljavljala pravico do dela s krajšanim delovnim časom (24 ur tedensko) na podlagi 50. člena Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Navedena pravica delavki pripada po samem zakonu zaradi nege in varstva otroka do tretjega leta starosti, pri čemer pa je vprašanje razporeditve delovnega časa v domeni delodajalca in delavca. Vsled navedenega je delavka na delodajalca naslovila več zahtev, v katerih je predlagala opravljanje dela s krajšim delovnim časom 24 ur tedensko, in sicer osem ur dnevno od ponedeljka do srede. Delo-

dajalec njeni zahtevi ni ugodil, ampak ji je ponudil opravljanje dela s krajšim delovnim časom 24 tedensko tako, da bi delavka delala štiri dni po pet ur in en dan po štiri ure, česar pa delavka ni sprejela.

Zaradi tega nesoglasja je delavka vložila tožbeni zahtevek, da ji je delodajalec dolžan za čas uveljavljanja pravice do dela s krajšim delovnim časom 24 ur tedensko zaradi starševstva omogočiti delo od ponedeljka do srede, 8 ur dnevno. Ob ugotovitvah sodišča prve stopnje, da narava delavkinega dela omogoča, da delavka svoje delo opravi v prvi treh dneh v tednu in da ni nujna njena prisotnost na delu vsak dan v tednu, je sodišče prve stopnje delavkinemu zahtevku ugodilo.

Sodišče druge stopnje pa je zavzelo drugačne stališče in zahtevek delavke zavrnilo. Zavzelo je stališče, da delodajalec na podlagi tretjega odstavka 148. člena Zakona o delovnih razmerjih ni zavezan, da sprejme predlog delavca za drugačno razporeditev delovnega časa, temveč je dolžan le pisno utemeljiti svojo odločitev (kar je delodajalec tudi storil).

Delavka se je zato obrnila še na Vrhovno sodišče. Trdila je, da bi moralo iti v obravnavani zadevi za pozitivno diskriminacijo zaposlenih, saj predlagana razporeditev delovnega časa, ki jo je sprejelo tudi sodišče prve stopnje, ne bi vplivala na organizacijo dela pri delodajalcu - potrebe delovnega procesa pri delodajalcu takšno razporeditev dopuščajo. Delavka bi lahko brez večjih posledic za delodajalca delala tri dni v tednu po osem ur namesto pet dni v tednu s krajšim delovnikom, pri čemer pa zaradi zavrnitve njenega predloga trpi njeno družinsko življenje.

**Vrhovno sodišče je poudarilo, da imajo delavci v skladu z določbo 182. člena ZDR-1 zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu pa je dokazno breme na strani delodajalca (drugi odstavek), delodajalec pa mora sicer delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklic-**

nih obveznosti (tretji odstavek). V tretjem odstavku 148. člena ZDR-1 je določeno, da mora delodajalec delavcu upoštevati potrebe delovnega procesa pisno utemeljiti svojo odločitev, če ta v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Po presoji Vrhovnega sodišča je presoja višjega sodišča glede 49. člena in tretjega odstavka 148. člena ZDR-1 zmotna. Delodajalec je v skladu z Direktivo 2010/18/EU dolžan preučiti zahtevo delavca glede spremembe delovnega časa in pri svoji odločitvi upoštevati svoje potrebe in potrebe delavca. Cilj Direktive je usklajevanje starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, ki je namenjeno tudi zagotovitvi sprememb delovnega časa. 182. člen ZDR-1 predvideva privilegirano obravnavo delavcev, če ti uveljavljajo pravice iz naslova starševstva. Zato se določbe tretjega odstavka 148. člena ZDR-1 ne sme razlagati prvenstveno v korist delodajalca na tak način, da ima ta praktično nemejeno avtonomijo pri odločitvi, kako bo razporedil delovni čas delavca, ko ta v zvezi s pravico do krajšega delovnega časa v skladu s prvim odstavkom 50. člena ZSDP-1 uveljavlja prerazporeditev delovnega časa.

**SKLEP:** Po mnenju Vrhovnega sodišča torej ni dovolj, da delodajalec samo formalno utemelji svojo odločitev o razporeditvi delovnega časa, temveč mora biti ta odločitev tudi vsebinsko utemeljena ob upoštevanju pravice delavca do lažjega usklajevanja njegovih družinskih in poklicnih obveznosti na eni strani in pravice delodajalca do čim bolj nemotenega organiziranja delovnega procesa na drugi strani. Pri tem ima v izhodiščnem položaju pravica delavca do starševskega varstva prednost pred delodajalčevo svobodno gospodarsko pobudo, kar izhaja že iz klavzule 6 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu in določbe 182. člena ZDR-1. Vendar tudi ta delavčeva pravica ni absolutna, temveč je treba pri tem gledati na naravo delavčeva dela in vrsto dejavnosti delodajalca upoštevati morebitne negativne posledice na strani delodajalca pri organiziranju delovnega procesa. Če bi bile te nesorazmerne velike, potem bi se moral tudi delavec, ki uživa starševsko varstvo, prilagoditi delodajalčevi organizaciji delovnega procesa.

\*\*\* Navedena odločitev Vrhovnega sodišča RS sicer ni najnovejša, je pa zelo uporabna v luči novosti, ki so v naš pravni sistem uvedene z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (novelo ZDR-1D), in sicer:

- 65.a člen (krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja)
- 67.a člen (krajši delovni čas žrtev nasilja v družini)
- peti odstavek 68.a člena (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu)

Pri vseh zgoraj navedenih institutih zakon predpisuje, da mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh, pri čemer pa, upoštevajoč zgoraj navedene ugotovitve Vrhovnega sodišča, ni dovolj, da delodajalec samo formalno utemelji svojo odločitev, temveč mora biti ta odločitev tudi vsebinsko utemeljena ob upoštevanju pravice delavca do lažjega usklajevanja njegovih družinskih in poklicnih obveznosti na eni strani in pravice delodajalca do čim bolj nemotenega organiziranja delovnega procesa na drugi strani.

## 5. [Sodišče EU \(C-218/22 \(Comune di Copertino\)\)](#)

Šlo je za primer delavca, ki je bil do 30. septembra 2016 zaposlen na občini v Italiji. Delavec se je s 1. oktobrom 2016 po predhodno podani odpovedi pogodbe o zaposlitvi upokojil. Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je imel še 79 dni neizrabljenega letnega dopusta. Zato je od delodajalca želel, da mu za neizrabljen letni dopust izplača denarno nadomestilo. Delodajalec je to zavrnil, saj da je bil delavec seznanjen s svojo obveznostjo, da letni dopust pravočasno izrabi, še posebej pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, odpoved katere je podal delavec sam. Delodajalec se je skliceval tudi na nacionalne predpise s področja zaposlitve v javnem sektorju, ki preprečujejo izplačilo nadomestila v takšnih primerih.

Delavec je zato vložil tožbo, v kateri je trdil, da mu pravica do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust pripada po pravu EU (Listina EU o temeljnih pravicah in Direktiva 2003/88/ES).

Sodišče v Italiji je zaradi tega prekinilo postopek in zaprosilo Sodišče EU v Luksem-

burgu, da se izreče, ali je v takšnih okoliščinah njihovo nacionalno pravo v skladu s pravom EU.

Sodišče EU je v preteklosti vselej široko pojmovalo pravico do izplačila nadomestila za neizrabljen letni dopust. Pogojevalo jo se z dvema pogojema:

- da je delovno razmerje prenehalo (ne glede na razlog) in
- da letni dopust do prenehanja delovnega razmerja ni bil izrabljen v celoti.

**V konkretnem primeru delavca iz Italije pa je Sodišče EU naredilo odstop.** Delavec je namreč sam podal odpoved in je vedel, da mu bo delovno razmerje prenehalo, kljub temu pa letnega dopusta ni želel izrabiti, temveč je želel po prenehanju delovnega razmerja prejeti nadomestilo. Po drugi strani pa je treba upoštevati, da delodajalec delavcu ne more enostransko odrediti izrabe letnega dopusta, temveč mora konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust, ter delavca po potrebi tudi uradno pozvati na izrabo in opozoriti na posledice, če letnega dopusta ne bo izrabil.

**Če delodajalec dokaže, da je ravnal na opisani način in da je delavec dejansko imel možnost izrabiti letni dopust, do katerega je bil upravičen, je treba šteti, da delavcu pravica do letnega dopusta ugasne, posledično pa tudi nima pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust.**

## **6. Sodišče EU (C-206/22 (Sparkasse Südpfalz))**

V tem primeru je imel delavec, zaposlen v nemški družbi Sparkasse Südpfalz, odobren letni dopust za obdobje od 3. do 11. decembra 2020. Vendar pa mu je bila en dan pred tem s strani javnega organa odrejena karantena, in sicer za obdobje od 2. do 11. decembra 2020. Letnega dopusta zato ni izrabil in je delodajalca zaprosil za prenos letnega dopusta v naslednje referenčno obdobje. Delodajalec pa je to zavrnil, saj da ne gre za bolniško odsotnost in zato ne obstaja pravna podlaga za tak prenos. Delavcu je ta letni dopust delodajalec črtal iz fonda.

Delavec je vložil tožbo na delovno sodišče, s katero je zahteval vrnitev črtanega letnega dopusta. Delovno sodišče se je zato, ker pravno podlago za odločitev predstavlja tudi pravo EU, obrnilo na Sodišče EU. Nemško nacionalno pravo namreč v takšnem primeru določa, da letni dopust ugasne, saj izjeme veljalo le v primerih, ko delavec dokaže nezmožnost za delo (npr. bolezen), ki nastopi med dopustom. Karantena pa ne pomeni nezmožnosti za delo, saj je delavec v tem času zdrav.

Sodišče EU se je moralo spopasti z vprašanjem, ali je skladno s pravom EU, če pravica do letnega dopusta ugasne, kadar delavca v času odobrenega dopusta prizadene nepredvidljiv dogodek, kakršen je v obravnavanem primeru državno odrejena karantena, in je zato oviran pri neomejenem izvrševanju pravice.

Poudarilo je, da:

- se cilj ukrepa karantene, katerega namen je preprečiti širjenje nalezljive bolezni, razlikuje od ciljev letnega dopusta
- ni sporno, da je ukrep karantene, tako kot nastop nezmožnosti za delo zaradi bolezni, dogodek, ki je nepredvidljiv in neodvisen od volje zadevne osebe
- konkretni delavec v zadevnem obdobju ni bil v položaju nezmožnosti za delo, zato je bil v drugačnem položaju kot delavec, ki je na bolniškem dopustu in ki ima telesne ali duševne omejitve zaradi bolezni.

Po mnenju sodišča zato ni mogoče šteti, da je namen karantene načeloma primerljiv z namenom bolniškega dopusta. Posledično torej obdobje karantene samo po sebi ne more ovirati uresničitve namena plačanega letnega dopusta – omogočiti delavcu, da se spočije od opravljanja nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ter da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo.

Drži sicer, da karantena lahko vpliva na pogoje, pod katerimi ima delavec na voljo svoj prosti čas, vendar pa sama po sebi ne posega v pravico tega delavca, da dejansko koristi svoj letni dopust. Delavec namreč v času letnega dopusta do svojega delodajalca ne sme imeti nobene obveznosti, ki bi

mu lahko onemogočala, da se svobodno in neprekinjeno posveča svojim interesom. Če torej delodajalec te obveznosti izpolni, mu ni treba nadomestiti neugodnosti, ki izhajajo iz nepredvidljivega dogodka, kot je karantena.

**Zato je sodišče odločilo, da ni v nasprotju s pravom EU, če nacionalna zakonodaja države članice EU ne dopušča prenosa letnega dopusta delavcu, ki ni bolan, za obdobje, ki**

**sovpada z obdobjem karantene, ki jo je uredil javni organ. Seveda pod pogojem, da delavec do svojega delodajalca v tem času dejansko nima nobenih obveznosti, ki bi mu lahko onemogočale, da se svobodno in neprekinjeno posveča svojim interesom (torej da v času karantene izrablja letni dopust).**



*Utrinek z izobraževalnega seminarja sindikalnih zaupnikov KSS Pergam o spremembah in novostih Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), predavalnica UKC Ljubljana, 15. 12. 2023 (Foto: arhiv KSS Pergam)*

# VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO

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

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

---

## 1. Ali je dogovor o pogodbeni kazni za primer, če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi še pred nastopom dela, veljaven?

Delavko zanima, ali se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da mora delavec plačati delodajalcu pogodbeno kazen, če odpove pogodbo o zaposlitvi pred nastopom dela. Odgovor na to vprašanje je negativen, saj tudi iz sodne prakse izhaja, da tak dogovor ni veljaven. Bistveno je namreč, da delavec lahko pogodbo o zaposlitvi redno odpove kadarkoli

po njeni sklenitvi, ta pravica delavca pa ne sme biti omejena niti časovno niti z vsebinskimi pogoji. Delavec torej lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če še ni pričel opravljati dela pri delodajalcu, pri tem pa ga ne smejo zavezovati dogovori z delodajalcem, ki bi onemogočali, omejevali ali to njegovo pravico pogojevali s kakršnokoli protidajatvijo.

---

## 2. Delavca zanima, ali je dopustno, da ga delodajalec poligrafsko testira?

Čeprav delodajalcu noben pravni akt ne prepoveduje uporabe poligrafa v delovnem razmerju, pa je treba dopustnost poligrafskega testiranja delavcev presojati posebej strogo, pri tem pa upoštevati, da je v delovnem razmerju delavec v podrejenem položaju. Izvedba poligrafskega testiranja je lahko dopustna le ob vnaprejšnji, pisni privolitvi delavca, ta privolitev pa mora biti

informirana in svobodna. Dopustnost poligrafskega testiranja je torej – kljub vnaprejšnji pisni privolitvi delavca – potrebno presojati v vsakem konkretnem primeru posebej, pri tem pa je treba biti pozoren predvsem na to, ali je (pisna in vnaprejšnja) privolitev delavca v poligrafsko testiranje izraz svobodne volje delavca.

### **3.** Ali je pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga dopustno razlikovanje med delavci za polni in krajši delovni čas na istem delovnem mestu?

Ne. Pri odpovedi delodajalca iz poslovnega razloga (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi) ne sme biti razlikovanja med delavci, ki na istem delovnem mestu delajo za polni in krajši delovni čas, saj to vzpostavlja razlikovanje po neustreznem kriteriju primerljivosti oz. neprimerljivosti. S takšnim razlikovanjem se namreč ustvar-

ja neutemeljeno razlikovanje med delavci, ki sicer delajo enako delo in so povsem zamenljivi. Nova organizacija dela lahko predstavlja zgolj iztočnico za presojanje, koliko delavcev je presežnih, ne more pa imeti vpliva na ugotavljanje, kdo od delavcev (glede na dejstvo, ali so zaposleni za krajši ali polni delovni čas) bo presežen.

### **4.** Delavko zanima, ali ji za skrb bolne matere, ki je prestala operativni poseg in s katero ne živi v skupnem gospodinjstvu, pripada oskrbovalski dopust?

Da. 167. a člen Zakona o delovnih razmerjih določa možnost oskrbovalskega dopusta delavca do petih delovnih dni v posameznem koledarskem letu, in sicer v primeru potrebe po znatnejši negi (iz zdravstvenih razlogov) družinskih članov ali osebe, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Pravica do oskrbovalskega dopusta pripada za nego zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otrok, posvojencev, otrok zakonca ali zunajzakonskega partnerja ter staršev, pri čemer pri prejšnjih družinskih članih, bivanje v skupnem gospodinjstvu ni pogoj

za uveljavljanje pravice do oskrbovalskega dopusta. Praviloma mora delavec delodajalca obvestiti o odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta pred nastopom odsotnosti s pisno izjavo, s katero utemelji pravico do odsotnosti, h kateri priloži tudi ustrezna dokazila. Kadar zaradi objektivnih okoliščin tega ne more storiti pred nastopom oskrbovalskega dopusta, pa mora izjavo s prilogami predložiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti. Poudariti velja še, da delavcu za koriščenje oskrbovalskega dopusta ne pripada nadomestilo plače (neplačana odsotnost z dela).

# PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU

**Nina Mežan**, univ. dipl. org.  
vodja projektov KSS Pergam

Delodajalci v zasebnem sektorju, ki nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb dejavnosti ali podjetniških kolektivnih pogodb, so neposredno zavezani določbam **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.).

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA PAPIRNO IN PAPIRNO-PREDELOVALNO DEJAVNOST

21. junija 2024 je bil objavljen **Aneks št. 8 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost**, ki se je pričel uporabljati s 1. 7. 2024 (Uradni list RS št. 52/2024). Z novim aneksom so se delodajalci in sindikati dogovorili o **dvigu najnižjih osnovnih plač za 4,2 %**. To je prvi dvig NOP po dogovorjenem novem plačnem sistemu v tej dejavnosti.

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred, določeni v Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnosti, \*od 1. julija 2024 dalje znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača od 1. 1. 2023 (v €)	*Najnižja osnovna plača od 1. 7. 2024 (v €)
I.	enostavna dela	557,60	1.253,90
II.	manj zahtevna dela	632,83	1.253,90
III.	srednje zahtevna dela	708,21	1.253,90
IV.	zahtevna dela	783,49	1.379,30
V.	bolj zahtevna dela	915,68	1.504,68
VI./1	zelo zahtevna dela	1.168,27	1.630,07
VI./2	visoko zahtevna dela	1.380,69	1.880,85
VII.	najbolj zahtevna dela	1.752,44	2.257,02
VIII.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.017,96	2.507,80

\*Prehodno obdobje za uveljavitev novega plačnega modela pri posameznem delodajalcu, skladno z Aneksom št. 7, je od 1. 1. 2024 do 1. 1. 2027. Do uveljavitve vsebine Aneksa št. 7 na ravni posameznega delodajalca, delodajalec uporablja določbe Kolektivne pogodbe za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, ki so veljale do uveljavitve aneksa.

**Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost** (Uradni list RS, št. 110/2013, 35/2014, 52/2016, 4/2018, 2/2019, 168/2020, 5/2022, 156/2022, 121/2023, 52/2024, 95/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRAFIČNO DEJAVNOST

Decembra 2023 je bil sklenjen Aneks št. 7 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti, ki se je pričel uporabljati od 1. 1. 2024 dalje (Uradni list RS št. 126/2023). S tem aneksom sta se delodajalska in sindikalna stran dogovorili za dvig najnižjih osnovnih plač za 9 % po posameznih tarifnih razredih.

12. decembra 2024 je bil podpisan **Aneks št. 8 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti**, ki prične veljati s 1. 1. 2025 dalje (Uradni list RS št. 110/2024). Z aneksom so se delodajalci in sindikat dogovorili za **dvig najnižjih osnovnih plač še za 2,5 %**.

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred določeni v Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti od 1. januarja 2025 dalje znašajo:

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača od 1. 1. 2025 (v €)
I.	enostavna dela	661,58
II.	manj zahtevna dela	727,75
III.	srednje zahtevna dela	807,15
IV.	zahtevna dela	906,37
V.	bolj zahtevna dela	1.032,08
VI.	zelo zahtevna dela	1.184,23
VII.	visoko zahtevna dela	1.343,03
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.859,06
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.242,76

**Kolektivna pogodba grafične dejavnosti** (Uradni list RS, št. 77/2017, 84/2018, 52/2019, 175/2020, 196/2021, 70/2022, 159/2022, 126/2023, 110/2024)

## IZHODIŠČNE PLAČE V ČASOPISNO-INFORMATIVNI, ZALOŽNIŠKI IN KNJIGOTRŠKI DEJAVNOSTI

V maju 2024 je bil objavljen Aneks št. 18 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS št. 38/2024), ki se je začel uporabljati od 1. 6. 2024 dalje. S tem aneksom so se delodajalci in sindikati dogovorili za dvig izhodiščnih plač založniške in knjigotrške dejavnosti za 4,2 % v vseh tarifnih razredih.

Novembra 2024 je bil sklenjen **Aneks št. 19 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (Uradni list RS, št. 96/2024), uporablja pa se od 1. 1. 2025. Z novim aneksom je bil dogovorjen **dvig izhodiščnih plač v založniški in knjigotrški dejavnosti še za 2 %**.

Zneski izhodiščnih plač po posameznih tarifnih razredih za založniško, knjigotrško ter časopisno-informativno in revijalno dejavnost so od 1. januarja 2025 dalje naslednji:

Tarifni razred	Izhodiščna plača (v €)		
	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost	Časopisno informativna in revijalna dejavnost
	od 1. 1. 2025		
I. enostavna dela	658,96	658,96	451,99
II. manj zahtevna dela	722,73	722,73	519,79
III. srednje zahtevna dela	786,50	786,50	587,58
IV. zahtevna dela	850,27	850,27	655,38
V. bolj zahtevna dela	967,18	967,18	768,38
VI. zelo zahtevna dela	1.169,12	1.169,12	994,37
VII. visoko zahtevna dela	1.371,06	1.371,06	1.175,17
VIII. najbolj zahtevna dela	1.689,92	1.689,92	1.491,55
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.923,74	1.923,74	1.717,55

### 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, 173/2020, 105/2021, 103/2022, 57/2023, 38/2024, 96/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRADBENE DEJAVNOSTI IN CESTNO GOSPODARSTVO

Decembra 2023 so bile sprejete Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS št. 2/2024), veljati so pričele s 1. januarjem 2024. Z dogovorom je bil sklenjen dvig najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih za 10 %.

Konec decembra 2024 so bile podpisane in objavljene **nove Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** (Uradni list RS št. 109/2024).

Nove spremembe določajo **dvig najnižjih osnovnih plač še za 13 %** po posameznih tarifnih razredih, in veljajo za delo opravljeno od 1. 1. 2025 dalje.

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred veljajo od 1. januarja 2025 dalje in znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 174 ur (v €) od 1. 1. 2025
I.	enostavna dela	763,95
II.	manj zahtevna dela	847,93
III.	srednje zahtevna dela	939,81
IV.	zahtevna dela	1.041,24
IV./2	zahtevna dela	1.104,41
V.	bolj zahtevna dela	1.230,72
V./2	bolj zahtevna dela	1.307,29
VI.	zelo zahtevna dela	1.378,11
VI./2	zelo zahtevna dela	1.596,31
VII.	visoko zahtevna dela	1.634,59
VII./2	visoko zahtevna dela	1.837,47
VII./3	visoko zahtevna dela	1.979,10
VIII.	najbolj zahtevna dela	2.191,58

**Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 101/2015, 15/2017, 80/2017, 30/2018, 5/2019, 81/2019, 132/2020, 67/2021, 6/2022, 87/2022, 159/2022, 67/2023, 2/2024, 30/2024, 109/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST TRGOVINE

Skladno s Tarifno prilogo h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije se najnižje osnovne plače usklajujejo 1. julija tekočega leta; zato se **najnižje osnovne plače** po posameznih tarifnih razredih za delo, opravljeno od 1. julija 2024 dalje, **povišajo za 2 %**. Nova višina najnižjih osnovnih plač je objavljena v Uradnem listu RS št. 54/2024.

Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede za delo opravljeno od vključno 1. julija 2024 dalje tako znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 7. 2024
I.	enostavna dela	912,06
II.	manj zahtevna dela	947,07
III.	srednje zahtevna dela	1.003,31
IV.	zahtevna dela	1.071,00
V.	bolj zahtevna dela	1.193,80
VI.	zelo zahtevna dela	1.319,71
VII.	visoko zahtevna dela	1.573,92
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

**Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije** ((Uradni list RS, št. 52/2018, 67/2018, 44/2019, 97/2020, 40/2021, 105/2021, 89/2022, 155/2022, 74/2023, 2/2024, 26/2024, 52/2024, 54/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA

Decembra 2024 je bila objavljena **nova Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 112/2024). Nova kolektivna pogodba je veljavna od 1. 1. 2025; normativni del, katerega sestavni del je tudi tarifni del, pa se uporablja še 12 mesecev po prenehanju veljavnosti stare kolektivne pogodbe.

Najnižje osnovne plače (razen za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo *Dejavnost igralnic* in *Prيرهjanje igre na srečo*, razen v igralnicah), od 1. januarja 2025 dalje znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 1. 2025
I.	enostavna dela	920,00
II.	manj zahtevna dela	1.020,00
III.	srednje zahtevna dela	1.060,00
IV.	zahtevna dela	1.200,00
V.	bolj zahtevna dela	1.320,00
VI.	zelo zahtevna dela	1.450,00
VII.	visoko zahtevna dela	1.550,00
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.650,00

\*Najnižje osnovne plače pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo *Dejavnost igralnic* in *Prيرهjanje iger na srečo*, razen v igralnicah od 1. 1. 2025 dalje do vključno 30. 6. 2026, ostanejo v enaki višini, kot so določene v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije na dan 1. 1. 2023

**Nova Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 112/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA KOVINSKO INDUSTRIJO

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur (v €) od 1. 9. 2023	Najnižja osnovna plača na uro (v €)
I. enostavna dela	650,76	3,74
II. manj zahtevna dela	709,92	4,08
III. srednje zahtevna dela	786,48	4,52
IV. zahtevna dela	896,10	5,15
V. bolj zahtevna dela	976,14	5,61
VI. zelo zahtevna dela	1.143,18	6,57
VII. visoko zahtevna dela	1.332,84	7,66
VIII. najbolj zahtevna dela	1.520,76	8,74
IX. izjemno pomembna dela	1.799,16	10,34

**Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije** (Uradni list RS, št. 6/2015, 80/2015, 6/2017, 66/2017, 82/2018, 24/2019, 15/2022, 79/2022, 100/2023, 36/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA LESARSTVO

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 KOMUNALNE DEJAVNOSTI

25. oktobra 2024 je bila objavljena **Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti** (Uradni list RS št. 92/2024). Nova tarifna priloga določa, da se s 1. 1. 2025 **najnižje osnovne plače po tarifnih razredih povečajo za 2,5 %**.

Zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti od vključno 1. januarja 2025 znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 1. 2025
I.	enostavna dela	654,78
II.	manj zahtevna dela	713,36
III.	srednje zahtevna dela	789,50
IV.	zahtevna dela	924,24
V.	bolj zahtevna dela	1.006,23
VI.	zelo zahtevna dela	1.334,25
VII.	visoko zahtevna dela	1.650,57
VIII.	najbolj zahtevna dela	2.119,20
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.529,19

**Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 105/2021, 94/2022, 137/2022, 106/2023, 109/2023, 73/2024, 92/2024)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA ZAVAROVALNIŠTVO

15. novembra 2024 je bila objavljena **nova Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije** (Uradni list RS št. 96/2024). Sklenjena je za nedoločen čas in se prične uporabljati s 1. 1. 2025.

Zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo od vključno 1. januarja 2025 znašajo:

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 1. 2025
I.	enostavna dela	1.100,00
II.	manj zahtevna dela	1.100,00
III.	srednje zahtevna dela	1.100,00
IV.	zahtevna dela	1.100,00
V.	bolj zahtevna dela	1.200,00
VI.	zelo zahtevna dela	1.300,00
VI./2	visoko zahtevna dela	1.500,00
VII.	najbolj zahtevna dela	1.700,00
VIII.	izjemno zahtevna dela	2.100,00

**Nova Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije** (Uradni list RS, št. 96/2024)

## KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA (KPDG)

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred po KPdg od 1. februarja 2024 dalje znašajo:

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 2. 2024
I.	enostavna dela	695,36
II.	manj zahtevna dela	792,72
III.	srednje zahtevna dela	890,03
IV.	zahtevna dela	1.001,30
V.	bolj zahtevna dela	1.119,52
VI.	zelo zahtevna dela	1.335,10
VII.	visoko zahtevna dela	1.515,88
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.807,91
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.169,50

**Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva – KPdg** (Uradni list RS, št. 94/2010, 58/2011, 4/2018, 23/2023)

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 najboljšo. V nekaterih dejavnostih oziroma pri posameznih delodajalcih se lahko, v primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni politiki izplačila povečanega dela plač, vendar le začasno do šest mesecev z možnostjo podaljšanja.

Za družbe, za katere ni sklenjena niti kolektivna pogodba dejavnosti niti podjetniška kolektivna pogodba, se uporabljajo določbe **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.) in določbe kolektivne pogodbe primerljive dejavnosti, če takšna kolektivna pogodba obstaja.

## PLAČE V JAVNEM SEKTORJU

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 skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju** (Uradni list RS, št. 95/24), ki se uporablja od 1. 1. 2025 dalje.

Plačna lestvica v javnem sektorju po plačnih razredih je naslednja:

Plačni razred	Vrednost (EUR)	Plačni razred	Vrednost (EUR)
1	1.253,90	34	3.325,76
2	1.291,52	35	3.425,54
3	1.330,26	36	3.528,30
4	1.370,17	37	3.634,15
5	1.411,28	38	3.743,18
6	1.453,61	39	3.855,47
7	1.497,22	40	3.971,14
8	1.542,14	41	4.090,27
9	1.588,40	42	4.212,98
10	1.636,06	43	4.339,37
11	1.685,14	44	4.469,55
12	1.735,69	45	4.603,63
13	1.787,76	46	4.741,74
14	1.841,39	47	4.884,00
15	1.896,64	48	5.030,52
16	1.953,54	49	5.181,43
17	2.012,14	50	5.336,87
18	2.072,51	51	5.496,98
19	2.134,68	52	5.661,89
20	2.198,72	53	5.831,75
21	2.264,68	54	6.006,70
22	2.332,62	55	6.186,90
23	2.402,60	56	6.372,51
24	2.474,68	57	6.563,68
25	2.548,92	58	6.760,59
26	2.625,39	59	6.963,41
27	2.704,15	60	7.172,31
28	2.785,27	61	7.387,48
29	2.868,83	62	7.609,11
30	2.954,90	63	7.837,38
31	3.043,54	64	8.072,50
32	3.134,85	65	8.314,68
33	3.228,90	66	8.564,12
		67	8.821,04

## 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.

Iz zakonskih določb izhaja, da se v minimalno plačo NE všttevajo dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo ter dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Prav tako se v minimalno plačo NE všttevajo dodatki, določeni z zakoni in drugimi pred-

pisih ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

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.

Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2024, znaša 1.253,90 EUR (objavljeno v Uradnem listu dne 26. 1. 2024).

Uradni list RS, št. 6/2024	Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2024	1.253,90 EUR
----------------------------	---	--------------

Znesek minimalne plače (Uradni list RS, št. 6/2024)

## GIBANJE PLAČ

Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo v Sloveniji:

Povprečna mesečna bruto plača za oktober 2024 je znašala 2.388,35 EUR in je bila za 1,9 % višja kot za september 2024.	Uradni list RS, št. 111/2024
Povprečna mesečna neto plača za oktober 2024 je znašala 1.514,49 EUR in je bila za 1,8 % višja kot za september 2024.	
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje avgust–oktober 2024 je znašala 2.361,78 EUR.	
Povprečna mesečna neto plača za obdobje avgust–oktober 2024 je znašala 1.499,08 EUR.	

Poročilo o gibanju plač za oktober 2024 (Uradni list RS, št. 111/2024)

# DRUGI OSEBNI PREJEMKI – SINDIKALNA LISTA

Nina Mežan, univ.dipl.org.  
vodja projektov KSS Pergam

\*Pri izračunih sindikalne liste je upoštevana višina minimalne plače v letu 2024 in poročilo o gibanju plač za oktober 2024 (zadnji znani podatki v času priprave 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	1.253,90	446,50	669,75	892,99	892,99	4.723,56	2.000,00	/
Grafična	od 1.516,60 do 1.671,85	666,29	999,43	1.332,57	1.665,71	7.085,34	5.000,00	1.653,25
Časopisno-informativna	1.671,85	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.085,34	5.000,00	2.000,00
Založniška	1.671,85	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.085,34	5.000,00	2.000,00
Knjigotrska	1.671,85	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.085,34	5.000,00	2.000,00
Gradbena in cestno gospod.	1.440,00	506,00	757,90	1.010,90	1.010,90	4.723,56	1.653,25	/
Trgovina	1.253,90	666,29	999,43	1.332,57	1.665,71	2.361,78 oz. ob izpolnitvi pogojev iz KP: 4.723,56	700,00	350,00
Gostinstvo in turizem	1.600,00	666,29	999,43	1.332,57	1.665,71	5 do 20 let: 4.723,56 nad 20 let: 7.085,34	1.500,00	750,00
Kovinska	1.253,90	650,76	976,14	1.301,52	1.626,90	5 do 10 let: 2.361,78 10 do 20 let: 4.723,56 nad 20 let: 7.085,34	do 10 let: 2.834,14 nad 10 let: 4.015,03	do 10 let: 1.889,42 nad 10 let: 2.361,78
Lesarstvo	1.253,90	477,92	716,88	955,84	1.194,80	4.723,56	1.417,07	708,53
Komunalna	1.550,00	944,71	1.417,07	1.889,42	2.361,78	7.085,34	1.889,42	1.180,89
Zavarovaln.	1.910,68	666,29	999,43	1.332,57	1.665,71	4.723,56	1.417,07	708,53
Drobno gospodarstvo	1.304,06	944,71	1.417,07	1.889,42	/	4.723,56	2.361,78	1.180,89
Negospodarstvo, Javni sektor	1.253,90	354,75 (425,70 za člane sindikata)	532,12 (638,54 za člane sindikata)	709,50 (851,40 za člane sindikata)	709,50 (851,40 za člane sindikata)	7.085,18 (oz. 3 plače zaposlenega, če je to zanj ugodnejše)	709,50 (851,40 za člane sindikata)	709,50 (851,40 za člane sindikata)
Uredba	2.388,35*	666,29	999,43	1.332,57	1.665,71	6.662,85	5.000,00**	5.000,00**

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

\*\*Vladna uredba: 5.000,00 za smrt delavca ali družinskega člana; 2.000,00 za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar

## REGRES ZA LETNI DOPUST

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

V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti je določen nižji regres, vendar ga je treba izplačati najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače, ki za leto 2023 znaša **1.203,36 EUR**.

Za **papirno in papirno-predelovalno dejavnost** je določen regres najmanj v višini minimalne plače, kar v letu 2024 znaša **1.253,90 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 **2.388,35 EUR** za oktober 2024.

V **kolektivnih pogodbah časopisno-informativne, revijalne, založniške in knjigotrške dejavnosti** je višina regresa za letni dopust določena na **najmanj v višini 70 %** zadnjega znanega podatka povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v RS, ki je znašala **2.388,35 EUR** za oktober 2024.

V **gradbeni dejavnosti** se regres za letni dopust za leto 2025 izplača v višini **1.440,00 EUR**.

V **dejavnosti trgovine** je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon, to je v višini minimalne plače. Če delodajalec izplača regres, ki presega znesek minimalne plače, lahko razliko med

zneskom minimalne plače in dejansko izplačanim zneskom izplača v nedenarni obliki.

V **dejavnosti gostinstva in turizma** višina regresa za letni dopust za leto 2025 znaša **1.600,00 EUR**.

V **kovinski industriji** najnižji polni znesek regresa za letni dopust za leto 2025 znaša **1.100,00 EUR**, vendar ga je treba izplačati najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače.

V **kolektivni pogodbi lesarstva** je regres določen najmanj v višini minimalne plače, to je **1.253,90 EUR** za leto 2024; 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.

Po **kolektivni pogodbi za komunalne dejavnosti** delavcu pripada regres za letni dopust v višini najmanj **1.550,00 EUR** od 1. 1. 2025 dalje.

V **zavarovalništvu** delavcu pripada regres za letni dopust v **višini 80 %** zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače v RS, ki je znašala **2.388,35 EUR** za oktober 2024.

V **drobnem gospodarstvu** pripada delavcu regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače povečane za 4 %, kar v letu 2024 znaša **1.304,06 EUR**.

V **javnem sektorju** v letu 2024 pripada javnim uslužbencem regres za letni dopust v višini minimalne plače za leto 2024, to je **1.253,90 EUR**.

*Skladno z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2) in Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) se od regresa do višine 100 % zadnje znane povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji ne plačujejo niti prispevki niti dohodnina. Slednji se plačujejo le od zneska, ki presega navedeno višino (podatek o povprečni mesečni plači za oktober 2024: 2.388,35 EUR).*

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.

Vse zajete kolektivne pogodbe imajo določeno jubilejno nagrado tudi za 40 let delovne dobe, razen **kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva**.

V **papirni in papirno-predelovalni dejavnosti** so se zneski jubilejnih nagrad po novem zvišali in veljajo za izplačila od 1. julija 2024 dalje.

V **grafični dejavnosti** delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in tudi za 40 let delovne dobe, in sicer po novem v višini zgornjih zneskov, ki jih določa veljavna davčna Uredba.

V **gradbenih dejavnostih** pripada jubilejna nagrada za 10 let po novem v višini 506,00 €, za 20 let v višini 757,90 €, za 30 let v višini 1.010,90 € in za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu prav tako v višini 1.010,90 €.

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 pogoje.

V **dejavnosti lesarstva** po 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.

Po **kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti** članom sindikata reprezentativnih sindikatov, podpisnikov KP KD, pripada jubilejna nagrada za *skupno delovno dobo* najmanj v višini: 40 % povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece za 10 let delovne dobe; 60 % povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece za 20 let delovne dobe; 80 % povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece za 30 let delovne dobe; 100 % povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece za 40 let delovne dobe.

Po **kolektivni pogodbi za zavarovalstvo** delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 ali 40 let dela pri zadnjem delodajalcu. Jubilejna nagrada se izplača v skladu z veljavnim predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, v znesku, ki se v skladu s tem predpisom ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

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 in 88/2021.

Konec decembra 2022 je stopila v veljavo Uredba o spremembah in dopolnitvi **Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja**

(Uradni list RS, št. 162/2022), ki določa nove najvišje zneske jubilejne nagrade, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, in sicer do višine:

- **30 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS**, preračunane na mesec, za 10 let delovne dobe,
- **45 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS**, preračunane na mesec, za 20 let delovne dobe,

- **60 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS**, preračunane na mesec, za 30 let delovne dobe,
- **75 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS**, preračunane na mesec, za 40 let delovne dobe.

Pri določanju zneska povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji se upošteva podatek Statističnega urada Republike Slovenije.

Spremembe so se začele uporabljati za izplačila po 1. 1. 2023.

## 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 (lahko boljše ali pa tudi slabše), 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 **papirni in papirno-predelovalni dejavnosti** znaša odpravnina kot je določeno po zakonu.

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

V **časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti** po novem pripada delavcu ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

V **gradbeni dejavnosti** znaša odpravnina v višini kot jo določa zakon.

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.

Nova 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 20 let dve plači in nad 20 let tri plače. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača v RS za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje.

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 **komunalnih dejavnostih** delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini najmanj 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 **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.

Konec decembra 2022 je stopila v veljavo Uredba o spremembah in dopolnitvi **Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 162/2022), ki določa, da se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva znesek odpravnine ob upokojitvi do višine **300 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji** po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec.

Sprememba se je začela uporabljati za izplačila po 1. 1. 2023.

## SOLIDARNOSTNA POMOČ

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

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

Na podlagi **Kolektivne pogodbe za grafično dejavnost** delodajalec v primeru smrti delavca po novem izplača solidarnostno pomoč v višini 5.000,00 EUR. Ob smrti

delavčevega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, pa delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini 70 % povprečne mesečne plače za pretekle tri mesece v RS. Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti** so določeni novi zneski solidarnostne pomoči, in sicer v višini 5.000 EUR solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca in v višini 2.000 EUR solidarnostne pomoči delavcu v primeru smrti ožjega družinskega člana.

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. Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

**Kolektivna pogodba za gostinstvo in turizem** določa, da pravica do solidarnostne pomoči pripada delavcu ali njegovi družini na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ali delavca v naslednjih primerih: smrt delavca 1.500 EUR, smrt ožjega družinskega člana (zakonci, izven zakonski partnerji, otroci, posvojenci) 750 EUR, elementarna nesreča ali požar v višini najmanj 500 EUR, daljša odsotnost zaradi bolezni nad 6 mesecev v višini najmanj 500 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 %.

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 komunalnih dejavnosti** v primeru smrti delavca članu družine delavca oziroma osebi, ki je poravnala stroške pogreba, pripada solidarnostna pomoč v višini 80 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece.

Delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini 50 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece v primeru: - smrti ožjega družinskega člana; - individualne elementarne nesreče ali požara; - zaradi invalidnosti (II. ali III. kategorija).

Članom sindikata reprezentativnih sindikatov, podpisnikov KP KD, pripada solidarnostna pomoč v višini 50 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece v primeru odsotnosti zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, nepretrgano nad 90 dni. Ta solidarnostna pomoč pripada članu sindikata največ enkrat letno.

Po **Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo** v primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa 30 % enakega poprečja. Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v podjetniških kolektivnih pogodbah.

Po **Kolektivni pogodbi med delavci in družbami drobnega gospodarstva** lahko na predlog reprezentativnega sindikata delodajalec izplača solidarnostno pomoč delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji 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. Na predlog reprezentativnega sindikata izplača delodajalec delavcu solidarnostno pomoč v višini 500 EUR, tudi v primerih neprekinjene bolezni, ki traja najmanj devet mesecev, ter elementarne nesreče, ki je prizadela delavca.

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 **140 % minimalne plače**. Poleg tega so upravičeni do **20 % višjih solidarnostnih pomoči**.

Konec decembra 2022 je stopila v veljavo **Uredba o spremembah in dopolnitvi Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 162/2022), ki določa nove najvišje zneske solidarnostne pomoči, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, in sicer:

- **do višine 5.000,00 EUR** v primeru smrti delojemalca ali njegovega družinskega člana; ter
- **do višine 2.000,00 EUR** v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delojemalca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delojemalca.

Spremembe so se začele uporabljati za izplačila po 1. 1. 2023.

# POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Nina Mežan, univ.dipl.org.  
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	6,25
Grafična	6,70 (od 1.1.2025)
Čas.-inf., založn., knjigotrška	7,50 (od 1.1.2025)
Gradbena in cestno gospodarstvo	6,80 (od 1.1.2025)
Trgovina	6,90
Gostinstvo in turizem	6,50
Kovinska	7,96
Lesarstvo	7,96
Komunalna	7,96
Zavarovaln.	7,96
Drobno gospodarstvo	5,00
Negospodarstvo, Javni sektor	7,08
Uredba	7,96

Po **Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom po novem v višini 6,25 EUR, če delodajalec prehrane med delom ne organizira ali če delavec iz zdravstvenih razlogov organizirane prehrane ne more uživati. Delavcu, ki je upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, za vsako uro dela nad 8 ur pripada dodatno znesek 0,78 EUR. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila stroška za prehrano med delom.

Po **Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** je od 1. januarja 2025 delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini 6,70 EUR. Delavec, ki dela 10 ur ali več, je

upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, in sicer za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,84 EUR.

**Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** določa, da delavcu od 1. januarja 2025 pripada povračilo stroškov za prehrano v višini 7,50 EUR. Delavec, ki dela 10 ur ali več, upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,94 EUR.

Po **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 de-

lom, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano od 1. januarja 2025 dalje v višini 6,80 EUR na dan. V primeru, da delo traja 10 ali več ur, pripada delavcu 0,85 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu.

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 2024 so se uskladila povračila stroškov prehrane med delom in od 1. 7. 2024 dalje znašajo 6,90 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. Višina povračila stroška prehrane med delom je po novem 6,50 EUR na dan in se usklajuje s količnikom rasti cen prehranskih izdelkov. Prva uskladitev se opravi 1. 1. 2026. Delavec, ki dela več kot 10 ur, je upravičen do 0,99 EUR za vsako dopolnjeno uro, ki jo prebije na delu nad 8 ur. Znesek prehrane se usklajuje s količnikom rasti cen prehranskih izdelkov.

Po **Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo** ter **Kolektivni pogodbi za lesarstvo** je višina povračila stroškov za prehrano dolo-

čena z vsakokrat veljavno Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Po **Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov prehrane v višini 7,96 EUR na dan, če prehrana pri delodajalcu ni organizirana ali je delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati. Če je delavec prisoten na delu več kot 10 ur, je za vsako dopolnjeno uro po osmih urah prisotnosti na delu, upravičen do dodatnih 0,77 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo** delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom pod pogoji in v višini, kot jo določa veljavni predpis, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Po določenih 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 PREHRANSKIH IZDELKOV za obdobje	Količnik	ZNESEK REGRESA ZA PREHRANO MED DELOM za obdobje	Znesek v EUR/dan	ZNESEK REGRESA ZA JAVNI SEKTOR v EUR/dan
januar-junij 2024	1,006	julij-december 2024	5,98	7,08

Za obdobje januar–junij 2024 je bil količnik rasti cen prehranskih izdelkov 1,006; znesek regresa za prehrano med delom za obdobje julij–december 2024 znaša **5,98 EUR/dan**. (Uradni list RS, št. 60/2024).

Regres za prehrano za zaposlene v **javnem sektorju** je določen v aneksih h kolektivnim pogodbam, usklajuje pa se vsakih šest mesecev z rastjo cen prehranskih izdelkov na podlagi podatkov Statističnega urada

RS. Usklajen znesek se objavi na spletni strani ministrstva, pristojnega za upravo. Od 1. januarja do 30. junija 2025 znaša **7,08 EUR/dan**.

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, 104/2021, 114/2021, 87/2022, 113/2022, 162/2022) je znesek povračila stroškov za prehrano med delom **7,96 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 **0,99 EUR** za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu.

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

*V podjetjih privatnega sektorja lahko izplačujejo tudi višje zneske za prehrano med delom, kot so določeni s kolektivnimi pogodbami. V primeru, da bi bila povračila za prehrano višja od zneska, ki je določen z Uredbo, je za razliko nad tem zneskom treba po Zakonu o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) in Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/2012 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 oz. 0,16 EUR/km, kadar delodajalec plača povračilo stroškov lastnega prevoza
Grafična dejavnost	0,18 EUR/km razdalje med prebivališčem delavca in mestom opravljanja dela
Časopisno-inform., založniška in knjigotrška	100 % stroškov javnega prevoza oz. 0,21 EUR za vsak polni km, če ni možnosti javnega prevoza
Gradbena dejavnost in cestno gospodarstvo	0,19 EUR za vsak polni km razdalje med prebivališčem delavca in mestom opravljanja dela
Trgovina	85 % stroškov javnega prevoza oz. 0,20 EUR za vsak polni km
Gostinstvo in turizem	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza oz. 0,20 EUR/km, če ni možnosti javnega prevoza
Kovinska industrija	80 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Lesarstvo	60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Komunalne dejavnosti	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza oz. 0,21 EUR/km, če ni možnosti javnega prevoza
Zavarovaln.	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza oz. 0,21 EUR/km, če ni možnosti javnega prevoza
Drobno gospodarstvo	80 % stroškov najcenejšega javnega prevoza oz. 0,16 EUR/km, če ni možnosti javnega prevoza
Negospodarstvo, Javni sektor	10 % cene 95-oktanskega bencina, vendar ne manj kot 30 EUR za polni mesec; v primeru nakupa vozovnice za javni prevoz pripada zaposlenemu 100 % povrnitev tega stroška
Uredba	0,21 EUR/km razdalje med prebivališčem delavca in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti na delu, če je mesto opravljanja dela vsaj 1 km oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča. Če je znesek, izračunan na ta način, za posamezni mesec nižji od 140,00 EUR, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 140,00 EUR mesečno

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 **0,16 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** je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini **0,18 EUR** za poln kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela. V primeru napotitve delavca na delo v drug kraj, je ta upravičen do povračila prevoza v enaki višini.

V **časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini 100 % cene najcenejšega javnega prevoza. Če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, mu

pripada povračilo stroškov prevoza v višini 0,21 EUR za poln kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela. Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela, če je razdalja od kraja bivališča do mesta opravljanja dela, 1 km ali več.

Po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** delavcu pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 0,19 EUR za vsak polni kilometer. Delavec je 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.

Po **Kolektivni pogodbi za trgovino** v primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,20 EUR za vsak polni km poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

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 delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, mu pripada povračilo stroškov prevoza v višini 0,20 EUR za polni kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela. Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži potrdila o nakupu vozovnice, delavcu vseeno pripada 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 delodajalca sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je bivališče od kraja opravljanja dela oddaljeno najmanj 2 km.

**Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti** določa, da je delavec upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini cene javnega prevoza. Če ni javnega prevoza, je delavec upravičen do 0,21 EUR na prevoženi kilometer z osebnim vozilom. Delavec, katerega običajno prebivališče je oddaljeno do enega kilometra od mesta

opravljanja dela, ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela.

**Kolektivna pogodba za zavarovalstvo** določa, da je delavec upravičen do 100 % povračila dnevnega stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu za razdaljo od bivališča, s katerega običajno prihaja na delo, do kraja, na katerem opravlja delo, in sicer v višini vozovnice najcenejšega javnega prevoza po najkrajših relacijah rednih linijskih prog. Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ali če delavec z uporabo javnih prevoznih sredstev ne more prispeti na delo v okviru, ki ga splošni akt delodajalca določa za prihod na delo in odhod z dela, se delavcu obračunajo stroški za prevoz na delo in z dela za prevoženi kilometer v višini kot je določena v predpisu, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (kilometrini).

Po **Kolektivni pogodbi za drobno gospodarstvo** je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini najmanj 80 % cene najcenejšega javnega prevoza. Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza najmanj v višini 0,16 EUR na kilometer.

**Javnemu uslužbencu** pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, če razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta znaša več kot 2 kilometra, upošteva pešpoti. Povračilo znaša 10 % cene 95-oktanskega bencina za vsak polni kilometer razdalje, vendar ne manj kot 30 evrov za polni mesec (sorazmernost glede na število dni odsotnosti). **Javnemu uslužbencu**, ki delodajalca predloži potrdilo o nakupu imenske mesečne vozovnice za javni potniški promet, pripadajo stroški prevoza na delo in z dela povrnejo v višini cene imenske mesečne vozovnice za javni potniški promet. Razdalje za upravičenost do povračila stroškov prevoza na delo in z dela in za povračilo kilometrine se določijo na podlagi daljinomera »Google Zemljevidi«. Upošteva se t.i. varna pot. Kadar pa ima javni uslužbenec možnost prevoza po avtocesti, lahko za izračun najkrajše varne poti v digitalnem merilniku razdalje »Google Zemljevidi« označi prevoz po avtocesti.

Višina povračila stroškov prevoza na delo in z dela 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 oziroma volji delodajalca sklenil pogodbo o zaposlitvi v drugem kraju. Če mora javni uslužbenec zaradi potreb delovnega procesa, izrednega dogodka oziroma zaradi dela zunaj redno predvidenega razporeda priti na delo večkrat, kot je število delovnih dni, se mu za te prihode in odhode povrne stroške prevoza, ne glede na omejitve višine povračila stroškov prevoza na delo in z dela iz prejšnjega odstavka.

Če je organiziran ali zagotovljen brezplačni prevoz, oziroma če delodajalec zagotovi brezplačni prevoz na delo in z dela, javnemu uslužbencu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ne pripada.

Po **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006 in nasl.) se od julija 2022 dalje povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine **0,21 EUR** za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti na delu, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča. Če je znesek, izračunan na ta način, za posamezni mesec nižji od 140,00 EUR, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini **140,00 EUR** mesečno.

## PREVOZ NA DELO IN Z DELA ZA JAVNI SEKTOR IN KILOMETRINA, ČE NI MOŽNOSTI PREVOZA Z JAVNIMI PROMETNIMI SREDSTVI:

Javni uslužbenci, za katere **se uporablja** dogovor o odpravi varčevalnih ukrepov in aneksi

Cena neosvinčenega motornega bencina - 95 oktanov

Za obdobje	Cena (v EUR)	10 % cene (v EUR)	30 % cene (v EUR)
1.1.2025 – 31.1.2025	1,50038	0,1500	0,4501
1.12.2024 – 31.12.2024	1,52045	0,1520	0,4561

Javni uslužbenci, za katere **se ne uporablja** dogovor o odpravi varčevalnih ukrepov in aneksi

Cena neosvinčenega motornega bencina - 95 oktanov

Za obdobje	Cena (v EUR)	10 % cene (v EUR)	18 % cene (v EUR)	30 % cene (v EUR)
1.1.2025 – 31.1.2025	1,50038	0,1200	0,2701	0,4501
1.12.2024 – 31.12.2024	1,52045	0,1216	0,2737	0,4561

## 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	27,81
Polovična dnevnic – nad 8 do 12 ur odsotnosti	13,88
Znižana dnevnic – nad 6 do 8 ur odsotnosti	9,69

**Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, 63/2017, 71/2018, 104/2021, 114/2021, 87/2022, 113/2022, 162/2022, 88/2023, 95/2023)

V Uradnem listu RS je bila konec decembra 2022 objavljena Uredba o spremembah in dopolnitvi **Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja**. Z zadnjo spremembo Uredbe so se med drugim povečali neobdavčeni zneski dnevnic za službeno potovanje v RS. Novi zneski so se začeli uporabljati za povračila stroškov in druge dohodke od januarja 2023 dalje.

Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, ki se ne všteta 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.

**Dnevnic** 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 in nasl.) 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 všteta povračilo stroškov prehrane med delom do višine **7,96 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 všteta v davčno osnovo do višine **0,43 EUR** za prevoženi kilometer.

**Stroški prenočevanja** se ne všteta v davčno osnovo, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi. Če stroški prenočevanja vključujejo tudi zajtrk, se znesek dnevnic 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. 76/2019, 180/2020, 116/2021).

Dnevnice za službena potovanja v tujino:

- nad 14 ur odsotnosti: 100 % dnevnic
- nad 8 do 14 ur odsotnosti: 75 % dnevnic
- nad 6 do 8 ur odsotnosti: 25 % dnevnic

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 dnevni-  
ce od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službe-  
no potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začet-  
kom oziroma končalo vsaj 2 uri po preteku  
rednega delovnega časa. Če je delavcu na  
službeni poti zagotovljen posamezen ob-  
rok, se višina dnevni- ce zmanjša; in sicer: ko  
je zagotovljen zajtrk, se dnevni- ca zmanjša  
za 10 %; ko je zagotovljeno kosilo, se dne-  
vni- ca zmanjša za 35 %; ko je zagotovljena  
večerja, se dnevni- ca zmanjša za 35 %.

V **dejavnosti trgovine** je po novem delavec  
za službeno pot v Sloveniji upravičen do  
dnevni- ce za pot, ki traja 6 - 8 ur v višini 7,78  
EUR; za 8 - 12 ur v višini 11,12 EUR; za pot  
v trajanju nad 12 ur do dnevni- ce v višini  
21,96 EUR.

V **dejavnosti gostinstva in turizma** je po  
novi kolektivni pogodbi delavec na službe-  
nem potovanju upravičen do dnevni- ce: če  
službeno potovanje traja nad 6 - 8 ur in se  
je potovanje začelo 2 uri pred začetkom de-  
lovnega časa ali končalo 2 uri po končanem  
delovnem času v višini 7,45 EUR; če službe-  
no potovanje traja nad 8-12 ur v višini 10,68  
EUR; in če traja nad 12 ur v višini 21,39 EUR.

V **dejavnosti drobnega gospodarstva** delav-  
cu pripada dnevni- ca v višini 8,00 EUR za  
pot, ki traja nad 6 do 8 ur, v višini 10,00  
EUR za pot v trajanju nad 8 do 12 ur in dne-  
vni- ca v višini 20,00 EUR za službeno pot v  
trajanju nad 12 ur.

**Javni uslužbenec** je upravičen do dnevni-  
ce za službeno potovanje v državi, ki traja:

- nad 12 ur, v višini 26,28 EUR,
- nad 8 do vključno 12 ur, v višini 13,11 EUR,
- od 6 do vključno 8 ur, v višini 7,19 EUR.

V **negospodarstvu** se dnevni- ce za službeno  
potovanje v domovini obračunavajo po Ko-  
lektivni pogodbi za negospodarske dejav-  
nosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni  
list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostalih ko-  
lektivnih pogodbah, ki urejajo posamezne  
dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

*Kot pri vseh povračilih stroškov v zvezi  
z delom so tudi povračila stroškov za  
službeno 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 dohodnina.*

## TERENSKI DODATEK

**Terenski dodatek** je povračilo stroškov za  
delo na terenu, do katerega je upravičen de-  
lavec, če najmanj dva dni zaporedoma dela  
in prenočuje izven kraja svojega običajnega  
prebivališča in izven kraja sedeža delodajal-  
ca ter če ima na terenu zagotovljeno prehra-  
no in prenočevanje.

Terenski dodatek se ne všteva v davčno  
osnovo do višine, ki je določena v Uredbi.  
Ne glede na to se prav tako terenski doda-  
tek **do višine 5,84 EUR/dan** ne všteva v dav-  
čno osnovo dohodka iz delovnega razmer-  
ja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni  
pogodbi, izplačan delavcu, ki najmanj dve  
izmeni zaporedoma dela zunaj kraja svoje-  
ga 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 dejav-  
nosti 3,07 EUR/dan,
- v tekstilni dejavnosti 2,50 EUR/dan,
- v dejavnosti drobnega gospodarstva v  
višini 4,00 EUR/dan,
- za javni sektor in negospodarstvo znaša  
21 % dnevni- ce za službeno potovanje v  
trajanju nad 12 ur, to je 5,52 EUR/dan,
- po davčni Uredbi 5,84 EUR/dan.

## NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

**Nadomestilo za ločeno življenje** se upravičencu ne všteva v davčno osnovo do višine **434,00 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.

V papirni in papirno-predelovalni dejavnosti nadomestilo za ločeno življenje znaša 334,00 EUR/mesec.

Nadomestilo za ločeno življenje po davčni **Uredbi** znaša **434,00 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 **172,67 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 in nasl.), se ti prejemki delavcem ne všteva v osnovo za dohodnino in se od njih ne odvajajo prispevki za socialno varnost. Če so povračila stroškov v zvezi z delom izplačana nad zneskom, ki ga za posamezne vrste stroškov določa Uredba, se mora od zneska razlike prejemniku obračunati dohodnino in tudi prispevke za socialno varnost. 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 všteva 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 zdravstvenih, kozmetičnih storitev, bazenov in wellness storitev, za šport in rekreacijo, bančnih storitev, avto-servisnih storitev, veterinarskih in drugih storitev ter ugodnosti pri včlanitvi v Diners Club.

Vse novosti o aktualnih ugodnostih redno objavljamo na Pergamovi spletni strani, zato jih spremljajte na <http://sindikat-pergam.si/ugodnosti/>, da boste o njih pravočasno obveščeni.

V tokratni številki Pergamovega Obveščevalca objavljamo najnovejše:

### Abonma USPEŠNI(CA) v Šentjakobskem gledališču



Šentjakobsko gledališče Ljubljana s sezono 2024/2025 v svojo abonmajsko ponudbo vrača abonma **USPEŠNI(CA)**, ki ga sestavlja šest predstav: štiri preizkušene komedije iz preteklih sezon, ki so doživele odlične sprejem pri gledalcih doma in širom po Sloveniji (*Resno moteni*, *Ljubezen strast in grdi puloverji*, *Popolni tujci*, *Revizor*), ena komedija katere premiera bo v aktualni sezoni (*Kurbe*) ter dogodek oziroma predstava, ki si jo lahko ogledate po lastnem izboru.

**Za PERGAM-ove člane velja posebna ponudba, s katero lahko abonma USPEŠNI(CA) kupite že za 45,00 eur (redna cena: 58,00 eur)!**

Lahko izbirate med terminoma USPEŠNI(CA) TOREK, katerega predstave so ob torkih ob 19:30 ali USPEŠNI(CA) PONEDELJEK, katerega predstave so ob ponedeljkih ob 19:30, v slednjem je na voljo več prostih mest.

Omenjena ugodnost velja tudi za družinske člane!

Ugodnost lahko uveljavljate tako, da se s člansko izkaznico sindikata zglasite pri blagajni Šentjakobskega gledališča na Krekovem trgu 2 v Ljubljani (vhod v stavbo s strani tunela pod gradom, pritličje), ki je odprta vsak delavnik od pon. do petka med 11:00 in 12:00 ter 17:00 in 18:00, lahko pa abonma naročite tudi po e-pošti na naslovu [srecko@sentjakobsko-gledalisce.si](mailto:srecko@sentjakobsko-gledalisce.si) ali telefonu 031 225 230 v času uradnih ur.

Več o abonmajski ponudbi Šentjakobskega gledališča za sezono 2024/25 lahko izveste na povezavi <https://heyzine.com/flip-book/2e9d97bb32.html>.

Za morebitne dodatne informacije vam je na voljo **g. SREČKO KERMAVNER** na e-naslovu [srecko@sentjakobsko-gledalisce.si](mailto:srecko@sentjakobsko-gledalisce.si) ali na telefonski številki 031 225 230.

## Posebna ponudba klimatske naprave z montažo



Distributer RAM 2 je v sodelovanju s Panasonic Slovenia za članice in člane sindikatov KSS PER-GAM pripravil posebno ugodno ponudbo, ki vključuje **vrhunsko klimatsko napravo v kombinaciji z osnovno montažo**, ki zadostuje za večino vseh primerov inštalacije.

Vse podrobnejše informacije o sami ponudbi, **ceni s popustom**, vključno s podatkovno kartico klimatske naprave ter podrobnosti glede montaže klimatske naprave si lahko ogledate na Pergamovi spletni strani pod zavihkom »Ugodnosti« v priponkah:

- [KLIMA CSCU-Z35XKE\\_ponudba](#)
- [KLIMA CSCU-Z35XKE\\_podatkovna kartica](#)
- [KLIMA\\_Osnovna montaža klime](#)

Članice in člani lahko ugodnost uveljavljate s predložitvijo sindikalne članske izkaznice (za tiste, ki članske izkaznice morebiti še nimate, vam na Pergamu lahko izdamo tudi potrdilo o članstvu). Ponudba velja do razprodaje zalog.

**Za naročilo in vse dodatne informacije se prosim obrnite na kontaktno osebo:**

**JERNEJ KONJAR** / telefon: 031 794 999 / mail: [jernej.konjar@ram2.si](mailto:jernej.konjar@ram2.si) / **RAM2**

## Tablični računalnik LENOVO Tab M10 Plus ter pisarniški stol UVI Energetic

Priznано podjetje RAM2 za naše člane ponuja **tablični računalnik LENOVO Tab M10 Plus po znižani ceni 177,04 eur** (plus 22% ddv) ter **pisarniški stol UVI Energetic po znižani ceni 163,11 eur** (plus 22% ddv).

Specifikacije obeh artiklov si lahko ogledate na povezavah:

- <https://www.ram2.si/lenovo-tab-m10-plus-g3-2k-4128-lte/>
- <https://www.ram2.si/uvi-chair-pisarniski-stol-energetic/>

Ponudba velja tudi v primeru nakupa le enega od artiklov:

Tablični računalnik\_Pisarniški stol\_ponudba (ponudbo najdete na Pergamovi spletni strani)

Za več informacij vam je na voljo **g. PRIMOŽ KOVAČIČ** na e-naslovu [primoz.kovacic@ram2.si](mailto:primoz.kovacic@ram2.si) ali na telefonski številki 031 486 537.

## AIR 'N' SHOX Group



**AIR 'N' SHOX Group, prvo in edino podjetje specializiranega karakterja na področju servisa vzmetenja ter koles, NUDI ČLANOM KSS PERGAM TER ZAPOSLENIM 20 % POPUSTA NA VSE SERVISNE STORITVE!**

Podjetje **AIR 'N' SHOX** Group je dinamično in inovativno podjetje ustanovljeno leta 2012, s sedežem v Ljubljani. Njihovo podjetje je specializirano na področju servisa vzmetenja ter koles osnovnega, srednjega in višjega razreda.

V preteklih letih je podjetje **AIR 'N' SHOX** Group sodelovalo v različnih projektih, pri razvoju ter sponzoriranju različnih projektov, kot na primer projekt Elektrotehnične in Strojne fakultete pri izdelavi in razvoju projekta Formula Študent, ki je bil odlikovan na mednarodnem nivoju. Od leta 2013 sodelujejo tudi s Kolesarsko Zvezo Slovenije in Olimpijskim Komitejem Slovenije.

Pohvalijo se lahko z ambasadorjem našega podjetja Luko Mezgecem, ter s sponzoriranjem ostalih uspešnih kolesarjev in olimpijcev: Blaža Klemenčič, Miha Halcer, Eva Lehner (Itaija), Jovana Crnogorac (Srbija), Peter vesel, Primož Šrancar, David Pleše.

Zagotavljajo visokokakovostne storitve, prilagojene potrebam naših strank. Njihove glavne prednosti so globoko tehnično znanje, prilagodljivost in sposobnost hitrega odziva na potrebe naših strank.

Nudijo servisne storitve:

- Servis koles osnovnega, srednjega in višjega razreda.
- Servis vzmetenja osnovnega, srednjega in višjega razreda.
- Tehnične predelave vzmetenja ter koles.
- Tehnično servisna svetovanja.
- Garancija na delo in material.

Kontaktne informacije:

Sedež Podjetja: Linhartova cesta 40, 1000 Ljubljana, Slovenija

Telefon: +386 41 923 660

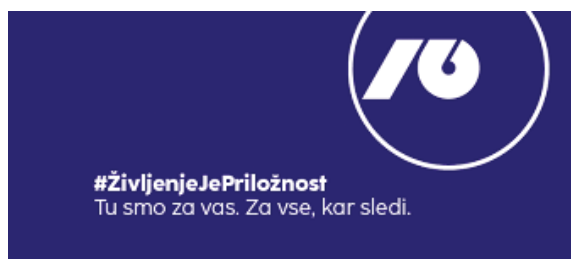
E-pošta: [shop@airnshox.com](mailto:shop@airnshox.com), [service@airnshox.com](mailto:service@airnshox.com)

Spletna trgovina: <https://airnshox.com/>

Instagram: [https://www.instagram.com/airnshox\\_group/](https://www.instagram.com/airnshox_group/)

Facebook: <https://www.facebook.com/AirNShoxGroupSuspensionServiceShopCenter/>

Podrobnejše informacije o ponudbi AIR-N-SHOX si lahko ogledate v LETAKU na Pergamovi spletni strani v zavihku »Ugodnosti«.



## Kreditni za različne namene

- Možnost naročila kredita **prek video klica 24/7** (samo za stranke NLB).
- Kreditna ponudba tudi **prek spletnega obrazca**.

## NLB Osebni kredit za stranke vseh bank

- Višina kredita v okviru kreditne sposobnosti – brez omejitve zneska v poslovalnici.
- **Do 40.000 EUR v NLB Kliku**.
- Z odplačilom **do 120 mesecev\***, pri kreditu v NLB Kliku **do 84 mesecev**.
- **1x letno** lahko izkoristite pavzo\*\* in **brezplačno odložite plačilo mesečne obveznosti**.

\* *Kreditni z odplačilno dobo od 85 do 120 mesecev se odobravajo v omejenem obsegu, v skladu s poslovno politiko banke.*

\*\* *Pri kreditih z odplačilno dobo od 13 do 72 mesecev, sklenjenih od 28. 5. 2022 naprej.*

## NLB Stanovanjski kredit

- Z odplačilom **do 30 let** (s spremenljivo ali **nespremenljivo** obrestno mero).
- Tudi za zaposlene za **določen čas**.
- **Za nakup** ali **obnovo nepremičnine** ter za poplačilo manj ugodnih stanovanjskih kreditov drugih bank.
- Možnost kredita za **gradnjo hiše na ključ**, če je kredit zavarovan z nepremičnino, ki se gradi s sredstvi kredita.
- Omogočamo financiranje nakupa novogradnje, **še preden bo gradnja končana**.

## NLB Zeleni stanovanjski kredit

- Ugodni pogoji za nakup ali gradnjo **nizkoenergijske** ali **pasivne hiše** ter za **energetske prenov**e.
- Brezplačna cenitev in energetska izkaznica.
- Prilagojena obrestna mera.
- Doba odplačevanja do 30 let z nespremenljivo in spremenljivo obrestno mero.

Za podrobnejše informacije si na Pergamovi spletni strani oglejte LETAK:

[LETAK z opisom ugodnosti NLB 31.12.2024.](#)

Posebne ugodnosti so na voljo **tudi družinskim članom** in veljajo do 31. 12. 2024!

Ugodnosti s priloženim letakom lahko izkoristite v kateri koli poslovalnici NLB. Za dodatna pojasnila in individualno ponudbo vam je na voljo mobilna finančna svetovalka Petra Lunder, dosegljiva na e-naslovu: [petra.lunder@nlb.si](mailto:petra.lunder@nlb.si) ali tel. številki 051 675 101.

## Diners Club

Diners Club za člane sindikatov Pergam – nove imetnike kartice DINERS CLUB **NAGRADI Z VREDNOSTNIM BONOM ZA 40 EUR TER BREZPLAČNO ČLANARINO DINERS ZA PRVO LETO ČLANSTVA.**

Za nove imetnike kartice DINERS CLUB veljajo za vse člane KSS PERGAM tudi ugodnosti, med drugim:

- enoletna brezplačna članarina za uporabo kartice Diners Club\*
- brez menjave banke
- možnost obročnih plačil po Sloveniji in v tujini
- številni popusti na prodajnih mestih ob plačilu s kartico Diners Club
- vstop v letališke salone

*\*Brezplačna članarina velja za nove člane ob prvi včlanitvi v Diners Club za prvo leto članstva. Diners Club, več kot kartica.*

Podrobnejše informacije o ponudbi pa si lahko ogledate v LETAKU, ki ga najdete na Pergamovi spletni strani v rubriki »Ugodnosti«.

Za več informacij vam je na voljo gospod **Aleš Pozvek** na spodnjih kontaktih:

Sparkasse Pay d.o.o., Prodaja, Ameriška ulica 2, 1000 Ljubljana  
T: +386 (0) 1 5617 890 M: +386 (31) 629546 E: [ales.pozvek@sparkassepay.si](mailto:ales.pozvek@sparkassepay.si)  
W: [www.dinersclub.si](http://www.dinersclub.si)

**BREZPLAČNA  
ČLANARINA\*  
+ VREDNOSTNI  
BON ZA  
40 EUR**

## **Diners Club. Prava plačilna kartica za Sindikat Pergam!**

**SPOŠTOVANI, VESELI SMO PRILOŽNOSTI, DA VAM LAHKO PONUDIMO  
KARTICO IN VAS NAGRADIMO Z VREDNOSTNIM BONOM ZA 40 EUR TER  
BREZPLAČNO\* ČLANARINO ZA PRVO LETO ČLANSTVA.**



### **Brezplačna članarina\***

Za **prvo leto** uporabe kartice.

\*Brezplačna članarina velja za nove člane ob prvi včlanitvi v Diners Club.



### **Brez zamenjave banke**

Za pridobitev kartice vam **ni treba** zamenjati sedanje banke.



### **Dva ločena limita**

Edina kartica, ki vam poleg mesečnega okvirja porabe za vsakodnevne nakupe omogoča tudi **ločen limit** za nakup na obroke.



### **D-TOREK**

**Vsak drugi** in **četrti torek** v mesecu popusti na prodajnih mestih.



### **Nakup na obroke v Sloveniji**

Do **60** obrokov. Preprosto, brez dodatne dokumentacije, s prilagojenim limitom porabe.



### **Nakup na obroke v tujini**

Do 12 obrokov. Nakup opravite v treh preprostih korakih.



### **Letališki saloni**

Vstop v **več kot 1500** letaliških salonov po svetu.



**DrBest. Eno leto brezplačnega dostopa do slovenskih zdravnikov s storitvijo Abi.** Hiter posvet prek aplikacij za klepet ali videoklica.

Več ugodnosti najdete na **[www.dinersclub.si](http://www.dinersclub.si)**

### **Imate vprašanja?**

Pokličite **01 5617 800** ali nam pišite **[prodaja@sparkassepay.si](mailto:prodaja@sparkassepay.si)** in z veseljem vam bomo pomagali.



Za naročilo kartice **KLIKNITE** ali **SKENIRAJTE KODO.**





Trg OF 14  
1000 Ljubljana  
Tel.: (01) 2302 246  
<http://www.sindikatsindikat-pergam.si>

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