



**PERGAM**  
Konfederacija sindikatov Slovenije

# PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

DECEMBER  
2025



POKOJNINSKA REFORMA  
NOVELA ZAKONA  
O UREJANJU TRGA DELA

KONGRES UNI EUROPA ter  
KONGRES INDUSTRIALL

V VELJAVI JE NOV ZAKON  
O VISOKEM ŠOLSTVU

NOV PERGAMOV PROJEKT  
»MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE  
V SOCIALNEM DIALOGU«



Sofinancira  
Evropska unija



**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:**

Art design d.o.o.

**Fotografski material:**

Arhiv KSS PERGAM

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

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

**Naklada:**

700 izvodov

Publikacija je brezplačna

December 2025

# Kazalo

■	<b>Uvodnik</b>	04
■	<b>V središču</b>	
	POKOJNINSKA REFORMA	06
	NOVELA ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA	15
	KAJ PRINAŠA NOVA DIREKTIVA O PREGLEDNOSTI PLAČIL	19
■	<b>Dogodki</b>	
	PERGAMOV TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR ZA SINDIKALNE ZAUPNIKE	21
	KONGRES UNI EUROPA ter KONGRES INDUSTRIALL	26
■	<b>Novosti</b>	
	NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV	30
	KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU	32
	PLAČNI SISTEM V JAVNEM SEKTORJU	35
■	<b>Zakonodaja</b>	
	ZDRAVSTVENA REFORMA OZIROMA ZAKONODAJNE SPREMEMBE NA PODROČJU ZDRAVSTVA	38
	V VELJAVI JE NOV ZAKON O VISOKEM ŠOLSTVU	41
■	<b>Projekti</b>	
	NOV PERGAMOV PROJEKT »MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V SOCIALNEM DIALOGU«	43
	MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V SOCIALNEM DIALOGU – ANKETA IN RAZISKAVA	48
	MEDNARODNA KONFERENCA ZA EMBALAŽNO INDUSTRIJO	50
■	<b>Sodna praksa</b>	
	NOVEJŠA SODNA PRAKSA	55
■	<b>Vprašanja in odgovori</b>	
	VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO	61
■	<b>Informacije in podatki</b>	
	PREGLED PLAČ ZA JAVNI SEKTOR IN ZA POSAMEZNE DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA	64
	DRUGI OSEBNI PREJEMKI – <i>SINDIKALNA LISTA</i>	75
	POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	84
■	<b>Ugodnosti</b>	
	UGODNOSTI ZA ČLANE KSS PERGAM	94



**Jakob Počivavšek,**  
*Predsednik KSS Pergam*

## Spoštovane Pergamovke in Pergamovci,

pred vami je nova številka Pergamovega Obveščevalca, s katerim ponovno zaokrožujemo leto, ki je za nami in hkrati že po malem zremo v prihodnje leto, v katerem bodo po eni strani že vidni rezultati nekaterih sprememb, ki smo jih v preteklem letu dogovorili, po drugi strani pa novo leto prinaša mnogo neznank, tako z vidika politik, ki jih bo vodila vlada po parlamentarnih volitvah, kot tudi z vidika geopolitičnih razmer, kar utegne vse vplivati tako na zakonodajne predloge, kot tudi na bipartitno kolektivno dogovarjanje na ravni dejavnosti, pa tudi na ravni posameznih podjetij.

Za nami je prvo leto implementacije novega plačnega sistema v javnem sektorju. Ocenjujemo, da smo bili v pogajanjih uspešni, pa tudi sama implementacija je tokrat, v primerjavi s prevedbo leta 2008, potekala bolj gladko, brez večjih težav, kar je tako posledica boljše priprave, kot tudi boljše podpore na strani Ministrstva za javno upravo in mešane, vladno-sindikalne delovne skupine, ki je pomagala pri implementaciji. Velikansko breme pa so seveda nosili tudi strokovni delavci pri posameznih delodajalcih, med njimi številni naši člani.

Osrednja pozornost, kar se tiče zakonodajnih sprememb je bila v letu 2025 namenjena pokojninski reformi, ki nas je zaposlovala praktično celotno prvo polovico leta, čeprav se je dejansko proces začel že bistveno prej. V KSS PERGAM smo sindikalne zaupnike na naših seminarjih in na sejah predsedstva natančno seznanjali s predlogi, razlogi za posamezne rešitve in z našimi stališči, zato smo bili na ta proces odlično pripravljeni in smo na pogajanja prihajali z jasnimi mandati. Tudi tu ocenjujemo, da so dogovorjene rešitve najboljše možne, zaradi česar smo se tudi jasno ogradili od zbiranja podpisov za referendum zoper poko-

jninsko reformo. Čeprav rok za zbiranje podpisov v času priprave tega glasila še ni zaključen, napredek pri zbiranju podpisov kaže na to, da je tudi širša javnost doseženo sprejela kot dober kompromis in kot kaže pobudnikom ne bo uspelo zbrati dovolj podpisov za razpis referenduma.

Zelo pomembno novost smo uspeli izboriti na področju nadomestil za primer brezposelnosti, kjer so se nadomestila po več kot 12 letih končno dvignila na spodobno raven, najnižje in najvišje nadomestilo pa sta po novem določena v % od minimalne plače, kar pomeni, da se bosta prilagajala gibanju le-te. Novela Zakona o urejanju trga dela prinaša pomemben korak tudi v smeri možnosti razbremenjevanja starejših v povezavi s pokojninsko reformo. T.i. ukrep 80/90/100, ki je sicer stvar dogovora med delavcem in delodajalcem, daje možnost razbremenitve starejšega delavca za 20% obsega dela, pri čemer ohrani 90% plače, njegovi prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa so plačani v celoti. Upamo, da bo ta ukrep uporabljen čim večkrat in da bomo čez nekaj let lahko govorili o njem kot o primeru dobre prakse.

Tudi v letu 2025 smo pri kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja, ki jih sklepa KSS PERGAM, izvedli redni letni krog pogajanj in nekatere tudi že uspešno zaključili, pogajanja v nekaterih panogah pa bodo izvedena v zadnjih izdihljajih leta 2025. Pestro je bilo tudi dogajanje po podjetjih, kjer smo prisotni, prvič pa se nekaj premika tudi na ravni celotnega zasebnega sektorja, kjer obstajajo določene ambicije za prenovo plačnega sistema zasebnega sektorja. Glede na to, da mora Slovenija na podlagi evropske Direktive o ustreznih minimalnih plačah pripraviti akcijski načrt za spodbujanje kolektivnega dogovarjanja, upamo, da bo tudi slednji pripomogel k še večji dinamiki na tem področju.



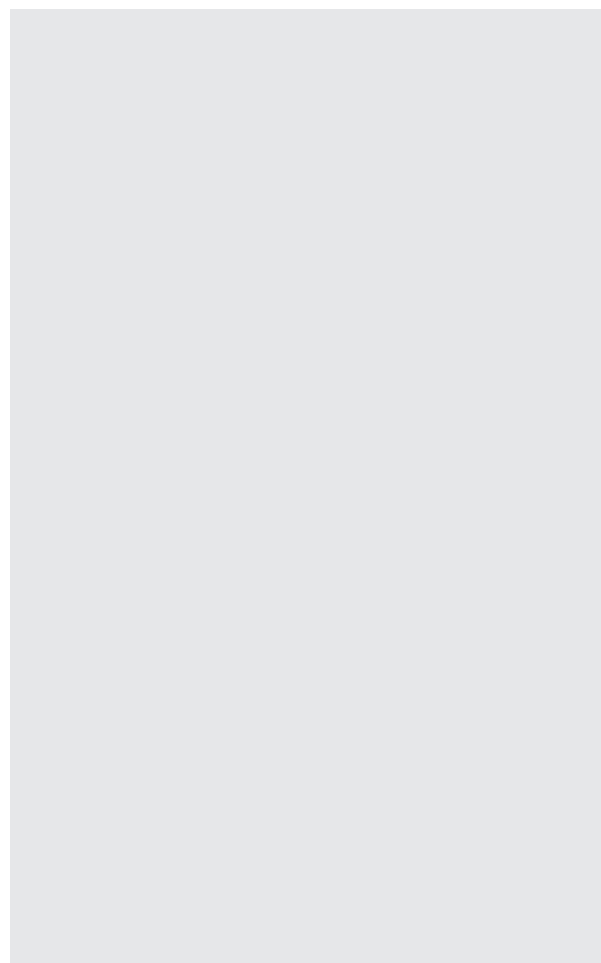
*Tudi v Evropskem ekonomsko-socialnem odboru imamo svojega predstavnika*

Čeprav bi zagotovo še številne druge aktivnosti zaslužile omembo, naj ta uvodnik sklenem s pričakovanjem, da si zaposleni v tem in prihodnjih letih lahko obetajo novo pravico, t.i. zimski regres, ki naj bi bil po vzoru regresa za letni dopust po novem izplačan vsak konec leta v višini polovice minimalne plače. Postopek sprejemanja zakona je sicer v času priprave prispevka še v teku, vendar je predlog zakona med vlado in sindikati usklajen, in upamo, da bo prispeval k višji ravni razpoložljivega dohodka zaposlenih.

O večini zgoraj zapisanega lahko podrobneje preberete v pričujoči številki Pergamovega Obveščevalca ali pa v zvezi s tem pocukate za rokav koga od nas, z veseljem vam bomo odgovorili. Ob tej priložnosti se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem in seveda vam, drage Pergamovke in Pergamovci, ki nam zaupate in pomagate pri našem delu. Vsi rezultati so naši skupni rezultati in s to mislijo vstopamo tudi v leto, ki je pred nami.

Prijetno branje in uspešno sindikalno delo vam želim,

Jakob Počivavšek,  
Predsednik KSS Pergam



...

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

## POKOJNINSKA REFORMA

**Aprila letošnjega leta se je med socialnimi partnerji in Vlado Republike Slovenije v okviru Ekonomsko socialnega sveta Republike Slovenije končal pogajalski proces o novi pokojninski reformi**, ki je formalno gledano trajal od septembra 2024, širše gledano pa že od predstavitve Bele knjige o pokojninah leta 2016. Da bo nova reforma potrebna, tako zaradi zaustavljanja nadaljnega padca na novo odmerjenih pokojnin oziroma drugače povedano zaradi dostojnosti pokojnin, kot tudi zaradi demografskih trendov in s tem povezanim vprašanjem vzdržnosti pokojninske blagajne, smo se socialni partnerji sicer zavedali že leta 2012 ob koncu pogajanj o t.i. Vizjakovi pokojninski reformi. Dogovor ob takratni reformi, ki sicer nikoli ni bil podpisan, je vseboval določilo, da bo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju s socialnimi partnerji sproti spremljalo učinke Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) ter najkasneje v letu 2017 pripravilo analizo učinkov Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter v sodelovanju s socialnimi partnerji pripravilo morebitne spremembe .

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v letih, ki so sledila, začelo pripravo poglobljenih strokovnih podlag za nadaljnje spremembe pokojninskega sistema, ki naj zagotovijo dolgoročno vzdržnost pokojninskega zavarovanja v Republiki Sloveniji in primerne pokojnine. Rezultat strokovne skupine, v kateri so sodelovali strokovnjaki s področja pokojninskega zavarovanja, je pripravila že omenjeno Belo knjigo o pokojninah.

Strokovna skupina ESS, v kateri smo sodelovali tudi predstavniki KSS PERGAM, je obravnavala Belo knjigo in rezultat takratnih pogajanj so bila Usklajena izhodišča za prenovno sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja

v Republiki Sloveniji, tj. dokument, »ki po svoji vsebini predstavlja nabor vseh rešitev, o katerih je bilo doseženo soglasje med Vlado RS in socialnimi partnerji ter s tem usklajena izhodišča za pripravo bodočih sprememb na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja«.

V Usklajenih izhodiščih smo se socialni partnerji in Vlada zavezali k postopku sprejemanja prihodnje reforme (sprejeta mora biti v soglasju s socialnimi partnerji), glede temeljnih načel sistema (spremembe morajo temeljiti na izhodiščih in temeljnih načelih dokladnega pokojninskega sistema - načelo solidarnosti, vzajemnosti, obveznosti vključitve v prvi pokojninski steber, ki so že zgodovinsko vgrajena v slovenski pokojninski sistem), glede postopnosti sprememb (nova zakonodaja naj bi se sprejela do leta 2020, uveljavila pa se postopoma in z dogovorjenimi ustreznimi dolgi prehodnimi obdobji ter ob spoštovanju ustavnega načela pravne države), ter ključnih ciljev (postopoma se doseže dostojna višina pokojnin z najnižjo nadomestitveno stopnjo 70%; finančna vzdržnost pokojninskega sistema, z odhodki za pokojnine v višini, ki soprispevajo k finančni vzdržnosti celotnih javnih financ; transparentnost delovanja sistema ter dvig zaupanja vseh generacij zavarovancev v sistem).

Dogovorjeni so bili tudi temeljni ukrepi za doseg te ciljev: polna uveljavitev načela »vsako delo šteje«, na način, da se zagotavlja ustrezna socialna varnost tako skozi plačilo prispevkov kot tudi z odmero pravic; dvig dejanske upokojitvene starosti in podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi ukrepi na trgu dela za spodbujanje zgodnejšega zaposlovanja mladih in podaljševanja aktivnosti starejših, tudi z vpeljavo posebnih spodbud (tudi finančnih) za zavarovance in delodajalce z namenom podaljševanja delovne aktivnosti ter s prilagajanjem zakonsko določene



Podpis dogovora o pokojninski reformi, 2. april 2025

nih upokojitvenih pogojev (starost in zavarovalna doba), ki bodo upoštevali tako prihodnje demografske trende kot tudi določene osebne okoliščine (npr. delo v zgodnji mladosti); poenotenje različnih dob sedaj veljavne zakonodaje v enotni termin »zavarovalna doba« ter ohranitev pričakovanih pravic iz naslova različnih dob; transparentnejši način odmere pokojnine, ki izhaja iz načela enake obravnave žensk in moških ter zagotavlja, da se znotraj odmere pravic upoštevajo morebitne razlike med spoloma, ki obstajajo oziroma bodo obstajale na trgu dela; formula za usklajevanje pokojnin mora biti vnaprej sistemsko določena na način, da preprečuje posege v njeno ureditev ter zagotavlja ohranjanje realne vrednosti višine pokojnin. Pri tem je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da upokojenci soprispevajo h gospodarski rasti ter so tako upravičeni do pozitivnih učinkov le-te. Formula mora tako upoštevati oba faktorja, tako rast plač kot tudi rast cen življenjskih potrebščin, vendar pa mora razmerje upoštevati tudi cilj, da se zagotovi dostojno višino pokojnin ob javnofinančno vzdržni pokojninski blagajni; na področju invalidskega zavarovanja mora, ob vzpostavitvi ustreznega stanja na trgu dela, poklicna rehabilitacija postati temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja, pri čemer je potrebno vzporedno prilagajati tudi sistem zdravstvenega zavarovanja ter varnosti in zdravja pri delu ter

drugih sistemov, povezanih z invalidskim zavarovanjem. Nove pravice iz invalidskega zavarovanja morajo izhajati iz nove definicije invalidnosti ter zagotavljati ustrezno raven socialne varnosti; dodatno pokojninsko zavarovanje je potrebno določiti predvsem v smislu nadgradnje višine dohodka v času upokojitve, vendar ne na račun zmanjševanja pomena I. stebra pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Participacija v dodatnem pokojninskem zavarovanju ter določitev vloge II. stebra mora temeljiti na socialnem dialogu, hkrati pa morajo biti zagotovljene tudi ustrezne spodbude države za financiranje te oblike zavarovanja; učinkovit nadzor nad plačevanjem prispevkov in zagotavljanje ustrezne varnosti zavarovancev, za katere niso bili ustrezno poravnani prispevki.

Nekatere od teh ukrepov smo nato prelili v zakonodajo predvsem ob pogajanjih o »mini pokojninski reformi« leta 2019 (npr. spodbujanje prostovoljnega podaljševanja delovne aktivnosti z možnostjo prejemanja 40% starostne pokojnine po izpolnitvi pogojev za upokojitev; izenačitev odmere starostne pokojnine za ženske in moške po noveli ZPIZ-2G na (postopno doseženo) višino 63,5 odmernega odstotka za 40 let dela; uvedba možnosti za uveljavljanje otrok za višji odmerni odstotek namesto za zniževanje upokojitvene starosti (izbirna pravica), ...). Sicer pa do pogajanj o pravi reformi, ki bi postavila temelje

za dostojnejše pokojnine in vzdržnejšo pokojninsko blagajno, na katero bi se za varnost starost tudi v prihodnje lahko zanesli vsi zavarovanci, do lanskega leta ni prišlo, sprejemale pa so se številne novele zakona, zdaj v korist ene, zdaj v korist druge skupine, brez pregleda nad celoto in praviloma brez vključevanja socialnih partnerjev.

KSS PERGAM se je ves čas zavedala pomena pokojninskega sistema za blaginjo delavk in delavcev v Sloveniji, zato je svoja osnovna pričakovanja in usmeritve vključila v Program dela, ki ga je sprejela Generalna skupščina KSS PERGAM v letu 2023:

*»Ena ključnih pravic, ki izvira iz dela, je pravica do primerne materialne podlage za dostojno življenje v tretjem življenjskem obdobju. Človek, ki je s svojim delom skozi svojo delovno aktivno obdobje prispeval k napredku in razvoju družbe, ima neodtujljivo pravico do dostojne pokojnine, zato je nujno, da zagotovimo konsenz pri iskanju rešitev za zagotavljanje stabilnih virov in sistemov financiranja pokojninskega in invalidskega zavarovanja za vse generacije. Preprečiti je potrebno poskuse zniževanja obsega pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja in nesorazmerno zaostretev pogojev za upokojevanje, ne da bi bili hkrati uvedeni tudi drugi ukrepi za aktivno staranje, ki bi omogočali in spodbujali daljše ostajanje v zaposlitvi.*

*Zaradi zmanjševanja pritiskov na pokojninsko blagajno je potrebno zagotoviti hitrejše vključevanje mladih v zaposlitev ter sprejem in izvajanje ukrepov za zmanjševanje negativnih posledic obremenitev pri delu na dolgoročno psihofizično zmožnost zaposlenih za delo (kot so stres, mobing, težki delovni pogoji, neugoden delovni čas), vzpostaviti boljše delovne pogoje (npr. s prilagajanjem delovnih mest, skrajševanjem delovnega časa ipd.) ter nadgraditi spodbude za daljše ostajanje v zaposlitvi. Pri spremembah na tem področju je potrebno izhajati iz usklajenih izhodišč socialnih partnerjev za prenovo pokojninskega in invalidskega zavarovanja iz leta 2017.*

*Osrednji steber pokojninskega in invalidskega zavarovanja mora ostati obvezni prvi steber, iz katerega morajo biti zagotovljene pokojnine, ki bodo odražale prejemke v aktivni dobi v razmerju med najnižjo in najvišjo pokojnino, pri čemer slednje ne bi smelo biti nižje od trenutnega. Potreben je razmislek o novih virih financiranja socialnih zavarovanj, med njimi tudi sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, uvajanje morebitnih obveznih vplačil v zasebni drugi steber, pa bi moralo biti ustrezno regulirano z zadostnimi jamstvi na način, ki bo zmanjšal tveganje za morebitno prikrajšanje zavarovancev v primeru težav, v katerih bi se znašli kapitalski trgi.«*



Socialni partnerji so 2. 4. 2025 podpisali dogovor o predlogu pokojninske novele, ki ga je pripravila skupina Ekonomsko-socialnega sveta

Program dela KSS PERGAM je upoštevalo tudi Predsedstvo KSS PERGAM, ko se je v letu 2024 opredelilo do vladnih izhodišč za pokojninsko reformo in vodstvu KSS PERGAM podelilo mandat za pogajanja o reformi. Celotna stališča naše sindikalne centrale so se opredelile do vseh predlogov Vlade, in presegajo okvir tega prispevka (zapisana so bila na 9 straneh). Kot ključne vsebina pa bi lahko izpostavili pričakovanje spoštovanja dogovorov iz Usklajenih izhodišč 2017, ter oceno, da je za obstoječe upokojence najbolj pereče vprašanje usklajevanje pokojnin, da bo za aktivno generacijo, ki je blizu upokojitve, ključnega pomena spoštovanje postopnosti in predvidljivosti sprememb sistema, ter da moramo mlajši generaciji za zaupanje v sistem zagotoviti, da pokojnine tudi v bodočnosti bodo, ter da bodo dostojne. Opozorili smo, da ko govorimo o dostojni pokojnini, imamo v mislih oba vidika dostojnosti pokojnin – tako zagotavljanje solidarnostnih prerazporeditev v sistemu za prejemnike najnižjih pokojnin, ki morajo biti zagotovljene na ustreznem nivoju, kot tudi za vse ostale zavarovance, katerih pokojnina mora odražati prejemke v njihovi aktivni dobi, od katerih so tudi plačevali prispevke. Naša temeljna teza oziroma rdeča nit v pogajanjih je bilo stališče, da odmerni odstotek 63,5% neto plače za 40 let pokojninske dobe ni dostojna pokojnina, za katero bi aktivna in prihodnje generacije sprejele razumno zaostrovanje upokojitvenih pogojev, temveč bi moral znašati odmerni odstotek najmanj 70, kar je bilo za KSS PERGAM izhodišče, iz katerega so izhajale vse ostale pripombe in stališča v nadaljevanju.

Po zaključku pogajanj smo tako pogajalci KSS PERGAM, kot naš najvišji organ med dvema Generalnima skupščinama (Predsedstvo KSS PERGAM), soglasno ocenili, da je rezultat usklajevanj oziroma nova pokojninska reforma takšna, da si zasluži našo podporo, in da je najboljši možen kompromis, ki ga je bilo mogoče doseči. Vseh elementov reforme v tem prispevku ne moremo predstaviti, pregled smo našim sindikalnim zaupnikom poslali po doseženem dogovoru o reformi, prav tako je bila tudi zaradi poskusa zbiranja podpisov za referendum (pobuda je bila neuspešna, kar tudi kaže na to, da smo z reformo dosegli neko ravnotežje, ki uživa splošno družbeno podporo) reforma zelo obširno predstavljena v javnosti.

Zato v okvirčku predstavljamo le prikaz vseh elementov reforme, ki bodo pričeli veljati v letu 2016, in so brez

izjeme v korist zaposlenih, zato se tudi zavarovancem, ki razmišljajo o datumu upokojitve, splača odložiti datum upokojitve v prihodnje leto ali kasneje, v tem prispevku pa naštejmo večje spremembe sistema, za katere praviloma veljajo zelo dolga prehodna obdobja, ki pričnejo teči šele leta 2028 (za večino vsebin, ki jih naštevamo, zato pišemo samo končne vrednosti, ki se praviloma uveljavijo šele 2035; nekatere spremembe, ki so ugodne, pa veljajo v celoti že prej – npr. višji odmerni odstotek za otroke): uspeli smo izpogajati minimalne možne spremembe upokojitvenih pogojev (60 let starosti na 62 let starosti oziroma 65 let starosti na 67 let starosti), brez sprememb zahtevane dobe (40 let dobe pri starosti 60/62 oziroma 15 let dobe pri starosti 65/67), ob ohranitvi vseh možnosti zniževanja (otroci/vojska/zgodnje delo), pri čemer se lahko najnižja starost še vedno zniža na 58 za moške in 57 za ženske. K temu doprimore to, da smo olajšavo za zgodnje delo spremenili iz dela pred 18 letom na delo pred 20 letom starosti. Varstvo in vzgoja otrok ostajata izbirna pravica (ALI zniževanje starosti ALI višji odmerni odstotek), na enak način pa se po novem lahko uporabi tudi čas služenja obveznega vojaškega roka. Pri otrocih moramo omeniti tudi to, da se na podlagi amandmajev, ki jih je v državnozbornem postopku vložila opozicija, in so bili sprejeti, starša še vedno lahko dogovorita o tem, kateri izmed njiju bo koristil višji odmerni odstotek, ta pa se po novem tudi zvišuje (1,6%/otroka namesto dosedanjih 1,36%) in po novem ni omejitve na število otrok (do sedaj max. 3 otroci). V zameno za, po naši oceni še sprejemljive spremembe upokojitvenih pogojev, in ob upoštevanju dejstva, da se po novem za odmero pokojnin vzame najboljših zaporednih 40 let, iz katerih se izloči najslabših 5, poleg tega pa še nekatera posebna, tipično slaba obdobja (brezposelnost, dolgotrajne bolniške, starševske odsotnosti, študentsko in dijaško delo, dokupljena doba), smo se lahko dogovorili za odmerni odstotek 70% za 40 let dobe. Ne samo to, po novem bodo bonusi za daljšo dobo tekli že od 40 leta dalje in ne šele od izpolnitve upokojitvenih pogojev (razlika se pokaže na primeru delavcev, ki so nekateri že zdaj morali delati dlje do 40 let!), od leta 2035 pa tudi ne bomo več razlikovali tipov dobe in s tem odpadejo malusi za posameznike, ki so si npr. del dobe ali dokupili ali pa plačevali sami prispevke v času, ko so bili brezposelni in brez nadomestila na zavodu.



Skupna novinarska konferenca reprezentativnih sindikalnih central, članic Ekonomsko-socialnega sveta, proti zbiranju podpisov za pokojninsko reformo; 8. 10. 2025

Dvig odmernega odstotka za 6,5 odstotne točke pri 40 letih pokojninske dobe pomeni več kot 10-odstotno zvišanje odmernega odstotka, ki po izračunih Inštituta za ekonomsko raziskovanje več kot kompenzira podaljšano zajemno obdobje pri ogromni večini zavarovancev oziroma drugače povedano zagotavlja višje pokojnine v bodoče. Izračune so naredili z uporabo Dinamičnega mikro-simulacijskega modela DYPENSI, tj. posebnega orodja, v katerem so simulirali medsebojni vpliv reformnih predlogov na bazo podatkov prek 400.000 zavarovancev oziroma 20 odstotkov populacije v Republiki Sloveniji, kar je bil vzorec, ki je tudi po mnenju pogajalcev zagotavljal, da gre za izračune, na katere se je mogoče zanesti. Tudi brez teh izračunov je mogoče že na prvi pogled ugotoviti, da se za celotni dvig odmernega odstotka povečuje prva odmera pokojnin za vse zavarovance, katerih pokojninska osnova je nižja od najnižje predpisane (76,5% povprečne plače v RS, zmanjšane za davke in prispevke). Takih zavarovancev je že sedaj vsako leto več kot tretjina od novih upokojenec. Lahko ocenimo, da smo s takimi spremembami poskrbeli za najranjlivejše v sistemu, pa tudi za veliko večino preostalih članov in članic. Negativen učinek za odmero pokojnin se je pokazal le na ravni hipotetičnega primera, v katerem bi posameznik imel zelo dobrih 25 let in izje-

mno slabih preostalih 15 let – primer, ki v svojem bistvu opisuje tudi pregovorne primere izkoriščanja sistema, ko posameznik, ki ima to možnost (npr. samostojni podjetniki) po zadostnem številu dobrih let začne »optimizirati« vplačila prispevkov v pokojninsko blagajno.

Od večji sprememb moramo omeniti še postopno spremembo formule usklajevanje pokojnin: ta bo skladno z Usklajenimi izhodišči 2017 še vedno upoštevala tako rast plač kot inflacijo, ter zagotavljala realno rast pokojnin. Bo pa postopno upošteven vedno večji del inflacije in manjši del rasti plač (po koncu prehodnih obdobj bo razmerje inflacija –rast plač znašalo 20%-80%). Prehodno obdobje je najdaljše v celotnem zakonu, prične se sicer leta 2026, vendar potem ostaja formula usklajevanja nespremenjena na 50%-50% do leta 2035 in se v nadaljevanju postopno spreminja vse do leta 2045). Ostaja možnost izrednih uskladitev na predlog Sveta ZPIZ, v zakonu pa smo tudi dosegli določilo, da na ESS vsakih 5 let opravimo razpravo o primernosti upoštevanja delnih rasti plač in rasti cen življenjskih potrebščin pri nadaljnjem usklajevanju pokojnin.

Nenazadnje gre omeniti tudi povsem novo pravico, t.j. zimski dodatek za upokojence. Poleg letnega dodatka bodo

upokojenci v prihodnje, prvič pa že leta 2025 (izvedba je sicer v času pisanja tega prispevka, prav zaradi poskusa zbiranja podpisov za referendum, še pod vprašanjem, saj se bo zakon očitno uveljavil prepozno, interventni zakon za izvedbo letošnjega izplačila pa še ni sprejet), upravičeni do zimskega dodatka v višini, ki bo ob prvem izplačilu znašala 150 evrov za vse upravičence, nato pa se bo v prehodnem režimu do leta 2030 postopno zviševala na 250 evrov.

Ob koncu še nekaj besed o zamujenih priložnostih. V KSS PERGAM smo podpirali predlog, da se znižajo prispevki delavca in povišajo prispevki delodajalca. Prepričani smo bili, da bi tudi ta ukrep (višje neto plače aktivne populacije in razdelitev bremen reforme tudi na delodajalce) pomembno vplival na podporo reformi med zavarovanci/delavci. Žal tega nismo mogli dogovoriti, saj se je iskalo tripartitno soglasje v ESS, se pravi tudi soglasje predstavnikov delodajalskih organizacij. Prav k soglasju pa smo se vse strani zavezale leta 2017 in je to ob tako pomembni reformi tudi nujno. Ko je bila konec leta 2010 sprejeta reforma brez soglasja sindikatov, ni prestala referendumskega preizkusa.

Več bi lahko naredili tudi na krepitvi drugega stebra (dodatna pokojninska zavarovanja), vendar tudi tega ni bilo mogoče doseči brez sodelovanja delodajalcev. Krepitve drugega stebra bi bila smiselna, vendar ne na račun prvega stebra, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti, in bo tak ostal tudi v prihodnje. V zakonu je ostala obveznost posvetovanja delodajalca z zaposlenimi oziroma njihovimi predstavniki o uvedbi takih shem, ter zaveza za nadaljnje spremljanje delovanja sistema in obdobjnega poročanja socialnim partnerjem v okviru ESS.

Glede t. i. mehkih ukrepov za podaljševanje delovne aktivnosti, torej ukrepov, ki bi ohranjali zdravje in delovno zmogljivost starejših delavcev, ter omogočili postopen prehod iz delovne aktivnosti v upokojitev, smo se dogovorili, da se iskanje soglasja nadaljuje med pogajanci o noveli Zakona o urejanju trga dela (ZUTD). Tam je bila kasneje

usklajena t. i. rešitev 80/90/100, s katero bo delavcu dana možnost, da se z delodajalcem dogovori za zmanjšanje obsega delovnega časa na 80 odstotkov ob 90-odstotnem plačilu za delo in ohranitvi vseh pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kar naj bi delavcem omogočilo lažje daljše ostajanje v zaposlitvi in spodbujalo delovno aktivnost starejših delavcev.

V dogovoru Vlade in socialnih partnerjev pa je bila dana tudi zaveza, da se obudi razprava o demografskem skladu in pridobivanju novih virov za zagotavljanje dodatnih prihodkov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Ob zaključku pogajanj za reformo, kakršna je pokojninska, je vedno težko pričakovati, da bodo z njo vsi zadovoljni. Vendar smo v KSS PERGAM to, da bo reforma potrebna, vedeli že ob sprejetju prejšnje reforme in se s tem tudi strinjali, ko smo podpisali Usklajena izhodišča 2017. Že takratna izhodišča so vsebovala zavezo, da bo potreben dogovor glede upokojitvenih pogojev na eni strani in glede višine pokojnin na drugi strani. O dogovorjenih rešitvah, ki so bistveno izboljšane glede na prvotna vladna izhodišča, je bil dosežen širok konsenz socialnih partnerjev, s tem pa tudi podana legitimnost, kakršno potrebuje reforma, ki zadeva vse generacije in s katero se vzpostavlja novo medgeneracijsko soglasje v družbi.

To nam je omogočilo dogovor, ki po mnenju KSS PERGAM ne vključuje radikalnih zaostrovanj upokojitvenih pogojev, na drugi strani pa prinaša višjo in bolj pravično odmero pokojnin v prihodnje, ob dovolj dolgih prehodnih obdobjih. Moramo tudi omeniti, da je še Bela knjiga 2016 vsebovala več predlogov sprememb upokojitvenih pogojev, od katerih je bil najmilejši 63 let starosti in 42 let pokojninske dobe. Na podlagi sprejete reforme bodo upokojitveni pogoji tudi po izteku prehodnih obdobj (2035 in kasneje) bistveno milejši in dejanska upokojitvena starost v Sloveniji bo še vedno med najnižjimi tako v EU kot v OECD.



Služba za odnose z javnostmi

Kolodvorska ulica 15, 1000 Ljubljana, t: 01 47 45 175, 01 47 45 155, e: javnost@zpiz.si, www.zpiz.si



## Sporočilo za javnost

Številka: 091-7/2025 (01020)

Datum: 7. 10. 2025

# KATERE UGODNOSTI BODO Z REFORMO ZPIZ-20 VELJALE ŽE V LETU 2026

## OD 1. DO 7. TOČKE BO VELJALO TUDI ZA VSE, KI SO ŽE UŽIVALCI PRAVIC

- 1. ZIMSKI DODATEK** bo izplačan v višini 150 evrov z novembrsko pokojnino 2025 in bo sistemsko urejen (zimski dodatek prejmejo skoraj vsi upokojenci (razen upokojeni za ožji obseg pravic) – več kot 650.000 upokojencev in brezposelni delovni invalidi, ki prejema nadomestilo – več kot 11.000)
- 2. NAJNIŽJE INVALIDSKE POKOJNINE** se zvišajo z 41 % najnižje pokojninske osnove (NPO) na 50 % NPO – sedaj 490 evrov, 50 % po letošnji NPO pomeni 610 evrov  
Približno 9.000 invalidskih upokojencev prejema 490 evrov in najnižji znesek invalidske pokojnine bo po ZPIZ-20 znašal približno 120 evrov več na mesec, na leto pa 1.440 evrov več, kar pomeni skoraj 3 sedanje pokojnine. Pozitiven vpliv bo tudi za 14.000 tistih invalidskih upokojencev, ki prejema invalidsko pokojnino v znesku med 490 in 610 evrov (pridobijo od nekaj evrov več do skoraj 1.440 evrov več na leto). **SKUPAJ PRIBLIŽNO 23.000, KAR JE DOBRA TRETJINA VSEH INVALIDSKIH UPOKOJENCEV (64.000)**
- 3. VSI UŽIVALCI VDOVSKIH IN DRUŽINSKIH POKOJNIN**, ki jim je bila kot osnova za odmero vdovske ali družinske pokojnine upoštevana invalidska pokojnina, odmerjena v višini 490 evrov (približno 9.000 uživalcev) oz. od 490 do 610 evrov (dobrih 10.000 uživalcev), bodo prejeli višje vdovske ali družinske pokojnine (kot osnova se bo upoštevala invalidska pokojnina v višini 610 evrov)
- 4. UŽIVALCI NADOMESTIL IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA**, ki jim je sedaj nadomestilo odmerjeno od osnove 490 evrov pa do 610 evrov; velja za nekaj tisoč uživalcev
- 5. KMETOM, UPOKOJENIM ZA OŽJI OBSEG PRAVIC Z DOPOLNJENIMI 40 LET DOBE**, se bo pokojnina s 490 evrov zvišala na 610 evrov – prejemnikov približno 140
- 6. ZAGOTOVLJENA STAROSTNA IN INVALIDSKA POKOJNINA** se poveča s 781,94 na 785 evrov (36 evrov več na leto) – prejemnikov približno 90.000
- 7. DVIG Odstotka za odmero najnižje pokojnine** z 29,5 % NPO na 30 % NPO; s sedanjih 352,58 evra na 365,7 evra (čez 150 evrov več na leto) – prejemnikov približno 8.000

**OD 8. DO 24. TOČKE BO VELJALO ZA NOVE UŽIVALCE OD LETA 2026  
DALJE, OD 22. DO 24. TOČKE BO VELJALO TUDI ZA OBSTOJEČE UŽIVALCE**

8. **DVIG Odstotka za omero vdovske pokojnine** s 70 na 75 %, kar je 7,1 % več, v letu 2027 na 80 %, kar je 14,2 % več
9. **POSLEDIČNO VIŠJA ODMERA DELA VDOVSKE POKOJNINE**
10. **DVIG Odstotka za odmero družinske pokojnine** s 70 na 75 % (en družinski član), z 80 na 85 % (dva), z 90 na 95 % (trije ali več), v letu 2027 dvig na 80 % (en družinski član), 90 % (dva), 100 % (trije ali več)
11. **VSE INVALIDSKE POKOJNINE** se bodo v letu 2026 odmerile najmanj v višini 44 % od dejanske ali najvišje pokojninske osnove. Odmera se bo povečala z 41 % na 44 %, v letu 2029 pa na najmanj 50 %, kar pomeni znatno zvišanje. Npr. nekdo s pokojninsko osnovo 1.500 evrov bo imel zvišanje s sedanjih 615 evrov na 660 evrov (upokojen v letu 2029 pa 750 evrov), npr. s pokojninsko osnovo 2.000 pa z 820 na 880 evrov (upokojen v letu 2029 pa 1.000 evrov)
12. **DVIG ODMER NEKATERIH NADOMESTIL IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA** (60 na 80 %, 20, 25 na 40 %, 20 na 35 %) – to pomeni, da se bodo nadomestila iz invalidskega zavarovanja zvišala od 33 % do 75 %
13. **ODMERNI Odstotek za otroke** – ni več omejitve največ za tri otroke
14. **ODMERNI Odstotek za enega otroka se zviša** z 1,36 na 1,6
15. **UVELJAVLJANJE OTROK** – uveljavi se lahko npr. enega otroka za znižanje starosti, dva za višji odmerni odstotek (sedaj to ni možno)
16. **ZNIŽANJE STAROSTNE MEJE ZARADI OTROK** – skrb za vsakega rojenega ali posvojenega otroka (znižanje starostne meje zaradi otroka več ni vezano na skrb za otroka v prvem letu starosti)
17. **ZA ČAS SLUŽENJA VOJAŠKEGA ROKA JE MOŽNO UVELJAVITI ODMERNI Odstotek glede na čas trajanja službenja vojaškega roka** (od 0,8 do 2)
18. **POKOJNINSKA OSNOVA** – pri oblikovanju pokojninske osnove se ne upoštevajo osnove za čas dijaškega in študentskega dela. Za izračun pokojninske osnove se bo zavarovancu namesto nadomestila za brezposelnost upoštevala osnova, ki jo je imel zavarovanec pred začetkom prejemanja nadomestila. Za izračun pokojninske osnove se ugodneje upošteva tudi skrajšani delovni čas v skladu s starševsko zakonodajo. Pri invalidskih pokojninah se za izračun pokojninske osnove ne upoštevajo koledarska leta, v katerih je zavarovanec prejel osnove za manj kot 6 mesecev zavarovalne dobe.
19. **UGODNEJŠE VREDNOTENJE POKOJNINSKE DOBE BREZ DOKUPA** nad 40 let, tudi če ni dopolnjena starost – pol leta 1,5 namesto 0,68 %
20. **PRIŠTETA DOBA** za celotno obdobje 2/3 – prišteta doba predstavlja 2/3 obdobja med datumom nastanka invalidnosti in datumom, pri katerem bi zavarovanec dopolnil 67 let (prehodno obdobje od 65. leta starosti naprej)
21. **UGODNEJŠI POGOJI ZA IZPOLNJEVANJE POGOJEV ZA INVALIDSKO** pokojnino za minimalno pokojninsko dobo in mlajšega invalida, v letu 2026 dvig starosti z 20 na 21 in s 30 na 31 let, v letu 2027 dvig starosti na 22 let in na 32 let

- 22. DELOVNIM INVALIDOM**, ki jim delodajalec zaradi spremembe v invalidnosti ne more zagotoviti novega delovnega mesta, se staro nadomestilo izplačuje brez omejitve v letih, sedaj velja največ do enega leta
- 23. PRIJAVA IN PRIDOBITEV PRAVICE DO NADOMESTILA ZA INVALIDNOST** tudi po 30 dneh za brezposelne delovne invalide
- 24. VARSTVENI DODATEK** – tudi za upokojence, ki še niso dopolnili starosti 65 let, dolžnost preživljanja staršev se ne ugotavlja

Zavod za pokojninsko in invalidsko  
zavarovanje Slovenije

---

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

# NOVELA ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA

Dne 20. 9. 2025 se je uveljavila novela Zakona o urejanju trga dela (novela ZUTD-I), ki prinaša veliko izboljšav pri dosedanjih pravicah, poleg tega pa tudi nekatere novosti. Da se lahko naslovniki lažje pripravimo na vse te spremembe, je datum pričetka uporabe nekaterih novosti določen po datumu uveljavitve novele. Najpomembnejše novosti predstavljamo v osmih točkah.

## 1. DOLOČITEV VIŠJEGA DENARNEGA NADOMESTILA ZA ČAS BREZPOSELNOSTI

Zvišujeta se najnižja in najvišja višina denarnega nadomestila za brezposelnost. Zadnjih 13 let je bilo nadomestilo nespremenjeno, najnižja višina je znašala 530,19 EUR bruto, najvišja pa 892,50 EUR bruto.

Po novem bo najnižja višina znašala 70 %, najvišja pa od 130 % do 80 % minimalne plače, in sicer:

- prve tri mesece brezposelnosti v višini najmanj 70 % in največ 130 % minimalne plače (trenutno cca. 1.661 EUR bruto),
- naslednje tri mesece brezposelnosti v višini najmanj 70 % in največ 110 % minimalne plače (trenutno cca. 1.404 EUR bruto),
- naslednje tri mesece brezposelnosti v višini najmanj 70 % in največ 100 % minimalne plače (trenutno cca. 1.277 EUR bruto),
- naslednje tri mesece brezposelnosti v višini najmanj 70 % in največ 90 % minimalne plače (trenutno cca. 1.149 EUR bruto),

- po dvanajstih mesecih brezposelnosti pa v višini najmanj 70 % in največ 80 % minimalne plače (trenutno cca. 1.021 EUR).

Ta novost se začne uporabljati 1. 1. 2026.

## 2. SPODBUDA ZA ZAPOSILITEV STAREJŠIH PREJEMNIKOV DENARNEGA NADOMESTILA

Uveljavlja se spodbuda za zaposlitev starejših prejemnikov denarnega nadomestila, s čimer se želi starejše brezposelne osebe spodbuditi k čimprejšnjemu ponovnemu vstopu na trg dela. Prejemniku denarnega nadomestila, starejšemu od 59 let, ki sklene delovno razmerje s polnim delovnim časom (vendar ne pri delodajalcu, ki je njegov zadnji delodajalec ali pa z njim povezana družba), pripada do izteka obdobja prejetja denarnega nadomestila, vendar največ še 12 mesecev po zaposlitvi, spodbuda v višini 40 % mesečnega neto zneska denarnega nadomestila, priznanega na dan zaposlitve.

Ta novost se začne uporabljati 4 mesece po uveljavitvi novele zakona.

## 3. SPREMEMBA IZJEME OD NAČELA IZKORIŠČENOSTI DOBE

Delavcem, ki izgubijo zaposlitev večkrat v karieri, se dolžina trajanja prejemanja nadomestila za brezposelnost praviloma določi glede na novo pridobljeno dobo od zadnjega uveljavljanja nadomestila za brezposelnost.



Na izobraževalnem seminarju Sindikata KC je **Aljoša Čeč**, generalni sekretar KSS Pergam, predstavil pokojninsko reformo

Izjema, pri kateri se denarno nadomestilo določi ob upoštevanju celotne dopolnjene zavarovalne dobe (torej tudi že izkoriščene), je bila do sedaj pogojena s starostjo 57 let ali 35 leti zavarovalne dobe ter zaposlitvijo vsaj 10 mesecev v zadnjih 24 mesecih. V praksi je ta institut imenovan kot most do upokojitve (ang. bridge to retirement) oz. kot napotitev na čakanje na Zavod za zaposlovanje (torej čakanje na starostno upokojitev).

Novela zakona pogoje zvišuje tako, da bo institut pogojen s starostjo 59 let in (torej kumulativno) 37 leti zavarovalne dobe ter zaposlitvijo vsaj 16 mesecev v zadnjih 24 mesecih.

Ta novost se začne uporabljati 1. 1. 2026, pri čemer bo veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo postopno dvigoval pogoj starosti: v letu 2026 bo še veljala starost 57 let, v letu 2027 pa 58 let.

## 4. KRAJŠI DELOVNI ČAS DELAVCA PRED UPOKOJITVIJO

Gre za novost, v praksi poimenovano kot institut 80/90/100. Delavec, ki dopolni starost 60 let ali ima dopoljenih 35 let delovne dobe, in delodajalec se bosta lahko dogovorila, da delavec prične opravljati delo v obsegu 80 % polnega delovnega časa. Delavec bo v tem primeru upravičen do osnovne plače v višini 90 %, sicer pa bo glede drugih pravic in obveznosti izenačen s tistimi delavci, ki delajo krajši delovni čas kot zaščitene kategorije (npr. invalidi ali starši mlajših otrok), z izjemo pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki se bodo delavcu priznavale, kot da je zaposlen polni delovni čas, torej 100 %.

Tak delavec ne bo mogel podati soglasja k nadurnemu delu in z delodajalcem ne bo smel skleniti druge pogodbe o opravljanju dela.

Ta novost se začne uporabljati s 1. 1. 2026, pri čemer bo veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo postopno dvigoval pogoj starosti: v letih 2026 in 2027 bo veljala starost 58 let, v nadaljnjih osmih letih do uveljavitve starosti 60 let pa se bo pogoj starosti zviševal vsako leto za tri mesece.

## 5. ZVIŠANJE OMEJITVE ŠTEVILA UR ZAČASNEGA ALI OBČASNEGA DELA UPOKOJENCEV

Zvišuje se omejitev števila ur začasnega ali občasnega dela upokojencev, in sicer se s 60 ur na mesec zvišuje na 85 ur na mesec na upokojenca, prav tako se zvišuje izjema od tega pravila, in sicer na največ 125 ur na mesec, vendar največ trikrat v koledarskem letu. Seštevek na ravni koledarskega leta ne bo smel presežati 1.020 ur. Zgornja meja bruto dohodka v koledarskem letu ne bo več določena v nominalnem znesku, ampak kot 12-kratnik minimalne plače.

Prav tako se zvišujejo omejitve ur na posameznega delodajalca, in sicer:

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca oziroma delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), se lahko opravi največ 85 ur začasnega ali občasnega dela,

- pri delodajalcu, ki zaposluje od 1 do vključno 10 delavcev, se lahko opravi največ 140 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 10 do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 210 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 560 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 1.050 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 do vključno 500 delavcev, se lahko opravi največ 2.115 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 500 do vključno 1.000 delavcev, se lahko opravi največ 3.170 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 1.000 do vključno 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 4.230 ur začasnega ali občasnega dela,

snega ali občasnega dela, 9. pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 5.285 ur začasnega ali občasnega dela.

## 6. SPREMEMBE GLEDE MIROVANJA PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA V ČASU VKLJUČITVE V PROGRAM JAVNIH DEL IN DOLOČITEV VIŠJE PLAČE ZA OPRAVLJANJE JAVNIH DEL

Novost je, da udeležencem javnih del pravica do denarnega nadomestila miruje ves čas vključitve v javna dela (in ne le polovico časa vključitve v program javnih del, kot je veljalo do sedaj). Po prenehanju razlogov za mirovanje lahko uveljavljajo preostali čas neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila.



Izobraževalni seminar Sindikata Kliničnega centra, 8. 4. 2025 v Ljubljani

Prav tako bo udeleženec javnih del upravičen do plače, izražene v deležu od minimalne plače, in sicer:

- za 1., 2., 3. in 4. raven izobrazbe po slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK) 100 % minimalne plače,
- za 5. raven izobrazbe po SOK 105 % minimalne plače,
- za 6. in 7. raven izobrazbe po SOK 115 % minimalne plače,
- za 8. raven izobrazbe po SOK 125 % minimalne plače.

Do sedaj je bilo izhodišče (1. raven po SOK) postavljeno pri 80 % minimalne plače.

### **7. SKLEPANJE POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DELOVNA MESTA SAMOSTOJNIH SVETOVALCEV**

Javni uslužbenci Zavoda za zaposlovanje, ki na dan uveljavitve novele zakona izvajajo storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitve, zasedajo pa stopnjevani delovni mesti samostojni svetovalec II ali samostojni svetovalec III, lahko s pridobljeno VI/2 ravno izobrazbe sklepajo pogodbe o zaposlitvi za delovna mesta samostojni svetovalec II ali samostojni svetovalec I, če izpolnjujejo preostale pogoje za zasedbo delovnega mesta.

Z novelo zakona je torej dana podlaga za t.i. spregled izobrazbe, za katerega sta si sindikat in vodstvo Zavoda za zaposlovanje prizadevala več let. ZUTD je ob svoji uveljavitvi leta 2010 predvidel le enkratni spregled izobrazbe, s čimer so svetovalci zaposlitve obtičali na določeni stopnji delovnega mesta in niso več mogli napredovati na višjo stopnjo, kar je bilo neživiljenjsko in nepravilno.

Novost bo časovno omejena, saj bo veljala pet let po uveljavitvi novele zakona.

### **8. SKLEPANJE KOLEKTIVNE POGODBE ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE**

Po dolgih letih prizadevanj je bila sprejeta podlaga v ZUTD, da lahko Zavod za zaposlovanje sklepa kolektivno pogodbo s sindikatom. Prva kolektivna pogodba je bila sklenjena že pred dobrimi 20 leti, nova in trenutno veljavna pa pred 4 leti, vendar je vselej obstajal pomislek, ali za to obstaja zadostna zakonska podlaga. Z uveljavitvijo novele ZUTD sedaj dvomov ne bo več.

Kolektivna pogodba je pomembna z vidika ureditve t.i. neplačnih pravic, predvsem zaradi določitve kriterijev letnega dopusta zaposlenih na Zavodu. Brez kolektivne pogodbe bi se jih letni dopust odmerjal le na podlagi osnovnih kriterijev po Zakonu o delovnih razmerjih.

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

# KAJ PRINAŠA NOVA DIREKTIVA O PREGLEDNOSTI PLAČIL?

Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (v nadaljevanju: Direktiva) na področju preglednosti plačil med moškimi in ženskami prinaša kar nekaj novosti, med katerimi velja izpostaviti naslednje:

- Vsi delodajalci bodo morali imeti plačno strukturo, ki bo ženskam in moškim zagotavljala enako plačilo za enako delo oz. za delo enake vrednosti, temeljila pa bo na objektivnih in spolno nevtralnih kriterijih;
- Zaposleni bodo imeli pravico, da zahtevajo in v pisni obliki tudi prejmejo informacijo o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni;
- Iskalci zaposlitve bodo imeli pravico, da od potencialnega delodajalca prejmejo informacijo o začetnem plačilu ali njegovem razponu na delovnem mestu in ki temelji na objektivnih in spolno nevtralnih merilih;
- Delodajalec kandidatov ne bo smel vprašati o plačilu, ki so ga prejeli v obstoječem ali prejšnjih delovnih razmerjih;
- Delavcem se ne bo smelo preprečiti, da bi svoje plačilo razkrili z namenom izvrševanja enakega plačila, države članice pa bodo morale sprejeti ukrepe za prepoved pogodbenih pogojev, ki bi delavce omejevale pri razkrivanju informacij o njihovem plačilu;
- Delodajalci, ki imajo zaposlenih 100 ali več delavcev, bodo morali redno poročati o tem, kakšne plačilne vrzeli imajo na podlagi spola, pri tem pa bodo mor-

ali upoštevati več kriterijev. Frekvenca poročanja bo odvisna od velikosti delodajalca, in sicer:

- bodo morali delodajalci z 250 ali več delavci poročati vsako leto, prvič do 7. 6. 2027;
- delodajalci z 150 do 249 delavci bodo morali poročati na vsake tri leta, prvič do 7. 6. 2025;
- delodajalci z 100 do 149 delavci bodo morali poročati na vsake tri leta, prvič do 7. 6. 2031;

Delodajalci, ki bodo imeli najmanj 5% razliko med povprečnimi ravnmi plačil za ženske in moške, ta razlika pa ne bo upravičena na podlagi objektivnih in spolno nevtralnih meril, prav tako pa ne bodo take razlike popravili v šestih mesecih od predložitve poročila, bodo morali v sodelovanju s predstavniki delavcev izvesti skupno oceno plačil in izvesti ustrezne popravilne ukrepe;

Države članice bodo morale določiti pravila o učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kaznih, ki se uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila.

Kot izhaja iz zgoraj navedenega, so torej pglavilni cilji Direktive: povečanje preglednosti plačnih sistemov; izboljšanje ozaveščenosti javnosti o plačni vrzeli med spoloma in načelu enakega plačila za delo enake vrednosti in opolnomočenje zaposlenih, da bodo lahko uveljavljali pravico do enakega plačila.

Ker mora biti Direktiva v nacionalni pravni red držav članic prenesena do 7. 6. 2026, je bila v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju: MDDSZ) v letu 2024 ustanovljena delovna skupina, ki pripravlja



Na septembrskem HR&M Festivalu so o prihodnosti delovnih razmerij v luči zahtev direktiv razpravljali (z desne): **Miro Smrekar** – ZDS, **Saška Kiara Kumer** – ZSSS, **Jakob Počivavšek** – KSS Pergam in **Mitja Gorenšek** – GZS

osnutek zakona, s katerim se bo Direktiva prenesla v slovenski pravni red. Delovna skupina vključuje vladne predstavnike, predstavnike sindikatov, delodajalcev in stroke. Vzporedno poteka tudi projekt PAY DAY, ki ga koordinira in izvaja MDDSZ. Namen tega projekta je podpiranje

prenosa in izvajanja Direktive, v njegovem okviru pa so že bile in še bodo izvedene številne aktivnosti ozaveščanja, obveščanja, usposabljanja, predvsem pa velja omeniti vzpostavitev brezplačnega orodja za ugotavljanje plačilnih razlik med spoloma.

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

# PERGAMOV TRADICIONALNI DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR ZA SINDIKALNE ZAUPNIKE

*20. in 21. marec 2025, Radenci*

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM v skladu s programom dela vsako leto organizira svoj **Tradicionalni dvodnevni izobraževalni seminar za sindikalne zaupnike KSS PERGAM**, ki je namenjen usposabljanju naših zaupnikov iz javnega in zasebnega sektorja, iz vseh dejavnosti, ki jih pokriva KSS PERGAM. Ker so v našo konfederacijo združeni različni sindikati iz vse Slovenije, si prizade-

vamo izobraževalne seminarje organizirati v najrazličnejših slovenskih regijah. Letošnji izobraževalni seminar je potekal **v četrtek, 20. marca in petek, 21. marca 2025**, in sicer v kongresni dvorani Radin v **Zdravilišču RADENCI**.

Z velikim zadovoljstvom lahko povemo, da se naših seminarjev vsako leto udeleži veliko število sindikalnih



Udeleženci Pergamovega izobraževalnega seminarja v Radencih, marec 2025



Seminar je že tradicionalno otvoril predsednik Pergama **Jakob Počivavšek**

zaupnikov, letos je bilo na seminarju prisotnih 165 udeležencev, iz 35 različnih sindikatov podjetij oz. zavodov in sindikatov poklicev oz. dejavnosti, tako iz privatnega, kakor tudi javnega sektorja. To dejstvo kaže na velik

interes in resen odnos sindikalistov do izobraževanja in na ta način pridobivanja novega znanja.

Na Pergamovih izobraževalnih seminarjih gostimo različne uveljavljene predavatelje, predstavnike ministrstev, kakor tudi predstavnike delodajalskih in delojemalskih organizacij ter profesorje in strokovnjake z različnih področij. Vsako leto se z izbiro vsebin in predavateljev trudimo ohraniti kvaliteten program, s katerim sindikalne zaupnike seznanjamo z novimi aktualnimi vsebinami, zlasti s področja socialnega dialoga, delovno-pravnega področja, področja socialnih zavarovanj, kolektivnega dogovarjanja ter s področja sindikalnega organiziranja in delovanja.

V prvem delu programa seminarja je uvodoma predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam **Jakob Počivavšek** iz prve roke podal PREGLED STANJA IN AKTUALNEGA DOGAJANJA NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI. Dotaknil se je tem, kot so globalne okoliščine, ki vplivajo na razmere v Evropski uniji in Sloveniji, prihajajoče spomladanske volitve za Državni zbor, zakonodajne reforme – reforma plač v javnem sektorju, reforma zdravstva, Zakon o dolgotrajni oskrbi, reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja, davčna reforma... in druge napovedane zakonodajne spremembe. Postregel nam je tudi z makroekonomskimi kazalci,



Pravna svetovalka **Ignacija Valenčič Šoba** je na seminarju predstavila pravico do odklopa

ki prikazujejo kje je Slovenija glede na nekatere kazalce evropskega stebra socialnih pravic, primerjalno z drugimi državami članicami EU.

V nadaljevanju je kolegica **Ignacija Valenčič Šoba**, pravna svetovalka na KSS Pergam, podrobno predstavila spremembe zakonodaje glede PRAVICE DO ODKLOPA. V svoji predstavitvi je zajela pravne podlage in ključne določbe novele Zakona o delovnih razmerjih ter podrobneje razložila novosti glede ukrepov za zagotavljanje pravice do odklopa. Za boljše praktično razumevanje je svojo predstavitev obogatila s konkretnimi praktičnimi primeri ureditve pravice do odklopa in izpostavila tudi primere nekaterih podjetij v tujini, kako učinkovito uresničujejo pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja.

Prvi dan seminarja smo na program uvrstili tudi **dr. Aleksandra Zadela**. Aleksander Zadel je klinični psiholog, doktor psihologije in specialist klinične psihologije, je soustanovitelj in partner kadrovske agencije Competo, sedaj pa direktor Inštituta za osebni razvoj C.A.R. Je izvrsten predavatelj, ki slovi po dinamičnih in odmevnih predavanjih. Zanj pravijo, da je eden izmed najbolj uglednih slovenskih predavateljev, znan predvsem širšemu krogu gospodarstvenikov. Ukvarja se tudi s svetovanjem v domačih in tujih podjetjih, ki jim pomaga pri projektih razvoja tehnik vodenja, motivacije, kadrovske politike in razvoja osebnih ter managerskih potencialov zaposlenih. Poleg tega je avtor knjige Dva obraza enega sveta in knjige Tretji obraz. Zapletene zamisli zna razložiti na vsakodnevnih primerih iz življenja. S kančkom humorja pa poslušalce povabi h globljemu razmisleku o sebi in o svojih odnosih z drugimi ljudmi. Na našem seminarju smo se z njim lahko pogovarjali o novih generacijah na trgu dela in kako te nove generacije vključiti v sindikate. Na svoj prav poseben način nam je pripravil predstavitev na temo MEDGENERACIJSKI IZZIVI IN MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE.

V popoldanskem delu je sledilo predavanje z naslovom GOSPODARSKA PRIČAKOVANJA V SLOVENIJI DO LETA 2027, ki ga je izvedel **Bojan Ivanc**, glavni ekonomist pri Analitiki Gospodarske zbornice Slovenije ter direktor Inštituta za strateške in gospodarske raziskave (ISGR d.o.o.). Bojan Ivanc je univerzitetni diplomirani ekonomist, ki je diplomiral leta 2007 na Ekonomski fakulteti pri takratnem guvernerju Banke Slovenije dr. Boštjanu Jazbecu. Je nosilec dveh mednarodno priznanih licenc

CFA – Chartered Financial Analyst in CAIA – Chartered Alternative Investment Analyst, ki sta uveljavljeni med finančniki in alternativnimi finančnimi profesionalci. Na zbornici je zaposlen kot vodja analitske skupine in je glavni



Med govorniki smo gostili tudi priznanega kliničnega psihologa **dr. Aleksandra Zadela**



Glavni analitik GZS **Bojan Ivanc** je razpravljal o gospodarskih pričakovanjih do leta 2027

ekonomist GZS, poleg tega tudi direktor Inštituta za strateške in gospodarske raziskave, član Nadzornega sveta NLB Skladi, član sveta Centra za mednarodno sodelovanje in razvoj, ter podpredsednik CFA društva Slovenija. Njegove naloge so oblikovanje gospodarskih napovedi ter podpora GZS pri socialnem dialogu, nacionalnih in sektorskih politikah. V preteklosti je delal kot finančni analitik v dveh bankah. Je reden kolumnist časnikov Dela in Financ, objavlja pa tudi članke v Bančnem Vestniku, strokovni reviji za bančništvo. Je aktualen član strateškega sveta za makroekonomska vprašanja v Kabinetu predsednika vlade.

Program prvega delovnega dne smo zaokročili s POKOJNINSKO REFORMO, ki jo je podrobno predstavil **Aljoša Čeč**, generalni sekretar Konfederacije sindikatov Pergam. Gre za zelo kompleksno in zahtevno tematiko, ki pa jo je generalni sekretar znal strniti in povzeti na način, ki je bil udeležencem razumljiv. V svoji predstavitvi je nazorno obrazložil predvideno prenavo sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji, za katero v času seminarja pogajanja med socialnimi partnerji še niso bila zaključena. Pogajanja za pokojninsko reformo so bila zaključena aprila letos – o tem, kaj so prinesla, je obširneje napisano v ločenem prispevku, ki ga je prav tako pripravil Aljoša Čeč.



Pokojninsko reformo je sindikalnim zaupnikom nazorno predstavil generalni sekretar KSS Pergam **Aljoša Čeč**



Pergamov strokovni sodelavec **Peter Virant** je udeležence informiral o praktičnih vidikih stavke in zgodovini sindikalnega gibanja

S programom drugega dne seminarja je pričel **Peter Virant**, strokovni sodelavec na KSS Pergam, in sicer je predstavil PRAKTIČNE VIDIKE IZVEDBE STAVKE. Definicija stavke pomeni prenehanje dela za določen čas zaradi ekonomskih ali političnih zahtev delavcev in je seveda pomembna tematika izobraževanja za slehernega sindikalnega zaupnika. Kolega Peter je udeležencem predstavil ključne vsebine Zakona o stavki, kakor tudi Zakona o reprezentativnosti sindikatov in podal pregled večjih delavskih uporov skozi zgodovino. Poleg tega nas je podučil o različnih vrstah stavk, o postopkih, ki so navadno potrebni pred samo stavko, o samem vodenju stavke ter ciljih stavke. Poleg tega je podal informacijo o začetkih sindikalnega gibanja, prvih sindikatih in svetovnih sindikalnih voditeljih ter začetkih organiziranja delavcev in industrijskih odnosov v Sloveniji.

Zadnja na programu letošnjega Pergamovega izobraževanja je bila **doktorica medicine prof. dr. Metoda Dodič Fikfak**. Gospa Metoda Dodič Fikfak je slovenska zdravnica, raziskovalka in univerzitetna profesorica. Predava na Medicinski fakulteti v Ljubljani. Predavala pa je tudi na Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje

v Ljubljani ter na Fakulteti za zdravstvo Angele Boškin. Ukvarja se s poklicnimi boleznimi, kot so mezoteliom, pljučni rak in druge vrste raka kot posledica izpostavljenosti azbestu. Poleg tega je predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana. Vodi razširjeni strokovni kolegij za medicino dela, prometa in športa pri Ministrstvu za zdravje RS. Prav tako je sodna izvedenka za področje medicine dela, prometa in športa. V javnosti je najbolj znana po dolgoletnem boju proti prisotnosti rakotvornega azbesta in boju za azbestne bolnike. Poleg tega se ukvarja s poklicnimi boleznimi, mobingom na delovnem mestu, umrljivostjo; seznam njenih poklicnih aktivnosti pa je še daljši. Posebej velja omeniti, da je dr. Metoda Dodič Fikfak s strani predsednice RS prejela red za zasluge: za dolgoletno predano delo na področju skrbi za zdravje zaposlenih in zasluge pri raziskovanju zdravstvenih posledic azbesta in drugih škodljivih snovi na zdravje ljudi. Je prejemnica priznanja rože mogote »za zasluge pri odpravljanju stereotipov o ženskih in moških poklicih, za zgled mladim ženskam pri izbiri poklicne poti v znanosti ter za neutrudno delo za človeku prijazno delovno okolje«. Leta 2017 pa je bila tudi nominirana za žensko leta. Našim udeležencem je pripravila predstavitev na čedalje bolj aktualno temo UGOTAVLJANJA POKLICNIH BOLEZNI PO NOVIH PRAVNIH PODLAGAH in nas informirala o tem, zakaj je pomembna diagnoza poklicnih bolezni, kakšne so dolžnosti delodajalca in pravice delavca pri ugotovljeni poklicni bolezni, postopke pri pripravi vloge za ugotavljanje poklicnih bolezni in vsa pomembnejša dejstva v povezavi z omenjeno tematiko.

Poleg tega, da se vsako leto z izbiro vsebin in predavateljev trudimo ohranjati kvaliteten program, pa ima na Pergamovih seminarjih posebno mesto tudi že tradicionalna skupinska večerja z družabnim srečanjem. Le-ta nefor-



*Glede aktualne tematike o poklicnih boleznih nam je predavala predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa UKC Ljubljana **prof. dr. Metoda Dodič Fikfak***

malni del je zlasti namenjen spoznavanju udeležencev, navezovanju novih stikov, spodbujanju mreženja in medsebojni izmenjavi izkušenj s področja sindikalnega dela ter dobrih praks, kar je v današnjem času še kako dobrodošlo. Glede na odziv udeležencev smo prepričani, da so bile vsebine zanimive in da na tovrstnih dogodkih lahko vselej združimo prijetno s koristnim.

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

**Datum za naslednji seminar je že znan: 12. in 13. marec 2026 v Radencih.**  
**Prosimo rezervirajte si termin!**

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

## KONGRES UNI Europa ter KONGRES IndustriALL

### 6. KONGRES UNI EUROPA; Belfast, 25.–27. marec 2025

Med 25. in 27. marcem 2025 je v Belfastu na Severnem Irskem potekal **6. KONGRES mednarodne zveze sindikatov UNI EUROPA**, v katero je včlanjena tudi KSS PERGAM.

UNI Europa je evropska sindikalna mreža s sedežem v Bruslju, ki združuje 245 nacionalnih sindikalnih organizacij in zastopa 7 milijonov delavcev iz 50 različnih držav evropske celine. Združuje nacionalne sindikalne konfederacije iz različnih storitvenih dejavnosti privatnega sektorja (telekomunikacije in informacijska tehnologija; trgovina in maloprodaja; finančni sektor; transport; lo-

gistika; poštne storitve; čiščenje in varovanje; zdravstvo in socialno varstvo; mediji in zabava; izobraževanje; dejavnost turizma; frizerstvo in kozmetična dejavnost; grafična in embalažna industrija...).

Na Kongresu UNI Europa se je zbralo skoraj 1000 sindikalnih predstavnikov iz vse Evrope; kot delegatka iz Pergamovih vrst sem se ga udeležila **Nina Mežan**. Tokratni dogodek je potekal tudi v luči 25-letnice obstoja UNI Europe.

Izvolilo se je novo vodstvo za mandatno obdobje 2025–2030, in sicer z veliko večino glasov sta bila Oliver Roethig in Peter Hellberg ponovno izvoljena za regionalnega sekretarja oziroma predsednika, Lieveke Norga pa je postala prva podpredsednica. Z novim in že uveljavljenim vod-



Novo vodstvo mednarodne sindikalne konfederacije UNI Europa



Med delegati je bila tudi predstavnica KSS Pergam **Nina Mežan**



Utrinki s Kongresa UNI Europa v Belfastu, marec 2025

stvom ter jasno strategijo za prihodnja leta je UNI Europa pripravljena okrepiti, razširiti in poglobiti moč delavcev do naslednje konference leta 2030.

**Oliver Roethig** je bil ponovno izvoljen za **generalnega regionalnega sekretarja UNI Europa**, kjer se je zavezal, da bo branil in krepil kolektivna pogajanja ter se zavezal za demokracijo in socialni dialog na evropski ravni. **Peter Hellberg** iz sindikata **Unionen** na Švedskem je bil ponovno izvoljen za **predsednika UNI Europa**. V svojem govoru je opozoril na zaskrbljujoč globalni porast zatiranja sindikalistov in nazadovanje demokracije. **Lieveke Norga** iz belgijskega **ACV Puls** je bila izvoljena za **prvo podpredsednico UNI Europa**, položaj, ki ga je prej zasedala Pilar Rato iz CCOO. Za **podpredsednike UNI Europa** so bili izvoljeni: **Mario Petitto** (SLP-CISL, Italija), **Frank Werneke** (Ver.di, Nemčija), **Louisa Bull** (UNITE the Union, Združeno kraljestvo) in **Françoise Chazaud** (FASAP-FO, Francija).

V novi sestavi Izvršilnega odbora UNI Europa za obdobje 2025–2030 ima tudi KSS PERGAM svojo predstavnico, in sicer sem bila kot ena izmed članic IO iz sektorja UNI Europa Graphical&Packaging ponovno izvoljena **Nina Mežan**.

Na Kongresu so bili sprejeti predlogi in resolucije o boju proti skrajni desnici in za obrambo demokracije. Med drugim so bile podpisane tri izjave:

- Izjava o deregulaciji za boj proti deregulaciji pravic delavcev



Utrinki s Kongresa UNI Europa v Belfastu, marec 2025

- Izjava o miru, s katero se poziva, da prebivalci Palestine, Izraela, Ukrajine, Moldavije in Rusije ponovno zaživijo v miru, blaginji in suverenosti
- Izjava o solidarnosti, s katero UNI Europa obsoja nedavne represije, usmerjene proti izvoljenemu županu Istanbula, političnim aktivistom, novinarjem, vodjem sindikatov v Turčiji in s tem poziva k boju za sindikalne pravice in demokratične svoboščine v Turčiji.

Potrdili smo Program za novo mandatno obdobje, ki se bo osredotočal zlasti na zaščito in krepitev kolektivnih pogajanj, se zavzemal za demokracijo in zagotavljal, da bodo imeli delavci besedo pri oblikovanju prihodnosti

Evrope. Kongres UNI Europa se je v Belfastu zaključil z jasnim in nujnim sporočilom sindikalnih voditeljev o obrambi demokracije in krepitvi kolektivnega dogovarjanja.



## INDUSTRIALL KONGRES; Budimpešta, 3.-5. junij 2025

Letos med 3. in 5. junijem je v Budimpešti potekal kongres Evropske sindikalne konfederacije IndustriAll, katere članica je tudi KSS PERGAM. Gre za konfederacijo, ki na evropski ravni povezuje industrijske sindikate, zlasti s področja kovinske, kemijske, papirne, rudarske in lesne dejavnosti ter drugih industrijskih dejavnosti.

Na kongresu so delegati, med katerimi je bil tudi predsednik KSS PERGAM, **Jakob Počivavšek**, volili novo vodstvo in mandat za vodenje za obdobje 2025-2029 podelili generalni sekretarki Judith Kirton-Darling, njeni namestnici Isabelle Barthès in predsedniku Michaelu Vassiliadis. Gre za ožje vodstvo IndustriAll, ki je to organizacijo vodilo že v prejšnjem mandatu, po tem, ko je dotedanji generalni sekretar Luc Triangle, ki je bil naš

gost tudi na Pergamovi generalni skupščini leta 2019, prevzel mesto generalnega sekretarja IndustriAll, ki deluje na svetovni ravni.

Na kongresu je bil sprejet nov strateški načrt za prihodnje obdobje, veliko razprav pa je bilo posvečenih organiziranju delavcev, zlasti vključevanju mladih v sindikate. Ključni poudarki sprejetega strateškega načrta so krepitev industrijske suverenosti Evrope, pravično plačilo za delo in boljši delovni pogoji, zaščita demokracije, solidarnosti in miru, obnova sindikalne moči in članstva ter pravičen in vključujoč zeleni ter digitalni prehod. V okviru kongresa je bilo sprejetih tudi več izrednih resolucij, in sicer glede transatlantskih povezav na področju trgovine, vezano zlasti na carinske vojne med Evropo in ZDA, glede vojne v Gazi, glede solidarnosti s pripadniki LGBTQ+ skupnosti na Madžarskem ter glede sindikatov kot branikov temeljnih demokratičnih pravic in načel.



Predsednik KSS PERGAM **Jakob Počivavšek** na Kongresu IndustriAll v Budimpešti

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

## NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATOV

V času od prejšnje številke Pergamovega Obveščevalca je bilo v zadnjem letu dni izvedenih kar nekaj volitev v podjetniških in zavodskih sindikatih KSS PERGAM.

Nov mandat je pridobil dosedanji predsednik SINDIKATA PERGAM – DELO **Vinko Rus**. Sindikat deluje v več podjetjih in sicer združuje člane v družbah DELO d.o.o., TISKAR-

SKO SREDIŠČE d.o.o., Delo mediji d.o.o., MAKSMAIL d.o.o. in IZBERI d.o.o. Prav tako je bil za nov mandat izvoljen **Tomaž Štemberger**, predsednik sindikata SINDIKATA PLAMA-PUR PERGAM v družbi PLAMA-PUR d.o.o.

Nova predsednica sindikata je bila izvoljena v SINDIKATU PERGAM TISKARNE D.D. NOVO MESTO - izvoljena je bila **Vanja Klobučar**, ki je na mestu predsednice sindikata zamenjala dolgoletno predsednico **Matejo Dvornik**. Ta sicer ostaja podpredsednica Sindikata grafične dejavnosti Slovenije in s tem članica Predsedstva Konfederacije sindikatov Slovenije – PERGAM, ter pogajalka za Kolektivno pogodbo grafične dejavnosti.

Nov predsednik sindikata je bil izvoljen tudi v SINDIKATU - CESTNO PODJETJE MURSKA SOBOTA. **Boris Ivanič** je nadomestil dosedanjega predsednika **Fikreta Sarača**. Znotraj Sindikata cestnega gospodarstva Slovenije je novo vodstvo dobil tudi SCGS - SINDIKAT DELAVCEV V KPL LJUBLJANA, v katerem so člani za mesto predsednika izvolili **Almirja Šarić**, ki je vodenje prevzel od dolgoletnega predsednika podjetniškega sindikata in v preteklosti tudi podpredsednika panožnega sindikata, **Slavka Mohorčiča**.

Na novo je bil izvoljen izvršni odbor SINDIKATA DS SMITH PERGAM, ki združuje delavce v več obratih družbe DS SMITH SLOVENIJA d.o.o. (Logatec, Brestanica in Rakek). Njegov predsednik je sedaj **Damjan Debevc**, podpredsednika pa **Slobodan Bjelančević** in **Štefan Petrišič**.

V javnem sektorju je novo vodstvo sindikata dobil Sindikat Kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenija. Dolgoletnega predsednika **Petra Kosmača** je na mestu predsednice zamenjala **Sofia Ristic**. Sekretarka sindikata ostaja **Anja Koren Saftič**.



Sindikalni govorniki na slovesnosti na predvečer Praznika dela 30. 4. 2025 (z leve): **Vladimir Lazič**, predsednik Sindikata KC ter **Andrej Zorko**, ZSSS in **Martina Vuk**, KSJS

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 Ekonomski fakulteti UL **Irena von Arx Ograjenšek**, na Teološki fakulteti UL **Leja Borovnjak**, na Fakulteti za socialno delo UL **Anže Jurček**, in na Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje UL **Petja Grafenauer**. Nova sindikalna celica SUL se je oblikovala na Fakulteti za pomorstvo in promet UL, na kateri je bila za sindikalno zaupnico izvoljena **Mateja Hribar Weber**.

Spomladi so se izvedle tudi volitve VSS Sindikata Univerze na Primorskem (VSS Sindikat UP): za nov mandat sta

bili izvoljeni **Sandra Bašič Hrvatín** za predsednico ter **Elizabeta Zirnstein** za podpredsednico.

Na ravni sindikatov poklicev in dejavnosti je bila v tem času izvedena konstitutivna seja predsedstva Sindikata socialnega zavarovanja Slovenije v mandatu 2025-2029, na kateri so člani in članice predsedstva na podlagi statuta sindikata soglasno za nov mandat izvolili dosedanjo predsednico **Katarino Kralj Marinček**, za podpredsednici pa **Natašo Detečnik** in **Marjetko Ferčak**.

**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!**

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

## KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA V ZASEBNEM SEKTORJU

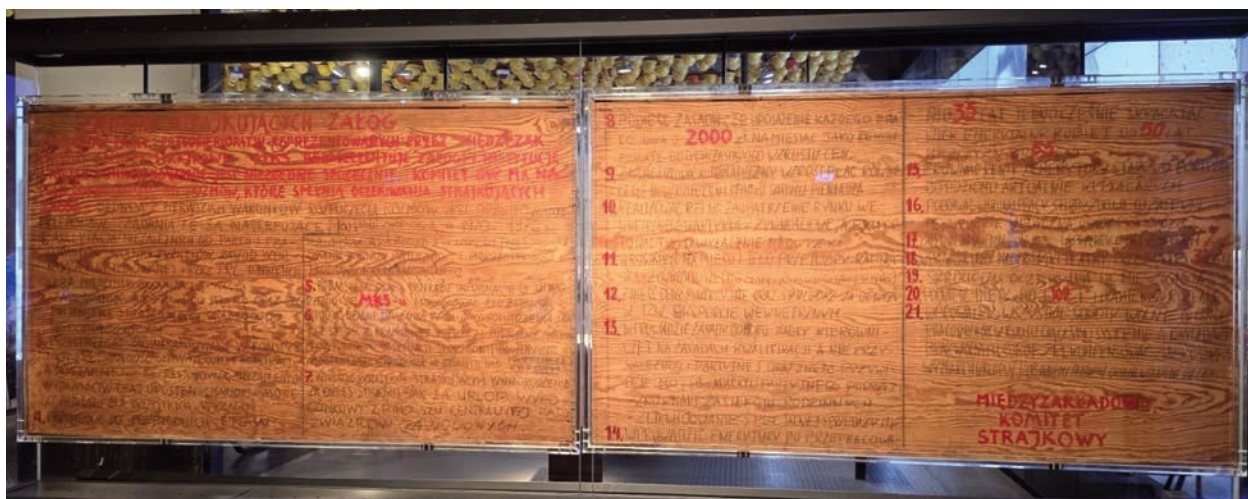
V letu 2025 so kot vsako leto potekala pogajanja v dejavnostih zasebnega sektorja, kjer so podpisniki kolektivnih pogodb reprezentativni sindikati dejavnosti KSS PERGAM. V času pisanja tega prispevka vsa pogajanja v zasebnem sektorju še niso zaključena ali pa se ponekod še niso niti pričela. Pogajali smo se o tradicionalnih vsebinah naših kolektivnih pogodb (zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih ter druge pravice in prejemki iz dela).

Leto se je pričelo z novo določitvijo zakonskega zneska **minimalne plače**, ki se je dvignila za inflacijo leta 2024, t.j. za 1,9%, na 1.277,72 EUR bruto. Znesek minimalne plače je pomemben, 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. O tem smo obsežno pisali že v preteklih prispevkih v Pergamovem Obveščevalcu.

V zasebnem sektorju strokovna skupina sindikalnih in delodajalskih organizacij za prenavo plačnega modela še vedno ni zaključila z delom oziroma, zato smo s pogajanja nadaljevali v dosedanjih okvirih – na ravni dejavnosti in na ravni posamičnih delodajalcev.

Že drugo leto zapored smo prva pogajanja imeli **v papirni in papirno predelovalni dejavnosti**. Pogajanja so potekala v spomladanskem terminu, dogovorjenem ob spremembi plačnega sistema, ker so takrat znani vsi kazalci za pogajanja. Upošteva nov plačni sistem smo imeli pogajanja o dvigu najnižjih osnovnih plač (NOP) in



Stavkovne zahteve delavcev ladjedelnice v Gdansk; zgodovina Solidarnosti - prvega nevladnega sindikata na Poljskem



Predsednik Pergama **Jakob Počivavšek** v Gdanskem

dodatkov, ki so določeni v nominalnih zneskih. Zaradi triletnega prehodnega obdobja ti dvigi do konca leta 2026 še vedno zavezujejo neposredno zgolj 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 1,9%, kar je več, kot je avtomatizem po kolektivni pogodbi (ta bi znašal ½ inflacije leta 2024 oziroma 0,95%), in kar ohranja pravilo »enka je minimalka«. Na novo določeni urni zneski dodatkov za pogoje dela pa po uskladitvi znašajo:

- za nočno delo 4,04 EUR,
- za nadurno delo 3,68 EUR,
- za delo v nedeljo 4,40 EUR,
- za delo na dela proste dneve po zakonu 11,02 EUR.

Aneks št. 10 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, ki se uporablja od 1.7.2025 (z izjemo dviga jubilejnih nagrad – v nadaljevanju), je znesek povračila za prehrano v dejavnosti dvignil na 6,40 EUR/dan.

Nadaljevali pa smo tudi z napovedanimi prizadevanji za diferenciacijo zneskov jubilejnih nagrad za 30 in 40 let. Na novo določeni zneski jubilejnih nagrad po kolektivni pogodbi, ki bodo veljali od 1.1.2026 dalje, bodo znašali:

- za 10 let v višini 460 EUR
- za 20 let v višini 690 EUR
- za 30 let v višini 910 EUR
- za 40 let v višini 1.000 EUR.

Kot smo že omenili, traja prehodno obdobje za implementacijo novega plačnega sistema pri delodajalcih samo še do konca leta 2026. Zato pričakujemo v letu 2026 kar nekaj aktivnosti na podjetniškem nivoju, tako tam, kjer bo potrebno dogovoriti podrobnosti prehoda, kot tudi tam, kjer sistem že deluje, in seveda zahteva vsakoletna pogajanja tudi na podjetniškem nivoju. Izkušnje so pozitivne in so nas utrdile v prepričanju, da je kompromis, ki je bil že dosežen leta 2023, dober – kjer so novi plačni modeli 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 grafične dejavnosti Slovenije** je meseca novembra z delodajalci prav tako dosegel dober dogovor. S aneksom h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti, ki sicer v času pisanja tega prispevka še ni bil podpisan in objavljen, se bodo s 1.1.2026 NOP po TR dvignile za 7,7%, kar je rezultat seštevka tekoče inflacije v letu 2025 ter dviga produktivnosti v panogi v letu 2024.

Dogovorili smo tudi dvig povračila stroškov za prehrano in sicer iz 6,70 na 7,15 EUR/dan, kar upošteva rast cen hrane in pijač v letošnjem letu. Že v preteklih krogih pogajanj smo dvignili druge prejeme po kolektivni pogodbi, npr. jubilejne nagrade in solidarnostne pomoči.

**Sindikat založniške, časopisno-informativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije** je enako kot grafični sindikat predlagal jesenski krog pogajanj o plačah po kolektivni pogodbi ter o zneskih povračil prehrane po Kolektivni

pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti. Dogovorili smo temin pogajanj, vendar pišemo ta prispevek pred srečanjem, in še ne moremo poročati o rezultatih pogajanj.

Pergamov **Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije** prav tako v tem trenutku še čaka na srečanje pogajalskih skupin za Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti.

Poleg pogajanj na ravni dejavnosti so se plačna dogovarjanja zelo intenzivno nadaljevala tudi na ravni posamičnih podjetij. V številnih podjetjih smo 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.



Dvodnevni izobraževalni seminar Sindikata SINCE07; 23.–24. oktober 2025, Portorož

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

## PLAČNI SISTEM V JAVNEM SEKTORJU

Plačni sistem v javnem sektorju velja za vse proračunske uporabnike (teh je skoraj 2.000) – od državnih organov in občin do javnih zavodov, agencij in skladov, pri katerih je zaposlenih dobrih 190.000 delavcev. Zadnja prenova se je zgodila 1. 8. 2008, v teh dobrih 16 letih pa plačni sistem ni doživel kakšnih bistvenih popravkov, zato je bil potreben temeljitejše prenove. Ta se je zgodila s 1. 1. 2025, z uveljavitvijo Zakona o skupnih temeljnih sistema plač v javnem sektorju (ZSTSPJS).

### KLJUČNE NOVOSTI

#### 1.) Plačna lestvica

Nova plačna lestvica ima 67 plačnih razredov, razpon med njimi pa znaša 3 %. Vrednost njenega 1. plačnega razreda je bila postavljena na višino minimalne plače v letu 2024, ko je bil ZSTSPJS sprejet v Državnem zboru. Ker se je minimalna plača v letu 2025 dvignila, je trenutno 1. plačni razred nižji od minimalne plače, vendar pa ZSTSPJS določa, da se v takšnem primeru vsi zaposleni iz 1. plačnega razreda uvrstijo v tisti plačni razred, ki je višji od minimalne plače, v konkretnem primeru je to 2. plačni razred. S tem je spoštovano načelo, da nihče v javnem sektorju ne bo prejemal dodatka do minimalne plače.

Uveden je tudi obvezen sistem usklajevanja plačne lestvice, kar je bila v preteklih letih glavna pomanjkljivost, ki je na dolgi rok med drugim privedla do problema t.i. uravnilovke. ZSTSPJS določa, da se plačna lestvica uskladi enkrat letno, konkretna višina uskladitve pa se dogovori v pogajanjih s sindikati, ki se začnejo najpozneje 1. februarja in zaključijo do 1. aprila posameznega leta. Če dogovor do 1. aprila ni sklenjen, se plačna lestvica avtomatično uskladi v višini 80 % letne inflacije preteklega leta.

Pri tem velja poseben režim usklajevanja do leta 2028, in sicer:

- 1. 4. 2025: ni usklajevanja plačne lestvice
- 1. 4. 2026: se plačna lestvica uskladi v višini razlike med inflacijo v letu 2025 in 1,8 %
- 1. 4. 2027: se plačna lestvica uskladi v višini razlike med inflacijo v letu 2026 in 1,6 %
- 1. 4. 2028: se plačna lestvica uskladi v višini razlike med inflacijo v letu 2027 in 1,0 %.

#### 2.) Večja možnost priznavanja izrednih napredovanj

Do sedaj je veljalo, da se lahko do 5 plačnih razredov izrednih napredovanj prizna le ob zaposlitvi, premestitvi ali napredovanju v naziv. Po novem pa se bo lahko priznalo do 10 plačnih razredov napredovanj, in sicer tako ob zaposlitvi, premestitvi ali napredovanju v naziv, kot tudi med samim trajanjem pogodbe o zaposlitvi.

S tem bodo lahko delodajalci v javnem sektorju lažje pridobivali in tudi obdržali zaposlene s posebnimi kompetencami.

#### 3.) Napredovanje v plačne razrede

Prenavlja se področje napredovanja v plačne razrede, saj se bila dosedanja praksa s podeljevanjem letnih ocen neustrezna (pri veliko delodajalcih je bila večina zaposlenih vsako leto ocenjena z oceno „visoko nadpovprečno“). ZSTSPJS zato ukinja letne ocene delovne uspešnosti in uvaja avtomatizem napredovanja, pri čemer bo določena kvota, koliko zaposlenih lahko napreduje za 2 plačna razreda in koliko zaposlenim je lahko napredovanje izjemoma zadržano; vsi preostali (vsaj 85 % izmed tistih, ki napredujejo) bodo napredovali za 1 plačni razred. Poleg

tega ne bo več veljalo enotno triletno napredovalno obdobje, ampak bo obdobje določeno v razponu tako, da se na začetku karierne poti napreduje hitreje, proti koncu karierne poti pa počasneje. Pogoji za izpolnitev pogojev za napredovanje se bodo odslej preverjali dvakrat v koledarskem letu, napredovati bo posledično možno bodisi 1. junija bodisi 1. decembra.



Generalni sekretar EPSU **Jan Willem Goudriaan** (na desni) s sindikalnimi kolegi iz javnega sektorja in Konfederacije Pergam

2. plačni steber: javni uslužbenci v državnih organih, samoupravnih lokalnih skupnostih in javnih zavodih gasilcev,
3. plačni steber: javni uslužbenci v zdravstvu, socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti,
4. plačni steber: javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi,
5. plačni steber: javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih.

## OBROKI OZ. TRANŠE

Javnofinančni učinki reforme plačnega sistema so bili ocenjeni na 1,4 milijarde EUR, največji del tega zneska predstavljajo nova plačna lestvica in odprava plačnih nesorazmerij. Ker državni proračun ne bi prenesel takojšnjih dvigov plač, kot so bili dogovorjeni, so se vlada in sindikati javnega sektorja dogovorili za postopno dvigovanje osnovnih plač v šestih obrokih oz. tranšah, in sicer:

- 1. 1. 2025: 12 % razlike, a ne manj kot 100 EUR bruto,
- 1. 10. 2025: 12 % razlike, a ne manj kot 100 EUR bruto,
- 1. 6. 2026: 12 % razlike, a ne manj kot 70 EUR bruto,
- 1. 12. 2026: 15 % razlike, a ne manj kot 50 EUR bruto,
- 1. 7. 2027: 15 % razlike, a ne manj kot 100 EUR bruto,
- 1. 1. 2028: preostanek razlike.

Ocenjeno je, da bo:

- s 1. tranšo pri 5,9 % javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače,
- z 2. tranšo pri 13,1 % javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače,
- s 3. tranšo pri 21,6 % javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače,
- s 4. tranšo pri 29,8 % javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače,
- s 5. tranšo pri 64,0 % javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače,
- s 6. tranšo pa bo pri vseh javnih uslužbencih v celoti priznan dvig osnovne plače.

Slaba tretjina javnih uslužbencev bo torej deležna celotnega dviga osnovne plače do konca leta 2026, še dodatna tretjina pa v sredini leta 2027.

### 4.) Delovna uspešnost

V prejšnjem plačnem sistemu so obstajale tri vrste delovne uspešnosti, in sicer redna delovna uspešnost (RDU), delovna uspešnost za povečan obseg dela (POD) in t.i. tržna delovna uspešnost. ZSTSPJS pa določa, da se s 1. 1. 2026 prva in druga vrsta delovne uspešnosti združita v novo, enotno delovno uspešnost, s 1. 1. 2028 pa se povečajo tudi sredstva za izplačilo te delovne uspešnosti, in sicer z dosedanjih 2 % na 3 % letne mase za plače pri delodajalcu, v sredstva pa bodo spadala tudi projektna sredstva ter najmanj 50 % prihrankov zaradi odsotnih zaposlenih in nezasedenih delovnih mest (do sedaj se je dogajalo, da so delodajalci te prihranke v celoti namenili za druge namene, ne pa za nagrajevanje zaposlenih).

### 5.) Vzpostavitev plačnih stebrov

ZSTSPJS določa pet plačnih stebrov, in sicer:

1. plačni steber: funkcionarji,

## DELOVNA SKUPINA

Ena od pomanjkljivosti prejšnje prenove plačnega sistema v letu 2008 je bila, da so se pojavljale številne dileme v zvezi z izpeljavo novosti, saj zakon vseh odgovorov ni dal. Nekatere dileme je reševalo Ministrstvo za javno upravo s svojimi mnenji, ki so bila včasih zelo sporna, nekatere dileme pa so delodajalci reševali sami. Vse to je vodilo v številne delovne spore, ki so trajali več let.

Da bi se temu ob sedanjih prenovi plačnega sistema izognili, je bil dan velik poudarek jasnosti zakona, predpisana pa je bila tudi uporaba posebne aplikacije za prevedbo osnovnih plač, ki jo je pripravilo Ministrstvo za javno upravo. Poleg tega je bilo dogovorjeno, da se ustanovi mešana delovna skupina za spremljanje izvajanja novega plačnega sistema, sestavljena iz predstavnikov vlade in reprezentativnih sindikatov javnega sektorja. Naloga te skupine je priprava skupnih stališč za delodajalce, s katerimi se zagotovi enotno izvajanje novega plačnega sistema. V njej sodelujejo tudi predstavniki KSS PERGAM, in sicer Jakob Počivavšek, Nataša Kūs in Vladimir Lazič, ki so že lansko leto intenzivno sodelovali pri pripravi zakonskega besedila. Do meseca oktobra 2025 je delovna skupina izdala že 8 stališč, vsa so objavljena na spletni strani Ministrstva za javno upravo.

## PLAČNI STEBRI

Znotraj plačnih stebrov so se od pomladi 2025 dalje vodila pogajanja s ciljem, da se dogovorijo merila in kriteriji za izplačevanje delovne uspešnosti. Vsak steber naj bi namreč konkretiziral tista merila in kriterije, ki so na splošno

določeni v ZSTSPJS. Pri tem se je odprlo še vprašanje delitve mas oz. njihovega prelivanja, saj bodo imela od 1. 1. 2026 dalje sredstva za izplačevanje delovne uspešnosti več virov: projektna sredstva, prihranke in „splošna sredstva“ (odstotek letne mase za plače). Ker gre za vprašanje, ki se nanaša na vse stebre, je o njem precej časa razpravljala mešana delovna skupina, prav tako je o njem tekla beseda tudi na centralnih pogajanjih.

## CENTRALNA POGAJANJA

Poleg vprašanja delitve mas za delovno uspešnost oz. njihovega prelivanja je na centralnih pogajanjih tekla beseda tudi o spremembi ureditve cenzusa pri solidarnostnih pomočeh. Cenzus je bil do sedaj že nekaj let takšen, da je solidarnostna pomoč pripadala članom sindikatov, če njihova osnovna plača ni presegala višine 140 % minimalne plače, pri nečlanih pa je bil cenzus določen pri 100 % minimalne plače. S prenovo plačnega sistema 1. 1. 2025 je prišlo do tega, da so bili vsi zaposleni s svojo osnovno plačo uvrščeni nad minimalno plačo, kar je pomenilo, da nečlani sindikatov do solidarnostnih pomoči niso bili več upravičeni, poleg tega pa se je cenzus znatno zvišal tudi pri članih sindikatov. Da bi to popravili, so se vlada in sindikati javnega sektorja dogovorili za dvig cenzusa za 20 %, tako da po novem velja, da so do solidarnostne pomoči upravičeni člani, če njihova osnovna plača ne presega višine 168 % minimalne plače, in nečlani, če njihova osnovna plača ne presega višine 120 % plačnega razreda.

Nespremenjena pa ostaja ureditev, da cenzus v primeru naravnih nesreč in požarov ne velja.

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

---

## ZDRAVSTVENA REFORMA OZIROMA ZAKONODAJNE SPREMEMBE NA PODROČJU ZDRAVSTVA

Po tem, ko je bilo v obdobju pandemije COVID sprejeta vrsta interventnih zakonov, ki so na tak ali drugačen način posegali na področje izvajanja zdravstvene dejavnosti in na področje obveznega zdravstvenega zavarovanja, smo se socialni partnerji v zadnjih nekaj letih v okviru Ekonomsko socialnega sveta ukvarjali z vrsto zakonov s tega področja, tako novel obstoječih zakonov, kot tudi z nekaterimi povsem novimi zakoni.

Če je bilo Ministrstvo za zdravje pri vodenju socialnega dialoga v preteklosti črna ovca, je bil v zadnjem obdobju na tem področju narejen precejšnji napredek, predlogi zakonov pa so bili redno predmet bolj ali manj obsežnega usklajevanja s sindikati in delodajalci. V KSS PERGAM smo sicer na področju zdravstva močno vključeni, tako preko delovnih teles Ekonomsko socialnega sveta, ki se ukvarja z zakonodajo s področja zdravstva, kot preko t.i. stebra zdravstva, socialnega varstva in obvezne socialne varnosti, kjer se odvijajo pogajanja o kolektivnih pogodbah s teh področij, pa tudi preko predstavnika v skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in nenazadnje preko naših sindikatov, ki delujejo na ravni dejavnosti, posameznih poklicev, ter tudi na ravni posameznih zdravstvenih zavodov in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Za razliko od prejšnjih poskusov obsežnih sprememb posameznih zakonov na področju zdravstva (zlasti Zakona o zdravstveni dejavnosti in Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju), je Ministrstvo za zdravje tokrat ubralo drugačen pristop. Pripravilo je obsežen

nabor zakonodaje, s katerim naj bi dosegli določene pozitivne učinke na področju, ki se v praksi srečuje z vrsto izzivov, tako finančnih, kot kadrovskih, organizacijskih in drugih. Nekatero spremembo zakonodaje na področju zdravstva je terjalo **izvrševanje Načrta za okrevanje in odpornost** (novela o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju), nekatere spremembe so narekemale slabe prakse pri izvajanju dejavnosti (Zakon o zdravstveni dejavnosti – omejevanje zdravstvenih delavcev, ki so zaposleni v javnem sektorju, pri opravljanju dejavnosti pri zasebnih izvajalcih) in pomanjkanje kadra na določenih področjih (zlasti na področju urgentne in družinske medicine). Ministrstvo je pripravilo tudi nekaj novih zakonov, katerih namen je povečati učinkovitost in kakovost izvajanja zdravstvene dejavnosti in izkoristiti potenciala, ki jih prinaša napredek v tehnologiji (Zakon o kakovosti v zdravstvu ter Zakon o digitalizaciji v zdravstvu). Nenazadnje sta za naše člane pomembna še dva zakona, ki sta bolj usmerjena na posamezen poklic, to sta novela Zakona o lekarniški dejavnosti in predlog novega Zakona o zdravstveni in babiški negi. To sicer ni celoten nabor zakonodaje s področja zdravstva, ki je bil pripravljen (poleg naštetih še npr. t.i. zakon o pozabi, Zakon o psihoterapevtski dejavnosti, Zakon o pomoči pri prostovoljnem končanju življenja...), vendar se v tem prispevku nekoliko bolj osredotočamo na tisto zakonodajo, ki se bolj neposredno dotika naših članov, bodisi kot zaposlenih v zdravstveni dejavnosti, bodisi vseh ostalih kot zavarovancev oziroma uporabnikov zdravstvenih storitev.

Poleg tega velja omeniti tudi sprejem **Zakona o dolgotrajni oskrbi**, ki se v določeni meri dotika tudi področja zdravstva, tako v smislu dejstva, da se del zdravstvene dejavnosti izvaja tudi v okviru storitev dolgotrajne oskrbe (npr. pri institucionalnem varstvu v domovih starejših občanov), kot tudi v smislu dejstva, da je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije po novem tudi nosilec zavarovanja za dolgotrajno oskrbo.

Ena večjih konceptualnih sprememb, ki je bila sicer izvedena preko predloga, ki je bil v zakonodajni postopek vložen kot poslanski zakon, je bila ukinitve dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja in njegova nadomestitev z obveznim zdravstvenim prispevkom. Čeprav je šlo za spremembo, ki je uživala široko podporo in je realizirala pobudo, ki je dolga leta ostala nerealizirana, temu žal (še) ni sledil naslednji korak, ki bi zgolj prenos iz zasebnih zavarovalnic na ZZZS nadgradil tudi s sistemsko vključitvijo obveznega zdravstvenega prispevka, ki se plačuje iz neto plače posameznika, v splošen sistem prispevkov za socialno varnost, in to na način, ki bi bil skladen s siceršnjimi načeli solidarnosti in pravičnosti pri njihovem plačevanju. Trenutni sistem, po katerem vsi, ne glede na svoje prejeme plačujemo enak znesek, ki se povrh vsega tudi sistemsko ne usklajuje, namreč tem načelom ne ustreza, poleg tega pa tudi ne prispeva k večji stabilnosti zdravstvene blagajne.

**Sprememba Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**, ki je v času pisanja tega prispevka še v zakonodajnem postopku, je usmerjena predvsem v delovanje sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja. S spremembo se prenavlja sistem dogovarjanja o programu storitev obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki je bil v zadnjih letih povsem v rokah vlade, po novem pa naj bi imel pri tem ključno vlogo ZZZS, s čemer naj bi se ZZZS v večji meri približal vlogi t.i. aktivnega kupca, ki bo imel tudi več pristojnosti glede nadzorov, na kar smo predstavniki zavarovancev v skupščini ZZZS večkrat opozarjali. Zakon tudi podrobneje opredeljuje pristojnosti organov ZZZS in njegovega direktorja, vendar v samo strukturo organov ne posega. Pomembne spremembe zakon prinaša tudi na področju financiranja in finančne stabilnosti, saj nekatere stroške, ki so danes financirani iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja, prinaša na proračun, na drugi strani pa daje podlage za stroškovne analize in projekcije, kar naj bi v prihodnje prav tako prispevalo k učinkovitejšemu delovanju obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Na drugi strani je že sprejeta **sprememba Zakona o zdravstveni dejavnosti**, ki bistveno bolj posega v izvajanje zdravstvene dejavnosti, predvsem kar se tiče organiziranja in delovanja javne zdravstvene mreže. Največja sprememba je bistvena zaostritev pogojev, pod katerimi lahko zaposleni v javnih zdravstvenih zavodih opravljajo delo pri zasebnih izvajalcih zdravstvene dejavnosti oziroma opravljajo delo za drugega delodajalca, bolj jasno pa se opredeljujejo tudi pogoji za opravljanje tržne dejavnosti. Dosedanje prakse na tem področju so bile deležne številnih kritik. Zakon prinaša tudi več možnosti za učinkovitejše povezovanje javnih zdravstvenih zavodov, za učinkovitejše izvajanje neprekinjenega zdravstvenega varstva, natančnejšo in strožjo ureditev koncesij v zdravstvu ter profesionalizacijo vodenja in upravljanja javnih zdravstvenih zavodov. V povezavi z novostmi, ki jih prinaša nov Zakon o kakovosti v zdravstvu, se uvaja obvezno merjenje delovnih obremenitev zaposlenih v javni zdravstveni mreži. Nenazadnje novela zakona prinaša tudi možnost regulacije cen (samoplačniških) zdravstvenih storitev v primeru pojava anomalij, zaradi katerih bi vlada morala poseči na trg teh storitev.



**Zakon o kakovosti v zdravstvu** ter **Zakon o digitalizaciji v zdravstvu** sta nova zakona, ki sta medsebojno povezana. Med tem ko prvi vzpostavlja sistem spremljanja in upravljanja kakovosti v zdravstvu in v ta namen vzpostavlja ustrezne organe, evidence, podlage za klinične smernice in protokole obravnave incidentov, naj bi drugi te procese podprl z digitalnimi storitvami, ki bi omogočili učinkovitejše delovanje zdravstvenega sistema, večjo povezljivost, kakovost in dostopnost. Zakon o kakovosti v zdravstvu je v času pisanja tega prispevka že sprejet, medtem ko je Zakon o digitalizaciji v zdravstvu še v zakonodajnem postopku, v KSS PERGAM pa smo imeli v zvezi z njim vsaj dve večji pripombi. Najbolj sporna je bila za nas ustanovitev državne gospodarske družbe, ki naj bi bila zadolžena za izvedbo digitalizacije, kar je po našem mnenju neustrezno, poleg tega je bilo v zvezi s tem zakonom več pomislov glede varstva osebnih podatkov, na kar je opozorila tudi informacijska pooblaščenka.

Zaradi težav z zagotavljanjem kadra v zdravstveni dejavnosti (in na področju sociale) je bil sprejet tudi **Zakon o interventnih ukrepih na področju zdravstva, dela in sociale ter z zdravstvom povezanih vsebin**. Gre za zakon, ki ureja vrsto vsebin, med drugim ukrepanje v izrednih razmerah v zdravstveni dejavnosti (epidemije, naravne nesreče...), omogoča izredne razpise specializacij, daje podlago ministrstvu za neposreden dostop do anonimiziranih in agregiranih podatkov, s katerimi razpolaga ZZZS ter omogoča lažje zaposlovanje tujih zdravstvenih delavcev. Nekatero rešitve, ki jih je interventni zakon uvedel kot interventne, so bile kasneje povzete v predloge sprememb sistemskih zakonov (npr. glede vključevanja koncesionarjev v zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva. Čeprav v KSS PERGAM seveda podpiramo boljše nagrajevanje zaposlenih, zlasti v dejavnostih, kjer so kadrovske izzivi med največjimi, smo bili kritični do nesistemskih rešitev na področju plačevanja zaposlenih, zlasti glede na dejstvo, da je bila v času priprave interventnega zakona že v pripravi reforma plačnega sistema v javnem sektorju in bi bilo smiselno določene rešitve smiselno vključiti v sistemski zakon.

Nenazadnje velja med pomembnejšimi zakoni za naše člane omeniti še **novelo Zakona o lekarniški dejavnosti**, ki je že sprejet in **predlog novega Zakona zdravstveni in babiški negi**. Kar se tiče Zakona o lekarniški dejavnosti

velja izpostaviti predvsem ustrežnejšo ureditev specializacij farmacevtov, vključno z njihovim financiranjem, ki je sedaj urejeno bolj primerljivo z zdravniškimi specializacijami. Je pa bila v zakon vključena tudi zelo sporna ureditev ugovora vesti za farmacevte, ki delujejo v lekarniški dejavnosti. Z zakonom je bila ta ustavna pravica farmacevtom odvzeta, zaradi česar je Sindikat farmacevtov Slovenije (SIFARM) s pomočjo KSS PERGAM na Ustavno sodišče vložil zahtevo za presojo skladnosti predmetne določbe z Ustavo. Odločitev Ustavnega sodišča v času pisanja tega prispevka še čakamo. Kar se tiče Zakona o zdravstveni in babiški negi pa gre za predlog, ki je v času pisanja tega prispevka še v fazi medresorskega usklajevanja in usklajevanja v okviru Ekonomsko socialnega sveta. Zakon samostojno ureja področje zdravstvene in babiške nege, tako kar se tiče same opredelitve dejavnosti, organizacije, sistema podeljevanja licenc in vpisov v registre, specializacij ipd. V KSS PERGAM sicer v načelu ne nasprotujemo temu, da se to področje, ki je obsežno, pomembno in vključuje veliko število zaposlenih, uredi v posebnem zakonu, vendar smo hkrati do številnih predlaganih rešitev tudi kritični. Zlasti se to nanaša na številne nejasne določbe, na prikrito uvajanje pripravništva na področju zdravstvene in babiške nege, z vidika predvidljivosti položaja zaposlenih problematične uvedbe začetnih licenc, kratkoročne izvedljivosti sistema specializacij (zlasti mentorstva) ter ustreznosti ureditve prenosa kompetenc z drugih profilov v zdravstvu na izvajalce zdravstvene in babiške nege. Ni mogoče tudi spregledati dejstva, da zakon predvideva izjemno veliko vlogo zbornice pri številnih aktivnostih, ki jih bo na podlagi zakona potrebno izvesti. Predlog zakona se bo v nadaljevanju zagotovo še spremenjal, ali ga bo mogoče sprejeti še pred iztekom mandata trenutnega sklica parlamenta pa je vprašljivo.

Spremembe zakonodaje na področju zdravstva v zadnjem obdobju so bile torej številne, ali bodo vse predlagane spremembe dejansko tudi sprejete in uveljavljene in kakšne učinke bodo prinesle v praksi, pa bo pokazal čas. Dejstvo je, da uporabniki storitev močno občutimo težave v sistemu, zlasti z vidika dostopnosti, pa tudi kakovosti, na drugi strani pa te iste težave vplivajo tudi na pogoje dela zaposlenih in s tem še poglobljajo težave. Vsekakor gre večinoma za ukrepe, ki bodo učinkovali na srednji in dolgi rok, zagotovo pa bi bilo mogoče že prej sprejeti tudi ukrepe, ki niso nujno zakonodajne, temveč predvsem organizacijski, ki bi lahko določene učinke dali tudi na kratek rok.

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

## V VELJAVI JE NOV ZAKON O VISOKEM ŠOLSTVU (ZViS-1)

9. 8. 2025 je v veljavo stopil **nov Zakon o visokem šolstvu** (Ur. l. RS, št. 56/2025, v nadaljevanju: ZViS-1), ki ga je Državni zbor RS sprejel 15. 7. 2025. ZViS-1 prinaša pomembne novosti, s katerimi nadomešča več kot 30 let star – in večkrat noveliran – Zakon o visokem šolstvu (Ur. l. RS, št. 67/93, s spremembami in dopolnitvami).

Med najpomembnejše spremembe, ki jih prinaša novi zakon, zagotovo sodi nov način financiranja visokega šolstva in daljše obdobje sklepanja pogodb o financiranju. Javna sredstva za visoko šolstvo se bodo namreč s sedanjih 0,6 % BDP postopoma dvigovala do 1,5 % BDP, vključevala pa bodo tudi naložbe v visokošolsko infrastrukturo in študentske domove. Poleg tega pa bodo po novem zakonu visokošolski zavodi – namesto obstoječih štiriletnih pogodb – prejeli šestletne pogodbe o financiranju, pri čemer se bo po treh letih naredila revizija. Oba ukrepa, višje financiranje in daljše obdobje sklepanja pogodb pa bosta visokošolskim zavodom prinesla več avtonomije, saj bosta omogočala bolj predvidljivo načrtovanje delovanja visokošolskih zavodov.

ZViS-1 pa poleg spremembe načina financiranja prinaša še obilico drugih sprememb, med katerimi velja poudariti sledeče:

- Kot javni visokošolski zavodi se bodo lahko ustanovljale le javne univerze, kar pomeni, da ne bo več mogoče ustanoviti »zgolj« posamezne javne fakultete, ki ne bi bila del javne univerze;
- Javni študentski domovi bodo ustanovljeni kot člani(ice) javnih univerz. Na tej podlagi se bo javni zavod Študentski dom Ljubljana priključil ljubljanski univerzi;

- Uvajajo se »mikrodokazila«, ki jih bo moč pridobiti na podlagi krajšega izobraževanja oz. usposabljanja na visokošolskih zavodih. Namen tega novega področja izobraževanja je omogočiti študentom, predvsem pa diplomantom oz. diplomantkam, da dopolnijo in nadgradijo svoje znanje zaradi hitrih sprememb na trgu dela;
- Spreminja se obdobje trajanja prve oz. podaljšane akreditacije, in sicer iz pet na sedem let, univerza, ki ji je bila akreditacija dvakrat zaporedoma podaljšana za polno akreditacijsko obdobje, pa bo lahko sama sprejemala študijske programe z javno veljavnostjo brez akreditacije pri NAKVIS;
- Namesto izrednega študija se uvaja časovno prilagojen študij; letnik študija bo trajal največ dve leti, študijski program pa bo moral biti izveden v polnem akreditiranem obsegu. Nezaposlene študentke in študenti časovno prilagojenega študija bodo imeli enak obseg pravic kot redne študentke oz. študenti.
- Ne glede na način študija bodo imele študentke oz. študenti pravico do enega brezplačnega študija na prvi in drugi stopnji.

Ob vsem zgoraj navedenem pa je treba še posebej omeniti in obrazložiti še naslednje – s sindikalnega vidika – zelo pomembne spremembe, ki jih prinaša ZViS-1:

1. 101. člen ureja dva nova poklicna profila sodelavcev pri izvajanju pedagoškega procesa, ki se ne izvolijo v naziv, in sicer: korepetitorja in strokovnega sodelavca pri pedagoškem procesu in jima s tem omogoča pedagoške razbremenitve, plačane dodatne tedenske pedagoške obveznosti in dopolnilne zaposlitve;

2. 108. člen ZViS-1 (delovna obveza), ki po vsebini nadomešča 63. člen prejšnjega ZViS vnaša več konsistentnosti, saj
- določa fiksne normative NPO, ki v praksi – in na podlagi določb Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 52/94, s spremembami in dopolnitvami) – že veljajo, in sicer: za VSS učitelje znaša NPO 6 ur tedensko; za predavatelje in višje predavatelje znaša NPO 9 ur tedensko; za asistente znaša NPO 10 ur tedensko;
  - določa NPO strokovnih sodelavcev pri pedagoškem procesu, in sicer (20 ur tedensko);
  - poleg razlogov večje skupine študentov in dela na projektu omogoča pedagoško razbremenitev tudi zaradi opravljanja vodilnih oz. zahtevnejših funkcij pri upravljanju, za kar prejšnji ZViS ni dajal pravne podlage. Zaradi opravljanja raziskovalnega dela oz. opravljanja vodilnih oz. zahtevnejših funkcij pri upravljanju na univerzi oz. članici se bo lahko pedagoško delo zmanjšalo do 100%, v primeru razbremenitev zaradi izvajanja predmeta za večje število študentov pa za največ eno tretjino;
  - prinaša omejitev dolgotrajne dodatne tedenske pedagoške obveznosti: če bo DTPO pri posameznem delavcu izkazana v dveh zaporednih študijskih letih, mora visokošolski zavod izvesti postopke za zaposlitev novih delavcev;
  - omogoča, da se pedagoško razbremenjenim zaradi opravljanja raziskovalnega dela, opravljanja vodilnih/zahtevnejših funkcij oz. zaradi večje skupine študentov lahko odredi dodatna pedagoška obveznost;
  - določa, da se predhodno izkoriščenost vseh možnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, preden lahko zavod s pedagoškim delavcem sklene avtorsko ali podjemno pogodbo za pedagoško delo, preverja na ravni posameznika in ne na ravni delodajalca.
3. 18. člen ZViS-1 daje javnim univerzam možnost, da se same odločijo, kakšno pravnoorganizacijsko obliko bodo imele njene članice, in sicer bodisi kot javni zavod bodisi kot notranje organizacijska enota univerze, pri čemer mora biti izbrana statusna oblika za vse članice enaka. Če se bodo univerze odločile, da bodo njene članice samostojne pravne osebe (torej pravnoorganizacijska oblika javnega zavoda), bodo v pravnem prometu nastopale samostojno, v svojem imenu in za svoj račun, kar pomeni, da bodo članice postale tudi samostojni delodajalci.

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

---

# NOV PERGAMOV PROJEKT »MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V SOCIALNEM DIALOGU«

V postopku **Javnega razpisa za krepitev socialnega dialoga**, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 16/2025 dne 14. 3. 2025, je bila med drugim izbrana in odobrena tudi projektna vloga KSS PERGAM za pridobitev sredstev z namenom izvedbe projekta.

Naslov projekta: »Medgeneracijsko sodelovanje v socialnem dialogu«

Finančna podpora projekta: Projekt sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija, in sicer iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus. Projekt se izvaja v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje« (ESS+).

Naziv upravičenca: Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

Vrednost projekta: 208.000 €, od tega EU financiranje: 134.680 €

Obdobje trajanja projekta: od 1. 8. 2025 do 31. 1. 2028

Kontaktna oseba: Nina Mežan, vodja projekta



<https://evroptskasredstva.si/>



Sofinancira  
Evropska unija

## OPIS PROJEKTA:

**Projekt krepi vlogo socialnih partnerjev na področju vseživljenjskega učenja, upravljanja raznolikosti, varnosti in zdravja pri delu ter prilagajanja delovnega okolja starejšim. Vzpostavlja konkretne protokole medgeneracijskega sodelovanja ter prenosa znanj in dobrih praks, ki krepijo kontinuiteto sindikalnega dela in socialnega dialoga ob menjavah generacij.**

Projekt se odziva na aktualne izzive, ki jih prinaša demografski prehod v Sloveniji in celotni Evropski uniji. Podjetja, zavodi in sindikati se soočajo z naraščajočo starostno strukturo zaposlenih, ki zaradi podaljševanja delovne dobe in s tem povezanimi pokojninskimi reformami delajo dlje. Hkrati na trg dela vstopajo mlajše generacije, ki prinašajo sveže izkušnje, drugačna pričakovanja in večjo tehnološko pismenost, a imajo pogosto manj izkušenj pri timskem delu, gradnji skupinske identitete in razvijanju načela solidarnosti. Glavni problem, ki ga projekt izpostavlja, je pomanjkanje načrtnih politik in mehanizmov za učinkovito medgeneracijsko sodelovanje, z vidika prenosa znanj ter razreševanja morebitnih konfliktov, ki izhajajo iz razlik med generacijami. To se odraža tako v delovnih okoljih, kakor tudi znotraj sindikalnega gibanja, kjer starajoča se struktura članstva in vstop novih generacij dialogu prinaša izziv zagotavljanja kontinuitete strokovnosti in učinkovitega socialnega dialoga.

Socialni dialog je ogledalo odnosov celotne družbe. Zgoraj omenjeni problemi, ki so širše družbeni, neposredno vplivajo na socialni dialog na vseh ravneh. Tako kot socialni dialog, tudi članstvo v sindikatu odseva prerez širšega družbenega okolja. V tem ožjem segmentu se starajoča struktura zaposlenih nedvomno odseva tudi v članstvu sindikatov in v sindikatih se prav tako kot v podjetjih in zavodih soočamo s podobnimi izzivi, ki so tudi sicer prisotni na trgu dela. Te spremembe, ki so posledica starajoče se strukture članstva, terjajo prilagoditve tako z vidika načina operativnega dela v sindikatu, kot tudi z vidika organizacije, pritegnitve pripadnikov mladih v sindikate in njihove vključitve v socialni dialog, vodenja socialnega dialoga in nenazadnje tudi z vidika prepoznavanja in naslavljanja vsebin, ki so tema socialnega dialoga. Še poseben izziv pa predstavlja vprašanje, kako kohezivno povezati generacije v skupni interes in vzpostaviti njihovo medsebojno

sodelovanje na način, da bo moč izkoristiti največje potenciale vsake od različnih generacij in preprečevati morebitna trenja, ki bi lahko iz razlik izviral.

Socialni dialog vseh ravni je tako kot medgeneracijsko sodelovanje pomemben dejavnik družbene kohezivnosti. Od uspešnosti medgeneracijskega sodelovanja je zlasti v razmerah pomanjkanja delavcev na trgu delovne sile in starajoče se družbe odvisna uspešnost razreševanja kadrovskih stisk, uspešnost izkoriščenosti znanj in izkušenj, hkrati pa so od tega odvisni tudi sistemi socialnih zavarovanj, zlasti sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Projekt je usmerjen v razvoj in izvajanje natančno opredeljenih aktivnosti, ki bodo prispevale k oblikovanju novih praks in politik medgeneracijskega sodelovanja. V projektih aktivnostih se bomo osredotočili na konkretne cilje, ki bodo vodili do izoblikovanja politik in praks sodelovanja v socialnem dialogu. Tako želimo vzpostaviti nabor ukrepov za prilagajanje delovnih mest starejšim in za spodbujanje prostovoljnega podaljševanja delovne aktivnosti ter vzpostaviti konkretne protokole medgeneracijskega sodelovanja s prenosom znanj v delovnih okoljih, ki bi jih bilo mogoče preslikati tudi v socialni dialog različnih ravni (državni, panožni, podjetniški, zavodski), zlasti pri menjavah vodstva sindikata (npr. zaradi upokojitve ali starosti). Starejši delavci, ki so mnogokrat tudi predsedniki sindikatov ali sindikalni zaupniki, zaradi neznanja, nerazumevanja, zadrege ali drugih razlogov v delo sindikata in v socialni dialog ne vključujejo mlajših generacij delavcev, kar ob njihovem odhodu v pokoj pomeni izgubo znanj na eni strani in občutek izključenosti, neslišnosti in nerazumevanja ter posledično izgubljenega zanimanja za socialni dialog na drugi strani. Tako se novoizvoljeni predsedniki sindikatov različnih ravni znajdejo v situaciji, ki jim je popolnoma tuja in nimajo nobenih predhodnih izkušenj in niso opremljeni s potrebnimi znanji, da bi se z njo lahko uspešno spopadli. Z aktivnostmi v projektu, zlasti usmerjenim izobraževanjem, bi želeli usposobiti vodstvo in članstvo v sindikatih za učinkovito in konkretno medgeneracijsko sodelovanje. Cilj izobraževanj je, da se pridobijo ustrezna znanja za vzpostavitev ne zgolj politik, praks in protokolov, temveč tudi mentorskih shem, ki bi jih bilo mogoče implementirati tako v delovna okolja, kakor tudi v delo sindikata in socialni dialog. Kot bo razvidno iz opisanih aktivnosti, bomo v

projektu skušali identificirati in v naše okolje prenesti dobre prakse iz posameznih podjetij in drugih držav EU, kjer so te prakse že razvite. Prav tako bomo proučili in vnesli v prakso že obstoječe sheme mentorstva oz. medgeneracijskega sodelovanja v podjetjih in zavodih, ki bodo z nami sodelovali v sklopu Dogovora o sodelovanju: ADRIA DOM d.o.o.; Center za socialno delo Ljubljana; Združenje delodajalcev Slovenije; ZPIZ.

## NAMEN PROJEKTA:

- krepitev vloge socialnih partnerjev na področju vseživljenjskega učenja, upravljanja raznolikosti delavcev, varnosti in zdravja pri delu, prilagajanje delovnih mest starejšim ter pridobivanje znanj na področju neformalnega in priložnostnega učenja, zlasti prenosa znanj med generacijami;
- celovito vključevanje vseh deležnikov, sindikatov v Konfederaciji PERGAM, podjetij, zavodov, združenja delodajalcev, širše javnosti – tako starejših, kakor mlajših – v proces izobraževanja ter soustvarjanja vsebin, z namenom oblikovanja trdnih medgeneracijskih vezi in učinkovitega socialnega dialoga, ki je temelj družbene stabilnosti in napredka.

## CILJI PROJEKTA:

- **vzpostavitev konkretnih protokolov medgeneracijskega sodelovanja s prenosom znanj v delovnih okoljih, ki bi jih bilo mogoče preslikati tudi v socialni dialog različnih ravni** (državni, panožni, podjetniški, zavodski), **zlasti pri menjavah vodstva sindikata** (npr. zaradi upokojitve ali starosti);
- **usposobitev udeležencev, da pridobljena znanja in veščine uspešno prenesejo v svoja matična okolja** - bodisi na ravni podjetij, sektorjev ali celotne države - **s čimer se dolgoročno krepi socialni dialog in družbena kohezivnost;**
- **prenos dobrih praks med generacijami iz posameznih podjetij in izbranim tujim modelom ene izmed držav članic EU, kjer so te prakse že dobro razvite.**

S tem pristopom projekt cilja na celovito vključevanje vseh deležnikov, sindikatov v KSS PERGAM, podjetij, zavodov, združenja delodajalcev, širše javnosti – tako starejših,

kakor mlajših – v proces izobraževanja ter soustvarjanja vsebin, kar bo vodilo do oblikovanja trdnih medgeneracijskih vezi in učinkovitega socialnega dialoga, ki je temelj družbene stabilnosti in napredka.

## AKTIVNOSTI PROJEKTA:

Med ključnimi aktivnostmi našega 30-mesečnega projekta so:

- **izvedba RAZISKAVE IN ANALIZE obstoječih praks in potreb na področju medgeneracijskega sodelovanja v KSS Pergam in sodelujočih podjetjih oz. zavodih:**

izdelava celovite analize trenutnih praks medgeneracijskega sodelovanja v Konfederaciji sindikatov Pergam in sodelujočih podjetjih/zavodih. S tem se določa prerez dosedanjega stanja in oblikujejo konkretne potrebe zaposlitve in sindikalnih zaupnikov glede prenosov znanj ter priprave ustreznega kurikulumu sistemskega izobraževanja

- **SISTEMSKI MODULSKI ŠTUDIJ:**

kombinacija klasičnih predavanj, delavnic in E-učilnice z več sklopi/moduli, ki se osredotočajo na področne teme, kot so pravna, ekonomska, organizacijska in sociološka znanja, pa tudi praktične veščine (komunikacija, retorika, pogajanja). Predmetnik modulskega študija bo namenjen predvsem dvigu kompetenc in usposobljenosti za socialni dialog s poudarkom na medgeneracijskem sodelovanju. Namen je dvig kompetenc udeležencev z vključitvijo tako starejših, kot tudi mlajših generacij

- **ŠTUDIJSKI KROŽEK:**

inovativna metoda andragoškega izobraževanja, kjer se udeleženci poglobljajo v dobre prakse medgeneracijskega sodelovanja, izmenjujejo izkušnje in sooblikujejo konkretne cilje v demokratičnem procesu. Namen konkretnega študijskega krožka bo preučitev uspešnih modelov medgeneracijskega sodelovanja pri socialnih partnerjih v članicah EU ter nivoju EU kot celote

- **ŠTUDIJSKI OBISK V TUJINO - pregled tujih in domačih praks na področju medgeneracijskega sodelovanja:**

organizacija obiska v eni izmed evropskih držav, kjer so uspešno vzpostavljene prakse medgeneracijskega sodelovanja, s čimer se zagotovi prenos preverjenih dobrih praks

- **NAČRTNA INDIVIDUALNA IZOBRAŽEVANJA vodstva in zaposlenih, s prilagojenimi izobraževalnimi programi, ki bodo omogočili pridobivanje specifičnih znanj glede na delovne potrebe in prispevali k dvigu strokovnosti:**

prilagojeni izobraževalni programi, ki bodo vsakemu udeležencu omogočili pridobivanje specifičnih znanj glede na njegove delovne potrebe in prispevali k dvigu strokovnosti, pri čemer bo del vsebine pokrival tudi vidik delovnih razmerij

- **DVODNEVNI IZOBRAŽEVALNI SEMINAR za sindikalne zaupnike in druge deležnike:**

seminar, namenjen širšemu izobraževanju zaposlenih, vodstva in sindikalnih zaupnikov s poudarkom na medgeneracijskem sodelovanju, razreševanju konfliktov in zagotavljanju varnosti pri delu. Na seminarju bodo obravnavane tudi teme delovnih razmerij

- **izdelava publikacij - PRIROČNIKA in SINDIKALNEGA OBVEŠČEVALCA:**

na podlagi analize se bo izdelal priročnik (v papirni in elektronski obliki), ki bo služil kot orodje za vodstva, zaposlene, delodajalce in širšo javnost pri oblikovanju učinkovitih ukrepov medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu, pri delu sindikata in v socialnem dialogu. V letih 2025 in 2026 bomo izdali dve številki sindikalnega glasila Pergamov obveščevalec, namenjenega članom in širši javnosti, v katerem jih bomo obveščali in seznanjali z vsebinami, ki jim bo namenjen projekt in s samimi aktivnostmi v projektu. Ob tem bo upoštevana tudi redna komunikacija preko sindikalnega glasila ter drugih obveščevalnih kanalov

- **evalvacija projektnih aktivnosti s pomočjo evalvacijskih vprašalnikov.**

V tej številki Pergamovega obveščevalca, ki je tudi ena izmed publikacij v okviru projektnih aktivnosti, vam že v naslednjem prispevku predstavljamo prve izsledke naše raziskave, ki jo je v oktobru in novembru izvajala doc. dr. Anamarija Kejžar.

Za vašo pomoč pri izpolnjevanju ankete se vam in vašim članom na tem mestu še enkrat iskreno zahvaljujem!



Odgovorna oseba za objavo


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

Trajanje  
08/2025 - 01/2028

Celotni proračun  
208.000 €

EU-financiranje  
134.680 €

## MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V SOCIALNEM DIALOGU

Projekt krepi vlogo socialnih partnerjev na področju vseživljenjskega učenja, upravljanja raznolikosti, varnosti in zdravja pri delu ter prilagajanja delovnega okolja starejšim.

Vzpostavlja konkretne protokole medgeneracijskega sodelovanja ter prenosa znanj in dobrih praks, ki krepijo kontinuiteto sindikalnega dela in socialnega dialoga ob menjavah generacij.



Sofinancira  
Evropska unija



**Peter Virant, M.A.**

strokovni sodelavec KSS Pergam

**Doc. dr. Anamarija Kežar**

Fakulteta za družbene vede

# MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V SOCIALNEM DIALOGU – ANKETA IN RAZISKAVA

Evropa danes doživlja izrazite demografske spremembe, ki ne vplivajo le na socialne politike, temveč tudi na delovno okolje in odnose med generacijami. Podaljševanje življenjske dobe in staranje delovne sile nas postavljata pred vprašanje, kako zagotoviti aktivno, zdravo in dostojanstveno delo za vse generacije – tako za tiste, ki zaključujejo svojo poklicno pot, kot za tiste, ki v njo šele vstopajo. V Konfederaciji sindikatov Slovenije – PERGAM smo se temu vprašanju posvetili s posebnim projektom, podprtim v okviru evropske kohezijske politike: **Medgeneracijsko sodelovanje v socialnem dialogu**.

Projekt izhaja iz prepričanja, da staranje ni le statistični izziv, temveč tudi priložnost za razvoj solidarnosti, prenos znanja in krepitev medgeneracijske povezanosti znotraj organizacij – tudi znotraj sindikatov. KSS PERGAM razume, da prihodnost sindikalnega delovanja temelji na tem, kako dobro bomo povezali izkušnje starejših s svežino, prilagodljivostjo in digitalnimi spretnostmi mlajših generacij. Učijo se lahko drug od drugega: starejši predajajo modrost, izkušnje in poznavanje delovnih razmer, mlajši pa prinašajo nove poglede, tehnološko znanje in občutek za aktualne trende. Tak dialog ni samoumeven, a je ključen za vitalnost sindikalnega gibanja.

Svetovna zdravstvena organizacija poudarja, da zdravo staranje vključuje telesno pripravljenost, vseživljenjsko

učenje, socialno vključenost in dostop do kakovostnih delovnih pogojev. Vpliv sindikatov pri tem ni zanemarljiv. Usposobljeni sindikalni zaupniki lahko aktivno prispevajo k ustvarjanju »starosti prijaznih« prakse in delovnih okolij, kjer se medsebojno spoštovanje in učenje na podlagi znanj in izkušenj med generacijami dogaja naravno in sistematično. Sindikati imajo pri tem priložnost in odgovornost – kot nosilci družbenih vrednot, zastopniki delavcev in soustvarjalci delovnih politik.

Da bi razumeli stanje in potrebe znotraj lastnega okolja, smo v oktobru 2025 med sindikalnimi zaupniki in člani KSS PERGAM izvedli anketo o pomenu medgeneracijskega sodelovanja. Želeli smo vpogled v to, kako člani dojemajo odnose med generacijami v sindikatu, kakšne izkušnje imajo s prenosom znanja in kako vidijo svojo vlogo v času menjav generacij.

Anketa je bila več kot uspešno izvedena.

**Zahvaljujeva se vsem sindikalnim zaupnikom in članom, ki ste sodelovali in pokazali, da je tema medgeneracijskega sodelovanja pomembna tudi vam osebno.**

Vaši odgovori niso le statistika – so izraz podpore, želje po izboljšavi in dokaz, da dialog med generacijami nosi prihodnost sindikata.



Na sliki (z leve): predstavnik ZSSS **Oskar Komac**, Evropska komisarka za finančne storitve, prihranke in naložbe **Maria Luís Albuquerque**, predstavnica KSJS **Martina Vuk** in naš predsednik **Jakob Počivavšek** v Hiši Evropske unije

Na podlagi rezultatov bomo v letu 2026 pripravili priporočila za krepitev mentorstva, organizacijskega učenja in strukturiranega prenosa vodstvenih vlog znotraj sindikata. Podrobna predstavitev ugotovitev bo potekala na dvodnevem seminarju za sindikalne zaupnike, 12. in 13. marca 2026 v Radencih. Tam bomo odprli prostor za dialog o tem, kako lahko sindikalna gibanja ob različnih pritiskih ostanejo močna, povezujoča in solidarno usmerjena – tudi v času menjav generacij.

Rezultati ankete bodo objavljeni na spletni strani KSS PERGAM in v naslednji številki revije *Pergamov Obveščevalec*.

Kar nas čaka, ni le izziv – je odgovornost. Aktivno staranje in prenos znanja med generacijami sta del skupne zgodbe sindikatov, delavcev, delodajalcev in širše družbe. Če bomo ta proces načrtovali skupaj, z znanjem, dialogom in jasnimi koraki, lahko tudi v prihodnje ostanemo tisto, kar smo bili od začetka: široko vključujoče gibanje, ki povezuje različnosti v skupen cilj boljše družbe.



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

## MEDNARODNA KONFERENCA ZA EMBALAŽNO INDUSTRIJO

Zagreb, 14.–15. maj 2025

Mednarodni konfederaciji sindikatov UNI Graphical&Packaging ter IndustriAll European Union, katerih članica je tudi KSS PERGAM, izvajata skupni **Projekt ISWIMGreen**, financiran s strani Evropske komisije, z naslovom »**Izboljšanje vključenosti storitvenih delavcev v upravljanje zelenega prehoda**«.

V okviru omenjenega projekta je **14. in 15. maja 2025 v Zagrebu** potekala mednarodna konferenca sindikatov, ki so včlanjeni v eno izmed omenjenih mednarodnih sindikalnih zvez in ki zastopajo delavce v ključnih multinacionalnih podjetjih za embalažno, grafično, papirno in papirno-predelovalno industrijo. Omenjene konference sva se udele-

žila predsednik sindikata DS SMITH Slovenija **Slobodan Bjelančević** in **Nina Mežan**, predstavnica KSS PERGAM.

Namen srečanja je bil v prvi vrsti krepitev vključenosti predstavnikov delavcev pri odločanju na ravni podjetja v samo pripravo na **novi Uredbi o embalaži in odpadni embalaži**. Ta nova evropska zakonodaja naj bi preoblikovala industrijo embalaže in od podjetij zahtevala nove strategije na materialih, proizvodnih metodah in ravnanju z odpadki. Predstavniki delavcev bi morali imeti ključno vlogo pri zelenem prehodu, z namenom zagotavljanja, da se bodo spremembe izvajale na način, ki varuje delovna mesta in delovne pogoje.

Poleg regulativnih sprememb pa se papirno-embalažni sektor globalno sooča tudi **z valom združitvev in korporacijskih prevzemov**, ki preoblikujejo industrijske odnose. V sklopu projekta so bile analizirane tudi njihove posledice za zaposlene. Konferenca je omogočila edinstveno priložnost predstavnikom delavcev in sindikatom iz ključnih multinacionalk, da okrepijo mreženje med podjetji, izmenjajo vpoglede in razvijejo skupne strategije kot odziv na procese združevanja in korporativnih prevzemov.

Na konferenci je bil med drugim predstavljen komplet digitalnih orodij, ki je bil razvit za podporo vključevanju delavcev pri predvidevanju in upravljanju omenjenih regulativnih sprememb. Med prisotnimi udeleženci je tekla tudi aktivna razprava o širših posledicah nove Uredbe, kakšni so pogledi in pomisleki na njeno izvajanje v praksi ter vpliv na delovno silo.



Pergamova predstavnik na konferenci v Zagrebu, maj 2025



Utrinek z mednarodne konference za embalažno industrijo, ki je potekala maja 2025 v Zagrebu

## O PROJEKTU:

**Izboljšanje vključenosti storitvenih delavcev v upravljanje zelenega prehoda (ISWIMGreen)** je strateška pobuda, ki jo izvaja mednarodna sindikalna mreža **UNI Europa Graphical & Packaging** v sodelovanju z **IndustriAll Europe**, pobuda pa je financirana s strani Evropske komisije.

Cilj projekta je opolnomočiti delavce in njihove predstavnike v sektorju embalaže k aktivnejši vlogi pri upravljanju zelenega prehoda. Ker se industrije po vsej Evropi odzivajo na nove predpise EU, zlasti **nedavno Uredbo o embalaži in odpadni embalaži**, je ključnega pomena, da delavci smiselno sodelujejo pri tistih odločitvah, ki so oblikujejo njihovo industrijo in delovna mesta.

S tehnično analizo in strokovnim znanjem, ki ga zagotavlja **Syndex**, projekt ISWIMGreen združuje neposredno sodelovanje z evropskimi sveti delavcev, strateške dialoge s ključnimi multinacionalkami in razvoj inovativnih virov, kot sta **zbirka orodij PPWR** in pionirska **digitalna platforma, ki jo poganja umetna inteligenca**.

Projekt si navsezadnje prizadeva okrepiti sodelovanje delavcev pri velikih industrijskih spremembah, zagotoviti učinkovitejše zastopanje svojih interesov, zaščito delov-

nih mest in aktivneje prispevati k oblikovanju trajnostne prihodnosti v svojih industrijskih sektorjih.

## ZAKAJ TA PROJEKT?

Evropski embalažni sektor doživlja pomembne spremembe, ki jih spodbujata evropski zeleni dogovor ter zlasti **nova Uredba o embalaži in odpadni embalaži**. Cilj uredbe je drastično zmanjšati odpadno embalažo, preoblikovati uporabo surovin ter spremeniti vzorce proizvodnje in porabe v celotni industriji.

Kljub znatnim posledicam za delavce pa so bili zaposleni in njihovi predstavniki pri načrtovanju in izvajanju transformativnih politik v veliki meri potisnjeni na stranski tir. Nedavna raziskava UNI Europa G&P / IndustriAll Europe je pokazala, da se je vodstvo o okoljskih strategijah podjetij ustrezno posvetovalo le **z 29 % predstavnikov delavcev**. Še bolj zaskrbljujoče je, da približno **30 % ni prejelo nobenih informacij** o spremembah.

Pomanjkanje vključenosti posledično pomeni spodkopavanje učinkovitega socialnega dialoga in tveganje, da delavci v embalaži ne bodo pripravljeni na prihodnje industrijske in zaposlitvene spremembe. ISWIMGreen neposredno naslavlja to vrzel z opolnomočenjem sindikatov



Na srečanju UNI Graphical&Packaging in IndustriAll je aktivno sodeloval tudi **Slobodan Bjelančević**, ki je opravljal funkcijo predsednika Sindikata DS SMITH SLOVENIJA

in evropskih svetov delavcev, da bolje razumejo in oblikujejo odločitve podjetij v zvezi s trajnostjo in podnebnimi ukrepi. Z umestitvijo delavcev in njihovih predstavnikov v središče teh pomembnih pogovorov je v okviru projekta cilj zagotoviti pravičen zeleni prehod, vključujoč in koristen za vse delavce v embalažni industriji.

### GLAVNI CILJI:

Cilj projekta ISWIMGreen je okrepiti sodelovanje delavcev in njihovih predstavnikov v embalažnem sektorju, z namenom aktivnejše vloge pri upravljanju zelenega prehoda v industriji. Natančneje, glavni cilji projekta so:

- Ozaveščanje delavcev, evropskih svetov delavcev in predstavnikov sindikatov o izzivih in priložnostih, ki jih prinaša **uredba EU o embalaži in odpadni embalaži** ter širše politike zelenega dogovora.

- Krepitev zmogljivosti evropskih svetov delavcev in sindikatov za večje sodelovanje v okoljskih razpravah na ravni podjetij ter zagotoviti, da se podjetja učinkoviteje posvetujejo z delavci ter jih obveščajo o trajnostnih načrtih podjetij.
- Izmenjava dobrih praks in strateških pristopov med predstavniki delavcev iz večjih multinacionalnih embalažnih podjetij, da bi se proaktivno odzvali na regulativni razvoj in spremembe v industriji.
- Razvoj praktičnih virov, vključno z zbirko orodij za večje varstvo delavcev, ki bodo njihovim predstavnikom omogočili boljše predvidevanje posledic zelenega prehoda skladno z novimi predpisi.
- Okrepitev socialnega dialoga na evropski ravni v sektorju embalaže ter spodbujati pristope, z namenom zagotavljanja, da je trajnostni prehod vključujoč, pravičen in koristen za delavce.

**Z uresničevanjem omenjenih ciljev si ISWIMGreen prizadeva opolnomočiti delavce in njihove predstavnike pri oblikovanju pravične in trajnostne prihodnosti embalažne industrije, ohranjanju kakovosti delovnih mest in učinkovitem prilagajanju zelenega prehoda.**

### PROJEKTNE AKTIVNOSTI:

#### Začetna raziskava

raziskava je ocenila vključenost sindikalnih predstavnikov in njihovo seznanitev o strategijah podjetij kot odzivu na prihajajočo uredbo EU o embalaži in odpadni embalaži;

Sestanki podjetij in skupni seminar PPWR v Malmö v delavnicah so sodelovali predstavniki delavcev, evropski sveti delavcev in sindikati iz štirih ključnih multinacionalk: Amcor, Smurfit WestRock, Tetra Pak in Graphical Packaging.

Na skupnem seminarju so bile analizirane ugotovitve raziskave, obravnavana vloga in odgovornosti evropskih svetov delavcev v okoljskem in regulativnem kontekstu ter opredeljene posebne potrebe sindikalnih predstavnikov za učinkovito sodelovanje pri izvajanju programa;

#### Razvoj zbirke orodij in seminar v Bruslju

na seminarju so predstavniki in člani sindikatov iz podjetij DS Smith, International Paper, Kimberly-Clark, Eviosys, Smurfit WestRock, Graphical Packaging in Amcor pregle-

dali osnutek orodja PPWR. Udeleženci so podali povratne informacije za nadaljnjo izpopolnitev zbirke orodij in preizkusili začetni prototip inovativne digitalne platforme, ki jo poganja umetna inteligenca (AI Space), katera je zasnovana za povečanje učinkovitosti postopkov obveščanja in posvetovanja, povezanih s skladnostjo nove Uredbe;

### Končni nabor orodij in lansiranje AI

Zbirka orodij PPWR je bila revidirana na podlagi povratnih informacij s seminarja v Bruslju, dokončana in prevedena v več jezikov. Razvit je bil popolnoma delujoč prostor umetne inteligence, ki zagotavlja napredne interaktivne zmogljivosti, ki so neposredno povezane z orodjem. Predstavitve na mednarodni konferenci v Zagrebu.

## KAJ JE RAZKRILA RAZISKAVA

Rezultati raziskave **Syndex** so potrdili dejstvo, da delavci niso ustrezno vključeni v regulativne spremembe oz. nove okoljske predpise - zlasti PPWR. Ključne ugotovitve:

- **Slaba ozaveščenost:** skoraj polovica anketirancev ni razumela nove Uredbe ali njenih morebitnih posledic za podjetja in delovno silo.

- **Nizka raven informacij:** niti en anketiranec ni poročal, da se je z njihovim delavskim predstavnikom ustrezno posvetovalo o strategiji podjetja v zvezi z Uredbo (PPWR). Tretjina je dejala, da tema sploh ni bila obravnavana v Evropskem svetu delavcev.
- **Izključenost pri posvetovanju:** čeprav je več podjetij zaradi prilagoditve okoljskim predpisom že uvedlo spremembe (prestrukturiranja, odpuščanja), te odločitve niso sprožile postopkov obveščanja ali posvetovanja na ravni Evropskih svetov delavcev. To kaže na veliko vrzel, saj se odločitve, sprejete kot odziv na vseevropsko zakonodajo, pogosto sprejemajo na ravni podjetij brez vključevanja organov, ki zastopajo zaposlene.
- **Slaba pripravljenost na prekvalifikacije:** večina podjetij ni sprožila pobud za nujno prekvalifikacijo ali zaposlovanje, številni anketiranci se niti niso zavedali morebitnih potreb po prekvalifikaciji.
- **Nejasni obeti za zaposlovanje:** medtem ko je nekaj anketirancev pričakovalo pozitivne učinke zelenega prehoda na zaposlovanje, večina ni bila prepričana, veliko pa jih od vodstva ni prejelo nobene informacije o zadevnih temah.



**Daniel Fernandez**, predsednik mednarodne sindikalne mreže UNI-Global Graphical&Packaging (na desni), je bil eden izmed govorcev o izzivih, ki jih prinaša nova uredba in zeleni prehod

Slednje ugotovitve poudarjajo veliko pomanjkanje ozaveščenosti in vključenosti delavcev, njihovih predstavnikov in sindikatov glede Uredbe in njenih posledic. Medtem ko podjetja že sprejemajo ukrepe za prilagajanja novim predpisom, delavci niso ustrezno obveščeni, kar onemogoča njihovo vplivanje na odločitve o delovnih mestih. To poudarja potrebo po orodjih, kot je zbirka **orodij PPWR**, ki je zasnovana tako, da pomaga zapolniti to vrzel in omogoča aktivnejšo udeležbo delavcev pri zelenem prehodu.

### KLJUČNI REZULTATI:

Projekt ISWIMGreen je ustvaril nabor orodij, namenjenih podpori evropskim svetom delavcev, sindikalnim mrežam in predstavnikom sindikatov pri razumevanju in odzivanju na izzive, ki jih predstavlja nova Uredba o embalaži in odpadni embalaži (PPWR):

- Zbirka orodij PPWR (praktični vodnik, pripravljen v sodelovanju s predstavniki delavcev, sindikati in strokovnjaki)
- Spremljevalna zbirka orodij PPWR AI (**PPWR Toolkit in AI Toolkit Companion**) je pionirsko orodje, razvito z uporabo platforme Perplexity, ki jo je UNI Europa G&P prilagodila za podporo sindikalnim predstavnikom pri izvajanju Uredbe in zagotavlja, da so smernice skladne s potrebami in interesi delavcev in njihovih sindikatov)
- Raziskava in analiza (rezultati ciljno usmerjene raziskave so podali kritičen vpogled v obstoječe vrzeli v znanju, pomanjkanju sodelovanja in potrebi po dostopnih orodjih in smernicah, kar je botrovalo razvoju zbirke orodij in spremljevalnih orodij)
- Projektna brošura (brošura predstavlja celoten povzetek v praktični, večjezični in prilagodljivi obliki)

### POGLED V PRIHODNOST:

**Uredba o embalaži in odpadni embalaži** predstavlja prelomnico za industrijo in vlogo delavcev pri oblikovanju njene prihodnosti. Zeleni prehod prinaša izzive, z njimi pa tudi potrebo po tem, da delavci predvidijo spremembe in aktivneje vplivajo na odločitve, ki se tičejo delovnih mest. Medtem ko se podjetja hitro prilagajajo, so delavci in njihovi predstavniki prepogosto izpuščeni iz dialoga. Prehod na bolj trajnostno embalažno industrijo pa ne more biti uspešen brez vključenosti tistih, ki dejansko poganjajo industrijo – torej delavcev.

Čas je, da se sindikati aktivneje vključimo – da predvidimo spremembe, sooblikujemo prihodnost embalažnega sektorja in zagotovimo, da zeleni prehod postane pravičen prehod za vse.



Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert  
This project is being promoted by the EC Commission  
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne  
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



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

# NOVEJŠA SODNA PRAKSA

## 1. Vrhovno sodišče RS, sodba VIII Ips 2/2025 z dne 11.03.2025

***Ali je delodajalec dolžan izdelati oceno redne delovne uspešnosti za sindikalnega zaupnika, ki opravlja to delo polni delovni čas in sindikalno delo predstavlja njegove redne delovne naloge?***

Delodajalec za javnega uslužbenca ni izdelati oceno redne delovne uspešnosti v obdobju od 1. 7. 2020 do 31. 12. 2020. Javni uslužbenec je bil zaposlen na delovnem mestu podčastnik, v spornem obdobju pa je v polnem delovnem času opravljal delo sindikalnega zaupnika pri Sindikatu Ministrstva za obrambo (v nadaljevanju SMO).

Javni uslužbenec je na prvostopenjsko sodišče vložil tožbeni zahtevek da mu mora za obdobje od 1. 7. 2020 do 31. 12. 2020 izdelati oceno redne delovne uspešnosti in mu na podlagi take ocene za navedeno obdobje priznati vse pripadajoče pravice.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek javnega uslužbenca, z obrazložitvijo, da iz Pogodbe o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata Ministrstva za obrambo z aneksi (v nadaljevanju Pogodba) oziroma iz 2. člena aneksa št. 2 k tej pogodbi izhaja, da se pooblaščenih oseb sindikata ne ocenjujejo s službeno oceno, ker ne opravljajo nalog v skladu s sistemizacijo delovnega mesta. Vodje organizacijske enote, v katere so formalno razporejeni, ne morejo vrednotiti njihovega dela in jim posledično izdelati službene ocene.

Javni uslužbenec je vložil pritožbo, kateri je sodišče druge stopnje ugodilo in spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je delodajalcu naložilo, da v roku 30 dni od pravnomočnosti te sodbe javnemu uslužbencu za obdobje od 1.

7. 2020 do 31. 12. 2020 izdelata oceno redne delovne uspešnosti in mu na podlagi te ocene za navedeno obdobje prizna vse pripadajoče pravice. Obrazložilo je, da Pogodba izključuje le ocenjevanje s službeno oceno, ne pa ocenjevanja redne delovne uspešnosti. Obe oceni se razlikujeta in se izvajata ločeno ter neodvisno. Zato je odločitev, da javni uslužbenec kot pooblaščenec sindikata ni upravičen do izdelave ocene redne delovne uspešnosti in pravic iz tega naslova, napačna. Ne glede na status sindikalnega zaupnika je upravičen do ocene redne delovne uspešnosti na podlagi določb Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Kolektivne pogodbe za javni sektor. Njegove pravice ne izključuje argument delodajalca, da vodja organizacijske enote, v katero je bil javni uslužbenec formalno razporejen, ni mogel vrednotiti njegovega dela, ker v tem času ni opravljal nalog v skladu s sistemizacijo, temveč je opravljal sindikalno delo v polnem delovnem času. S sindikalnim delom je javni uslužbenec opravljal svoje redne delovne naloge, zato je delodajalec, ne glede na organizacijsko hierarhijo, dolžan njegovo delovno uspešnost oceniti in na podlagi te ocene njegove delovne rezultate tudi ustrezno nagraditi.

Vrhovno sodišče RS je s sklepom VIII DoR 199/2024 z dne 15. 10. 2024 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je delodajalec dolžan izdelati oceno redne delovne uspešnosti za javnega uslužbenca (sindikalnega zaupnika).

Vrhovno sodišče je poudarilo, da javni uslužbenec ne opravlja del in nalog za delodajalca, temveč opravlja sindikalno delo polni delovni čas. Glede na to je nepravilen zaključek sodišča druge stopnje, da s sindikalnim delom opravlja svoje redne delovne naloge. Neutemeljena je odločitev, da je delodajalec dolžan njegovo delovno uspešnost oceniti in njegove delovne rezultate ustrezno nagraditi ne glede na organizacijsko hierarhijo. Javni uslužbenec namreč v

zvezi z delom, ki ga opravlja za sindikat, ni v hierarhičnem (podrejenem) odnosu z delodajalcem in s tem delom ni neposredno vključen v organizacijsko strukturo delodajalca. Njegovo podrejenost prepoveduje tudi drugi odstavek 207. člen ZDR-1, ki določa, da sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. Ob tem je treba pojasniti, da ocena redne delovne uspešnosti, tudi če bi jo bilo mogoče oblikovati, sama po sebi ne zagotavlja ustrezne nagrade oziroma priznanja dodatnih pravic, za katere se javni uslužbenec zavzema v drugem delu tožbenega zahtevka, saj bi bila takšna ocena lahko tudi negativna.

**SKLEP: Delodajalec ne more izdelati ocene redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca za obdobje, ko le ta opravlja delo sindikalnega zaupnika polni delovni čas in v tem času dejansko ne opravlja svojih rednih delovnih nalog.**

## 2. Vrhovno sodišče RS, sodba in sklep VIII Ips 29/2024 z dne 17.12.2024

***Ali je vložena zahteva za izplačilo solidarnostne pomoči v primeru dolgotrajne bolniške odsotnosti prepozna, če je vložena v roku 60 dni po zaključku bolniškega staleža in ne v 60 dneh po preteku treh mesecev trajanja, ko javni uslužbenec pridobi pravico zahtevati izplačilo solidarnostne pomoči?***

Javna uslužbenka je vložila zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči iz razloga dolgotrajne bolniške odsotnosti (več kot 3 mesece) v sedmih mesecih po nastanku razloga, oziroma po štirih mesecih od preteka trimesečnega obdobja, ki je zahtevan za uveljavitev solidarnostne pomoči skladno z Razlago KPND. Delodajalec je njeno zahtevo s sklepom zavrnil z obrazložitvijo, da je vložena zahteva prepozna.

Javna uslužbenka je na prvostopenjsko sodišče vložila tožbeni zahtevek na odpravo sklepov delodajalca ter da ji mora delodajalec izplačati solidarnostno pomoč v višini 801,85 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek javne uslužbenke, zaradi česar se je javna uslužbenka na to odločitev pritožila.

Sodišče druge stopnje je pritožbi javne uslužbenke ugodilo, izpodbijano sodbo pa spremenilo tako, da je v celoti ugodilo tožbenemu zahtevku tožnice.

Delodajalec je podal predlog na Vrhovno sodišče za dopustitev revizije glede vprašanja, ali je sodišče druge stopnje zavzelo pravilno stališče o pravočasni vložitvi zahteve za plačilo solidarnostne pomoči zaradi daljše bolezn. Revizija je bila dopuščena.

Med pravnima strankama je bilo nesporno, da je bila javna uslužbenka v obdobju od 1. 1. 2023 do 30. 9. 2023 začasno nezmožna za delo zaradi bolezn (del tega obdobja je bila začasno nezmožna za delo v polnem delovnem času, del tega obdobja pa je bila zmožna za delo v skrajšanem delovnem času 4 ure dnevno). Javna uslužbenka je bila članica reprezentativnega sindikata, ki je na njen predlog dne 5. 7. 2023 podal zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči po tretji alineji 4. točke 40. člena Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti (v nadaljevanju KPND). Revizijsko sporno v tej zadevi je bilo, ali je sindikat glede na določbo tretjega odstavka 6. člena Aneksa h kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v RS na predlog tožnice zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči vložil pravočasno, saj je bila zahteva podana še v času neprekinjenega bolniškega staleža, vendar v sedmih mesecih po nastanku razloga, oziroma po štirih mesecih od preteka trimesečnega obdobja, ki je zahtevan za uveljavitev solidarnostne pomoči skladno z Razlago KPND kjer je med drugim navedeno, da se pod daljšo bolezen šteje bolezen, ki traja tri mesece ali več.

Vrhovno sodišče je zavzelo stališče, da je pri razlagi začetka teka roka za vložitev zahteve za plačilo solidarnostne pomoči za vsakega od primerov, naštetih v 4. točki 40. člena KPND, treba izhajati iz njenega namena. Solidarnostna pomoč je učinkovita, če jo delavec dobi v določenem času po nastanku primera. To so upoštevali tudi sklenitelji Aneksa z določitvijo roka za vložitev zahteve za izplačilo solidarnostne pomoči v tretjem odstavku 6. člena Aneksa. V nasprotnem primeru, če sindikat zanjo zaprosi po roku 60 dni od nastanka primera, solidarnostna pomoč izgubi svoj namen. Torej je po mnenju Vrhovnega sodišča v primerih enkratnega dogodka logično in razumljivo, da prične teči 60-dnevni rok iz tretjega odstavka 6. člena Aneksa od nastanka tega dogodka. Drugačen pa je primer, ko je delavec upravičen do solidarnostne pomoči

zaradi daljše bolezni. Daljša bolezen ni enkratni dogodek, temveč trajajoče stanje.

Javni uslužbenec torej pridobi pravico do izplačila solidar-  
nostne pomoči, ko nastopi dejstvo daljše bolezni (to je naj-  
manj trimesečna začasna popolna ali delna nezmožnost  
opravljati delo). Predpostavlja se, da trajajo neugodne po-  
sledice zaradi daljše bolezni ves čas njenega trajanja. Zato  
datum pridobitve te pravice zaradi daljše bolezni ne po-  
meni, da sindikat izplačila solidarnostne pomoči ne more  
uveljavljati v nadaljnjem času trajanja daljše bolezni, in si-  
cer tudi po poteku 60 dni od nastopa primera. Ni uteme-  
ljenega razloga za zaključek, da mu ta pravica preneha po  
izteku 60 dni od nastanka primera, ne glede na to, koliko  
časa daljša bolezen dejansko traja. V primeru bolezni, ki je  
daljša od treh mesecev, lahko sindikat zahteva izplačilo so-  
lidarnostne pomoči tudi po izteku 60 dni od poteka trime-  
sečnega obdobja, ki definira pojem daljše bolezni. Takšno  
razumevanje roka iz tretjega odstavka 6. člena Aneksa je  
tudi v skladu z namenom solidarnostne pomoči.

**SKLEP: Po mnenju Vrhovnega sodišča je potrebno razlagati določbo Aneksa o 60-dnevnom roku za vložitve zahteve za izplačilo solidarnostne pomoči v primeru daljše bolezni tako, da javni uslužbenec, ki je v bolniškem staležu zaradi daljše bolezni, pridobi pravico do izplačila solidarnostne pomoči po izteku treh mesecev bolniškega staleža, uveljavljanje te pravice pa ohrani ves čas nadaljnjega bolniškega staleža (ves čas trajanja daljše bolezni) in še 60 dni po zaključku tega staleža.**

### 3. Vrhovno sodišče RS, VIII Ips 25/2024 z dne 26.11.2024

***Ali je konkurenčna klavzula pridržana le za ključne kadre delodajalca, ki sodelujejo v proizvodnem ali razvojnem delu podjetja ter ali je nujno, da gre za znanje, ki predstavlja izum delodajalca oziroma znanje, ki ga ni mogoče pridobiti drugje?***

Delodajalec in delavec sta se v pogodbi o zaposlitvi dogovorila (konkurenčna klavzula), da delavec 24 mesecev po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi zaradi redne odpovedi s strani delavca ne bo smel brez soglasja delodajalca skleniti pogodbe o zaposlitvi ali katerekoli druge

pogodbe civilnega prava z družbo, ki s svojo dejavnostjo lahko konkurira delodajalcu, kar vključuje tudi opravljanje poslov v zvezi s cenitvami in reševanjem škod, če bi pri tem lahko izkoriščal tehnična ali poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih je pridobil v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu. Delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen 8 let je podal delodajalcu redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je delavca v času odpovednega roka obvestila, da vztraja pri spoštovanju konkurenčne klavzule. Po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi z gospodarsko pomembnim konkurentom delodajalca za delovno mesto cenilca škod, pri čemer se je spremenil le obseg opravljanja dela glede vrste cenitev. Nadaljeval je z enakim delom, v enaki dejavnosti in na istem teritorialnem območju.

Delodajalec je pred sodiščem prve stopnje vložil tožbeni zahtevek na plačilo pogodbene kazni. Prvostopenjsko sodišče je presodilo, da je delavec z zaposlitvijo pri konkurenčnem podjetju kršil konkurenčno klavzulo, dejansko stanje pa je raziskalo tudi v smeri, ali je v času dela pri bivšem delodajalcu pridobil znanja, ki bi jih lahko izkoriščal pri novem delodajalcu. Ugotovilo je, da je bivši delodajalec v času več kot osemletne zaposlitve vlagala v izobraževanje delavca, delavec se je naučil uporabljati orodje za cenitev škod Eurotax, ki ga uporablja tudi konkurenčna zavarovalnica. Seznanil se je z Bazo znanja in Cenilko, ki sta orodji, razviti pri tožnici in sta namenjeni olajšanju dela cenilcev. Pridobil je znanja, vezana na popravilo vozil, odčitavanje podatkov iz poškodovanih vozil ter znanja s področja komuniciranja s strankami in odkrivanja oziroma postopanja v primeru sumov goljufij. Navedeno je opredelilo kot strokovna in tehnična znanja, ki so potrebna za delo cenilca in imajo pomembno vrednost za delodajalca in njeno poslovanje, ravno s temi znanji pa delavec, ki se je zaposlil pri konkurenčni zavarovalnici, konkurira bivšemu delodajalcu. Zavzelo je stališče, da je preseženo stališče starejše sodne prakse, in sicer, da je s konkurenčno klavzulo mogoče zaščititi le znanja, ki so lastnina delodajalca ali vezana izključno nanj in kot relevantna izpostavilo znanja, za katera obstaja upravičen poslovni interes delodajalca, da jih delavec ne izkorišča drugje.

Delavec se je na odločitev sodišča prve stopnje pritožil, pri čemer je sodišče druge stopnje pritožbi ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je zahtevek v

celoti zavrnilo. Poudarilo je, da le pridobivanje znanj, ki so lastnina delodajalca ali so vezana izključno nanj, lahko privede do kršitve konkurenčne klavzule. Pavšalne trditve delodajalca, da se je delavec v času zaposlitve pri njej seznanil z zavarovalnimi produkti, strankami in poslovnimi partnerji, z načinom cenitve škod (znanja s področja vzdrževanja ter popravila vozil), internimi akti, navodili za delo, z uporabo cenilnih orodij ter aplikacijami, ne zadoščajo za zaključek, da je pri njej pridobil posebna znanja in izkušnje, ki jih ne bi mogel pridobiti pri drugem delodajalcu, ki se ukvarja z enako dejavnostjo. Gre za znanja, ki so enaka ali sorodna pri obeh zavarovalnicah, kar pa ni dovolj. Bistveno je, da so znanja, informacije, sistemi takšni, da se do njih konkurenčne družbe ne znajo dokopati. Znanja ali sredstva za delo (aplikacije) se lahko štejejo kot posebna oziroma specifična, če imajo dodano vrednost, ki je drugi konkurenti nimajo, ker so plod lastnih raziskav in svojstvena le temu podjetju ter tako dajejo podjetju neko specifično konkurenčno prednost. Izobraževanja bi morala po mnenju drugostopenjskega sodišča predstavljati pridobivanje posebnih znanj, s katerimi konkurenti ne razpolagajo, pri čemer pa po mnenju drugostopenjskega sodišča cenitev škod ne predstavlja specifičnega znanja, saj gre pri delu cenilca za operativno delovno mesto, namenjeno podpori poslovanja zavarovalnice, zato je glede na naravo dela delavec lahko pridobival le splošna znanja, ki bi jih lahko pridobil pri kateremkoli delodajalcu v enaki dejavnosti.

Delodajalec je podal predlog na Vrhovno sodišče za dopustitev revizije glede vprašanja ali ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo določbo prvega odstavka 40. člena ZDR-1 glede vpliva pridobljenih znanj toženca pri delodajalcu, ki uveljavlja konkurenčno klavzulo. Vrhovno sodišče je predlogu za revizijo ugodilo.

Vrhovno sodišče je z navedeno sodbo reviziji ugodilo s sledeče obrazložitvijo. ZDR-1 s konkurenčno klavzulo prvenstveno varuje interes delodajalca, kar je na ustavni ravni urejeno s prepovedjo dejanj nelojalne konkurence (tretji odstavek 74. člena Ustave RS). Med ta dejanja sodi konkurenčno ravnanje delavca po prenehanju delovnega razmerja, če je bilo tako pogodbeno dogovorjeno. ZDR-1 v prvem odstavku 40. člena primeroma našteva vrste pridobljenih znanj (tehnična, proizvodna ali poslovna), ki so lahko relevantna v zvezi s konkurenčno klavzulo. Zakon

ne govori o posebnih znanjih, četudi se ta termin vseskozi pojavlja pri opredelitvi pridobljenih znanj. V tej zvezi je postalo ključno stališče iz zadeve VIII Ips 169/2017, da je treba znanje delavca presojati z vidika posebnega pomena, ki ga ima za poslovanje delodajalca in vpliva na njegov konkurenčni položaj, pri čemer ni nujno, da gre za znanje, ki predstavlja izum delodajalca oziroma znanje, ki ga ni mogoče pridobiti drugje, ampak je treba presojati celokupno znanje, ki ga je v letih dela delavec pridobil pri bivšem delodajalcu. To pomeni, da je napačno stališče sodišča druge stopnje, da znanje, ki bi ga delavec lahko pridobil pri drugem delodajalcu, ne more biti predmet zaščite s konkurenčno klavzulo. Prav tako ne drži stališče sodišča druge stopnje, da so za uporabo konkurenčne klavzule lahko relevantna le »know-how« znanja, izumi, inovacije ipd..

Nadalje je po mnenju Vrhovnega sodišča zmotno tudi vztrajanje delavca v revizijskem postopku, da je konkurenčna klavzula lahko pridržana le za ključne kadre delodajalca, ki sodelujejo v poslovodnem ali v razvojnem delu podjetja. Podjetja imajo lahko tako proizvodni (tehnični) del kot poslovni del, kar vpliva na vrste delovnih mest in različna znanja delavce. V zakonu in v sodni praksi ni podlage za stališče, da bi lahko bilo določeno delovno mesto samo po sebi izvzeto iz dogovora o konkurenčni klavzuli.

Pravdni stranki sta se v pogodbi o zaposlitvi glede predmeta konkurenčne klavzule jasno dogovorila, da štejeta za relevantno opravljanje poslov v zvezi s cenitvami in reševanjem škod pri delavčevem prihodnjem delu po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Vrhovno sodišče je pri svoji odločitvi upoštevalo dejstvo, da je bil delavec pri bivšem delodajalcu zaposlen dobrih osem let, tako da se je s samim opravljanjem dela usposobil za delo cenilca in pri delu sprotno pridobival praktična znanja. Poleg tega se je redno izobraževal tako s področja ocenjevanja premoženjskih škod, kot glede avtomobilskih škod. Vpet je bil v poslovne procese delodajalca in se je seznanil z njegovim načinom poslovanja glede načina ocenjevanja škod, prepoznavanja zavarovalniških prevar ter uporabe cenilnih orodij in aplikacij. Po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu pa je sklenil pogodbo o zaposlitvi z gospodarsko pomembnim konkurentom in to za delovno mesto cenilca škod, pri čemer se je spremenil le obseg opravljanja dela glede vrste cenitev. Nadaljeval je z enakim delom, v

enaki dejavnosti in celo na istem teritorialnem območju. Poleg tega je delavec pri novem delodajalcu sklenil podobno konkurenčno klavzulo s pogodbeno kaznijo, kar dodatno kaže na pomembnost dela in znanja cenilca škod v zavarovalni dejavnosti z vidika konkuriranja med gospodarskimi subjekti.

**SKLEP: Po mnenju Vrhovnega sodišča v zakonu in v sodni praksi ni podlage za stališče, da bi lahko bilo določeno delovno mesto samo po sebi izvzeto iz dogovora o konkurenčni klavzuli, pri tem pa je treba znanje delavca presojeti z vidika posebnega pomena, ki ga ima za poslovanje delodajalca in vpliva na njegov konkurenčni položaj, pri čemer ni nujno, da gre za znanje, ki predstavlja izum delodajalca oziroma znanje, ki ga ni mogoče pridobiti drugje, ampak je treba presojeti celokupno znanje, ki ga je v letih dela delavec pridobil pri bivšem delodajalcu.**

#### 4. Vrhovno sodišče RS, Sodba in sklep VIII Ips 19/2024z dne 17.12.2024

***Ali se sporazum o odpovedi o zaposlitvi lahko razveljavi, v kolikor je ponujen s strani delodajalca, kateri se želi z njim izogniti podaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, delavca pa ob sklenitvi sporazuma ne pouči o pravicah, ki bi delavcu pripadale po zakonu v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (višja odpravnina, daljši odpovedni rok in možnosti, da bi v sodnem postopku zahteval presojo njene zakonitosti).***

Delavka je bila pri delodajalcu A zaposlena za nedoločen čas in za polni delovni čas od 20. 1. 1983 do 7. 10. 2016 na delovnem mestu knjigovodje. Pri delodajalcu A je bil v spornem obdobju začet postopek reorganizacije podjetja, kar pomeni, da so potekala odpuščanja, nekateri delavci so bili poslani na čakanje. Prav tako se je spremenila lastniška struktura podjetja A. Delavka je bila s strani delodajalca A seznanjena, da bo njeno delovno mesto ukinjeno, v posledici tega ji je istočasno ponudil v podpis Sporazum in Pogodbo o zaposlitvi za določen čas dveh mesecev pri drugem delodajalcu B v isti lastniški strukturi, zaradi možnosti pridobitve pravic na Zavodu RS za zaposlovanje po izteku te pogodbe. Pri tem pa delavka ni bila seznanjena,

da se je s podpisom Sporazuma odpovedala pravici do višje odpravnine in do daljšega odpovednega roka, v kolikor bi ji bila dana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, katero bi tudi imela možnost izpodbijati v sodnem postopku.

Delavka je vložila tožbeni zahtevek za razveljavitve sporazuma o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi z dne 5. 10. 2016, sklenjenega med delavko in delodajalcem A in pogodbe o zaposlitvi z dne 6. 10. 2016, sklenjene med delavko in delodajalcem B. Tako sodišče prve stopnje, kot tudi sodišče druge stopnje sta tožbeni zahtevek zavrnila.

Delavka se je obrnila na Vrhovno sodišče RS z revizijskim vprašanjem ali je delavka podpisala Sporazum in Pogodbo o zaposlitvi zaradi prevare, ki jo opredeljuje prvi odstavek 49. člena OZ, ki v prvem odstavku določa, da lahko v primeru, če ena stranka povzroči zмотo pri drugi stranki ali jo drži v zmoti z namenom, da bi jo tako napeljala k sklenitvi pogodbe, druga stranka zahteva razveljavitve pogodbe tudi takrat, kadar zмотa ni bistvena. Revizija je bila dopuščena.

Glede na dopuščeno revizijsko vprašanje, je Vrhovno sodišče zavzelo sledeče stališče. Prevara je izzvana zмотa ene od pogodbenih strank, ki jo z naklepnim ravnanjem in na nepošten način lahko povzroči druga pogodbeni stranka. Do prevare lahko pride zaradi neresničnih trditev, konkludentnih ravnanj, pa tudi z zamolčanjem dejstev, ki jih druga stranka ne bi smela zamolčati. Ta ravnanja morajo spraviti drugo stranko v zмотo (ali jo držati v zmoti), da zato sklene pravni posel, ki ga sicer ne bi sklenila (če ne bi bila v zmoti). Pri zamolčanju dejstev kot eni od oblik prevare je bistveno, da druga pogodbeni stranka ne ve za dejstva, ki bi jo sicer odvrnila od sklenitve določenega pravnega posla. V primeru prevare, povzročene s strani druge pogodbeni stranke, se lahko zahteva razveljavitve pogodbe tudi, če je prevarana stranka podpisala pogodbo iz zmotnega nagiba. Ob dejstvu, da je delavec šibkejša pogodbeni stranka v delovnem razmerju, da je napram delodajalcu v podrejenem položaju in večkrat pravni laik, mora delodajalec delavca še posebej v primerih, ko mu namesto tega, da bi mu redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ponudi v podpis sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, seznaniti z njegovi pravicami. To izhaja že iz načela vestnosti in poštenja (5. člen OZ) kot temeljnega načela obligacijskega prava,

ki velja tudi v delovnem pravu. Delodajalec, ki se odloči in delavcu ponudi sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, namesto da bi mu podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, mora biti pri seznanitvi delavca s posledicami sklenitve takega sporazuma (še posebej glede izgube pravic, do katerih bi bil upravičen v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga) aktiven. Le predvidevanje, da je delavec v celoti seznanjen s temi posledicami, ne zadošča. Dolžnost delodajalca, da delavca seznanj z njegovimi pravicami, je še bolj poudarjena, če je tak sporazum za delodajalca zelo ugoden, po drugi strani pa za delavca pomeni izgubo zakonskih (kogentnih) pravic, ki bi jih imel, če bi mu podal redno odpoved iz poslovnega razloga. Dolžnost seznanjanja delodajalca s podatki, ki so bistveni za uveljavljanje pravic delavca, je poudarjena tudi v sodbah SEU, npr. tistih, ki se nanašajo na pravice delavca do plačanega letnega dopusta (C-684/16, C-218/22). Tudi v teh primerih mora delodajalec delavca poučiti o pravicah do izrabe letnega dopusta in mu ta dopust omogočiti.

V konkretnem primeru je po mnenju Vrhovnega sodišča prišlo prav do tega, da se je delavka, čeprav v Sporazumu ni omenjeno, odpravnini za 33 let delovne dobe pri delodajalcu A odpovedala. Podpis Sporazuma je bilo namreč ravnanje delavke, ki je povzročilo, da je izgubila pravico do polne odpravnine (kljub njenemu drugačnemu razumevanju, kar je bilo posledica zamolčanja odločilnih dejstev), ki bi ji že na podlagi zakona (108. člen ZDR-1) pripadala, če bi ji delodajalec A redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Ker pa je delavka podpisala pogodbo o zaposlitvi za določen čas (za dva meseca) z delodajalcem B, ji je po izteku te pogodbe pripadala odpravnina le v višini 200,00 EUR (79. člen ZDR-1).

Prav tako ni bila upravičena do daljšega odpovednega roka (94. člen ZDR-1) in do višje plače za to obdobje, kar vse bi ji pripadalo, če bi ji delodajalec podal redno odpoved iz poslovnega razloga.

Okoliščine, v katerih je prišlo do podpisa Sporazuma in sklenitve Pogodbe o zaposlitvi, nudijo podlago za presojo, da je delodajalec A z zamolčanjem dejstev, da delavka ne bo upravičena do celotne odpravnine in do daljšega odpovednega roka, povzročil zmoto pri delavki, ki je mislila, da ji bodo te pravice pripadale tudi v primeru podpisa obeh dokumentov. Pri čemer so bila ta dejstva za delavko bistvena za podpis Sporazuma in posledično tudi Pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec A je delavki izgubo pravic do polne odpravnine in daljšega odpovednega roka namerno zamolčal, saj je bila sklenitev Sporazuma za delodajalca A najugodnejša možnost, ker se je s tem izognil podaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pravicam, ki bi delavki na podlagi te odpovedi pripadale že po zakonu (višja odpravnina, daljši odpovedni rok, višja plača) in možnosti, da bi delavka, v kolikor bi ji bila podana redna odpoved, v sodnem postopku zahtevala presojo njene zakonitosti. Te pravice je delavka zaradi sklenitve Sporazuma izgubila. Z zamolčanjem teh bistvenih podatkov je delodajalec A pri delavki povzročil zmoto v nagibu in jo tako napeljal k sklenitvi Sporazuma in Pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem B.

**SKLEP: Po mnenju Vrhovnega sodišča vse navedene okoliščine utemeljujejo zaključek o prevari pri podpisu Sporazuma in Pogodbe o zaposlitvi, v posledici česar je reviziji delavke ugodilo in izpodbijani sodbi spremenilo tako, da je ugodilo zahtevku in oba dokumenta razveljavilo.**

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

## VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO

- 1** Zaposlenim je bil s strani delodajalca večkrat v koledarskem letu enostransko odrejen letni dopust, na način, da so za to izvedeli ob pregledu mesečnega razporeda delovnih obveznosti. Zanima jih ali jim lahko delodajalec enostransko odreja koriščenje letnega dopusta, na način, da le tega brez vednosti vpiše v mesečni razpored dela.

Pravica do plačanega letnega dopusta je ena temeljnih socialnih pravic, iz narave katere izhaja, da je za njeno uresničevanje bistveno, da gre za prekinitev opravljanja delavčevih obveznosti zaradi počitka in rekreacije ter izrabe prostega časa v skladu z njegovimi potrebami in potrebami njegove družine. Takšno stališče je zavzela tudi sodna praksa Sodišča EU v zvezi Direktivo EU 2003/88/ES, in sicer da je letni dopust namenjen počitku, pridobitvi distance in odihlu ter skrbi za učinkovito zaščito delavčeve varnosti in zdravja. Vsled navedenega in upoštevajoč tako nacionalno zakonodajo in nacionalno sodno prakso je torej enostransko odrejanje koriščenja letnega dopusta nezakonito. Zakon o delovnih razmerjih v 163. členu določa načine izrabe letnega dopusta, in sicer v prvem odstavku povzema zgoraj navedeno, da se letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti, pri tem pa je potrebno upoštevati tudi 162. člen, ki v prvem in drugem odstavku določa obveznosti delavca v zvezi s koriščenjem letnega dopusta, in sicer, da je letni dopust sicer mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna ter da delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izra-

bo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. V četrtem odstavku 163. člena pa je določeno, da delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta (v primeru šoloobveznih otrok v trajanju enega tedna med šolskimi počitnicami, ter v primeru enega dne, ki ga delavec v koledarskem letu lahko sam določi), če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Vsled zgoraj navedenega je torej nesporno, da iz samih določb kot tudi iz namena instituta letnega dopusta izhaja, da o načinu izrabe le tega delavec predlaga, skladno z določbami zakona, način na katerega bo koristil letni dopust in termine v katerih ga bo koristil, delodajalec pa mu je koriščenje le tega dolžan omogočiti upoštevajoč organizacijo delovnega procesa. Nikakor pa to ne pomeni, da delodajalec glede na delovni proces enostransko odreja način izrabe letnega dopusta delavcem. Takšno stališče je zavzela tudi sodna praksa, in sicer, da je enostranski sklep izdan s strani delodajalca o napotitvi koriščenja letnega dopusta ničen ter da delodajalec nima pravice, da delavcu enostransko odredi koriščenje letnega dopusta, kot to izhaja iz obrazložitve sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS Sodba Pdp 719/2018).

## 2 Zaposlenim je bil s strani delodajalca naloženo, da v primerih skrajšanega delovnega tedna zaradi z zakonom določenih prostih dni (praznikov) opravijo večji obseg dela, torej enak obseg, kot bi ga opravili v petih delovnih dneh morajo opraviti v npr. v treh delovnih dneh, pri čemer pa jim v takšnih primerih delodajalec ni priznal nadurnega dela.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) v 142. členu opredeljuje definicijo delovnega časa, in sicer delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Nadalje definicijo delovnega časa vsebuje tudi Direktiva 2003/88/ES, v 2. členu, ki določa, da „delovni čas“ pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso ter „čas počitka“ pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.

Delovni čas je načeloma enakomerno razporejen na 5 delovnih dni, osem ur na dan, kar pomeni 40 ur tedensko, kot je bilo tudi v konkretnem primeru. Navedeno pomeni, da v primerih izjemno povečanega obsega dela, v kar spada tudi skrajšan delovni teden zaradi praznikov oziroma z zakonom določenih prostih dni, delodajalec delavcu lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa – nadurno delo, pri čemer mora upoštevati omejitve, kot jih določa tretji odstavek 144. člena ZDR-1, in sicer, nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Pri tem pa mora delavcu, ki opravlja nadurno delo izplačati tudi

dodatek, in sicer skladno z zavezujočo kolektivno pogodbo. Obveznost plačila za delo je ena izmed najpomembnejših obveznosti delodajalca na eni in ena izmed najpomembnejših pravic delavca na drugi strani. V kolikor pa delodajalec od delavca zahteva, da dela preko polnega delovnega časa in mu ur, ko je efektivno delal ne prizna ter mu ne izplača pripadajočega dodatka, lahko delavec vložijo tožbo na pristojno sodišče. Prav tako pa lahko v primeru, ko delodajalec od delavca zahteva, da opravlja delo preko polnega delovnega časa oziroma med vikendi ali v času opravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom, šteje mo za kršitev pravice do odklopa. Delodajalec mora namreč delavcu skladno 142. a členom ZDR-1 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 in ne bo opravljal dela. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z navedenim, je dokazno breme na strani delodajalca. V kolikor pristojen inšpektorat ugotovi, da delodajalec ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom tega zakona, se ga kaznuje z globo od 1.500 do 4.000 eurov, prav tako pa se kaznuje tudi z globo od 150 do 1.000 eurov odgovorna oseba delodajalca pravne osebe.

## 3 Delavko zanima kako je varovana kot nosečnica ter ves čas, ko doji otroka, glede opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 184. členu opredeljuje delo nosečnic oz. prepoved opravljanja dela v času nosečnosti (ter ves čas, ko doji otroka). Skladno z navedeno določbo velja, da delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje

ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom. Če delavka opravlja delo nosečnic, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem (podrobneje

določeni s podzakonskim aktom), mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje oz. zdravje otroka. V primeru, ko pa se z začasno prilagoditvijo ni možno izogniti nevarnosti za zdravje, mora delodajalec delavki zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela, ki ga je delavka dolžna opravljati, pri čemer ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je zanjo to ugodnejše. Če delodajalec ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času odsotnosti iz tega razloga zagotoviti nadomestilo plače, kar je skladno sedmim odstavkom 137. člena ZDR-1 v višini povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh

mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Podzakonski akt, katerega omenja ZDR-1 je Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, ki v 5. členu določa splošno prepoved izpostavljenosti in nadalje v 6. členu določa, da če iz ocene tveganja izhaja tveganje za zdravje delavke oz. otroka, delavka ne sme biti izpostavljena taksativno naštetim dejavnikom tveganj, postopkom in delovnim pogojem.

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

# PREGLED PLAČ ZA JAVNI SEKTOR IN ZA POSAMEZNE DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

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

27. junija 2025 je bil objavljen **Aneks št. 10 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost**, ki se je pričel uporabljati s 1. 7. 2025 (Uradni list RS št. 47/2025). Z novim aneksom so se delodajalci in sindikati dogovorili o dvigu najnižjih osnovnih plač za 1,9 %, kar je več, kot je avtomatizem po kolektivni pogodbi.

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred, določeni v Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, od 1. julija 2025 dalje znašajo:

Tarifni razred		*Najnižja osnovna plača od 1. 7. 2025 (v €)	Najnižja osnovna plača od 1. 1. 2023 (v €)
I.	enostavna dela	1.277,72	557,60
II.	manj zahtevna dela	1.277,72	632,83
III.	srednje zahtevna dela	1.277,72	708,21
IV.	zahtevna dela	1.405,51	783,49
V.	bolj zahtevna dela	1.533,27	915,68
VI./1	zelo zahtevna dela	1.661,04	1.168,27
VI./2	visoko zahtevna dela	1.916,59	1.380,69
VII.	najbolj zahtevna dela	2.299,90	1.752,44
VIII.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.555,45	2.017,96

\*Prehodno obdobje za uveljavitev novega plačnega modela pri posameznem delodajalcu, skladno z Aneksom št. 7, je 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, 47/2025)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRAFIČNO DEJAVNOST

**Aneks št. 8 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** je pričel veljati s 1. 1. 2025 (Uradni list RS št. 110/2024). Z aneksom so se delodajalci in sindikat dogovorili **za dvig najnižjih osnovnih plač 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 (v €) od 1. 1. 2025
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

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

**Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** so bile podpisane decembra 2024 (Uradni list RS št. 109/2024). Spremembe določajo **dvig najnižjih osnovnih plač 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 2025 dalje, **povišajo za 2 %**. Nova višina najnižjih osnovnih plač je objavljena v Uradnem listu RS št. 50/2025.

Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede za delo opravljeno od vključno 1. julija 2025 dalje tako znašajo:

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 7. 2025
I.	enostavna dela	930,30
II.	manj zahtevna dela	966,01
III.	srednje zahtevna dela	1.023,38
IV.	zahtevna dela	1.092,42
V.	bolj zahtevna dela	1.217,68
VI.	zelo zahtevna dela	1.346,10
VII.	visoko zahtevna dela	1.605,40
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, 50/2025)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA

**Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** je veljavna od 1. 1. 2025 (Uradni list RS št. 112/2024).

Najnižje osnovne plače v dejavnosti gostinstva in turizma 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 Prirejanje iger na srečo, razen v igralnicah* od 1. 1. 2025 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.

**Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Uradni list RS, št. 112/2024, 82/2025)

## 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

23. oktobra 2025 je bila podpisana **Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti** (Uradni list RS št. 86/2025). Nova tarifna priloga določa, da se s 1. 1. 2026 **najnižje osnovne plače po tarifnih razredih povečajo za 3,2 %**.

Zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti od vključno 1. januarja 2026 znašajo:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 1. 2026
I. enostavna dela	675,73
II. manj zahtevna dela	736,19
III. srednje zahtevna dela	814,76
IV. zahtevna dela	953,82
V. bolj zahtevna dela	1.038,43
VI. zelo zahtevna dela	1.376,95
VII. visoko zahtevna dela	1.703,39
VIII. najbolj zahtevna dela	2.187,01
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.610,12

**Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 105/2021, 94/2022, 137/2022, 106/2023, 109/2023, 73/2024, 92/2024, 86/2025)

## NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA ZAVAROVALNIŠTVO

**Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije** je veljavna od 1. 1. 2025 (Uradni list RS št. 96/2024).

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

**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 se vsako leto usklajujejo in od 1. februarja 2025 dalje znašajo:

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača (v €) od 1. 2. 2025
I.	enostavna dela	709,27
II.	manj zahtevna dela	808,57
III.	srednje zahtevna dela	907,83
IV.	zahtevna dela	1.021,33
V.	bolj zahtevna dela	1.141,91
VI.	zelo zahtevna dela	1.361,80
VII.	visoko zahtevna dela	1.546,20
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.844,07
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	2.212,89

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

Za družbe, za katere ni sklenjena 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 predpisi 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 2025, znaša 1.277,72 EUR (objavljeno v Uradnem listu dne 31. 1. 2025).

**Uradni list RS,  
št. 5/2025**

**Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom,  
opravljeno od 1. januarja 2025**

**1.277,72 EUR**

Znesek minimalne plače (Uradni list RS, št. 5/2025)

## GIBANJE PLAČ

Povprečne mesečne plače na zaposleno osebo v Sloveniji:

---

**Povprečna mesečna bruto plača za september 2025 je znašala 2.506,67 EUR in je bila za 0,7 % višja kot za avgust 2025.**

---

**Povprečna mesečna neto plača za september 2025 je znašala 1.573,05 EUR in je bila za 0,7 % višja kot za avgust 2025.**

SURS, 21.11.2025

---

**Povprečna mesečna bruto plača za obdobje julij–september 2025 je znašala 2.504,53 EUR.**

---

**Povprečna mesečna neto plača za obdobje julij–september 2025 je znašala 1.570,87 EUR.**

---

Poročilo o gibanju plač za september 2025 (Statistični urad Republike Slovenije, 21. 11. 2025)

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

## DRUGI OSEBNI PREJEMKI – SINDIKALNA LISTA

**\*Pri izračunih sindikalne liste je upoštevana višina minimalne plače v letu 2025 in poročilo o gibanju plač za september 2025 (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	DRUŽIN. ČLANA
<b>Papirna in papirno- predelovalna</b>	1.277,72	460,00	690,00	910,00	1.000,00	5.009,06	2.000,00	/
<b>Grafična</b>	od 1.591,74 do 1.754,67	718,48	1.077,71	1.436,95	1.796,19	7.513,59	5.000,00	1.753,17
<b>Časopisno-informativna</b>	1.754,67	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.513,59	5.000,00	2.000,00
<b>Založniška</b>	1.754,67	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.513,59	5.000,00	2.000,00
<b>Knjigotrška</b>	1.754,67	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00	7.513,59	5.000,00	2.000,00
<b>Gradbena in cestno gospodars.</b>	1.440,00	506,00	757,90	1.010,90	1.010,90	5.009,06	1.753,17	/
<b>Trgovina</b>	1.277,72	718,48	1.077,71	1.436,95	1.796,19	2.504,53 oz. ob izpolnitvi pogojev iz KP: 5.009,06	700,00	350,00
<b>Gostinstvo in turizem</b>	1.600,00	718,48	1.077,71	1.436,95	1.796,19	5 do 20 let: 5.009,06 nad 20 let: 7.513,59	1.500,00	750,00
<b>Kovinska</b>	1.277,72	650,76	976,14	1.301,52	1.626,90	5 do 10 let: 2.504,53 10 do 20 let: 5.009,06 nad 20 let: 7.513,59	do 10 let: 3.005,44 nad 10 let: 4.257,70	do 10 let: 2.003,62 nad 10 let: 2.504,53

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	DRUŽIN. ČLANA
Lesarstvo	1.277,72	477,92	716,88	955,84	1.194,80	5.009,06	1.502,72	751,36
Komunalna	1.620,00	1.001,81	1.502,72	2.003,62	2.504,53	7.513,59	2.003,62	1.252,27
Zavarovaln.	2.005,34	718,48	1.077,71	1.436,95	1.796,19	5.009,06	1.502,72	751,36
Drobno gospodarstvo	1.328,83	1.001,81	1.502,72	2.003,62	/	5.009,06	2.504,53	1.252,27
Negospodarstvo, Javni sektor	1.341,61	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)	7.547,82 (oz. 3 plače zaposlenega, če je to zanj ugodneje)	709,50 (851,40 za člane sindikata)	709,50 (851,40 za člane sindikata)
Uredba	2.506,67*	718,48	1.077,71	1.436,95	1.796,19	7.184,76	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 2025 znaša **1.277,72 EUR**.

Za **papirno in papirno-predelovalno dejavnost** je določen regres najmanj v višini minimalne plače, kar v letu 2025 znaša **1.277,72 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 **2.506,67 EUR** za september 2025.

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 **2.506,67 EUR** za september 2025.

V **gradbeni dejavnosti** se regres za letni dopust za leto 2026 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 2026 znaša **1.600,00 EUR**.

V **kovinski industriji** najnižji polni znesek regresa za letni dopust za leto 2026 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 **1.277,72 EUR** za leto 2025; 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 **1.620,00 EUR** od 1. 1. 2026 dalje.

V zavarovalništvu delavcu pripada regres za letni dopust **v višini 80 %** zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače v RS, ki je znašala **2.506,67 EUR** za september 2025.

V **drobnem gospodarstvu** pripada delavcu regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače povečane za 4 %, kar v letu 2025 znaša **1.328,83 EUR**.

V **javnem sektorju** v letu 2025 pripada javnim uslužbencem regres za letni dopust v višini minimalne plače za leto 2024, to je **1.341,61 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 september 2025: **2.506,67 EUR**).*

## JUBILEJNA NAGRADA

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

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. januarja 2026 dalje. Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10 let v višini 460 €; za 20 let v višini 690 €; za 30 let v višini 910 €; za 40 let v višini 1.000 €.

V **gرافيčni 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 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 pogoj.

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 všteva 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 vštevajo 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** 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 upokožitev, ali se invalidsko upokoji, mu je delodajalec ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece.

Kolektivna pogodba za **gostinstvo in turizem** določa različno višino odpravnine ob odhodu v pokoj glede na zaposlitev pri delodajalcu, in sicer nad 5 do vključno 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 upokožitev *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 **javnem sektorju oz. negospodarstvu** 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 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 knjigotrške dejavnosti** so določeni zneski solidarnostne pomoči; v višini 5.000 EUR 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 višine 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 odsotnost 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 **javnem sektorju oz. negospodarstvu** 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 120 % 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 ta namesto 120 % minimalne plače znaša **168 % 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 vštejejo 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.

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

# POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

## 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	6,40
Grafična	6,70
Čas.-inf., založn., knjigotrška	7,50
Gradbena in cestno gospodarstvo	6,80
Trgovina	7,04
Gostinstvo in turizem	6,50
Kovinska	7,96
Lesarstvo	7,96
Komunalna	7,96
Zavarovaln.	7,96
Drobno gospodarstvo	5,00
Negospodarstvo, Javni sektor	7,41
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 6,40 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 **0,80 EUR**. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila stroška za prehrano med delom.

Po **Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini **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 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 delom, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano 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 2025 so se uskladila povračila stroškov prehrane med delom in od 1. 7. 2025 dalje znašajo **7,04 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 **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 določena 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 določitih nekaterih kolektivnih pogodb dejavnosti in po zakonu se znesek povračila stroškov prehrane med delom usklajuje dvakrat letno (januarja in julija) v skladu z gibanjem cen prehranskih izdelkov v preteklem polletnem obdobju, katerih količniki rasti cen po posameznih obdobjih so naslednji:

KOLIČNIK RASTI CEN PREHRAMBNIH IZDELKOV za obdobje	Količnik	ZNESEK REGRESA ZA PREHRANO MED DELOM za obdobje	Znesek v EUR/dan	ZNESEK REGRESA ZA JAVNI SEKTOR v EUR/dan
januar-junij 2025	1,046	julij-december 2025	6,38	7,41

Za obdobje januar–junij 2025 je bil količnik rasti cen prehrabnih izdelkov **1,046**; znesek regresa za prehrano med delom za obdobje julij–december 2025 znaša **6,38 EUR/dan**. (Uradni list RS, št. 55/2025).

Regres za prehrano za zaposlene **v javnem sektorju** je določen v aneksih h kolektivnim pogodbam, usklajuje pa se vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrabnih izdelkov na podlagi podatkov Statističnega urada RS. Usklajen znesek se objavi na spletni strani ministrstva, pristojnega za upravo. Od 1. julija do 31. decembra 2025 znaša **7,41 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 všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in se ne plačujejo prispevki za socialno varnost niti ni obdavčen z dohodnino. Za pravne osebe pa so vsa izplačila za prehrano med delom priznana kot odhodki.*

*V podjetjih privatnega sektorja lahko izplačujejo tudi višje zneske za prehrano med delom, kot so določeni s kolektivnimi pogodbami. V primeru, da bi bila povračila za prehrano višja od zneska, ki je določen z Uredbo, je za razliko nad tem zneskom treba po Zakonu o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) in Zakonu o 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 vštevja 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 delodajalec 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 (kilometrina).

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 se 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 delodajalcu 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)
1.11.2025 – 30.11.2025	1,46391	0,14639	0,43917

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)	8 % cene (v EUR)	18 % cene (v EUR)	30 % cene (v EUR)
1.11.2025 – 30.11.2025	1,46391	0,11711	0,26350	0,43917

## 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 dnevica – nad 12 do 24 ur odsotnosti	27,81
Polovična dnevica – nad 8 do 12 ur odsotnosti	13,88
Znižana dnevica – 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 všttevajo v davčno osnovo, če potujejo na podlagi potnega naloga za službeno potovanje, dokumentiranega z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto stroška.

**Dnevnica** in povračilo stroška za prehrano se med seboj izključujeta.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006 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 všttevajo v davčno osnovo, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi. Če stroški prenočevanja vključujejo tudi zajtrk, se znesek dnevnice zmanjša v skladu z Uredbo.

Povračila stroškov za službena potovanja V TUJINO se obračunavajo v skladu z **Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino** (Uradni list RS, št. 76/2019, 180/2020, 116/2021).

Dnevnice za službena potovanja v tujino:

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

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

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

V **dejavnosti trgovine** je po novem delavec za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice za pot, ki traja 6 - 8 ur v višini 7,94 EUR; za 8 - 12 ur v višini 11,34 EUR; za pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 22,40 EUR.

V **dejavnosti gostinstva in turizma** je delavec na službenem potovanju upravičen do dnevnice: če službeno potovanje traja nad 6 - 8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času v višini 7,45 EUR; če službeno 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** delavcu pripada dnevnic 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 dnevnic v višini 20,00 EUR za službeno pot v trajanju nad 12 ur.

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

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

## TERENSKI DODATEK

**Terenski dodatek** je povračilo stroškov za delo na terenu, do katerega je upravičen delavec, če najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca ter če ima na terenu zagotovljeno prehrano in prenočevanje.

Terenski dodatek se ne všteva v davčno osnovo do višine, ki je določena v Uredbi. Ne glede na to se prav tako terenski dodatek **do višine 5,84 EUR/dan** ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, izplačan delavcu, ki najmanj dve izmeni zaporedoma dela zunaj kraja svojega običajnega prebivališča in kraja sedeža delodajalca.

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

### Terenski dodatek znaša:

- v papirni in papirno-predelovalni dejavnosti 3,07 EUR/dan,
- v tekstilni dejavnosti 2,50 EUR/dan,
- v dejavnosti drobnega gospodarstva v višini 4,00 EUR/dan,
- za javni sektor in negospodarstvo znaša 21 % dnevnice 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 vštevajo 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 všttevajo 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:

## 1. KNJIGA JE LEPO DARILO

### *Kmečki glas*

**Ker se bliža čas obdarovanj, so v založbi KMEČKI GLAS, kjer je organiziran tudi Pergamov sindikat, pripravili posebno ugodno ponudbo za člane vseh sindikatov KSS PERGAM.**

V založbi Kmečki glas imajo pestro ponudbo knjig. Ne samo strokovnih, temveč tudi knjig, namenjenih širokemu krogu bralcev.

**Vsi člani sindikata PERGAM lahko z 20 % popustom v njihovi spletni trgovini**

**<https://zalozba.kmeckiglas.com/> izberete kaj primernega zase.**

Če ste navdušeni vrtničarji, ljubitelji narave, domačih živali, gobarji, domači mojstri, ki želite urediti okolico hiše, poskrbeti za vrt in okrasno cvetje, vzgojiti sadno drevje in

nenazadnje kaj dobrega skuhati, boste zagotovo našli kaj zanimivega.

Kodo za 20-odstotni popust, lahko unovčite pri nakupu knjig po redni ceni in pri knjigah, mlajših od šest mesecev. Kodo vnesete v košarici pred zaključkom nakupa.

**Koda: POPUST20**

Celoten **Knjižni katalog 2025/26** vam je na voljo na Pergamovi spletni strani v rubriki »Ugodnosti – ostale ugodnosti«:

<https://sindikat-pergam.si/ostale-ugodnosti/>

## 2. POSEBNA PONUDBA KLIMATSKE NAPRAVE PANASONIC Z MONTAŽO



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

- **KLIMATSKA NAPRAVA PANASONIC CS/CU-TZ35ZKE:** cena s popustom 665,94 € (brez ddv)
- **MONTAŽA KLIME:** 320,00 € (brez ddv)

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.](#)

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 GRILJ** / telefon: 051 654 815 / mail: [jerne.j.grilj@ram2.si](mailto:jerne.j.grilj@ram2.si) / [ram2.si](http://ram2.si) /

## 3. RAČUNALNIŠKA AVDIO-KOMUNIKACIJSKA OPREMA

Priznано podjetje RAM2 za naše člane ponuja določene artikle po **znižani sindikalni ceni**, in sicer:

- Meta Quest 3 VR očala - 128 GB  
cena 450,00 (brez ddv)
- LENOVO Tablica WUXGA 4/128 Wifi (ZAEH0058GR)  
10,1", TB311FU  
cena 120,49 (brez ddv)
- LENOVO IP 1 15 R3 8/512 FHD W11H (82VG00DVSC)  
15,6" FHD  
cena 300,00 (brez ddv)
- PANASONIC DECT brezžični telefon KX-TGC212FXB  
cena 45,00 (brez ddv)

- Motorola zvočnik ROKR 300 moder  
cena 23,00 (brez ddv)
- MOTOROLA radijska postaja T42 modra  
cena 20,00 (brez ddv)
- LENOVO IC AllInOne 27 i5 16/1 W11H QHD (F0H-M003TSC) QHD  
cena 755,00 (brez ddv)

Specifikacije vseh artiklov si lahko ogledate 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.

# NAMENITEV DELA DOHODNINE ZA DONACIJE

Leto se počasi, a zanesljivo bliža koncu. In ne le, da smo korak bližje prazničnem času, smo le streljaj do zaključka leta. Ravno zato vas želimo prijazno spomniti, da lahko do konca leta, točneje **do 31. 12. 2025, namenite del vaše dohodnine kot donacijo KSS Pergam**. Namreč vsak rezident, ki je davčni zavezanec, lahko od FURS zahteva, da se (do) 1 % dohodnine, odmerjene po zakonu, ki ureja dohodnino, od dohodkov, ki se všttevajo v letno davčno osnovo, nameni za financiranje upravičencev do donacij, med katerimi je tudi KSS Pergam.

Namenite nam lahko celoten odstotek ali pa 1 % razdelite na več delov na način, da lahko posameznemu upravičencu namenite do odstotka dohodnine, zaokrožen na desetinko odstotka, pri čemer skupno namenjen odstotek več upravičencem ne sme presegati enega odstotka odmerjene dohodnine. To pomeni, da lahko davčni zavezanec posameznemu upravičencu nameni 0,1%, 0,2%, 0,3%,... ali 1% dohodnine, seštevek vseh pa ne more presegati 1% dohodnine.

**Ob tem še pojasnjujemo, da gre za del davka, ki bi se sicer prelil v državni proračun in ne pomeni nikakršne dodatne dohodkovne obremenitve.**

Prosimo vas, da z možnostjo donacije dela dohodnine KSS Pergam seznanite tudi svoje članice in člane sindikata, sodelavce in sodelavke oziroma vse, ki podpirajo naše delo!

Obrazec za namenitev dela dohodnine lahko oddate:

- elektronsko preko storitev elektronskega poslovanja FURS eDavki (eDavki - Namenitev dela dohodnine za donacije),
- osebno ali po pošti pri pristojnem finančnem uradu
- lahko pa do konca izpolnite **priloženi obrazec**, v katerem so že vpisani naši podatki, in ga dostavite svoji **lokalni enoti FURS**. Prav tako ga lahko pošljete tudi na naš sedež (KSS PERGAM, Trg OF 14, 1000 Ljubljana) in ga bomo finančnemu uradu poslali mi.

**Že vnaprej iskrena hvala vsem, ki se boste odločili podpreti naše delovanje in delo. Skupaj smo močnejši!**

**PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU:**

\_\_\_\_\_

(ime in priimek)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(davčna številka)

\_\_\_\_\_

(podatki o bivališču: naselje, ulica, hišna številka)

--	--	--	--	--

(poštna številka, ime pošte)

\_\_\_\_\_

(elektronski naslov)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(telefonska številka)

**ZAHTEVA****za namenitev dela dohodnine za donacije****upravičencu:**

Ime oziroma naziv upravičenca	Davčna številka upravičenca								Odstotek (%)
KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE - PERGAM	5	5	0	9	3	0	1	9	1

**šolskemu skladu oziroma skladu vrtca:**

Ime oziroma naziv šolskega sklada ali sklada vrtca	Davčna številka šolskega sklada								Odstotek (%)

V/Na \_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

podpis zavezanca/ke



**PERGAM**

KONFEDERACIJA SINDIKATOV  
S L O V E N I J E

Trg OF 14 1000 Ljubljana

Tel.: (01) 2302 246

[www.sindikrat-pergam.si](http://www.sindikrat-pergam.si)

*Projekt sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija, in sicer iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus. Projekt se izvaja v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje« (ESS+).*