



**Co-funded by
the European Union**



EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101145643

GROW

Getting Ready for Twin Transition

Deliverable D4.3

Handbook for negotiators

Project Contractual Details

Project title	Getting Ready for Twin Transition
Project acronym	GROW
Grant Agreement No.	101145643
Project start date	1.4.2024
Project end date	31.3.2026
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	28.2.2026
Actual delivery date	27.2.2026
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-funded by the European Union. This document has been produced in the context of the GROW project. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Kazalo vsebine

Povzetek.....	4
Summary in English	4
Appendix 1: Handbook for Negotiators – “Collective Bargaining: A Handbook for Negotiators at National, Sectoral and Company Level”	6

Povzetek

Projektni rezultat, "D4.3 Handbook for negotiators" – »Kolektivna pogajanja - Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni« predstavlja strokovno podporo socialnim partnerjem pri kolektivnem dogovarjanju in urejanju delovnih razmerij. Izhaja iz raziskovalnih aktivnosti v projektu GROW ter na dolgoletnih izkušnjah Združenja delodajalcev Slovenije na področju kolektivnih pogajanj ter temelji na veljavni delovnopravni zakonodaji in relevantnem evropskem pravnem okviru. Njegov namen je zagotoviti jasno, pravno skladno in strokovno podprto podlago za sprejemanje odločitev v pogajalskem procesu ter prispevati k stabilnim in predvidljivim delovnim razmerjem.

Vsebina priročnika obravnava ključne institute kolektivnega prava, vlogo in pravno naravo kolektivnih pogodb ter njihovo zavezujočo moč za delodajalce in zaposlene. Pojasnjuje vprašanja veljavnosti, razširjene veljavnosti, odpovedi in izvajanja kolektivnih pogodb ter poudarja njihov pomen kot podlage za notranje akte delodajalca. Poseben poudarek je namenjen vsebini delovnih razmerij, zlasti plačam, dodatkom, nadomestilom plače, povračilom stroškov in drugim prejemkom iz delovnega razmerja, pri čemer jasno opredeljuje razmerje med zakonsko ureditvijo in avtonomnim urejanjem teh vprašanj v kolektivnih pogodbah. Vključeni so tudi relevantni podatki o plačah, produktivnosti in poslovnih rezultatih, ki služijo kot strokovna podlaga za argumentirano pogajanje.

Pomemben del priročnika je namenjen uporabi umetne inteligence v delovnih razmerjih in upravljanju zaposlenih ter predstavitvi Evropskega akta o umetni inteligenci (Uredba (EU) 2024/1689), kar je še posebej relevantno v modernem in hitro spreminjajočem se delovnem okolju. Dokument pojasnjuje obveznosti delodajalcev pri uporabi visokotveganih sistemov ter pomen varstva zdravja, varnosti in temeljnih pravic posameznikov. S tem socialnim partnerjem omogoča, da vprašanja dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) vključujejo v kolektivna pogajanja na podlagi poznavanja veljavnega pravnega okvira.

Prispevek priročnika je predvsem v krepitvi strokovne in pravne usposobljenosti socialnih partnerjev. Omogoča bolj informirano, pregledno in odgovorno kolektivno dogovarjanje, zmanjšuje tveganje pravnih sporov ter podpira stabilen socialni dialog. Kot celovit in praktično usmerjen vir predstavlja trajno referenco tako za delodajalske kot delojemalske pogajalce pri soočanju z vsebinskimi in regulativnimi izzivi sodobnih delovnih razmerij.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih pogajalskega priročnika, so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Pogajalski priročnik je v prilogi tega dokumenta.

Summary in English

The project deliverable "D4.3 Handbook for Negotiators" – "Collective Bargaining – A Handbook for Negotiators at National, Sectoral and Company Level" – provides professional support to social partners in collective bargaining and the regulation of employment relationships. It builds on the research activities carried out within the GROW project as well as on the long-standing experience of the Employers' Association of Slovenia in the field of collective negotiations and is grounded in the applicable labour legislation and the relevant European legal framework. Its purpose is to ensure a clear, legally compliant and professionally substantiated basis for decision-making in the bargaining process and to contribute to stable and predictable employment relations.

The handbook addresses the key institutes of collective labour law, the role and legal nature of collective agreements, and their binding effect on employers and employees. It explains issues related to the validity, extended applicability, termination and implementation of collective agreements, and highlights their importance as a basis for employers' internal acts. Particular attention is devoted to the substantive regulation of employment relationships, especially wages, supplements, wage compensation, reimbursement of work-related expenses and other employment-related benefits, clearly defining the relationship between statutory regulation and the autonomous regulation of these matters through collective agreements. Relevant data on wages, productivity and business performance are also included, serving as a professional basis for evidence-based bargaining.

An important part of the handbook is dedicated to the use of artificial intelligence in employment relationships and human resource management, including the presentation of the European Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) 2024/1689), which is particularly relevant in a modern and rapidly evolving work environment. The document explains the obligations of employers when using high-risk AI systems and emphasises the importance of protecting health, safety and fundamental rights. In this way, it enables social partners to address issues related to the twin transition (green and digital transition) within collective bargaining based on a sound understanding of the applicable legal framework.

The main contribution of the handbook lies in strengthening the professional and legal capacity of social partners. It facilitates more informed, transparent and responsible collective bargaining, reduces the risk of legal disputes and supports stable social dialogue. As a comprehensive and practice-oriented resource, it represents a lasting reference for both employer and employee negotiators in addressing the substantive and regulatory challenges of contemporary employment relations.

The content, views and opinions expressed in the contributions of the negotiation handbook are solely those of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission, as the granting authority, can be held responsible for them.

The negotiation handbook is attached to this document as an appendix.

Appendix 1: Handbook for Negotiators – “Collective Bargaining: A Handbook for Negotiators at National, Sectoral and Company Level”



KOLEKTIVNA POGAJANJA

Priročnik za pogajalce na nacionalni,
dejavnostni in podjetniški ravni



Elektronska izdaja



Sofinancira
Evropska unija

Projekt »Getting Ready for Twin Transition - GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.





Kolektivna pogajanja

*Priročnik za pogajalce na nacionalni,
dejavnostni in podjetniški ravni*

Elektronska izdaja

Združenje delodajalcev Slovenije GIZ
Dimičeva 9
1000 Ljubljana

Ljubljana, februar 2026



Sofinancira Evropska unija

Projekt »Getting Ready for Twin Transition - GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.

Publikacija je pripravljena v okviru projekta »GROW - Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih, so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Publikacija je brezplačna in dostopna na Združenju delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: <http://www.zds.si/sl/publikacije>.

Avtorji: Kristina Barič, Maja Ceglar Ključevšek, Maja David, Lina Fratnik Andrić, Damjan Mašera, mag. Tatjana Pajnkihar Napret, Maja Platnjak
Uredila: mag. Tatjana Pajnkihar Napret
Oblikovanje: Lubenica design studio s.p.
Datum javne objave: 25.2.2026
Naslov URL: <https://www.zds.si/sl/publikacije/>
Računalniški datotečni format: pdf

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije GIZ
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Ljubljana, februar 2026

© Združenje delodajalcev Slovenije GIZ. Vse pravice so pridržane.

Brez predhodnega pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela, njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali hranjenjem v elektronski obliki.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 269161475
ISBN 978-961-97339-1-2 (PDF)

Kazalo vsebine

I. UVOD	5
II. POTEK KOLEKTIVNIH POGAJANJ - KAJ PRIPOROČAMO NA ZDS?	6
NEKAJ VEDENJSKIH IN TEHNIČNIH »PRAVIL« ZA ZAČETEK	6
Vedenjska pravila	6
Tehnična pravila	7
KAKO SE PRIPRAVITI NA POGAJANJA OZ. KAJ POSTORITI PRED POGAJANJI?	7
Priprava izhodiščnega gradiva za pogajanje	7
Strokovna razlaga izhodiščnega gradiva odločevalskim strukturam	7
KAJ PA MED SAMIMI POGAJANJI?	8
Strokovna podpora na pogajanjih	8
Oblikovanje končnega besedila izpogajanih določb (preverjanje ali oblikovano besedilo ustreza izpogajani vsebini)	8
PO USPEŠNO KONČANIH POGAJANJIH	8
Tehnična priprava za podpis kolektivne pogodbe	8
Objava kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS	8
Takošnja seznanitev članov z besedilom izpogajane vsebine in obveščanje javnosti o doseženih rezultatih pogajanj	8
Vodenje postopka pridobitve razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe (dejavnosti)	9
IZVAJANJE SKLENJENE (IZPOGAJANE) VSEBINE	9
III. PRAVNE PODLAGE ZA KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE	10
POMEN KOLEKTIVNIH POGAJANJ IN DEFINICIJA KOLEKTIVNE POGODBE	10
KAJ UREJAMO S KOLEKTIVNO POGODBO?	11
ENOTNI MINIMALNI STANDARDI	13
IV. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA	14
KDO PODPISUJE KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI IN ZAKAJ JE TO POMEMBNO?	14
ZA KOLIKO ČASA SE SKLEPAJO KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI?	14
KAKŠNA JE STVARNA VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA?	16
KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA Z RAZŠIRJENO VELJAVNOSTJO	16
V. (MAKRO)EKONOMSKE PODLAGE ZA POGAJANJA	18
KATERE PODATKE IN ANALIZE JE PRIPOROČLJIVO PRIDOBITI ALI IZDELATI, PREDEN SE ZAČNETE POGAJATI?	18
INFLACIJA	19
1. Kaj je inflacija in kako jo merimo?	19
2. Katere inflacije uporabiti v pogajanjih?	20
PLAČE	21
1. Bruto in neto plača	22
2. Primerjava gibanja plač z drugimi državami	23
ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST	23
GOSPODARSKA RAST	25
PRODUKTIVNOST (DELA)	26
REZULTATI POSLOVANJA GOSPODARSKIH DRUŽB	27
NAJPOMEMBNEJŠI VIRI ZA PODATKE, KI JIH POTREBUJETE ZA POGAJANJA	28
Stanje makroekonomskih kazalcev	28
Napovedi makroekonomskih kazalcev	28
VI. MINIMALNA PLAČA	29
Način določanja minimalne plače	29

VII. PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ	30
PLAČE	30
Osnovna plača	30
Dodatek za delovno dobo	30
Dodatki za posebne pogoje dela	31
Delovna uspešnost	31
Poslovna uspešnost	31
Začasna osnova	31
Izhodiščna plača	31
Najnižja osnovna plača	32
NADOMESTILA PLAČE	38
POVRAČILA STROŠKOV IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	
VIII. DAVČNA OBRAVNAVA POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNIH RAZMERIJ	39
PREHRANA MED DELOM	39
PREVOZ NA DELO IN Z DELA	40
DNEVNICE	41
PREVOZ NA SLUŽBENEM POTOVANJU	42
PRENOČEVANJE NA SLUŽBENEM POTOVANJU	42
TERENSKI DODATEK	43
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	43
JUBILEJNA NAGRADA	43
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	44
SOLIDARNOSTNA POMOČ	45
PLAČILA VAJENCEM, DIJAKOM IN ŠTUDENTOM	45
IX. UPORABA UI V DELOVNIH RAZMERJIH IN UPRAVLJANJU ZAPOSLENIH	47
UPORABA UI PRI ZAPOSLOVANJU IN UPRAVLJANJU ZAPOSLENIH	47
VKLJUČEVANJE ZAPOSLENIH IN SPREMLJANJE VPLIVA UI	48
EVROPSKI AKT O UMETNI INTELIGENCI – SKUPNI PRAVNI OKVIR	48
UPORABA UI PRI ZAPOSLOVANJU IN UPRAVLJANJU ZAPOSLENIH	49
OBVEZNOSTI DELODAJALCEV KOT UPORABNIKOV VISOKOTVEGANIH SISTEMOV	50
IMPLEMENTACIJA AKTA O UI V SLOVENSKI ZAKONODAJI	51
PRILOGA: Prejemki iz delovnih razmerij po Zakonu o delovnih razmerjih – I (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nadaljnji)	52

Uvod

Na Združenju delodajalcev Slovenije se zavedamo, da je kolektivno dogovarjanje eden izmed temeljnih stebrov socialnega miru. Razvito kolektivno dogovarjanje socialnih partnerjev ima velik pomen za ravnovesje med varstvom pravic delavcev in izboljšanjem njihovega položaja na trgu dela ter na drugi strani konkurenčnim položajem podjetij, kar pozitivno vpliva na socialno vključenost in predstavlja temeljno zagotovilo socialnega miru.

Več kot 30 let izkušenj Združenja delodajalcev Slovenije v kolektivnih pogajanjih

Združenje delodajalcev Slovenije na področju kolektivnih pogajanj deluje od leta 1994. Danes je ZDS podpisnik večine kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja.

ZDS Delodajalskim pogajalskim skupinam (članom) nudi strokovno in tehnično pomoč pri sklepanju in uveljavljanju kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, kolektivnih pogodb pri delodajalcu in splošnih aktov delodajalca.

Na vašo željo vas lahko spremljamo od priprav na pogajanja do izvajanja sklenjene vsebine v praksi. V nadaljevanju predstavljamo dejavnosti, ki jih opravljamo in za katere smo prepričani, da so smiselne, če želimo doseči končni cilj, to je obojestransko zadovoljstvo delodajalcev in delavcev, ki je dolgoročno vzdržno.

II.

Potek kolektivnih pogajanj - kaj priporočamo na ZDS?

Na Združenju delodajalcev Slovenije smo s strokovno ekipo v okviru projekta Grow aktualizirali in pripravili priporočila, ki so namenjena podpori delodajalcem (kot tudi predstavnikom zaposlenih) ter njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnih pogajanj - od priprave, samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine.

Pogajanja v socialnem dialogu so namreč lahko do določene mere podobna, velikokrat pa precej različna od klasičnih poslovnih pogajanj. Namen zbranih priporočil je tako predvsem ponuditi jasna, strokovno utemeljena in praktična navodila, ki bodo pripomogla k učinkovitemu, preglednemu in konstruktivnemu socialnemu dialogu.

Na Združenju delodajalcev Slovenije se kot predstavnik delodajalcev zavedamo, da je kolektivno dogovarjanje eden izmed temeljnih stebrov socialnega miru. Razvito kolektivno dogovarjanje socialnih partnerjev ima tudi velik pomen za varstvo pravic delavcev kot tudi za prilagajanje delovnega okolja in razmerij potrebam delodajalcev in zaposlenih. V obdobju digitalnega in zelenega prehoda pa bo potrebno še posebno pozornost nameniti prilagoditvam delovnih pogojev, tudi znotraj kolektivnih pogodb.

Zato v nadaljevanju predstavljamo izsek priporočil in izhodišč za pogajalce, ki so namenjena podpori delodajalcem in njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnega pogajanja - od priprave, prek samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine.

Nekaj vedenjskih in tehničnih »pravil« za začetek

Čeprav pogajalska stranka področje, o katerem se namerava pogajati, strokovno dobro obvlada, to ni zagotovilo za doseg cilja. Če bo spoštovala osnovna vedenjska in tehnična pravila, bo soglasje lažje doseženo, kolektivna pogajanja pa bodo potekala na spoštljivi ravni, predvsem pa bo zaupanje med strankama lažje vzpostavljeno.

Vedenjska pravila

1. Spoštujte vse sogovornike: stranko, s katero se pogajate, člane lastne pogajalske stranke in strokovno ekipo.
2. Ne bodite nevljudni in ne dajajte vtisa, da ste najpomembnejši.
3. Zavedajte se, da na pogajanjih ni nasprotne stranke - pogajate se s pogajalskim partnerjem, ki vam ne nasprotuje, ampak skupaj z vami išče rešitve.
4. Vaši razgovori naj bodo jasni, iskreni, brez sprenevedanja, spletkarjenja, natolcevanja, pretiravanja in dogovarjanja »pod mizo«.
5. Ne nadlegujte s kopico podatkov zgolj zato, da bi zgledali pomembnejši.
6. Ne trudite se, da bi stranko, s katero se pogajate, zmedli ali jo namenoma presenetili.
7. Ne dajajte vtisa, da razumete tudi tisto, česar ne razumete. Prositi za dodatno razlago je častno dejanje.
8. Dogovorjeno vsebino spoštujte. Če ugotovite, da je neustrezna, predlagajte spremembo, dopolnitev ali popravek.

Tehnična pravila

1. Pred začetkom pogajanj se dogovorite za pogajalska pravila (poslovniki o poteku srečanj, zapisniki, roki, pravili ...). To ustvarja jasna pričakovanja in preprečuje nesporazume.
2. Dosledno spoštujte zaupan mandat in ga redno preverjajte. Ne uveljavljajte lastnih interesov oziroma samo interesov vašega delodajalca, ampak interese članov, ki jih zastopate.
3. Pogajajte se za pogajalsko mizo in ne v medijih ali javnosti. Medijev nikoli ne zavrnite, pač pa jih uporabite za obveščanje javnosti.
4. Na pogajanja se pripravite s kakovostnim gradivom, pravimi argumenti. Pri utemeljevanju dejstev uporabljajte uradne podatke (statistika, uradne objave, zakonodaja). To krepi verodostojnost pogajalske strani.
5. Zagotovite, da vsi člani vaše pogajalske stranke razpolagajo z enakimi informacijami. Pogajalska ekipa mora delovati enotno.
6. Če ne sprejemate predloga druge pogajalske stranke, pojasnite, zakaj. Golo zavračanje brez obrazložitve slabi zaupanje in otežuje dialog, pojasnilo pa pogosto odpre prostor za kompromisne rešitve.
7. Ne sklepajte delnih dogovorov, ker vas pogajalska stranka lahko preseneti v zadnjem trenutku. Dokler ni izpogajano vse, ni nič izpogajanega. To pravilo zagotavlja, da je celoten dogovor uravnotežen in vzdržan.
8. Ne sklepajte nerazumljive ali neizvedljive vsebine. Pogajalci naj zato vedno preverijo, ali bi vsebino lahko dejansko uresničili v praksi.
9. Ne sklepajte vsebine, ki naj bi veljala za preteklo obdobje. Retroaktivna veljavnost praviloma povzroča finančne in pravne zaplete.
10. Dogovore sklepajte vedno v pisni obliki in preverite, da zapisano vsebino obe pogajalski stranki razumeta enako. Pisna oblika zagotavlja transparentnost in pravno varnost.
11. Ne pogajajte se v naglici in pod pritiskom.

Kako se pripraviti na pogajanja oz. kaj postoriti pred pogajanjem?

Priprava izhodiščnega gradiva za pogajanje

Pred pogajanjem je dobro pripraviti izhodiščno gradivo za pogajanje, ki naj vsebuje:

- ekonomske kazalce za Slovenijo in druge države, za dejavnost in podjetje,
- primerjavo višine najnižjih osnovnih plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po kolektivnih pogodbah dejavnosti,
- oceno pogajalskih predlogov druge pogajalske stranke,
- oceno stroška izhodiščnih, maksimalnih in alternativnih predlogov,
- osnutek strategije pogajanj, ki mora določati cilje, prioritete, možne kompromise ter komunikacijsko taktiko.
- osnutek besedila določb predlogov, ki jih bo pogajalska stran predlagala. To olajša kasnejša pogajanja, saj se namesto iskanja pravih besed lahko osredotočijo na vsebino. Jasno zapisani predlogi zmanjšujejo možnost napačnih interpretacij in omogočajo hitrejši napredek.

Strokovna razlaga izhodiščnega gradiva odločevalskim strukturam

V kolikor izhodiščno gradivo pripravlja strokovna služba (kar je običajno), je potrebno poskrbeti, da le to ustrezno predstavi odločevalskim strukturam (upravnim odborom, delodajalcem: pravnim in fizičnim osebam, pogajalcem; izvajalcem: pravne, kadrovske, finančne službe). Pomembno je, da imajo tako upravni odbori, kot posamezni delodajalci in

izvajalci (pravne, kadrovske in finančne službe), enako razumevanje izhodišč. To zagotavlja usklajen nastop in preprečuje notranja nesoglasja.

Kaj pa med samimi pogajanji?

Strokovna podpora na pogajanjih

Med pogajanjem je nujno, da so pravne, finančne in kadrovske službe ves čas na voljo pogajalski ekipi. Njihova naloga je preverjanje dejstev, priprava izračunov in takojšnje svetovanje ob novih predlogih. To omogoča, da pogajalci sprejemajo odločitve na podlagi preverjenih podatkov in ne le na podlagi vtisa.

Ključnega pomena je, da strokovna služba ostane v podporni vlogi, in ne v vlogi pogajalcev. Pogajalci morajo ohraniti avtonomijo, saj odgovarjajo za strateške odločitve, medtem ko strokovnjaki prispevajo dejstva in razlage.

Oblikovanje končnega besedila izpogajanih določb (preverjanje ali oblikovano besedilo ustreza izpogajani vsebini)

Ko se strani dogovorijo o vsebini, je treba zapisati besedilo, ki nedvoumno odraža dogovorjeno. Pri tem je treba paziti, da ni razkoraka med izpogajano vsebino in zapisom. To je pogosta past: soglasje na ravni vsebine, a nejasen zapis, ki kasneje povzroča spore. Besedilo mora biti skladno z veljavno zakonodajo in drugimi kolektivnimi pogodbami. Preden pa je besedilo potrjeno, ga morata pregledati obe strani skupaj (delodajalci in sindikati), saj to zmanjšuje možnost nesporazumov in kasnejših pravnih sporov.

Po uspešno končanih pogajanjih

Tehnična priprava za podpis kolektivne pogodbe

Pred podpisom je potrebno preveriti, da se končno besedilo v celoti ujema z izpogajano vsebino. Ta korak je ključen, saj podpis potrjuje pravno veljaven dokument, ki ga pozneje ni več mogoče enostavno spreminjati.

Potrebna je koordinacija med vsemi podpisniki (delodajalska in sindikalna stran), določitev datuma, kraja in postopka podpisa. To zagotavlja transparentnost in uradnost dogodka.

Objava kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS

Kolektivna pogodba širše ravni (to je npr. dejavnostna kolektivna pogodba) v Sloveniji začne veljati šele, ko je objavljena v Uradnem listu RS (najprej je potrebno kolektivno pogodbo vpisati v evidenco kolektivnih pogodb pri MDDSZ, nato jo lahko objavimo v uradnem listu). Podjetniških kolektivnih pogodb ni potrebno objaviti v Uradnem listu RS (odločitev je prepuščena dogovoru na ravni podjetja), veljavnost kolektivne pogodbe obstaja tudi brez objave.

Takojšnja seznanitev članov z besedilom izpogajane vsebine in obveščanje javnosti o doseženih rezultatih pogajanj

Člani morajo biti nemudoma seznanjeni z vsebino izpogajane pogodbe, saj vpliva na njihovo delo in poslovanje.

Transparentna predstavitev rezultatov pogajanj krepi zaupanje zaposlenih, širše javnosti in medijev. Jasno naj se predstavi, kaj je bilo doseženo, zakaj je dogovor pomemben in kako

vpliva na zaposlene ter delodajalce.

Pomembno je, da obe strani (delodajalska in sindikalna) nastopata usklajeno in da ne prihaja do različnih interpretacij.

Vodenje postopka pridobitve razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe (dejavnosti)

Če kolektivna pogodba izpolnjuje pogoje, se lahko predlaga njena razširjena veljavnost, kar pomeni, da zavezuje vse delodajalce v dejavnosti, ne le članov podpisnikov. Postopek vodi Ministrstvo za delo, zato je potrebno pravočasno oddati ustrezne vloge in dokazila. Pogoje opredeljuje Zakon o kolektivnih pogodbah.

Razširjena veljavnost krepi enotne pogoje dela v dejavnosti in zmanjšuje nelojalno konkurenco med delodajalci.

Izvajanje sklenjene (izpogajane) vsebine

Podpis kolektivne pogodbe je šele začetek – njena dejanska vrednost se pokaže v izvajanju. Če delodajalci in zaposleni ne razumejo dogovorjenih določb ali če pride do različnih razlag, lahko to vodi v spore, dodatne stroške in slabšanje odnosov med socialnimi partnerji. Zato je nujno, da se zagotovi stalna podpora delodajalcem pri razlagi in izvajanju pogodbe ter sprotno spremljanje morebitnih težav.

Nekaj možnosti oz. priporočil, kako to doseči:

1. pisni komentar o razumevanju in načinu izvajanja sklenjene vsebine,
2. seminar o izvajanju sklenjene vsebine v praksi z možnostjo individualnega razgovora,
3. pojasnila in navodila v ustni in pisni obliki o izvrševanju kolektivne pogodbe,
4. poročilo o izvajanju izpogajane vsebine (težave, s katerimi se delodajalci soočajo, različne razlage ...),
5. predlog besedila popravka, dopolnitve ali spremembe določbe iz kolektivne pogodbe, ki pri izvedbi povzroča težave,
6. pomoč stranki, ki je v sporu zaradi vsebine kolektivne pogodbe,
7. pomoč delodajalcu, ki je v sporu z delavcem zaradi pravic in obveznosti, določenih v delovnopravni zakonodaji.

Izkoristite strokovno znanje Združenja delodajalcev Slovenije in ne iščite “zunanjih zastopnikov”. Naše prednosti so v več kot 30-letnih izkušnjah, ki smo jih pridobili pri sklepanju večine kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja in številnih kolektivnih pogodb delodajalca in v poznavanju ekonomskih in pravnih vsebin s tega področja.



W: www.zds.si

E: delodajalci@zds.si

III.

Pravne podlage za kolektivno dogovarjanje

Naš sistem kolektivnih pogodb ureja **Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)**, ki je bil sprejet in je stopil v veljavo leta 2006. Glavni razlog za sprejem zakona (in skoraj desetletje trajajoča pogajanja med socialnimi partnerji in vlado) je bila neusklajenost slovenskega sistema kolektivnega dogovarjanja s konvencijami Mednarodne organizacije dela in z Evropsko socialno listino.¹

Temeljna načela, na katerih temelji zakon (ZKolP), so **načela kolektivnega dogovarjanja, svobode združevanja delavcev in delodajalcev ter svobode in prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb**.

Tako je tudi zakonodajalec leta 2006 z ZKolP v slovenski sistem kolektivnega dogovarjanja vnesel prostovoljnost in svobodo kolektivnega dogovarjanja. Kljub temu pa je zakon določil prehodno obdobje, in sicer so lahko delodajalske asociacije z obveznim članstvom še tri leta po uveljavitvi zakona, to je do 9. maja 2009, sklepale kolektivne pogodbe. Pri tem je treba poudariti, da je do sprejema zakona prišlo pod predpostavko, da bo funkcija zastopanja gospodarstva ločena od delodajalske funkcije.

ZKolP ureja vprašanja v zvezi s strankami kolektivne pogodbe, z vsebino, s sklenitvijo in z obliko, z veljavnostjo, s prenehanjem, z reševanjem kolektivnih delovnih sporov, z evidenco ter objavo in z nadzorom.

Pomen kolektivnih pogajanj in definicija kolektivne pogodbe

Različne literature kolektivna pogajanja opredeljujejo kot način reševanja konflikta med delavci in delodajalci. Težko je pritrditi taki opredelitvi, saj se s kolektivnimi pogajaji nikakor ne rešujejo le konflikti. Kot konflikt je namreč moč opredeliti stanje nemoči zaradi nasprotujočih si teženj v smislu nasprotja oziroma napetosti. Razumemo ga lahko tudi kot spor oziroma nesoglasje. V veliki meri pa gre pri kolektivnih pogajanjih predvsem za to, da se uskladijo stališča med delavci in delodajalci, da se najde skupni dogovor, kar pa nujno ne pomeni, da je pred tem med pogajalci konflikt dejansko tudi obstajal. Pri kolektivnih pogajanjih vsaka stran poda svoj predlog, nato pa iščejo skupno rešitev.

Tudi Mednarodna organizacija dela je že leta 1951 (Priporočilo št. 91) opredelila kolektivna pogajanja, in sicer kot pogajanja o delovnih pogojih ter pogojih zaposlitve med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno oz. več organizacij delodajalcev na eni strani in eno ali več reprezentativnih organizacij delavcev na drugi, z namenom, da bi dosegli sporazum.

Kolektivno pogodbo lahko opredelimo kot pisno pogodbo, ki jo lahko skleneta delodajalec

¹S tem, ko sta na strani delodajalcev kolektivne pogodbe še vedno sklepali Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije - takrat obe z obveznim članstvom, sta bili temeljni načeli kolektivnega dogovarjanja kršeni, na kar je bila Slovenija ob vstopanju v Evropsko Unijo tudi opozorjena. Na neusklajenost je že leta 1998 opozorilo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije, ko je v postopku za oceno ustavnosti Zakona o gospodarski zbornici z odločbo ugotovilo, da zakon ni skladen z ustavo. V 36. točki obrazložitve je med drugim pisalo: »V zakonodajnem postopku bo potrebno proučiti ustreznost povezovanja funkcij zastopanja gospodarstva in delodajalcev. Kot opozarja teorija (glej npr. Novak, Kyovski, Jurančič, Sindikalno pravo, ČZ Uradni list RS, Ljubljana, 1992, str. 45 in 118), je namreč obvezno članstvo v zastopstvu delodajalcev predpisano z zakonom, v nasprotju z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami Mednarodne organizacije dela. Kolikor bo zakonodajalec funkcijo zastopanja delodajalcev ločil od organizacijske oblike zastopanja gospodarstva, bo imel do poteka odložnega roka tudi dovolj časa, da posebej uredi zastopstvo delodajalcev.«

oz. združenja delodajalcev in sindikat oz. združenja sindikatov, s katero se pogodbeni stranki dogovorita za raven pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij (**normativni del**), za medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank ter za način reševanja delovnih sporov (**obligacijski del**) skladno z ustavo, z ratificiranimi mednarodnimi pogodbami in s splošnimi načeli mednarodnega prava ter z zakonom.

Ne samo Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), tudi kolektivna pogodba je obvezna pravna in vsebinska podlaga za pripravo notranjih aktov delodajalca. Je podlaga za sistemizacijo, za zaposlovanje na splošno (določa možnost pripravništva, poskusnega dela, sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, obveznost opravljanja nadurnega in drugega dela itn.). Kolektivna pogodba določa tudi minimalni obseg pravic, ki se nanašajo na letni dopust in delovni čas. Določa disciplinske ukrepe, odpovedni rok v primeru odpovedi delavca, plačni sistem in plačno politiko. Lahko rečemo, da kolektivna pogodba določa minimalne obvezne stroške dela.

Kako fleksibilno bo delovno razmerje in kakšni bodo stroški dela je nedvomno odvisno tudi od ureditve v kolektivni pogodbi. ZDR-1 določa le elemente plače, ne določa pa niti višine plače niti minimalne plače. Določa vrste dodatkov k osnovni plači, ne določa pa vrednosti le-teh. ZDR-1 določa obveznost delodajalca za povračilo stroškov prevoza in prehrane, višine teh povračil pa ne določa neposredno. ZDR-1 določa samo minimalni letni dopust, le podlage in okvire za sistem delovnega časa; konkretno ureditev sistema prepušča predvsem podjetniški kolektivni pogodbi, izvajanje sistema delovnega časa pa posameznemu delodajalcu. Vsaka kolektivna pogodba tako predstavlja predračun stroškov dela.

Kaj urejamo s kolektivno pogodbo?

ZKolP določa, da je kolektivna pogodba sestavljena iz dveh delov. En del, ki ga ZKolP poimenuje **obligacijski del**, je namenjen ureditvi pravic in obveznosti strank kolektivne pogodbe. Drugi del kolektivne pogodbe, to je **normativni del**, pa lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev ter delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost ter zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci ter delavci, za zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Stranki kolektivne pogodbe sta pri urejanju vseh vprašanj načeloma avtonomni, vendar njuna avtonomija ni brez omejitev. Omejitve določata ZKolP in ZDR-1.

Skladno z ZKolP lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače. ZDR-1 pa določa, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. Ne glede na to pa se lahko v točno določenih primerih s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

Načelo ugodnosti (in favorem) je tako temeljno načelo delovnega prava, ki velja za različna razmerja: med kolektivno pogodbo in zakonom, kolektivno pogodbo širše ravni ter kolektivno pogodbo ožje ravni, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter med kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca. Iz načela ugodnosti tako izhaja splošno pravilo, da se načeloma pravice in delovni pogoji ne določajo kot maksimalni, ampak kot minimalni delovni standardi, ki jih je mogoče s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi nadgraditi, to je urejati za delavca še ugodneje. Vendarle pa so mogoče tudi izjeme od tega pravila. Delovne pogoje je po slovenski delovnopravni ureditvi mogoče urejati tudi na slabše (in peius), vendar le, če zakon tako določa. Za razmerje med kolektivno pogodbo širše in ožje ravni pa lahko določita omejitve načela ugodnosti na podlagi ZKolP le pogodbeni stranki na širši ravni, ki hkrati določita tudi pogoje, pod katerimi je omejitev načela ugodnosti v kolektivni pogodbi ožje ravni sploh dopustna.

ZDR-1 tako izrecno določa, kaj se s kolektivno pogodbo lahko uredi drugače², kar pomeni tudi slabše za delavce, kot to določa zakon. Pri tem je določena tudi raven kolektivnega dogovarjanja. Prav tako ZDR-1 tudi prek nekaterih drugih določb predvideva možnost ureditve v kolektivni pogodbi. V nadaljevanju je podrobneje opredeljeno, kaj je mogoče urejati znotraj kolektivne pogodbe in na kateri ravni.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko urejajo naslednje pravice in obveznosti:

- dodatni primeri za sklenitev pogodbe za določen čas (54. člen),
- možnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi brez razloga za manjše delodajalce (54. člen),
- določitev kvote napotenih delavcev pri uporabniku (59. člen),
- veljavnost pisnega opozorila pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga (85. člen),
- določitev odpovednega roka za delavce z več kot 25 let delovne dobe pri delodajalcu (94. člen),
- višina odpravnine več kot 10-kratnik osnove (108. člen),
- vzpostavitev sklada, ki bo namenjen povračilu izplačanih nadomestil plače za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi (113. člen),
- možnost pripravništva (120. člen),
- višina dodatkov (128. člen),
- povračila stroškov v zvezi z delom (130. člen),
- izplačilo regresa v primeru nelikvidnosti delodajalca (131. člen),
- določitev pravice in višine odpravnine ob upokojitvi (132. člen),
- način izplačevanja povračil stroškov in drugih prejemkov (135. člen),
- določitev ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa (142. a člen),
- določitev drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerov za opravljanje nadurnega dela (144. člen),
- določitev referenčnih obdobj (158. člen),
- določitev denarne kazni ali odvzema bonitet v disciplinskem postopku (172. člen),
- dodatek za delovno dobo (129. in 222. člen),
- urejanje pravic in obveznosti članov pogodbenih strank v kolektivnih pogodbah (224. člen).

Delovnopravno pravico, ki jo je mogoče urejati le na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti in ni urejena v ZDR-1, je pravica do zimskega regresa, ki je bila prvič uzakonjena v letu 2025. Zakon o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov³ (ZPZR) določa, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi poznejši rok izplačila zimskega regresa, vendar najpozneje do 31. marca naslednjega koledarskega leta.

S kolektivno pogodbo, ne glede na vrsto oz. raven, pa se urejajo naslednje pravice in obveznosti:

- primeri in pogoji opravljanja drugega dela (33. člen),
- primeri suspenza pogodbe o zaposlitvi (53. člen),
- krajši delovni čas kot polni (143. člen),
- pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa (148. člen),
- dodatni dopust za nočne delavce (151. člen),
- trajanje letnega dopusta (160. člen),
- določitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev (170. člen),
- določanje pavšalne odškodnine (180. člen),
- arbitraža za reševanje delovnih sporov (201. člen),
- sindikalni zaupniki, ki uživajo varstvo (207. člen).

²Tretji odstavek 9. člena ZDR-1.

³Uradni list RS, št. 91/25.

Enotni minimalni standardi

Hierarhijo kolektivnih pogodb opredeljuje ZKolP. Delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, se pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši. Ne glede na to določbo pa se lahko pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali manj ugodni.

Kolektivna pogodba ožje ravni lahko tako vsebuje le določbe, ki so za posameznega zaposlenega ugodnejše od določb, ki jih vsebuje kolektivna pogodba širše ravni. Pod določenimi pogoji, ki se morajo določiti s kolektivno pogodbo na širši ravni, pa se s kolektivno pogodbo na ožji ravni lahko določijo pravice in delovni pogoji tudi drugače in manj ugodno, kot jih določa kolektivna pogodba širše ravni. Navedeno v praksi pomeni, da pogodbeni stranki v kolektivni pogodbi širše ravni določita, da bosta pogodbenim strankam ožje ravni dopuščali odstopanje od določb kolektivne pogodbe širše ravni v primeru poslabšanja poslovanja, izgube, ogroženosti delovnih mest itn.

Tako je odstopanje od enotnega minimalnega standarda predvideno v številnih kolektivnih pogodbah dejavnosti, kakšen je način tega odstopanja in od katerih minimalnih standardov je sploh dopustno odstopati, pa je zelo različno.

Ne glede na to, na kakšen način bo odstopanje od minimalnih standardov mogoče, je bistveno, da je ta možnost v kolektivni pogodbi dejavnosti predvidena. Ker je že po ZKolp odstopanje od minimalnih standardov mogoče le s kolektivno pogodbo, delodajalec, pri katerem ni organiziranega sindikata, enostransko od minimalnih standardov, ki so določeni v kolektivni pogodbi dejavnosti, ne bo mogel odstopiti. Tako tudi večina kolektivne pogodbe dejavnosti predvideva odstopanje na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem.



Instituta enotnega minimalnega standarda ZDR-I ne ureja, urejajo pa ga številne kolektivne pogodbe dejavnosti.

IV.

Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja

Pravilna izbira kolektivne pogodbe dejavnosti, ki zavezuje posameznega delodajalca, je predpogoj, da delodajalec lahko delavcem zagotovi ustrezne pravice iz delovnega razmerja in od njih pričakuje izvršitev ustreznih obveznosti.



*Če dvomite ali spoštujete ustrezno kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma če želite dokazati, da spoštujete ustrezno kolektivno pogodbo dejavnosti, vam svetujemo, da izpolnite vlogo, ki je objavljena na www.zds.si in jo pošljete na:
ZDS, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana ali delodajalci@zds.si.*

Združenje delodajalcev Slovenije vam bo v najkrajšem času posredovalo mnenje Združenja delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja.

Kdo podpisuje kolektivno pogodbo dejavnosti in zakaj je to pomembno?

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev in združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

Podatki o delodajalskih podpisnikih kolektivne pogodbe dejavnosti so pomembni v primeru, ko kolektivna pogodba dejavnosti nima razširjene veljavnosti. V tem primeru namreč kolektivna pogodba dejavnosti zavezuje samo tiste delodajalce, ki so člani podpisnikov kolektivne pogodbe na delodajalski strani.

Za koliko časa se sklepajo kolektivne pogodbe dejavnosti?

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) glede veljavnosti in prenehanja kolektivne pogodbe določa pravila, ki jih je v pogajalskem procesu pomembno poznati. Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Glede prenehanja kolektivne pogodbe velja splošna določba, da ta lahko preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo. Vendar pa nadalje velja še dodatno pravilo, da kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.

V primeru sklenitve kolektivne pogodbe za nedoločen čas je to mogoče odpovedati, primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok pa določita stranki s kolektivno pogodbo. Če kolektivna pogodba ne vsebuje odpovednega roka, se kolektivna pogodba lahko odpove z odpovednim rokom šestih mesecev.

VLOGA

za mnenje Združenja delodajalcev Slovenije
k zavezanosti delodajalca kolektivnim
pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja

**1. Podatki o delodajalcu za katerega se izdaja mnenje**

Firma ali ime:

Matična številka:

								0	0	0
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---

Glavna dejavnost delodajalca na podlagi SKD 2008 (pred 6.1.2025 oz. prevedbo na novo SKD 2025):

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

Članstvo v delodajalskih združenjih, ki sklepajo kolektivne pogodbe (*ustrezno označi*):☐ Združenje delodajalcev Slovenije☐ Gospodarska zbornica Slovenije (*vpišite ustrezno Združenje*)☐ Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije☐ Obrtno podjetniška zbornica Slovenije:☐ Trgovinska zbornica Slovenije☐ Zadržna zveza Slovenije☐ Slovenska cestna podjetja☐ Združenje bank Slovenije☐ Slovensko zavarovalno združenje☐ Drugo

Ste zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb oz. davka iz dejavnosti

☐ DA ☐ NE

Ste zavezani:

- Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju

☐ DA ☐ NE

- Kolektivni pogodbi za javni sektor

☐ DA ☐ NE**Ste vpisani v Obrtni register**☐ DA ☐ NE**2. Podatki o predlagatelju vloge** (*izpolnite, če se podatki razlikujejo od zgoraj navedenih*):

Firma ali ime:

Matična številka:

								0	0	0
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---

3. Podatki o kontaktni osebi

Ime, priimek:

E-naslov:

Telefon:

Vpišite davčno številko plačnika računa:

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

Po prenehanju kolektivne pogodbe, velja po ZKOLP poseben režim, po katerem se za pogodbeni stranki kolektivna pogodba določeno, z zakonom ali pogodbeno dogovorjeno obdobje, še uporablja. Tako velja, da po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu. Ta režim je mogoče dogovoriti v primeru sklepanja kolektivne pogodbe za določen in nedoločen čas.

Kakšna je stvarna veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja?

Vsaka kolektivna pogodba dejavnosti zasebnega sektorja vključuje člen, poimenovan Stvarna veljavnost. V tem členu so praviloma po Standardni klasifikaciji dejavnosti zapisane šifre dejavnosti in pripadajoči nazivi dejavnosti, za katere je kolektivna pogodba dejavnosti sklenjena.

Iz pregleda veljavnih kolektivnih pogodb zasebnega sektorja je razvidno, da ima večina kolektivnih pogodb zasebnega sektorja stvarno veljavnost določeno na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti - SKD 2008. Pri tem pa je potrebno upoštevati, da je s 1. januarjem 2025 začela veljati nova različica Standardne klasifikacije dejavnosti - SKD 2025, ki je zaradi strukturnih sprememb gospodarstva nadomestila različico SKD 2008. Zaradi uvedbe nove SKD 2025 je bilo v Poslovnem registru Slovenije potrebno v določenih primerih prilagoditi glavne in druge dejavnosti poslovnih subjektov – delodajalcev.

Sprememba standardne klasifikacije dejavnosti na pogodbeno voljo strank kolektivne pogodbe oziroma na veljavnost kolektivne pogodbe nima neposrednega vpliva, zato je pri kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja, kjer stvarna veljavnost temelji na SKD 2008, treba upoštevati spremenjene dejavnosti glede na SKD 2025.

Poslovni subjekti – delodajalci imajo torej v Poslovnem registru Slovenije določene glavne in druge dejavnosti na podlagi SKD 2025. Večina kolektivnih pogodb zasebnega sektorja pa ima stvarno veljavnost še vedno določeno na podlagi SKD 2008, zato bo v prihodnje te po potrebi ustrezno prevesti ali določiti nove šifre dejavnosti in pripadajoče nazive dejavnosti. V primeru, da je v kolektivni pogodbi dejavnosti zasebnega sektorja stvarna veljavnost določena na podlagi SKD 2008, lahko delodajalci s pomočjo pretvornika Statističnega urada Republike Slovenije (dostopen na: <https://www.stat.si/StatWeb/Methods/Classifications>) ugotovijo kateri šifri dejavnosti po SKD 2008 ustreza šifra dejavnosti po SKD 2025. Na voljo je pretvornik SKD 2008 – SKD 2025 in SKD 2025 – SKD 2008, s pomočjo katerega lahko delodajalci preverijo morebitne spremembe za vsako posamezno šifro dejavnosti.

So pa nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja v letu 2025 stvarno veljavnost ustrezno prevedle na SKD 2025. Te kolektivne pogodbe so:

- KP za tekstilno, oblačilno, usnjarsko in usnjarsko predelovalno dejavnost,
- KP za kovinsko industrijo Slovenije,
- KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije,
- KP za cestni potniški promet Slovenije.

Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja z razširjeno veljavnostjo

Kolektivna pogodba dejavnosti zasebnega sektorja z razširjeno veljavnostjo zavezuje vse delodajalce v posamezni dejavnosti, ne glede na to ali so člani podpisnikov ali ne. Razširjena veljavnost kolektivne pogodbe je podana če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, in če minister, pristojen za delo, na predlog ene od strank, razširi veljavnost kolektivne pogodbe z ugotovitvenim sklepom.

Minister ugotovi razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe, če je kolektivno pogodbo sklenil en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe. Minister je pri odločitvi o razširjeni veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe vezan na predlog

predlagatelja in razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe ugotovi s sklepom, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Med 26. kolektivnimi pogodbami dejavnosti zasebnega sektorja je 15 kolektivnih pogodb dejavnosti pridobilo razširjeno veljavnost. Vsebina teh kolektivnih pogodb je zavezujoča za vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je kolektivna pogodba sklenjena, torej tudi za tiste delodajalce, ki niso člani delodajalskih podpisnikov teh kolektivnih pogodb.

Pozor: Nekateri sklepi o razširjeni veljavnosti so bili izdani za vse dejavnosti, za katere je kolektivna pogodba sklenjena, nekateri pa le za določene dejavnosti, zato pri vsaki kolektivni pogodbi dejavnosti z razširjeno veljavnostjo preverite vsebino sklepa.



6. oktobra 2025 je SURS⁴ prvič objavil podatke o deležu zaposlenih oseb, za katere veljajo kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države.

Delež zaposlenih oseb, za katere veljajo kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, je oktobra 2024 znašal 66,3 %, leta 2023 pa 65 %. Največji delež je bil zabeležen v dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnosti obvezne socialne varnosti (96,6 %), najmanjši pa v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih (16 %).

⁴Spletna novica SURS, 6.10.2025, <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/13898>.

V.

(Makro)ekonomske podlage za pogajanja

Že v samih pripravah na pogajanja za kolektivno pogodbo morajo delodajalci določiti razumne in dosegljive cilje, ki so lahko ekonomski in neekonomski. Za določitev samih ciljev in nadaljnjo argumentacijo zastopanih stališč v pogajanjih ter za oceno sindikalnih zahtev se mora delodajalska ekipa opremiti s kar največ relevantnimi ekonomskimi podatki in analizami.

Katere podatke in analize je priporočljivo pridobiti ali izdelati, preden se začnete pogajati?

Kolektivna pogodba obsega širok spekter področij, od ureditve delovnega časa do posameznih prejemkov, zato je pred pristopom k pogajanju za novo kolektivno pogodbo potrebno poznati vsebino naslednjih točk.

1. Pogoje dela v lastni in preostalih dejavnostih ali tudi drugih državah. To so: bruto in neto plače, minimalna plača, delovni čas, letni dopust, posebni dodatki, produktivnost dela, socialna zaščita in podobno. Le s tako oblikovanimi primerjavami lahko argumentirano zastopate pogajalsko pozicijo podjetja ali panoge, ki jo zastopate.

2. Osnovne makroekonomske kazalce o mednarodnem in domačem ekonomskem okolju, kot so: inflacija, bruto domači proizvod – BDP, produktivnost, zaposlenost in brezposelnost, dohodki in plače, stroški dela, indeksi konkurenčnosti, mednarodna trgovina – izvoz in uvoz, tečaj in podobno.

3. Tripartitne dogovore socialnih partnerjev, kot je na primer socialni sporazum, za katerega so se dogovorili socialni partnerji na nacionalni ravni in daje strateške usmeritve socialnim partnerjem na ravneh dejavnosti ali podjetij, in nacionalno zakonodajo.

4. Ekonomske in socialne programe vlade, kot je na primer nacionalni načrt zaposlovanja.

5. Relevantne domače in mednarodne študije in napovedi prihodnjih makroekonomskih gibanj (UMAR, Banka Slovenije, IMF, EC, OECD, ECB, EIRO, itn.)

Za države članice EU je (tudi po ILO priporočilih⁵) pomembno, da upoštevajo evropsko zakonodajo, socialno politiko ter zaposlitvene smernice. Še posebej morajo biti pozorne na dogajanje v evropskem socialnem dialogu, ki je že v teku.

V nadaljevanju tega poglavja vam želimo osvetliti le nekatera izmed naštetih področij, ki vam bodo pri vaših pogajanjih o usklajevanju plač – ali na ravni podjetja ali na ravni dejavnosti – najbolj v pomoč.

⁵Spletni portal ILO: Collective bargaining and labour relations, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/collective-bargaining-and-labour-relations>.

Inflacija

Podatke najdete na spletni strani Statističnega urada RS, ki podatke o inflaciji objavlja vsak zadnji delovni dan v tekočem mesecu:

<https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/2>.

Na spletni strani **<https://www.stat.si/Inflacija/>** najdete tudi preračun inflacije za izbrano obdobje. Spremembo ravni cen, t. j. stopnjo inflacije, v poljubnem obdobju lahko izračunate z vnosom začetnega in končnega meseca tega obdobja.



Napovedi inflacije za prihodnja obdobja so izdelana v okviru napovedi gospodarskih gibanj, ki jih najmanj dvakrat letno objavljata UMAR:

<https://www.umar.gov.si/napoved-gospodarskih-gibanj> in
Banka Slovenije: **[https://www.bsi.si/sl/publikacije?q\[type\]=12](https://www.bsi.si/sl/publikacije?q[type]=12).**

Podatke o inflaciji v drugih državah Evropske unije in evro območja objavlja evropski statistični urad EUROSTAT: **<https://ec.europa.eu/eurostat/>**.

1. Kaj je inflacija in kako jo merimo?

V tržnem gospodarstvu se cene izdelkov in storitev lahko vedno spremenijo. Nekatere se zvišajo, druge pa znižajo. Do inflacije pride, kadar se cene vseh izdelkov in storitev na splošno zvišajo, ne le cene posameznih artiklov. Pri izračunavanju povprečnega zvišanja cen imajo cene izdelkov ali storitev, za katere potrošimo več (na primer električna energija), večjo utež od cen tistih izdelkov ali storitev, za katere potrošimo manj (na primer sladkor ali poštna znamke). Hkrati imajo gospodinjstva različne potrošniške navade: nekatera imajo avto in jejo meso, druga pa uporabljajo le javni prevoz ali so vegetarijanci. Povprečne potrošniške navade vseh gospodinjstev skupaj določajo, kakšno utež imajo posamezni izdelki in storitve pri merjenju inflacije. Pri tem se upoštevajo vsi izdelki in storitve, ki jih trošijo gospodinjstva, kot so: vsakodnevne dobrine (na primer hrana, časopisi in bencin), trajne dobrine (na primer obleke, osebni računalniki in pralni stroji), storitve (na primer frizer, zavarovanje in najem stanovanja).

Inflacija označuje rast ravni cen, stopnja rasti inflacije pa prikazuje spremembo ravni cen. V Sloveniji se za merilo inflacije uporablja **indeks cen življenjskih potrebščin** (ICŽP), ki meri spremembe drobnoprodajnih cen izdelkov in storitev glede na strukturo izdatkov, ki jih prebivalci Slovenije namenijo za nakupe predmetov končne porabe doma in v tujini (načelo nacionalne porabe).

V euroobmočju se rast cen življenjskih potrebščin meri s harmoniziranim indeksom cen življenjskih potrebščin (HICPŽ). Izraz »harmoniziran« pomeni, da vse države v Evropski uniji uporabljajo enako metodologijo. S tem je mogoče podatke za eno državo primerjati s podatki za druge države. V Sloveniji se ICŽP in HICPŽ zaradi velike metodološke podobnosti skoraj ne razlikujeta.

Statistični urad RS podatke o inflaciji objavlja na mesečni, letni in povprečni letni ravni. Za potrebe pogajanj o usklajevanju plač se večinoma uporabljajo **podatki o povprečni letni stopnji inflacije** (povprečni letni indeks).

2. Katero inflacijo uporabiti v pogajanjih?

Ker se socialna partnerja (delodajalec in sindikat) pogajata o uskladitvi plač za prihodnje obdobje, je potrebno poleg **podatkov o inflaciji za pretekla leta** poznati **tudi napovedi**. Z vgrajevanjem preteklih trendov gibanja inflacije v aktualno plačno politiko se lahko namreč povzročajo dodatni pritiski na inflacijo, hkrati pa tovrstno upoštevanje pomeni indeksacijo, kar ekonomski strokovnjaki zaradi negativnih ekonomskih posledic odsvetujejo. V pogajanjih za dvig plač naj bi pogajalci torej upoštevali **napovedano inflacijo za ustrezno obdobje**.

V Sloveniji osnovne **makroekonomske trende napovedujejo organizacije**, kot so UMAR (Urad za makroekonomske analize in razvoj), Banka Slovenije, EIPF (Ekonomski inštitut Pravne fakultete) in drugi. Prav tako za Slovenijo kot seveda tudi za ostale članice Evropske unije te trende napovedujejo Evropska komisija, ECB (Evropska centralna banka), OECD (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj), IMF (Mednarodni denarni sklad) itn.

Med poplavo raznovrstnih napovedi se pogajalci največkrat odločajo za **napoved vladnega Urada za makroekonomske analize in razvoj – UMAR**. Napovedi glavnih makroekonomskih trendov nastajajo dvakrat v letu – spomladi in jeseni.



Inflacija pa ni nujno merilo za usklajevanje najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah. Plače zaposlenih se povečujejo tudi iz drugih razlogov (delovna uspešnost, poslovna uspešnost, napredovanja, itn.). Tudi v primeru, da se najnižje osnovne plače po kolektivnih pogodbah ne bi uskladile z inflacijo, bi lahko ohranile realno vrednost.

V preteklosti (še posebej pred pojavom gospodarske krize v 2009) so se najnižje osnovne plače usklajevale le za določen del inflacije (na primer 85 % rasti cen življenjskih potrebščin v določenem obdobju ali le za rast cen življenjskih potrebščin brez alkohola ter tobaka in podobno), kljub temu pa je bila realizirana realna rast dejanskih bruto plač (to pomeni, da so

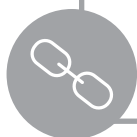
Rast cen življenjskih potrebščin v %, Slovenija

	2025	NAPOVED UMAR	
		2026	2027
Povprečna letna inflacija (I-XII t/I-XII t-1)	2,4	2,4	2,2
Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	2,7	2,3	2,3

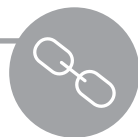
Vir: Statistični urad RS, december 2025 in Jesenska napoved gospodarskih gibanj, september 2025.

nominalno rasle hitreje od inflacije zaradi povečevanja iz drugih naslovov na ravni podjetja).

Plače



Podatke najdete na spletni strani Statističnega urada RS, ki podatke o plačah za predpretekli mesec objavlja praviloma od 20. do 22. v mesecu: <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15>.



Napovedi o prihodnjem gibanju plač so izdelane v okviru napovedi gospodarskih gibanj, ki jih dvakrat letno objavlja UMAR: <https://www.umar.gov.si/napoved-gospodarskih-gibanj>.

Ena izmed ekonomskih komponent, ki jo je pred pogajanjem o uskladitvi plač potrebno poznati, je **gibanje plač – bruto in neto**. Na kateri koli ravni se pogajamo, na ravni podjetja, dejavnosti ali celotnega gospodarstva, je potrebno poznati razmere v podobnih podjetjih, panogah v Sloveniji ter drugod po monetarni uniji, katere del smo, in tudi pri najpomembnejših zunanjetrgovinskih partnericah ali konkurentkah.

V Sloveniji podatke o plačah objavlja Statistični urad RS (SURS), na evropskem nivoju pa nekatere zbrane podatke o plačah najdemo v podatkovni bazi Evropskega statističnega urada - Eurostat. Podatki o povprečnih mesečnih plačah oseb, zaposlenih pri pravnih osebah, ki jih objavlja SURS, se upoštevajo kot uradni mesečni podatki o plačah v Republiki Sloveniji.

Podatki o plačah (pri pravnih osebah) se zbirajo s statističnem raziskovanjem Plače na mesečni ravni. Kot podatkovni viri se od vključno podatkov o plačah za april 2024 naprej uporabljajo izključno obstoječi administrativni in statistični viri:

- Osnovni podatkovni vir predstavljajo podatki iz obračuna davčnega odtegljaja za dohodke, od katerih se obračunajo davčni odtegljaj in/ali prispevki za socialno varnost (obrazec REK-O). SURS te podatke mesečno pridobi od Finančne uprave RS in jih nato statistično obdela.
- Pri raziskovanju SURS uporablja tudi podatke iz nekaterih drugih administrativnih virov:
 - podatke iz administrativne podatkovne zbirke Evidenca začasne/trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov (mesečno sporoča Nacionalni inštitut za javno zdravje RS - NIJZ);
 - podatke o prejemnikih pravic iz naslova starševskih nadomestil (mesečno sporoča Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZEM);
 - podatke iz administrativne zbirke Ministrstva za javno upravo (MJU), in sicer iz Informacijskega sistema za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (ISPAP) (mesečno sporoča Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve - AJPES);
 - Poslovni register Slovenije - podatke SURS mesečno prevzema od AJPES.



Podatki o plačah, ki jih objavlja Statistični urad RS, so na voljo tudi po dejavnostih (skupine po SKD), spolu, občinah, regijah, glede na javni in zasebni sektor, itn. Najdete jih v podatkovni bazi SiStat: <https://pxweb.stat.si/SiStat/sl/Podrocja/Index/98/place-in-stroski-dela>.

1. Bruto in neto plača⁶

Bruto plača je plača, izplačana zaposlenim za delo v polnem delovnem času ali delovnem času, krajšem od polnega delovnega časa, in za nadure, ter nadomestila plače, ki bremenijo delodajalca (nadomestila za letni dopust, za izredni plačani dopust, za državne praznike in dela proste dni, za bolniške odsotnosti do 30 dni ipd.). Bruto plača vsebuje tudi prejemke za minulo delo in stimulatивne dodatke. Bruto plača je sestavljena rednih, izrednih⁷ in zaostalih izplačil.

Bruto plača **ne vključuje nadomestil, ki ne bremenijo delodajalca** (refundacij). Poleg tega ne vključuje premij za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, nadomestila za prehrano, izplačila za službena potovanja, za terenske dodatke, dnevnice in nočnine ipd., izplačil na podlagi avtorskih in podjetniških pogodb (pogodb o delu), izplačil regresa za letni dopust, jubilejnih nagrad in odpravnin. Ne upoštevajo se tudi tisti prejemki iz dela in od povračil stroškov v zvezi z delom, ki presegajo s predpisom vlade določen znesek teh prejemkov, od katerih je treba plačevati prispevke za socialno varnost. V bruto plačo se prav tako ne šteje plača, izplačana zaposlenim osebam kot lastninski delež, ter plača delavcev, ki so vključeni v javna dela in ki jim določen del plače refundira Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ).

V znesek bruto plače so vključeni zneski za posamezne komponente plače, ki se nanašajo na redna, izredna in/ali zaostala izplačila, in sicer: znesek za osnovno plačo, znesek za del plače za delovno uspešnost, znesek za dodatke, znesek za plačilo za poslovno uspešnost in znesek nadomestil plače, ki bremenijo delodajalca.

Neto plača je bruto plača, zmanjšana za sorazmerni znesek prispevkov za socialno varnost delojemalca in sorazmerni del zneska akontacije dohodnine.



Sorazmerni znesek prispevkov za socialno varnost delojemalca od vključno podatkov o plačah za januar 2024 naprej vključuje znesek obveznega zdravstvenega prispevka, od vključno podatkov o plačah za julij 2025 naprej pa tudi znesek obveznega prispevka za dolgotrajno oskrbo.

Višina plač in povprečna letna stopnja rasti plač pri pravnih osebah, Slovenija

	BRUTO PLAČA NA ZAPOSLENEGA			NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA		
	Plača za obdobje (v EUR)	Nominalna stopnja rasti (v %)	Realna stopnja rasti (v %)	Plača za obdobje (v EUR)	Nominalna stopnja rasti (v %)	Realna stopnja rasti (v %)
2024	2.394,92	6,2	4,1	1.526,02	3,8	1,8
2025 (I-X)	2.504,90	7,0	4,6	1.581,79	6,4	4,0

Vir: Statistični urad RS, december 2025.

⁶Vir: Metodološko pojasnilo: Plače, <https://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/13808>, november 2025.
⁷Izredna izplačila (13. plača, božičnica, plača iz naslova uspešnosti poslovanja ipd.) so izplačila plač po drugih osnovah, ki ne predstavljajo redne mesečne plače. Znesek izrednih izplačil vključuje znesek obdavčenega in neobdavčenega dela plačila za poslovno uspešnost. Znesek izrednih izplačil se objavi kot povprečni znesek izrednega izplačila za zaposleno osebo, ki je prejela plačo v breme delodajalca, in kot povprečni znesek izrednega izplačila za zaposleno osebo, ki je prejela izredno izplačilo.

Ker je v Evropski uniji s 1. januarjem 2025 začela veljati nova različica evropske klasifikacije gospodarskih dejavnosti NACE Rev. 2.1, se je v Sloveniji s tem začela uporabljati nova nacionalna različica SKD, imenovana SKD 2025. Ta je s 1. januarjem 2025 nadomestila SKD 2008.

Prvi raziskovanji SURS s področja trga dela, ki bosta prešli na novo SKD 2025, sta mesečni raziskovanji Plače in Delovno aktivno prebivalstvo. Podatki o plačah bodo tako po novi SKD 2025 na voljo za serijo od januarja 2023 naprej.

Prva objava bo marca 2026.



2. Primerjava gibanja plač z drugimi državami

Druge države v Evropski uniji s tekočo uradno statistiko navadno ne zajemajo gibanja in višine plač, ampak le izjemoma (na podlagi neformalnega sporazuma z Eurostat-om) izvajajo posebne raziskave oziroma ocene.



Analize si lahko ogledate na spletni strani Eurofound:
Podatke o plačah in stroških dela objavlja tudi Eurostat:
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/database>.

Zaposlenost in brezposelnost



Podatke najdete na spletni strani Statističnega urada RS, ki podatke o gibanju zaposlenosti (po SRDAP) za predpretekli mesec običajno objavlja 16. dan v tekočem mesecu: <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/3> in <https://pxweb.stat.si/SiStat/si/Podrocja/Index/I39/delo-in-brezposelnost>.

Podatke o številu registriranih brezposelnih oseb tekoče spremlja
Zavod RS za zaposlovanje: https://www.ess.gov.si/trg_dela.



Napovedi o prihodnjem gibanju zaposlenosti (po SNA) in brezposelnosti so izdelane v okviru napovedi gospodarskih gibanj, ki jih dvakrat letno objavlja UMAR:
<https://www.umar.gov.si/napovedi>.

Podatki o aktivnosti prebivalstva vsebinsko dopolnjujejo podatke o gibanju plač. Zato so nepogrešljivi za vsakega pogajalca, saj odražajo dejansko stanje zaposlenosti po posameznih dejavnostih in na nacionalni ravni. Podatek o zvišanju povprečnih plač je lahko zavajajoč, če ga ne obravnavamo v okviru gibanja zaposlenosti, saj je zvišanje povprečnih plač lahko tudi

zgolj posledica odpuščanja zaposlenih z nižjimi plačami.

Statistični urad RS pridobiva podatke o aktivnosti iz **Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva** (SRDAP), ki vsebuje podatke iz prijav v obvezno pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje ter o spremembah in odjav iz teh zavarovanj. Podatke zbira Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in jih sporoča SURS. Vir podatkov za SRDAP so tudi: Centralni register prebivalstva, Poslovni register Slovenije, Statistični poslovni register Slovenije, Informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (ISPAP) in nekateri drugi viri Statističnega urada.

Aktivno prebivalstvo sestavljajo brezposelne osebe in delovno aktivno prebivalstvo.

Delovno aktivno prebivalstvo⁸ sestavljajo zaposlene in samozaposlene osebe, ki so obvezno socialno zavarovane, ne glede na to, ali imajo zaposlitev s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega, tudi tiste, ki so na porodniškem dopustu, dopustu za nego ali varstvo otroka ali so odsotne z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege ožjega družinskega člana. Od 1. 1. 2024 so upoštevane tudi osebe, ki so med zaposlitvijo napotene na delo ali strokovno izobraževanje v tujino (osebe, zaposlene pri slovenskih predstavništvih, na gradbiščih v tujini ipd.), ter oskrbovalci družinskega člana – upravičenci do delnega plačila za izgubljeni dohodek po predpisih o dolgotrajni oskrbi.

Ne upoštevajo pa se osebe, ki delajo po podjemnih pogodbah (pogodbi o delu) in avtorskih pogodbah, osebe, ki opravljajo študentsko delo, osebe, ki opravljajo delo za neposredno plačilo, pomagajoči družinski člani, osebe, ki so zaposlene pri tujih delodajalcih v tujini (praviloma v sosednjih državah), ter samostojni podjetniki, ki opravljajo dopolnilno dejavnost in si prispevkov za socialna zavarovanja ne plačujejo sami, temveč so zavarovani na drugi podlagi, gre za t. i. popoldanski s. p..

Zaposlene osebe so osebe, ki so v delovnem razmerju pri:

- pravnih osebah (podjetjih, družbah, zavodih, drugih organizacijah) ali pri podružnicah tujih podjetij, izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali družbene funkcije, vojniki prostovoljci ter lastniki podjetij, ki so poslovodne osebe in niso zavarovani iz drugega naslova in
- fizičnih osebah (to je pri samostojnih podjetnikih posameznikih, pri osebah, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, ali pri osebah, ki uporabljajo dopolnilno delo drugih ljudi).

Med **samozaposlene osebe** uvrščamo:

- samostojne podjetnike posameznike (fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost),
- osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (npr. odvetniki, samostojni raziskovalci, duhovniki itd.), rejnice in oskrbovalci družinskega člana;
- kmete.

Registrirane brezposelne osebe so osebe, ki so zmožne za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo.

Stopnja registrirane brezposelnosti je odstotni delež registriranih brezposelnih med aktivnim prebivalstvom.

Podatki o številu in stopnjah registriranih brezposelnih oseb so od januarja 2017 dostopni na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje.

⁸Vir: Metodološko pojasnilo: Delovno aktivno prebivalstvo, <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9538>, april 2025.



Poleg uporabe registrskih virov (SRDAP) lahko aktivnost prebivalstva spremljamo tudi s pomočjo drugih virov, in sicer s pomočjo:

- Raziskovanja Aktivno in neaktivno prebivalstvo), kjer so zbrani podatki kombinacija podatkov, pridobljenih z anketnim vprašalnikom določenega vzorca prebivalstva ter podatkov iz administrativnih in drugih zbirk podatkov;
- Statistike nacionalnih računov (SNA) in
- na podlagi opravljenih delovnih ur, ki jih spremlja AJ PES.

V mednarodnih primerjavah se uporablja predvsem **anketna stopnja brezposelnosti (po Raziskovanju Aktivno in neaktivno prebivalstvo-ANP)**, ki je praviloma **nekoliko nižja**. Po ANP se med delovno aktivno prebivalstvo (staro od 15 do 89 let) štejejo osebe, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile vsaj eno uro dela za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali družinsko blaginjo, vključno s pomagajočimi družinski člani. Med delovno aktivno prebivalstvo sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki so bile v referenčnem tednu odsotne z dela: zaradi dopusta ali praznikov; take organizacije delovnega časa ali koriščenja ur; zaradi bolniške odsotnosti, materinskega ali očetovskega dopusta, starševskega dopusta; zaradi izobraževanja ali usposabljanja povezanega z delom. Po ANP med brezposelne osebe štejejo osebe (stare od 15 do 74 let), ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale niti eno uro za plačilo, vendar aktivno iščejo delo in so ga takoj pripravljene sprejeti.



Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu so torej na voljo po registrskih in anketnih podatkih, ki se med seboj zaradi metodologije zbiranja razlikujejo (npr. registrirana stopnja brezposelnosti in anketna stopnja brezposelnosti – za leto 2024 4,6 % oz. 3,7 %).

Gospodarska rast

»Bruto domači proizvod (BDP) je eden najpomembnejših kazalnikov, ki nam pomaga razumeti, kako živo in uspešno je gospodarstvo naše države. Predstavlja skupno vrednost vseh proizvodov in storitev, ki jih ustvarimo v določenem obdobju, in tako odraža gospodarsko aktivnost oziroma razvoj ter nam posredno pove tudi to, kako dobro se živi v Sloveniji.«⁹

Podatke najdete na spletni strani Statističnega urada RS, ki podatke o gibanju BDP objavlja četrtletno, in sicer običajno 45 dni po koncu četrtletja:
<https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/1/29>



Napovedi o prihodnjem gibanju BDP so izdelane v okviru napovedi gospodarskih gibanj, ki jih najmanj dvakrat letno objavlja UMR:
<https://www.umar.gov.si/napovedi>



⁹Spletna stran: Ministrstvo za finance, 26.5.2025, <https://www.gov.si/novice/2025-05-26-bruto-domaci-proizvod-srcni-utrip-drzave/>.

Podatke o rasti BDP v drugih državah Evropske unije in evroobmočja objavlja evropski statistični urad EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/database>



Bruto domači proizvod (BDP) je najpomembnejši agregat nacionalnih računov in najboljše merilo celotne ekonomske aktivnosti. Podatki o rasti BDP so na voljo po originalnih in sezoni prilagojenih podatkih, po četrletjih in za celotno leto, in so lahko tudi večkrat revidirani. Rast BDP oziroma gospodarska rast je z vidika kolektivnih pogajanj pomembna, ker daje signal, kako posluje gospodarstvo. Posledično se v obdobju visoke gospodarske rasti bolj pogosto pojavljajo zahteve sindikatov po višjem usklajevanju plač. Vendar je potrebno vedeti, da rast bruto domačega proizvoda ne kaže le uspešnosti gospodarstva, temveč zajema tudi sektor države in gospodinjstev, zato tudi ne more biti edini argument za zahteve po povečevanju plač. Prav tako je treba upoštevati uspešnost posameznih sektorjev – dejavnosti gospodarstva.

Po kriznih obdobjih je pogosto potrebnih več let rasti, da gospodarstvo doseže ravni aktivnosti pred padcem BDP. Razumeti je treba, da je potreben čas za okrevanje v katerem pa pogosto še ni možnosti za zviševanje stroškov dela.



Rast BDP pa je primeren kazalnik za spremljanje že realizirane politike plač (primerjava pretekle rasti plač in pretekle rasti BDP), kot podlaga za načrtovanje drugih gospodarskih aktivnosti in podobno.

Produktivnost (dela)

Na nacionalni ravni in na ravni dejavnosti ali podjetja se pogajalci lahko srečajo z **zahtevami sindikata po povečevanju plač iz naslova produktivnosti ali produktivnosti dela**. Ob tem pa se pogajalci večkrat znajdejo v zmedu podatkov, ki naj bi predstavljali produktivnost, oziroma metod in formul, po katerih naj bi računali.

Po definiciji OECD¹⁰ produktivnost dela (labour productivity) prikaže količina bruto domačega proizvoda (BDP), ustvarjenega na enoto opravljenih delovnih ur. Produktivnost dela je tako razmerje med skupno proizvodnjo na opravljeno uro. Meri, kako učinkovito se vložek dela kombinira z drugimi proizvodnimi dejavniki in uporablja v proizvodnem procesu. Vložek dela je opredeljen kot skupno število delovnih ur vseh oseb, ki sodelujejo v proizvodnji. Produktivnost dela le delno odraža produktivnost dela v smislu osebnih

¹⁰Spletna stran OECD, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-productivity-and-utilisation.html>.

zmogljivosti delavcev ali intenzivnosti njihovega truda. Razmerje med končno proizvodnjo in vložkom dela je v veliki meri odvisno od prisotnosti in uporabe drugih vložkov, kot so kapital, vmesni vložki, tehnične, organizacijske spremembe in spremembe učinkovitosti ter ekonomije obsega.

V Poročilu o produktivnosti¹¹ je s pojmom produktivnost, mišljena produktivnost dela, s katero se meri, koliko dodane vrednosti se v povprečju ustvari na enoto vložnega dela (na zaposlenega ali na delovno uro). Obstajajo sicer tudi druge mere produktivnosti, a je za mednarodno najpogosteje uporabljen ta kazalnik produktivnosti. Glede na negativne demografske trende, zaradi katerih se zmanjšuje obseg delovno sposobnega prebivalstva, produktivnost namreč postaja vse pomembnejši vir krepitve gospodarske razvitosti ter tudi pogoj za boljši standard in blaginjo prebivalstva.

V Poročilu o razvoju 2025¹² pa UMAR navaja, da na produktivnost dela poleg tehnološke opremljenosti dela (fizični kapital), znanj, spretnosti in veščin zaposlenih (človeški kapital) vplivata tudi socialni kapital in kakovost delovnih mest.

Produktivnost v ekonomski teoriji kaže razmerje med ustvarjenimi ter porabljenimi sredstvi v določenem času in prostoru. **Produktivnost dela** ne kaže le prispevka dela, temveč tudi preostale produkcijske faktorje, kot so kapital, vmesni proizvodi in drugi.¹³

Produktivnost kot takšna zato ni primerno merilo usklajevanja plač na ravni dejavnosti ali celo države, temveč le na ravni podjetja, kjer pa se lahko kaže ne samo v smislu povečevanja osnovnih plač, ampak bolj priporočljivo v obliki drugih spodbudnih in bolj fleksibilnih izplačil, kot so na primer 13. plače, del plače iz naslova delovne uspešnosti in podobno.

Rezultati poslovanja gospodarskih družb



Rezultati o poslovanju gospodarskih družb v prehodnem letu so vsako leto maja objavljeni na spletni strani AJPES-a na: https://www.ajpes.si/Letna_porocila/Informacije/Druzbe_in_zadruge. Tako kot pogajalec pozna rezultate poslovanja svojega podjetja, je dobro pred pogajanjem poznati rezultate poslovanja celotne panoge in gospodarstva, v odvisnosti od tega, kaj in pogajanjih pogajalec zastopa.

AJPES zbira in obdeluje podatke iz letnih poročil vseh vrst poslovnih subjektov, ki jih predložijo na poenotenih obrazcih. AJPEŠ na podlagi teh podatkov letno pripravlja informacije o prihodkih, odhodkih, kazalnikih poslovanja družb in dodani vrednosti poslovnih subjektov, in sicer glede na njihovo velikost, dejavnost ali regijo, v kateri poslujejo.

Podatki so v poročilu zbrani tudi glede na velikost podjetij, področja dejavnosti (posebej za oddelkih predelovalnih dejavnosti) in regije.

¹¹UMAR: Poročilo o produktivnosti 2023, december 2023.

¹²UMAR: Kakovost življenja v Sloveniji – Poročilo o razvoju 2025, april 2025.

¹³»Produktivnost dela kaže, kako učinkovito se uporablja delo skupaj z drugimi produkcijskimi faktorji in kako se učinek dela povečuje s tehničnim napredkom. Produktivnost dela je le delno neposredni odraz produktivnosti dela v ožjem pomenu, v smislu prispevkov zaposlenih in intenzivnosti njihovega dela. Sprememba produktivnosti dela namreč odraža tudi skupni učinek v porabi kapitala, vmesnih proizvodov in storitev, organizacijskih, tehničnih ter drugih sprememb v proizvodni enoti in zunaj nje, ekonomijo obsega, spremembe v stopnji izkoriščenosti kapacitete in nenazadnje, v rezultatu se odražajo tudi merske napake.« Vir: OECD Productivity Manual, 2001 in EF, Bregar L., 2004

Najpomembnejši viri za podatke, ki jih potrebujete za pogajanja

Stanje makroekonomskih kazalcev

- stanje v vašem podjetju,
- podatkovni portal SI-STAT <https://pxweb.stat.si/SiStat/sl>, Statistični Urad RS (www.stat.si),
- AJ PES (www.ajpes.si),
- Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat>).

Napovedi makroekonomskih kazalcev

- UMAR (www.umar.si, <https://www.umar.gov.si/napoved-gospodarskih-gibanj>),
- Banka Slovenije (www.bsi.si,: [https://www.bsi.si/sl/publikacije?q\[type\]=12.](https://www.bsi.si/sl/publikacije?q[type]=12.)),
- Evropska Komisija (https://commission.europa.eu/index_sl, https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts_en),
- OECD (www.oecd.org, <https://www.oecd.org/economic-outlook/>),
- IMF (www.imf.org, <https://www.imf.org/en/publications/weo>).

VI.

Minimalna plača

Institut minimalne plače v Sloveniji ureja **Zakon o minimalni plači** (ZminP: Ur. L. RS, št. 13/2010 in nadaljnji), ki je bil z večjimi spremembami noveliran v letih 2015 in 2018. Zakon pogojuje izplačevanje minimalne plače z opravljenim polnim delovnim časom. Za delovni čas, ki je krajši od polnega, pa ima delavec pravico do sorazmernega dela minimalne plače. V minimalno plačo se od spremembe zakona v 2018 (2. člen ZminP) **ne vštevajo 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.

Način določanja minimalne plače

Minimalno plačo določi minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji, praviloma enkrat letno, in sicer najpozneje do 31. januarja tekočega leta, znesek pa se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Znesek velja za plačilo za delo opravljeno od 1. januarja dalje.

Aktualna višina minimalne plače za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. 1. 2026 naprej, znaša 1.481,88 EUR bruto.



Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18) loči:

- a. **redno letno usklajevanje** minimalne plače (**5. člen**):
 - enkrat letno, najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin $\text{dec}(t)/\text{dec}(t-1)$
 - velja za plačilo za delo od 1.1. tekočega leta
- b. **določitev zneska** minimalne plače (**3. člen**) - kadar je nov **izračun minimalnih življenjskih stroškov (MŽS)**:
 - seštevek zneska MŽS, povišanih za 20 % ter zneska davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost za delavca, ki v davčnem letu, v katerem se določi višina MP, ne uveljavlja olajšav za vzdrževane družinske člane skladno z zakonom, ki ureja dohodnino, in ki razen minimalne plače in regresa, določenega z zakonom, nima drugih obdavčljivih dohodkov, ki bi vplivali na višino splošne olajšave;
 - ob upoštevanju rasti cen življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarskih razmer oz. gospodarske rasti in gibanja zaposlenosti se lahko MP določi v znesku, ki je višji od 20% – ne sme biti višja od seštevka zneska MŽS, povišanega za 40%.

Določitev zneska **po izračunu minimalnih življenjskih stroškov** (4. člen) tudi določi minister in ga objavi v Uradnem listu, najkasneje v 3 mesecih po spremembi zneska MŽS.



Podatke o minimalni plači v državah EU objavlja Eurostat:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

VII.

Prejemki iz delovnih razmerij

Plače

Osnovna plača

Znesek osnovne plače v evrih, ki delavcu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (31. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Definicija po zakonu o delovnih razmerjih: osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (1. odstavek 127. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Definicija po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja: osnovna plača delavca ne more biti nižja od izhodiščne plače oziroma od najnižje osnovne plače ustreznega tarifnega razreda, ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti.

V kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja so definicije osnovne plače podane na različne načine. Nekatere izmed kolektivnih pogodb določajo, da se osnovna plača določi za poln delovni čas, upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Nekatere izmed kolektivnih pogodb pa določajo, da se osnovna plača določi za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo.

Ker so definicije osnovne plače v kolektivnih pogodbah dejavnosti podane na različne načine, morajo delodajalci preveriti določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti.

Dodatek za delovno dobo

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo; višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (129. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih (t.j. 12. 4. 2013) dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0, 5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen, če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače (222. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja različno opredeljujejo:

- delovno dobo, ki se pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo upošteva;
- višino dodatka za delovno dobo.

Delodajalci morajo zato preveriti določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti.

Dodatki za posebne pogoje dela

Dodatki se določijo za (127. člen Zakona o delovnih razmerjih):

- **posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:**

- nočno delo,
- nadurno delo,
- delo v nedeljo,
- delo na praznike in dela proste dneve po zakonu;

pri čemer se dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu med seboj izključujeta; ter

- **posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu:** ti dodatki se lahko, v kolikor niso navedeni v zahtevnosti dela, določijo s kolektivno pogodbo.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal pod pogoji, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Pri tem se lahko višina dodatkov v kolektivni pogodbi določi v:

- nominalnem znesku ali
- odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma od ustrezne urne postavke.

Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja različno opredeljujejo:

- vrste dodatkov za posebne pogoje dela in
- višine dodatkov za posebne pogoje dela.

Delodajalci morajo zato preveriti določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti.

Delovna uspešnost

Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kakovost in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (2. odstavek 127. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Poslovna uspešnost

Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (2. odstavek 126. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Začasna osnova

V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti je določeno, da se višina nekaterih prejemkov izračuna na osnovi povprečne plače v gospodarstvu v Republiki Sloveniji. S prehodom iz enotne klasifikacije dejavnosti na standardno klasifikacijo leta 1997 se ta podatek ne spremlja več. Zato je bila z Zakonom o začasnih določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS 19/97) določena začasna osnova, ki nadomešča manjkajoči podatek.

Izhodiščna plača

Izhodiščna plača je določena za posamezni tarifni razred v tarifni prilogi kolektivne pogodbe. Znesek izhodiščne plače se nanaša na poln delovni čas, za doseganje vnaprej pričakovanih delovnih rezultatov in normalne pogoje dela. Delavčeva osnovna plača mora biti ob izpolnitvi prej naštetih treh pogojev najmanj enaka izhodiščni plači. Pogajalske stranke kolektivnih pogodb običajno določijo višino izhodiščne plače za I. tarifni razred. Izhodiščne plače po drugih tarifnih razredih pa so določene na osnovi relativnih razmerij med tarifnimi razredi.



Večinoma kolektivnih pogodb dejavnosti izhodiščnih plač po tarifnih razredih ni več – nadomestile so jih najnižje osnovne plače po tarifnih razredih.

Najnižja osnovna plača

V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti so se izhodiščne plače zamenjale z najnižjimi osnovnimi plačami. Najnižja osnovna plača je določena za poln delovni čas, v nekaterih primerih pa so upoštevani tudi normalni pogoji dela. Osnovna plača delavca mora biti najmanj enaka najnižji osnovni plači. Bistvena razlika med izhodiščno plačo in najnižjo osnovno plačo je v tem, da v primeru najnižjih osnovnih plač ne obstajajo zavezujoča relativna razmerja in da sprememba najnižje osnovne plače vpliva na spremembo osnovnih plač delavcev pod pogojem, da so osnovne plače teh delavcev nižje od zneska najnižje osnovne plače.

Nadomestila plače

I. Nadomestila plače iz zdravstvenih razlogov

a) Nadomestilo plače v breme delodajalca za bolezen, ki ni povezana z delom

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 8. odstavek): nadomestilo plače v višini 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov delodajalca.

b) Nadomestilo plače v breme delodajalca za poklicno bolezen ali poškodba pri delu

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov delodajalca, pogodbe o zaposlitvi delavca.

c) Nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja

- Višina nadomestila plače je odvisna od osnove za nadomestilo, razloga in trajanjačasne zadržanosti od dela ter načina valorizacije.

Osnova za nadomestilo je zavarovančeva povprečna mesečna plača in nadomestila, ki so bila izplačana v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela (razen, če ni imel plače oziroma osnove za plačilo prispevkov v celotnem preteklem koledarskem letu, oziroma le-te še ni imel do nastopa začasne zadržanosti od dela, ali pa se je zavarovanec poškodoval na poti na delo, preden je nastopil delo ali kadar o prihoda iz služenja vojaškega roka zaradi bolezni in poškodbe ne more nastopiti dela).

Nadomestilo ne more biti višje od plače, ki bi jo zavarovanec dobil, če bi delal oziroma od osnove, po kateri je v času zadržanosti od dela zavarovan. Nadomestilo tudi ne more biti višje od dvUInpolkratnika zadnje znane povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji kot jo ugotovi Statistični urad Republike Slovenije. Višina najvišjega nadomestila, ki se uporabi pri obračunu za posamezno obdobje zadržanosti v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, je razvidna preglednice, ki jo objavlja ZZZS¹⁴.

Nadomestilo ne more biti manjše od 60 % minimalne plače, ki je določena z zakonom, ki ureja minimalno plačo. Za zavarovanca, katerega osnova za plačilo prispevkov je nižja od 60 % minimalne plače, je najnižje nadomestilo določeno v višini osnove, po kateri je zavarovan.

II. Nadomestila plače iz razlogov, ki niso zdravstvene narave

a) Letni dopust

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov delodajalca, pogodbe o zaposlitvi delavca.

b) Prazniki in dela prosti dnevi

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

¹⁴https://zavarovanec.zzzs.si/fileadmin/user_upload/dokumenti/zavarovanec/nadomestila/najvisje_nadomestilo-visina_02.xlsx.

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

c) Izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

d) Osebnosti okoliščine

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

e) Stavke

- Osnova za izračun nadomestila plače so določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

f) Predčasno prenehanje potrebe dela delavca pri uporabniku v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (60. člen, 3. odstavek): nadomestilo plače v višini 80 odstotkov delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

g) Predčasno prenehanje dela pri uporabniku v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (61. člen, 3. odstavek): nadomestilo ne more biti nižje od 70 % minimalne plače, višje nadomestilo je mogoče v dogovoru z delodajalcem

ali

z določbami ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

h) Delodajalec ne zagotavlja dela pri uporabniku

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (61. člen, 3. odstavek): nadomestilo plače ne more biti nižje od 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1, višje nadomestilo je mogoče v dogovoru z delodajalcem

ali

z določbami ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

i) Delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

III. Čakanje na delo

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (138. člen, 2. odstavek): nadomestilo plače v višini 80 odstotkov 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

IV. Prepoved opravljanja del v nosečnosti in v času dojenja

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 7. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

V. Višja sila

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (137. člen, 6. odstavek): nadomestilo plače v višini $\frac{1}{2}$ plačila, do katerega bi bil upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

VI. Prepoved opravljanja dela v primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (89. člen, 4. odstavek): v višini $\frac{1}{2}$ delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

VII. Iskanje nove zaposlitve v času odpovednega roka

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (97. člen, 1. odstavek): v višini delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

a) Vključevanje v ukrepe na področju trga dela v času odpovednega roka skladno s predpisi o urejanju trga dela

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (97. člen, 3. odstavek): v višini 70 odstotkov delavčeve 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

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

b) Prepoved opravljanja dela ob uvedbi postopka izredne odpovedi delodajalca

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (110. člen, 3. odstavek): nadomestilo plače v višini $\frac{1}{2}$ delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

c) Prepoved opravljanja dela predstavniku delavcev

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (113. člen, 4. odstavek): nadomestilo plače v višini $\frac{1}{2}$ povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

d) Starševski dopust

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (187. člen): nadomestilo plače skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

e) Odmor za dojenje med delovnim časom

- Osnova za izračun nadomestila plače

Zakon o delovnih razmerjih (188. člen): skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust

ali

določbe ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali internih aktov.

f) Odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih

Nadomestilo plače je v breme državnega ali drugega pristojnega organa v primeru, da je pravica do nadomestila plače določena s posebnimi zakoni. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja

Povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja

Zakon o delovnih razmerjih v 130. členu določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

Delavec ima pravico do povračila povečanega stroška za prevoz na delo iz razlogov na strani delavca, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.

Delavec je upravičen tudi do drugih prejemkov iz delovnega razmerja, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo (primeroma jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč, terenski dodatek itn.) ali drugim aktom.

VIII.

Davčna obravnava povračil stroškov in drugih prejemkov iz delovnih razmerij

Povračila stroškov v zvezi z delom (povračilo stroškov prehrane med delom, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, terenski dodatek, nadomestilo za ločeno življenje), povračila stroškov v zvezi s službenim potovanjem (dnevnice, povračilo stroškov prevoza, povračilo stroškov za prenočišče), jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi, solidarnostna pomoč ter plačila vajencem in dijakom ter študentom za obvezno praktično delo, se skladno s 3., 4., 7. in 8. točko prvega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini (ZDoh-2) ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada. Pogoje za neobdavčeno izplačilo in višino neobdavčenih dohodkov ureja **Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: uredba)**. Uredba se smiselno uporablja tudi za potrebe določanja osnov za plačevanje prispevkov za socialno varnost.

Če delodajalec izplačuje povračila navedena povračila stroškov in druge dohodke iz delovnega razmerja v znesku, ki presega znesek, ki je z Uredbo določen kot neobdavčen, se znesek posameznega dohodka v delu, ki presega znesek, določen z Uredbo, všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

V 144. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je določeno, da se od zneska jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči in povračil stroškov, plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje od tistega zneska, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina.

Ker je osnova za plačilo vseh ostalih prispevkov za socialno varnost enaka osnovi, od katere se plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se od tistega dela povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, od katerih se plačuje dohodnina (niso izplačani pod pogoji in do višin, določenih v davčni uredbi), plačujejo tudi vsi prispevki za socialno varnost.

Prehrana med delom

Povračilo stroškov prehrane med delom se ne všteta v davčno osnovo za vsak dan, ko je delojemalec prisoten na delu vsaj 4 ure, do višine 7,96 EUR.

Če je delojemalec prisoten na delu več kot 10 ur, se za ta dan poleg povračila stroškov do višine 7,96 EUR, v davčno osnovo ne všteta še 0,99 EUR za vsako nadaljnjo dopolnjeno uro po 8 urah prisotnosti.

Po pojasnilu FURS¹⁵ se v primeru organizirane prehrane v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteta povračilo stroškov prehrane v višini organizirane prehrane,

¹⁵DOHODNINA - DOHODEK IZ ZAPOSLOTITVE-Povračila stroškov in drugi dohodki iz delovnega razmerja-Podrobnejši opis- 19. izdaja, junij 2025.

vendar ne več kot 7,96 EUR. Če je vrednost organizirane prehrane po posamezniku nižja od 7,96 EUR, lahko delodajalec neobdavčeno izplača razliko do tega zneska le, če ga k temu zavezuje predpis, npr. kolektivna pogodba. Če delovno pravni predpisi, ki zavezujejo delodajalca določajo pravico delavca do povračila stroškov prehrane v enakem znesku, ki je kot neobdavčen določen z Uredbo, se razlika med dejansko vrednostjo obroka, ki ga zagotavlja družba (cena obroka oziroma strošek delodajalca v zvezi z zagotavljanjem obroka) in zneskom, ki je določen kot neobdavčen, lahko davčno obravnava kot povračilo stroškov prehrane.

Prevoz na delo in z dela

Uredba v prvem odstavku 3. člena določa, da se povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 0,21 eura 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.

V drugem odstavku 3. člena Uredbe je določeno, da se v primeru, če je znesek, izračunan po prejšnjem odstavku za posamezni mesec nižji od 140,00 EUR, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja pod pogoji iz prejšnjega odstavka ne všteva povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 140 EUR mesečno.

Na podlagi navedenih določb so povračila stroškov za prevoz, ki so izračunana v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela in je tako izračunan znesek nižji do 140 EUR, neobdavčena do zneska 140 EUR, pod pogojem, da je delojemalec na delu prisoten vsaj en dan v mesecu in da je delojemalčevo običajno prebivališče vsaj en kilometer oddaljeno od mesta opravljanja dela. Če pa je znesek povračila stroškov za prevoz, izračunan v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela višji od 140 EUR, predstavlja tako izračunan znesek neobdavčen znesek povračila stroškov za prevoz na delo in z dela.

Dikcijo »vsak polni kilometer razdalje« je po pojasnilu FURS potrebno tolmačiti tako, da se upošteva vsaka posamezna pot na delo, pri čemer se število kilometrov zaokroži navzdol.

Če npr. znaša razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela 4,8 km, je polni km 4 in če je delavec prisoten na delu 21 dni, se neobdavčeni znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela izračuna po formuli: $4 \text{ km} \times 2 \times 21 \text{ dni}$. Ker je tako izračunan znesek povračila stroškov za prevoz na delo in z dela nižji od 140 EUR, lahko delavec prejme neobdavčeno povračilo tudi v višini 140 EUR.

Po četrtem odstavku 3. člena Uredbe se za določanje oddaljenosti upoštevajo najkrajše običajne cestne povezave.

Po sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča VDSS sodba Pdp 370/2015 določa uredbo zgolj merilo za povrnitev stroškov prevoza za najkrajšo pot od kraja bivališča do delovnega mesta, kar pa ne pomeni, da bi delavec to najkrajšo pot tudi dejansko moral uporabljati. Razdalja po najkrajši cesti je po navedeni sodbi *»razdalja, izračunana po javnem cestnem omrežju, pri čemer ni bistveno, ali gre za asfaltna vozišča, makadamsko oziroma ovinkasto cesto, saj Uredba ne določa najbolj varne poti oziroma standardov primerne poti za javni prevoz, ampak najkrajšo pot, ki uporabnikom omogoča vožnjo s prevoznimi sredstvi«*.

Navedeni sodbi VDSS sledi tudi mnenje FURS-a, da se lahko delavcu, čigar mesto opravljanja dela je po najkrajši možni cestni povezavi oddaljeno od njegovega običajnega prebivališča več kot 1 km, po neprevoznih poteh (npr. gozdna pot ali pot čez travnike in njive), pa je mesto opravljanja dela oddaljeno od njegovega običajnega prebivališča manj kot 1km, neobdavčeno izplača povračilo stroškov prevoza v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer

razdalje od običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela po najkrajši cestni povezavi.

Peti odstavek 3. člena Uredbe določa, da se, če ima delojemalec pravico do uporabe službenega vozila za privatne namene in mu delodajalec za tako uporabo službenega vozila zagotovi tudi gorivo, povračilo stroškov za prevoz na delo všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

V kolikor delodajalec delavcu, ki mu zagotavlja službeno vozilo tudi za privatne namene, ne zagotavlja goriva za privatne vožnje (prevoz na delo in z dela se šteje za privatne vožnje), lahko prejme tudi ta delavec neobdavčeno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela pod pogoji in do višin, določenih v 3. členu Uredbe.

Dnevnice

Uredba v prvem odstavku 4. člena določa višino neobdavčenega zneska dnevnic za službena potovanja v Sloveniji v odvisnosti od časa trajanja službenega potovanja. Znesek neobdavčene dnevnic se zmanjša, če stroški prenočevanja na službenem potovanju vključujejo tudi zajtrk. Tretji odstavek 6. člena Uredbe namreč določa, da se, če stroški prenočevanja na službenem potovanju v Sloveniji, ki traja nad 8 do 12 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, neobdavčeni znesek dnevnic iz 4. člena, zmanjša za 15 odstotkov in da se, če stroški prenočevanja na službenem potovanju v Sloveniji, ki traja nad 12 do 24 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, znesek neobdavčene dnevnic iz 4. člena, zmanjša za 10 odstotkov.

Za službeno potovanje v Sloveniji tako veljajo naslednji neobdavčeni zneski dnevnic:

Trajanje službenega potovanja v Sloveniji	nad 12 do 24 ur	nad 8 do 12 ur	nad 6 do 8 ur
Neobdavčen znesek dnevnic	27,81 EUR	13,88 EUR	9,69 EUR
Plačan zajtrk	zmanjšanje 10 %	zmanjšanje 15 %	/
Neobdavčen znesek dnevnic, če je plačan zajtrk	25,03 EUR	11,80 EUR	9,69 EUR

Tretji odstavek 4. člena Uredbe določa da se, če je **narava dela takšna, da se pretežno opravlja izven sedeža delodajalca**, in se delo opravlja na območju Slovenije, delojemalec pa se vsak dan vrača v kraj, kjer prebiva, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne glede na določbe prvega odstavka tega člena ne všteva povračilo stroškov za prehrano med delom, do višin in pod pogoji, ki so določeni v 2. členu Uredbe. Iz tretjega odstavka 4. člena Uredbe tudi izhaja, da določba tega odstavka ne velja za delo v tujini, temveč le v primerih, ko se delo, na katero je bil delavec napoten, opravlja na območju Slovenije.

FURS pojasnjuje, da izraz v »pretežni meri« ne moremo razumeti izključno samo z vidika števila dni, temveč je pomembno tudi ali je narava dela taka, da se izvaja na terenu, torej izven sedeža delodajalca. Iz opisa posameznega delovnega mesta (pogodba o zaposlitvi, sistemizacija delovnih mest, kolektivna pogodba) je razvidno, za kakšno delo gre. Za nekatere poklice ali skupine poklicev je jasno, da se delo lahko opravlja le pretežno izven sedeža delodajalca, npr. gradbeni delavci, serviserji, akviziterji, itd. Ni pa mogoče opredeliti enotnih kriterijev, na osnovi katerih bi se preverjala »pretežna mera«, saj se v praksi pojavljajo zelo različni primeri, ki se jih ne da poenotiti.

Uredba v drugem odstavku 4. člena določa višino neobdavčenega zneska dnevnice za službena potovanja v tujini v odvisnosti od časa trajanja službene poti glede na višino zneska, ki je za posamezno državo oziroma območje določen v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (v nadaljevanju: Uredba za tujino). Višina neobdavčenega zneska dnevnice se določa v odvisnosti od časa trajanja službenega potovanja na naslednji način:

Trajanje službenega potovanja v tujini	nad 14 do 24 ur	nad 8 do 14 ur	nad 6 do 8 ur
Neobdavčen znesek dnevnice	znesek po Uredbi za tujino	75% zneska po Uredbi za tujino	25 % zneska po Uredbi za tujino

Uredba za tujino v 8. členu določa, da se delojemalcu za pokritje morebitnih drugih stroškov obračuna 20 odstotkov pripadajoče dnevnice, če je na službenem potovanju v tujini zagotovljena brezplačna prehrana in da za odsotnost nad 14 do 24 ur delojemalcu pripadajo trije obroki prehrane, za odsotnost nad 8 do 14 ur dva obroka in za odsotnost nad 6 do 8 ur en obrok prehrane.

Po 8. členu Uredbe za tujino se pri odsotnosti nad 14 do 24 ur za zagotovljeni brezplačni zajtrk pripadajoča dnevica zmanjša za 10 odstotkov, za brezplačno kosilo oziroma večerjo pa za 35 odstotkov. Pri odsotnosti nad 8 do 14 ur pa se za zagotovljeni brezplačni zajtrk pripadajoča dnevica zmanjša za 15 odstotkov, za brezplačno kosilo oziroma večerjo pa za 40 odstotkov.

Če je delavec na službenem potovanju v tujini, se tudi takrat, ko je narava dela takšna, da se opravlja pretežno zunaj sedeža delodajalca in se delojemalec vsak dan vrača v kraj, kjer prebiva, prizna neobdavčeni znesek dnevnice v skladu z drugim odstavkom 4. člena Uredbe.

Prevoz na službenem potovanju

Povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se ne všteva v davčno osnovo do višine dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi ali za najem osebnega avtomobila, če je dokumentirano s potnim nalogom, dokazili in z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna tudi odobritev delodajalca za posamezno vrsto prevoza.

Za povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju se v skladu z drugim odstavkom 5. člena Uredbe, šteje tudi povračilo stroškov za takse (letališke takse, peronske karte in podobno), povračilo stroškov za gorivo, če se uporablja službeno vozilo, cestnine in parkirnine ter povračilo stroškov za prevoz in prenos stvari oziroma prtljage.

Če delojemalec za službeno pot uporablja lastno prevozno sredstvo, se povračilo stroškov prevoza ne všteva v davčno osnovo do višine 0,43 EUR za vsak prevožen kilometer.

Prenočevanje na službenem potovanju

Povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju se ne všteva v davčno osnovo do višine dejanskih stroškov prenočevanja, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi. Obračun dnevnice v primerih, ko stroški prenočevanja vključujejo tudi plačilo zajtrka, je opisan posebej.

Terenski dodatek

Povračilo stroškov za delo na terenu se v skladu z določbo 7. člena Uredbe, ne všteva v davčno osnovo, če je izplačano delojemalcu, ki najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca, do višine 5,84 EUR na dan, če delodajalec zagotovi prehrano in prenočevanje. Če delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, se v davčno osnovo ne všteva povračilo stroškov v višini, kot je z Uredbo določeno za dnevnice in prenočevanje na službenem potovanju.

Če je zaradi potreb delovnega procesa določeno delo pri delodajalcu organizirano kot izmensko delo, se terenski dodatek, izplačan delojemalcu, ki najmanj dve izmeni, ki si sledita ena za drugo, dela v kraju, v katerem nima svojega običajnega prebivališča in v katerem ni sedež delodajalca, ne všteva v davčno osnovo, do višine 5,84 EUR na dan.

Če je delojemalcu izplačano nadomestilo za ločeno življenje, se izplačan terenski dodatek všteva v davčno osnovo, razen če je bil delojemalec z delovnega mesta, na katero je bil razporejen ali napoten na delo zaradi službenih potreb, poslan na teren.

Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje izplačano delojemalcu, ki opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino in zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine, se v skladu z določbo 8. člena Uredbe ne všteva v davčno osnovo. Pri tem je pomembno, da delavec zaradi službenih potreb (po nalogu delodajalca) živi ločeno od svoje družine. Gre torej za delavce, ki jih delodajalec razporedi ali napoti na delo izven kraja običajne zaposlitve.

Po pojasnilu FURS (e-dopis z dne 20.12.2024) pa za razporeditev ali napotitev v smislu navedene določbe ne velja zaposlitev tujca, razen če ga delodajalec s kraja dejanskega opravljanja dela razporedi na delo v drug kraj (izven kraja stalne zaposlitve). Delavcu, ki se sam odloči, da bo zaradi zaposlitve bival ločeno od družine, se nadomestilo za ločeno življenje všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada za skupno delovno dobo ali za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ki se ne všteva v davčno osnovo, je določena v odstotku od zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec (PLP/m), in sicer na naslednji način:

V davčno osnovo se ne všteva jubilejna nagrada:
 do višine 30 odstotkov PLP/m za 10 let delovne dobe
 do višine 45 odstotkov PLP/m za 20 let delovne dobe
 do višine 60 odstotkov PLP/m za 30 let delovne dobe
 do višine 75 odstotkov PLP/m za 40 let delovne dobe

Vsakič, ko je v Uradnem listu RS objavljena povprečna mesečna plača za preteklo koledarsko leto (praviloma konec februarja v tekočem koledarskem letu), veljajo za vsa izplačila jubilejnih nagrad od dneva objave povprečne mesečne plače za leto, tudi nove višine neobdavčenih zneskov jubilejnih nagrad.

Po drugem odstavku 9. člena Uredbe se v primeru, če je delodajalec delavcu že izplačal jubilejno nagrado po kriteriju skupne delovne dobe in mu jo kasneje izplača še po kriteriju delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, kasneje izplačana jubilejna nagrada za isti jubilej,

vštevajo v davčno osnovo. Pri istem delodajalcu je torej možno za en jubilej delovne dobe, neobdavčeno izplačati le eno neobdavčeno jubilejno nagrado.

Odpravnina ob upokojitvi

Po 10. členu Uredbe se odpravnina ob upokojitvi ne vštevajo v davčno osnovo do višine 300 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS, preračunane na mesec.

Davčna obravnava odpravnine ob upokojitvi je vezana na pravico do odpravnine ob upokojitvi po 132. členu ZDR-1, razen glede prvega odstavka 132. člena ZDR-1 v delu, ki se nanaša na pogoj števila let zaposlitve pri delodajalcu.

Prvi odstavek 132. člena ZDR-1 določa, da je delodajalec delavcu, če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, 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.

Ne glede na navedeno določbo je izplačana odpravnina ob upokojitvi, tudi če delavec nima izpolnjenega pogoja najmanj pet let zaposlitve pri delodajalcu, neobdavčena.

Drugi odstavek 132. člena ZDR-1 določa, da če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine in se tudi za davčne namene vsaka morebitna naslednja izplačana odpravnina zaradi upokojitve po ponovni zaposlitvi, v celoti vštevajo v davčno osnovo.

Tretji odstavek 132. člena ZDR-1 določa, da če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu in se tudi za davčne namene le sorazmerni del odpravnine ob upokojitvi, določene v 10. členu uredbe (sorazmerni del od zneska 300 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS), ne vštevajo v davčno osnovo.

V četrtem odstavku 132. člena ZDR-1 je določeno, da je delodajalec dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona. Na podlagi navedene določbe se tudi za davčne namene, delavcu, ki dela krajši delovni čas, ob prenehanju delovnega razmerja zaradi upokojitve, le sorazmerni del odpravnine, določene v 10. členu uredbe, ne vštevajo v davčno osnovo. Če pa dela delavec s krajšim delovnim časom po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Peti odstavek 132. člena ZDR-1 določa, da delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

Če je odpravnina skladno, s tretjim odstavkom 132. člena ZDR-1, izplačana v sorazmernem znesku (delna upokojitev), se tudi za davčne namene neobdavčen znesek sorazmerno zmanjša.

Po pojasnilu Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti delavcu, ki je uveljavil pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in pravico do delne invalidske pokojnine, ne pripada sorazmeren del odpravnine. Glede na navedeno, se odpravnina, izplačana ob pridobitvi pravice do delnega nadomestila po 86. členu ZPIZ-2, v celoti vštevajo

v dohodek iz delovnega razmerja, od katerega je treba obračunati in plačati akontacijo dohodnine ter prispevke za socialno varnost. Odpravnina ob dokončni upokojitvi delavca, ki ima pravico do delne invalidske pokojnine, pa se davčno obravnava kot odpravnina ob upokojitvi.

Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja:

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

Za solidarnostno pomoč po prvi alineji prejšnjega odstavka se šteje tudi povračilo stroškov pogreba v primeru smrti delojemalca.

Za težjo invalidnost se šteje takšna invalidnost (kot posledica poškodbe, okvare,...), zaradi katere je delojemalec tri mesece ali več odsoten z dela, oziroma tri mesece ali več dela največ štiri ure dnevno.

Za družinskega člana delojemalca se po Uredbi štejejo zakonec delojemalca ter delojemalčevi otroci in posvojenci, ki jih je delojemalec po zakonu dolžan preživljati. Za zakonca delojemalca se šteje tudi oseba, ki z delojemalcem živi v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo.

Če traja bolezen ali invalidnosti dlje kot eno leto, je mogoče neobdavčeno izplačati solidarnostno pomoč za vsako začeto leto bolezni ali invalidnosti. Če delodajalec v lanskem letu solidarnostne pomoči za težjo invalidnost ali daljšo bolezen ni izplačal, jo lahko v tekočem letu izplača tudi za preteklo leto. Tako lahko delavec, če se bolezen iz enega koledarskega leta nadaljuje še v naslednjem koledarskem letu, prejme neobdavčeno solidarnostno pomoč tudi dvakrat v istem koledarskem letu, pri čemer pa je potrebno pri izplačilu v REK obrazcu tudi pravilno označiti, na katero leto se izplačilo solidarnostne pomoči nanaša.

Solidarnostna pomoč, ki se nanaša na umrlega zaposlenega delavca, se ob izplačilu davčno obravnava kot dohodek tega delavca in se poroča davčnemu organu na ime in z davčno številko umrlega delavca.

Plačila vajencem, dijakom in študentom

Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo, po predpisih, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, se ne vštevajo v davčno osnovo do višine 15 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, kar od 26. 2. 2025 znaša 359,24 eur¹⁶ za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca.

Če dijak oziroma študent obvezno praktično delo v obdobju enega meseca ne opravlja cel mesec, se neobdavčen znesek sorazmerno zmanjša, glede na razmerje med številom opravljenih dni obveznega praktičnega dela in številom delovnih dni v mesecu.

Izplačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo veljajo po ZDoh-2 za dohodke iz delovnega razmerja in se zato tudi povračila stroškov (povračilo stroškov za prehrano med delom, povračilo stroškov za prevoz na delo,...), ki so izplačana dijakom in študentom v zvezi z opravljanjem obveznega praktičnega dela, ne vštevajo v davčno osnovo pod pogoji in do višin, kot so določeni v Uredbi.

¹⁶Znesek povprečne mesečne bruto plače za leto 2024 znaša 2.394,92 eur (Uradni list RS, št. 12/2025 z dne 26.2.2025).

Zakon o vajeništvu (ZVaj) v četrtem odstavku 20. člena določa znesek vajeniške nagrade v odvisnosti od letnika šolanja, v petem odstavku pa, da da je mesečni znesek vajeniške nagrade iz četrtega odstavka lahko višji, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti, ki zavezuje delodajalca.

Zneskom nagrad vajencem, ki so kot pravica določeni z ZVaj, sledi tudi davčna obravnava teh nagrad in sicer tako, da se te nagrade ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja glede na letnik šolanja do višin, ki jih kot minimalno višino vajeniške nagrade določa ZVaj.

Usklajeni zneski vajeniških nagrad so vsako leto objavljeni v Uradnem listu RS.

Sklep o usklajenih zneskih vajeniških nagrad, objavljen v Uradnem listu RS, št. 20/25 določa, da znašajo zneski vajeniških nagrad iz četrtega odstavka 20. člena ZVaj od 1. marca 2025:

- za 1. letnik 309,49 EUR,
- za 2. letnik 371,39 EUR,
- za 3. letnik 495,19 EUR.

Tako kot Izplačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo, veljajo tudi plačila vajencem po ZDoh-2 za dohodke iz delovnega razmerja, in se zato tudi povračila stroškov, ki so izplačana vajencem v zvezi z opravljanjem obveznega praktičnega dela, ne vštevajo v davčno osnovo pod pogoji in do višin, kot so določeni v Uredbi.

Za namene plačila prispevkov se plačila dijakom, študentom in vajencem štejejo za dohodke iz drugega pravnega razmerja in se od zneska plačila, vključno z vsemi povračili stroškov, zmanjšanega za normirane stroške v višini 10 odstotkov, obračunata in plačata:

6,36 odstotni prispevek zavarovanca za zdravstveno zavarovanje (v skladu s 55. a členom Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju-ZZVZZ)

in

1-odstotni prispevek zavarovanca za dolgotrajno oskrbo (v skladu s četrnim odstavkom 56. člena Zakona o dolgotrajni oskrbi-ZDOsk-1).

Ker pa so v skladu z določbami ZDOsk-1 zavarovanci za dolgotrajno oskrbo le tisti zavarovanci, ki so dopolnili 18 let, se od plačil dijakom, študentom in vajencem plačuje 1 odstotni prispevek za dolgotrajno oskrbo le v primeru, če so dopolnili 18 let. Če dijak ali študent sredi meseca, v katerem opravlja obvezno praktično delo dopolni 18 let, se prispevek za dolgotrajno oskrbo od plačila za ta mesec še ne obračuna.

IX.

Uporaba UI v delovnih razmerjih in upravljanju zaposlenih

Uporaba umetne inteligence je vse bolj pogosta tudi na področju delovnih razmerij – od postopkov zaposlovanja do vsakodnevnega upravljanja zaposlenih. UI je sposobna obdelovati velike količine podatkov in avtomatizirati rutinske odločitve, kar prinaša priložnosti za učinkovitejše kadrovske procese in upravljanje človeških virov. Hkrati pa s tem vnaša nove izzive za delovno pravo, saj tradicionalni okviri varstva pravic delavcev niso bili zasnovani z mislijo na kompleksne algoritme. Iz tega razloga se odpira razprava o potrebnih prilagoditvah pravnih pravil in obstajajo že tudi prvi sklopi le-teh, ki bodo ustrezno naslovili vpliv UI na naravo dela in razmerje med delodajalci in delavci. V tem in naslednjih poglavjih je predstavljeno, kako se UI uporablja v kadrovskih postopkih in na delovnem mestu, kakšne koristi in tveganja to prinaša ter kakšne pravne obveznosti že obstajajo ali prihajajo v bližnji prihodnosti.

Uporaba UI pri zaposlovanju in upravljanju zaposlenih

UI se lahko pojavlja v vseh fazah zaposlitvenega cikla – od iskanja kandidatov, izbora in zaposlitve, do spremljanja delovne uspešnosti in prenehanja delovnega razmerja. V zaposlitvenih postopkih lahko delodajalci uporabljajo UI za optimizacijo zaposlitvenih oglasov in ciljno usmerjeno iskanje kandidatov. Ko prejmejo veliko prijav, lahko algoritmi na podlagi vnaprej določenih meril avtomatizirano razvrščajo kandidate in celo vodijo začetne razgovore, razgovori se lahko vodijo kot video intervjuji, kjer kandidati odgovarjajo preko kamere, UI pa analizira ne le njihove odgovore, temveč tudi biometrične podatke (mimiko, glas) in na podlagi tega ocenjuje primernost. V končni fazi izbire lahko sistemi UI delodajalcem predlagajo najustreznejšega kandidata. Poleg zaposlovanja se UI uveljavlja tudi pri usposabljanju in ocenjevanju delavcev, delodajalci pa lahko uvajajo klepetalnike, ki odgovarjajo na kadrovska vprašanja zaposlenih. UI se lahko uporablja za spremljanje produktivnosti (npr. s senzorji in nosljivimi napravami), načrtovanje razporeda dela in celo za izdajanje opozoril ali odločitev v zvezi z uspešnostjo zaposlenih.

Uporaba UI v kadrovskih procesih lahko prinese številne koristi delodajalcem in zaposlenim. Avtomatizacija ponavljajočih se nalog (npr. pregled sto življenjepisov) prihrani čas in omogoča HR-oddelku, da se osredotoči na strateške naloge in razvoj kadrov¹⁷. UI lahko s hitrim analiziranjem podatkov odkrije vzorce, ki bi jih človek spregledal – denimo prepozna anomalije v poročilih o delu ali predlaga optimalne urnike. S tem lahko pripomore k bolj utemeljenim in podatkovno podprtim odločitvam pri zaposlovanju (izbira kandidatov na podlagi dejanskih kompetenc) in upravljanju (prepozna potreb po usposabljanju na podlagi uspešnosti). Nekatera slovenska podjetja že preizkušajo UI rešitve za pospešitev selekcijskih postopkov in upravljanje delovne sile; raziskava je pokazala, da zaposleni v Sloveniji z uporabo UI prihranijo v povprečju 97 minut na dan, obenem pa večina verjame, da bo UI ustvarila tudi nova delovna mesta¹⁸. To kaže, da UI ob pravilni implementaciji ni

¹⁷Fritts, M., Cabrera, F. (2021) UI recruitment algorithms and the dehumanization problem, *Ethics and Information Technology*, Vol. 23, Issue 4, 791-801.

¹⁸<https://www.delo.si/novice/znanoteh/umetna-inteligenca-delo-zaposleni-cas>.

le grožnja, temveč lahko poveča produktivnost in omogoči zaposlenim, da se posvetijo ustvarjalnejšim vidikom svojega dela.

Vključevanje zaposlenih in spremljanje vpliva UI

Uvajanje UI v organizacijo posega ne le v pravice posameznikov, temveč tudi v organizacijsko kulturo in odnose. Praksa kaže, da lahko algoritmi, ki odločajo namesto ljudi, vodijo v dehumanizacijo delovnega okolja¹⁹. Ko UI prevzame vloge, ki so bile tradicionalno v domeni človeka (npr. izbira kandidata ali ocena uspešnosti), se del komunikacije in človeške interakcije izgubi. Kandidati pri avtomatiziranih razgovorih poročajo o občutku, da so obravnavani zgolj kot skupek podatkovnih točk, brez prostora za osebno izražanje²⁰. Prav tako lahko generični, avtomatizirani odgovori (npr. obvestilo o neizbiri) delujejo neosebno in zmanjšujejo občutek spoštovanja. Zato je ključno, da delodajalci vključijo delavce in njihove predstavnike v proces uvajanja UI, kar je tudi ena izmed zahtev Akta o UI pri visokotveganih sistemih UI v delovnem razmerju.

V slovenskih podjetjih lahko to pomeni posvetovanje s svetom delavcev ali sindikatom pred uvedbo novega sistema nadzora ali ocenjevanja z UI. V okviru Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je že sedaj treba npr. delavce seznanimi z uvedbo metod in sredstev nadzora (npr. videonadzora), če ti lahko vplivajo na dostojanstvo delavca - to se smiselno uporablja tudi pri algoritmičnem nadzoru. Sodelovanje zaposlenih lahko poteka na različne načine, npr. prek izobraževanj o novih orodjih, pridobivanja povratnih informacij ter skupnega oblikovanja internih pravil. Podjetje lahko s pomočjo sindikata vzpostavi dogovor o načinu uporabe UI, ki opredeljuje, katere odločitve so lahko avtomatizirane in kje je potrebna človeška presoja, kako se zagotavlja pravica delavca do pojasnila odločitve ipd. Tudi kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti v prihodnje utegnejo vsebovati določbe o uporabi UI pri nadzoru in vrednotenju dela, saj to postaja pomemben del pogojev dela.

Poleg vključevanja zaposlenih je potrebno tudi spremljanje učinkov UI po implementaciji, kar za določene sisteme predvideva tudi Akt o UI. Priporočljivo je vzpostaviti mehanizem za pritožbe ali vprašanja, kjer lahko zaposleni izpostavijo morebitne težave, povezane z UI. V Sloveniji zaenkrat še ni zaznati odločitve sodišč, kjer bi delavci neposredno izpodbijali odločitve UI, a pričakovati je, da se bodo sčasoma pojavili. Proaktivni delodajalci lahko zato sami vzpostavljajo interno revizijo algoritmov - npr. redno preverjajo, ali je model za oceno uspešnosti pristranski po spolu ali starosti, ter ga po potrebi prilagodijo. Evropski zakonodajni okvir daje temu dodatno težo: Akt o umetni inteligenci določa, da so sistemi UI za upravljanje delavcev ali dostop do zaposlitve visokotvegani, kar pomeni, da bodo morali ponudniki takšnih sistemov in tudi delodajalci kot uporabniki spoštovati posebne zahteve (več o tem v poglavju 10). Akt v 2. členu izrecno dopušča državam članicam, da ohranijo ali uvedejo strožja pravila za zaščito pravic delavcev pri uporabi UI s strani delodajalcev. To pomeni, da lahko Slovenija v svojem pravu (ali s kolektivnimi pogodbami) zahteva tudi višje standarde preglednosti ali participacije delavcev, kot jih določa minimalni evropski okvir.

Evropski Akt o umetni inteligenci – skupni pravni okvir

Akt o UI (Uredba (EU) 2024/1689)²¹ uvaja harmonizirana pravila za razvoj, preizkušanje in uporabo UI v EU. Gre za uredbo neposredne veljavnosti, ki od 1. avgusta 2024 velja v vseh državah članicah. Temeljni cilji akta so dvojni: spodbuditi inovacije na področju UI in hkrati zagotoviti visoko raven varstva zdravja, varnosti ter temeljnih pravic posameznikov. Akt sledi načelu sorazmernosti – uvaja obveznosti glede na stopnjo tveganja, ki ga prinaša

¹⁹Fritts, M., Cabrera, F. (2021) UI recruitment algorithms and the dehumanization problem, *Ethics and Information Technology*, Vol. 23, Issue 4, 791-801.

²⁰Ibidem.

²¹Uredba (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spre-membi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU) 2020/1828 (Akt o umetni inteligenci) (Besedilo velja za EGP), UL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj> (BG, ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, GA, HR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV)

posamezen sistem UI.

Akt je UI sisteme razdelil na štiri kategorije glede na tveganja, ki jih njihova uporaba povzroča. Prepovedani sistemi vključujejo UI, ki predstavljajo nesprejemljivo tveganje za človekove pravice – na primer sistemi za socialno točkovanje ljudi na podlagi vedenja ali osebnostnih lastnosti ter sistemi za manipulacijo vedenja uporabnikov ali prepoznavanje čustev na delovnem mestu. Takšni sistemi so z 2. februarjem 2025 prepovedani in jih uporabniki (med njimi tudi delodajalci) ne smejo uporabljati. Sledi kategorija visoko tveganih sistemov UI, za katere akt določa stroge pogoje uporabe, saj lahko pomembno vplivajo na zdravje, varnost ali pravice ljudi. Prav v to kategorijo spada UI v kontekstu zaposlovanja in upravljanja delavcev, kot bo podrobneje opisano v nadaljevanju. Obveznosti glede visoko tveganih sistemov se bodo začele uporabljati 2. avgusta 2026. Za manj tvegane sisteme akt predvideva blažje zahteve, npr. transparentnost za UI, ki ustvarjajo slike, besedila ali posnemajo človeka. Sistemi minimalnega tveganja (npr. običajna programska oprema z vgrajenimi UI funkcijami, kos so filtri za neželeno pošto ipd.) pa posebnih novih obveznosti nimajo, razen splošne dolžnosti spoštovanja obstoječe zakonodaje.

Uporaba UI pri zaposlovanju in upravljanju zaposlenih

Evropski zakonodajalec je posebej prepoznal, da UI v kadrovskih postopkih in pri upravljanju zaposlenih lahko močno vpliva na posameznikove pravice (npr. pravico do zaposlitve, do zasebnosti, do nediskriminacije). Akt o UI zato uvršča sisteme UI na področju zaposlovanja, upravljanja delavcev in dostopa do zaposlitve med sisteme visokega tveganja²².

Sem sodijo primeroma:

- UI orodja za nabor in izbiro kandidatov (npr. avtomatizirano pregledovanje in selekcija prijav, rangiranje kandidatov, psihometrični testi z UI, analitika video intervjujev ipd.),
- algoritmi za odločanje o zaposlitvi, napredovanju ali odpovedi (npr. UI sistem, ki predlaga izbiro ali zavrnitev kandidata, ali ki zaznava »neučinkovite« delavce in sproži postopek odpovedi),
- sistemi za upravljanje delovne uspešnosti in razporejanje nalog (npr. algoritmično dodeljevanje izmen, sledenje produktivnosti, generiranje ocen dela),
- orodja za spremljanje in nadzor nad delavci (npr. nosljive naprave, GPS sledenje, programska oprema za zajem zaslona, analiza tipkanja ali drugih biometričnih podatkov pri delu).

Uvrstitev tovrstnih sistemov med visokotvegane pomeni, da morajo izpolnjevati stroge tehnične in organizacijske zahteve, preden jih je dovoljeno uporabljati, pa tudi med njihovo samo uporabo. Velik del teh zahtev bremeni ponudnike oziroma razvijalce sistemov (obveznosti glede kakovosti podatkov, tehnične dokumentacije, ocen skladnosti itd.). Vendar pa akt nalaga tudi pomembne obveznosti uporabnikom (Akt o UI uporabnike definira kot uvajalce UI) teh sistemov – v našem primeru delodajalcem, ki takšne UI sisteme uporabljajo v razmerju do kandidatov ali zaposlenih. Uporaba UI pri kadrovanju in upravljanju kadrov je torej zakonita, vendar ob upoštevanju pravil iz Akta o UI, ki ciljajo na preprečevanje pristranskosti, diskriminacije, ogrožanja zasebnosti in drugih škodljivih posledic.

²²Priloga III Akta o UI med visokotvegane sisteme na podlagi člena 6(2) uvršča med drugim področje, ki se nanaša na:

(4) zaposlovanje, upravljanje delavcev in dostop do samozaposlitve:

(a) sistemi UI za zaposlovanje ali izbor fizičnih oseb, zlasti za ciljno oglaševanje delovnih mest, analizo in filtriranje prijav za zaposlitev ter ocenjevanje kandidatov;

(b) sistemi UI za odločanje o pogojih delovnih razmerij, napredovanju ali prenehanju delovnih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog na podlagi vedenja posameznika oziroma osebnostnih lastnosti ali značilnosti ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih;

Obveznosti delodajalcev kot uporabnikov visokotveganih sistemov

Če podjetje kot delodajalec uvaja oziroma uporablja visokotvegan UI sistem na delovnem mestu, nastopa v vlogi uporabnika (uvajalca) visokotveganega sistema po Aktu o UI. Pomembno je poudariti, da akt razlikuje med ponudniki (ki razvijejo in dajo UI sistem na trg) in uporabniki - uvajalci (ki sistem uporabljajo v praksi).

Delodajalec, ki denimo na trgu pridobi komercialni UI - sistem za npr. predselekcijo kandidatov, velja za uporabnika tega visokotveganega sistema in ima sledeče ključne obveznosti (glej Člen 26 Akta o UI):

- **Uporaba skladno z namenom in navodili:** Delodajalec sme sistem uporabljati le v skladu z vnaprej določenim namenom in navodili proizvajalca. Zagotoviti mora, da se UI uporablja na način, kot je bil predviden ob oceni skladnosti, sicer lahko krši predpise. Prav tako mora vzdrževati in preverjati UI orodje po navodilih – npr. redno posodablja modele, če tako priporoča proizvajalec.
- **Človeški nadzor nad delovanjem:** Akt izrecno zahteva, da uporabnik določi osebe, ki bodo izvajale človeški nadzor nad sistemom. To pomeni, da mora delodajalec imenovati dovolj usposobljenega in pooblaščenega zaposlenega (ali več njih), ki razume delovanje sistema in lahko vpliva na njegove odločitve. Človeški nadzor vključuje spremljanje izhodov UI ter pripravljenost posredovati, če bi sistem sprejel neustrezno odločitev ali če pride do napake.
- **Relevantnost in kakovost vhodnih podatkov:** Če delodajalec pri uporabi sistema sam vpliva na vhodne podatke (npr. izbira kriterije, uvaža podatke o kandidatih), mora zagotoviti, da so ti podatki ustrezni, točni in reprezentativni glede na namen uporabe. S tem se preprečuje, da bi UI sklepala na podlagi napačnih ali pristranskih podatkov. V praksi to pomeni na primer, da se v sistem ne vnašajo podatki, ki niso povezani z zahtevami delovnega mesta (npr. verska pripadnost ali družinski status kandidata, kar bi lahko bilo v nasprotju z zakonom že zbirati le-te), in da se podatkovne zbirke sproti čistijo nerelevantnih podatkov.
- **Spremljanje delovanja in odzivanje na tveganja:** Delodajalec mora spremljati delovanje UI sistema v skladu z navodili za uporabo. Če med uporabo opazi, da priporočila ali odločitve UI odstopajo in bi lahko predstavljale tveganje za varnost ali pravice ljudi, mora nemudoma obvestiti proizvajalca oziroma dobavitelja ter pristojni nadzorni organ. V primeru resnih dogodkov (npr. da bi UI zaradi napake nezakonito diskriminiral kandidata ali ogrozil varnost) je dolžan to prijaviti ter začasno ustaviti uporabo sistema.
- **Vodenje evidenc in beleženje:** Uporabnik visokotveganega sistema mora hraniti avtomatske zapise (dnevniške datoteke) o delovanju sistema vsaj 6 mesecev ali dlje, če to določa drug predpis. Dnevniški zapisi (npr. kdo je bil s strani UI predlagan v nadaljnjo obravnavo, katere odločitve je UI podala ipd.) so pomembni za sledljivost in morebitna naknadna preverjanja pravilnosti odločitev. Ti podatki so lahko ključni tudi v primeru spora (npr. če kandidat trdi, da je bil diskriminiran, se lahko preveri, na podlagi katerih kriterijev je UI izločila njegovo prijavo ali je ni rangirala višje). Hranjenje dnevniških zapisov mora biti skladno tudi z zakonodajo o varstvu osebnih podatkov – nepotrebno dolgoročno shranjevanje ali shranjevanje občutljivih podatkov brez podlage ni dopustno.
- **Transparentnost in obveščanje delavcev:** Ena izmed pomembnejših obveznosti je obveščanje oseb. Akt določa, da mora delodajalec pred uvedbo ali uporabo visokotveganega UI sistema na delovnem mestu o tem obvestiti predstavnike delavcev (npr. svet delavcev ali sindikat) ter same zaposlene, ki bodo takemu sistemu podvrženi (sedmi odstavek Člena 26 Akta o UI). Obvestilo mora biti podano vnaprej in na način, kot to zahteva nacionalna zakonodaja (spoštovati je treba postopke obveščanja in posvetovanja z delavci po nacionalnih predpisih). Poleg splošnega obvestila zavezujeta akt in drugi predpisi delodajalca, da vsakega posameznika (bodisi kandidata bodisi zaposlenega), o katerem se sprejema odločitev s pomočjo

UI, seznaniti, da je bil v postopku uporabljen UI sistem (enajsti odstavek Člena 26 Akta o UI). Transparentnost omogoča posamezniku razumevanje procesa in uveljavljanje svojih pravic (npr. pravice do pojasnila odločitve ali izpodbijanja odločitve, če meni, da je nepravilna).

Delodajalci, ki uporabljajo visoko tvegane sisteme UI, morajo tako vzpostaviti predpisane mehanizme nadzora, transparentnosti in upravljanja tveganj kot izhaja iz Člena 26 Akta o UI.

Implementacija Akta o UI v slovenski zakonodaji

Kot evropska uredba je Akt o UI neposredno zavezujoč in se ga ne prenaša v nacionalni pravni red. Vendar pa so države članice zavezane urediti nekatere vidike, zlasti nadzorne organe in prekrškovne sankcije, da se zagotovi izvrševanje pravil, ki jih določa uredba. V Sloveniji je bil za ta namen sprejet Zakon o izvajanju Uredbe (EU) o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (ZIUDHPUI). Zakon je bil v Uradnem listu RS št. 85/25 objavljen 6. novembra 2025 in je začel veljati 21. novembra 2025.

PRILOGA: Prejemki iz delovnih razmerij po Zakonu o delovnih razmerjih – 1 (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nadaljnji)

Okrajšave:

ZDR-1 Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS 21/2013 in nadaljnji

D ZDR-1 izplačilo prejemka ureja dokončno. To pomeni, da navaja vse podatke za izplačilo, npr.: pogoje za izplačilo, višino zneska, rok izplačila, obliko izplačila ...

PZ Pogodba o zaposlitvi

KP Kolektivna pogodba

KPd Kolektivna pogodba dejavnosti

KPs Kolektivna pogodba splošne veljavnosti

OP Osnovna plača

	PREJEMKI	ZDR-I št. člena	Manjkajoči elementi v ZDR	ZDR-I odkazuje na končno ureditev v:	Osnova za izračun prejemka v ZDR-I
PLAČILO ZA DELO	Osnovna plača	126, 127	višina	PZ	-
	Del plače za delovno uspešnost	126, 127	višina	lahko PZ	-
	Plačilo za poslovno uspešnost	126	višina	lahko KP ali PZ	-
	Dodatki				
	– delovni čas:				
	nočno delo	127, 128	višina	KPd	Višina se lahko v KP določi v nominalnem znesku ali v odstotku
	nadurno delo	127, 128	višina	KPd	od OP za polni delovni čas oz. ustrezne urne postavke (127/4).
	nedelja	127, 128	višina	KPd	
	prazniki in prosti dnevi po zakonu	127, 128	višina	KPd	
	– obremenitve pri delu	127	višina, oblike obremenitev	KP	Višina se lahko v KP določi v nominalnem znesku ali v odstotku
	– neugodni vplivi okolja	127	višina, oblike vpliva (prah)	KP	od OP za polni delavni čas oz. ustrezne urne postavke (127/4).
	– nevarnost pri delu	127	višina, oblike nevarnosti	KP	
	– delovna doba	129, 222		KPd	0,5 % OP za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, razen, če v KPd ni določeno drugače (129, 222).
	Udeležba pri dobičku	140	višina	Zakon ¹	-

¹Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Ur. l. RS 25/08).

DRUGI OSEBNI PREJEMKI				
Regres za LD	I31	D, razen primer nelikvidnosti	KPd – primer nelikvidnosti	najmanj v višini minimalne plače (I31/I)
Odpravnina:				
– upokojitvev	I32	D	KPd lahko določa drugače	– v višini 2 povprečnih plač v RS za pretekle 3 mesece oz. – v višini 2 povprečnih plač delavca za pretekle 3 mesece, če je to zanj ugodnejše (I32/I) – pogoji: najmanj 5 let dela pri delodajalcu
– prenehanje PZ za določen čas	79	D		PZ za 1 leto ali manj = 1/5 osnove PZ za več kot 1 leto = za vsako leto 1/5 osnove za vsak mesec = sorazmerni del 1/5 osnove povp. mesečne plače delavca za polni del. čas iz zadnjih 3 mesecev oz. obdobja dela pred prenehanjem PZ (79/4)
– poslabšanje pravic ali sprememba pogojev dela pri prevzemniku v prvih 2 letih	75/3	D		Povp. mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo PZ.
– stečajni postopek	I06	D		Za vsako leto dela:
– prisilna likvidacija	I06	D		1/5 osnove, če je delal več kot 1 leto do 10 let;
– prisilna poravnava	I06	D		1/4 osnove, če je delal več kot 10 let do 20 let;
– drugi primeri prenehanja delodajalca	I07	D		1/3 osnove, če je delal več kot 20 let (I08/I, 2).
– poslovni razlog	I08	D		
– nesposobnost delavca	I08	D		
– izredna odpoved delavca	I11	D		
– neuspešno opravljeno poskusno delo	I25	D		
– odpoved PZ s ponudbo nove neustrezne zaposlitve	91/6	višina	pri delodajalcu	Sorazmerni del v višini, ki je dogovorjena z delodajalcem (91/6).

POVRÄČILA STROŠKOV Z DELOM		PREJEMKI	ZDR-I št. člena	Manjkajoči elementi v ZDR	ZDR-I odkazuje na končno ureditev v:	Osnova za izračun prejemka v ZDR-I
POVRÄČILA STROŠKOV Z DELOM	Z DELOM	Prehrana	I30	višina	KPd ali podzakonski akt	-
		Prevoz	I30	višina	KPd ali podzakonski akt	-
		Službeno potovanje v RS	I30		KPd ali podzakonski akt	
		- dnevnice		višina		-
		- potni stroški		višina		-
		- prenočišče		višina		-
		Službeno potovanje v tujini	I30		KPd ali podzakonski akt	
		- dnevnice		višina		-
		- potni stroški		višina		-
		- prenočišče		višina		-
NADOMESTILA PLAČE		Bolezen, ki ni povezana z delom	I37	D		80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (I37/8)
		Poklicna bolezen, poškodba pri delu	I37	D		100 % povp. mesečna plača za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev oz. iz obdobja dela v zadnjih 3 mesecih;
		Letni dopust	I37	D		če v zadnjih 3 mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih 3 mesecih pred začetkom odsotnosti;
		Prosto po zakonu	I37	D		če delavec v celotnem obdobju zadnjih 3 mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi.
		Izobraževanje	I37, I73	D		Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. (I37/7)
		Osebnostne okoliščine	I37, I67	D		
		Razlogi na strani delodajalca (npr. v gradbeništvu slabo vreme)	I37	D		
		Prepoved opravljanja dela v nosečnosti in v času dojenja	I84	D		

NADOMESTILA PLAČ*				
Začasna nezmožnost zagotavljanja dela (čakanje na delo)	138	D		največ 6 mesecev v koledarskem letu: 80 % osnove iz 137. čl. ZDR-I
Predčasno prenehanje dela pri uporabniku, če je PZ za nedoločen čas	61	D		80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-I, višje nadomestilo v dogovoru z delodajalcem (61/3)
Delodajalec ne zagotavlja dela pri uporabniku, če je PZ za nedoločen čas	61	D		
Višja sila (npr: potres, požar ...)	137	D		1/2 plačila, do katerega bi bil upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % MP (137/6).
V času prepovedi opravljanja dela zaradi odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca	89	D		1/2 delavčeve povprečne plače v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka odpovedi (89/4)
Iskanje nove zaposlitve	97	D		V odpovednem roku 2 uri na teden – osnova je plača, ki bi jo dobil, če bi delal (97/1).
Vključevanje v ukrepe na trgu dela	97	D		v odpovednem roku 1 dan na teden – 70 % osnove iz 7. odst. 137. čl. ZDR-I (97/3)
Prepoved opravljanja dela – iz razlogov delavca	110	D		1/2 delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi (110/3)
Starševski dopust	187	D		Skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust (187). ²
Dojenje	188			Ena ura dnevno - skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust (188)
Nadomestila v breme zdravstvenega zavarovanja:				
- bolezen nad 30 dni	137	D		Osnova sta povprečna mesečna plača in nadomestila oz. povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. ³
- krvodajalstvo	167	D		
- konkurenčna klavzula	41	D	PZ	najmanj 1/3 povprečne mesečne plače delavca v zadnjih 3 mesecih pred prenehanjem PZ (41/2)
- uporaba svojih sredstev na domu	70		PZ	višina se določi s PZ (70/1)

² Glej 41. člen Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 26/2014 in nadaljnji).

³ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS 72/2006 – uradno prečiščeno besedilo in nadaljnji), 31. člen.

DENARNO POVRÄILO oz. nadomestilo	PREJEMKI	ZDR-I št. člena	Manjkajoči elementi v ZDR	ZDR-I odkazuje na končno ureditev v:	Osnova za izračun prejemka v ZDR-I
	- namesto odpovednega roka	96	višina	sporazum	dogovor med delodajalcem in delavcem. (96/1) v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo PZ (118/1) dogovor med delodajalcem in delavcem (164)
	- nezakonita odpoved PZ	118	D	odloči sodišče	
	- za neizrabljen LD ob prenehanju delovnega razmerja	164			
ODŠKODNINE	- diskriminacija in trpinčenje delavca	8	višina		odškodnina se določi po splošnih pravilih civilnega prva (8)
	- izredna odpoved delavca	111	D		najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (111/3)
	- odškodninska odgovornost delodajalca	179, 180	višina	pavšalna v KP	škoda se povrne po splošnih pravilih civilnega prava (179) odškodnina v pavšalnem znesku, določenem v KP (180)
	- odškodninska odgovornost delavca	177	višina	pavšalna v kp	Delavec je namenoma storjeno škodo delodajalcu dolžan povrniti (177/1). odškodnina v pavšalnem znesku, določenem v KP (180)
PRIPIRAVNIKI	Pripravniki	141	D		Osnovna plača pripravnika znaša 70 % osnovne plače delovnega mesta oz. za vrsto dela, za katero se usposablja; plača ne sme biti nižja od MP (141/1, 2).





ISBN 978-961-97339-1-2



9 789619 733912