



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad




Veljavnost kolektivnih pogodb zasebnega sektorja

*Katera kolektivna pogodba dejavnosti zasebnega
sektorja zavezuje delodajalca
oziroma delavca?*

Avtorici: mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca (Priloge 1 – 6)

Vsebino preveril: Anže Hiršl

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
Fax.: 01/432-7214
e-mail: delodajalci@zds.si



ZDS v obdobju od 1. julija 2009 do 16. maja 2011 izvaja projekt **Nagrajevanje v podjetju**.

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, razvojne prioritete Institucionalna in administrativna usposobljenost, prednostne usmeritve Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.

Odgovornost za mnenja, izražena v člankih in prispevkih, prevzemajo izključno avtorji prispevkov. Evropski socialni sklad ne odgovarja za uporabo informacij iz te publikacije.

Publikacijo lahko dobite na ZDS ali brezplačno na spletnem naslovu:

<http://www.zds.si/publikacije>

Izdajatelj: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenija

Oblikovala: Branka Smodiš
Lektorirala: mag. Polona Deželak, prof.
Natisnil: Present, d. o. o.
Ljubljana, oktober 2010

VSEBINA

I.	UVOD	5
II.	KRAJEVNA VELJAVNOST	9
III.	ČASOVNA VELJAVNOST	11
IV.	OSEBNA VELJAVNOST	21
V.	STVARNA VELJAVNOST	30
VI.	RAZŠIRJENA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE	44
VII.	PREDLOGI DEFINICIJ POJMOV ZA NAMENE VELJAVNOSTI KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI	48
VIII.	PREVERJANJE ZAVEZANOSTI DELODAJALCA H KP-DEJAVNOSTI	49
IX.	PRILOGE	50
	Priloga 1: Časovna veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja	51
	Priloga 2: Poslovodne osebe in prokuristi po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja	52
	Priloga 3: Pripravniki po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja	54
	Priloga 4: Mentorji po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja	55
	Priloga 5: Dijaki in študentje po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja	57
	Priloga 6: Stvarna veljavnost po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja	59
	Priloga 7: Šifre SKD-2008 po KP-dejavnosti zasebnega sektorja	60
X.	ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH	70





I. UVOD

1. Namen priročnika

Delodajalci vse bolj pogosto preverjajo, ali upoštevajo ustrezno kolektivno pogodbo dejavnosti (sledi: KP-dejavnosti), kajti zavedajo se, da je pravilna izbira KP-dejavnosti predpogoj, da lahko delavcem zagotovijo ustrezne pravice iz delovnega razmerja in pričakujejo njihove ustrezne obveznosti.

Ob pregledu strokovne literature s področja kolektivnega dogovarjanja je zagotovo mogoče trditi, da v slovenskem prostoru vprašanje zavezanosti delodajalca h kolektivni pogodbi ni obravnavano celovito kljub sprejetemu Zakonu o kolektivnih pogodbah (sledi: ZKoliP) v letu 2006. Zaslediti je le posamezna nepopolna mnenja oz. drugače rečeno, odgovore na neposredna vprašanja delodajalcev, katera KP-dejavnosti jih zavezuje.

Veljavnost vsake KP-dejavnosti je določena štiridimenzionalno:

- krajevno,
- časovno,
- osebno,
- stvarno.

Čeprav ZKoliP ne predpisuje teh štirih vsebin kot obveznih vsebin vsake kolektivne pogodbe, jih stranke KP-dejavnosti zasebnega sektorja še vedno dosledno vključujejo. V ZKoliP je danih nekaj temeljnih usmeritev glede časovne in osebne veljavnosti, krajevna in stvarna veljavnost pa sta v celoti prepuščeni pogodbenim strankam kolektivne pogodbe. Zato so določbe vsebinsko različne, kar pri presoji zavezanosti delodajalcev h KP-dejavnosti zahteva dodatno pozornost.

Namen priročnika ni le prikazati KP-dejavnosti skozi prizmo teh štirih parametrov, pač pa vsakega od naštetih štirih parametrov podrobno strokovno analizirati z dveh zornih kotov:

- prvo vprašanje je, kaj »ponujajo« KP-dejavnosti ali povedano drugače, za katere delodajalce in katere delavce je KP-dejavnosti **sklenjena**;
- drugo vprašanje pa je, ali delodajalec oziroma delavec izpolnjujeta pogoje, ki jih določa KP-dejavnosti in je zato KP-dejavnosti za njiju **zavezujoča**.

Temeljna izhodišča za določitev ustrezne kolektivne pogodbe izhajajo iz:

- ZKoliP, ki je bil sklenjen 4. aprila 2006, objavljen pa 21. aprila 2006 v Uradnem listu RS, št. 43/06, veljati pa je začel 6. maja 2006 in



- določb krajevne, časovne, osebne in stvarne veljavnosti KP-dejavnosti.

V priročniku bodo obravnavane izključno le KP-dejavnosti **zasebnega in ne javnega sektorja**.

Pojem **KP-dejavnosti** je v praksi uveljavljen, čeprav v obdobju socialnega dialoga nikoli ni bil definiran.

Zanimivo je, da ta pojem v ZKoliP ni naveden niti enkrat, navajajo pa:

- KP širše ravni in KP ožje ravni,
- KP splošne veljavnosti,
- kolektivno pogodbo, sklenjeno za območje države,
- KP iste vrste na isti ravni.

Vsi naštetni pojmi imajo eno skupno značilnost: v ZKoliP ali v katerem koli drugem pravnem aktu niso opredeljeni, komentarja k ZKoliP, kjer bi se pričakovalo, da bodo podrobno pojasnjeni, pa do zdaj tudi ni objavljeneega.


V Zakonu o delovnih razmerjih (sledi: ZDR) je pojem KP-dejavnosti zapisan kar 24-krat, in sicer v členih: 52, 53, 57, 83, 91, 109, 120, 122, 128, 129, 131, 143, 158 in 175. Skladno z napotki ZDR, da se določene vsebine natančneje, kot jih ureja sam zakon, uredijo v KP-dejavnosti.

Ker tipični znaki, na osnovi katerih bi lahko trdili, da neka kolektivna pogodba je, druga pa ni KP-dejavnosti, niso določeni, je vprašanje, po kakšnem ključu so kolektivne pogodbe, ki so obravnavane v tem priročniku, KP-dejavnosti zasebnega sektorja povsem na mestu.

Če bi pojem KP-dejavnosti razložili na osnovi kolektivnih pogodb, ki so v priročniku obravnavane, bi lahko rekli, da je KP-dejavnosti tista kolektivna pogodba, ki ima naslednje štiri značilnosti:

- kolektivno pogodbo na strani delodajalcev sklene vsaj eno delodajalsko združenje s prostovoljnim članstvom;
- kolektivno pogodbo na strani delavcev sklene vsaj en reprezentativni sindikat v dejavnosti, za katero se sklepa KP-dejavnosti;
- kolektivna pogodba je sklenjena za območje Republike Slovenije;
- kolektivna pogodba je sklenjena za vsaj en podrazred Standardne klasifikacije dejavnosti.

Naj poudarimo še enkrat: zgoraj navedene štiri značilnosti KP-dejavnosti niso obvezni kriteriji, ki bi jih morala izpolnjevati kolektivna pogodba, da bi se uvrščala med KP-dejavnosti, pač pa gre le za opredelitev skupnih



lastnosti trenutno veljavnih kolektivnih pogodb, ki jih pogovorno označujemo kot kolektivne pogodbe dejavnosti.

Določenih vprašanj s področja veljavnosti kolektivne pogodbe samo z določbami kolektivne pogodbe in ZKolP ni bilo mogoče rešiti. Rešitve, bolj rečeno predloge rešitev, smo zato iskali tudi v drugih pravnih aktih. Najpogosteje smo posegali po ZDR, Zakonu o poslovnem registru Slovenije in Zakonu o davku od dohodka pravnih oseb.

2. Pred prebiranjem priročnika je dobro vedeti

Vsebina priročnika

Vsebina priročnika se nanaša izključno na KP-dejavnosti, ki veljajo za *zasebni* sektor.

Predlogi definicij v priročniku

V KP-dejavnosti so uporabljeni določeni pojmi, ki niso definirani niti v KP-dejavnosti niti v ZKolP ali ZDR oz. temeljnih pravnih aktih, ki določajo delovno razmerje med delodajalci in delavci, so pa za razumevanje tematike ključnega pomena. V takih primerih so se oblikovali predlogi definicij. V kolikor bi socialni partnerji ocenili, da so te definicije ustrezne, bi jih bilo smiselno prevzeti v KP-dejavnosti.

Uporaba priročnika po 1. 9. 2010

Vsi podatki, ki so objavljeni v tem priročniku, veljajo na dan 1. 9. 2010. S pogajanji, ki nenehno potekajo, se vsebina določb v kolektivni pogodbi spreminja. Zato je potrebno po 1. 9. 2010 navedene določbe in trditve, ki temeljijo na njih, preverjati.

Kolektivna pogodba, sklenjena za območje države

Za namene te publikacije se šteje, da med kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, sodijo tudi KP-dejavnosti.

Naslovi KP-dejavnosti

Zaradi večje preglednosti besedila v priročniku so KP-dejavnosti zapisane le s ključnimi besedami in ne s polnimi naslovi. Le-ti so na voljo na spletni strani <http://www.zds.si/>.



Seznam kratic

KP	kolektivna pogodba
SKD	standardna klasifikacija dejavnosti
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah

Uporabljeni pravni viri

1. Direktiva 96/71/ES.
2. Kolektivna pogodba za javni sektor, Ur. l. RS, št. 57/2008, 86/2008, 3/2009, 16/2009, 23/2009, 33/2009, 48/2009, 91/2009, 31/2010.
3. Navodilo o vrstah in obsegu podatkov za posamezno pravnoorganizacijsko obliko enote Poslovnega registra Slovenije, Ur. l. RS, št. 79/2007.
4. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb, Ur. l. RS, št. 117/2006; 90/2007, 56/2008, 76/2008, 92/2008, 5/2009, 96/2009, 43/2010.
5. Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih, Ur. l. RS, št. 76/2005, 16/2007, 40/2007, 64/2007, 113/2009.
6. Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007.
7. Zakon o gospodarskih družbah, Ur. l. RS, št., 65/2009 – UPB 3.
8. Zakonu o gospodarskih javnih službah, Ur. l. RS, št. 32/1993.
9. Zakon o kolektivnih pogodbah, Ur. l. RS, št. 43/2006.
10. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Ur. l. RS, št. 79/2006.
11. Zakon o poslovnem registru Slovenije, Ur. l. RS, št. 49/2006.
12. Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS 26/1999).
13. Zakon o pravniškem državnem izpitu, Ur. l. RS, št. 83/2003.
14. Zakona o raziskovalni in razvojni dejavnosti, Ur. l. RS, št. 22/2006.
15. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Ur. l. RS, št. 108/2009 – UPB 13, 13/2010, 59/2010.
16. Uredba o določitvi obrtnih dejavnosti in obrti podobnih dejavnosti, Ur. l. RS, št. 18/2008.
17. Uredba o vodenju in vzdrževanju Poslovnega registra Slovenije, Ur. l. RS, št. 121/2006.
18. Ustava Republike Slovenije, Ur. l. RS, št. 33/1991 in nadaljnji.

II. KRAJEVNA VELJAVNOST

1. Splošno

Z določbo krajevne veljavnosti se stranki kolektivne pogodbe dogovorita, za katero območje kolektivna pogodba velja. Vse KP-dejavnosti imajo zapisano, da veljajo za območje Republike Slovenije. V nobenem komentarju KP-dejavnosti pa ni podrobno pojasnjeno, kaj pravzaprav to pomeni.

Zato delodajalci preverjajo, ali morajo spoštovati določbe KP-dejavnosti tudi za napotene delavce v tujino, za delavce nerezidente, za delavce v slovenskih podružnicah v tujini, za delavce v tujih podružnicah v Sloveniji itd.

Glede na to, da so kolektivne pogodbe podzakonski akti, ki nadgrajujejo pravice in obveznosti, določene v ZDR, in da ZDR celo odkazuje, da se določene vsebine zakona dodatno in podrobneje uredijo v KP-dejavnosti, bi bilo logično sklepati, da KP-dejavnosti veljajo za enaka področja, kot velja zakon. Zato razlaga krajevne veljavnosti KP-dejavnosti lahko temelji na 3. členu tega zakona, ki v primerjavi z določbami kolektivnih pogodb, krajevno veljavnost določa podrobneje. Glasi se:

- ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenih delavcih;
- zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije;
- za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

KP-dejavnosti, ki veljajo za območje Republike Slovenije, torej veljajo za slovenske in tuje delodajalce.


a) Za slovenske delodajalce:

- ki imajo **sedež v RS** in pri njem zaposlene delavce ne glede na njihovo državljanstvo in ne glede na to, ali opravljajo delo na ozemlju RS ali v tujini, kamor jih delodajalci začasno napotijo;

b) Za tuje delodajalce:

- ki imajo **podružnice v RS** in za delavce, ki opravljajo delo v teh podružnicah ne glede na njihovo državljanstvo



- 
- ki delavce napotijo na delo v RS pod pogojem, da so pravice¹ delavcev, ki veljajo v RS, ugodnejše kot veljajo pri delodajalcu, s katerim imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (*dodatno pojasnilo glej na str. 24*), *Napoteni delavci v Slovenijo, 2. odstavek*).

2. Predlog določbe krajevne veljavnosti KP-dejavnosti

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

¹ Vrsta pravic je določena v 2. odst. 213. čl. ZDR.

III. ČASOVNA VELJAVNOST

S členom časovne veljavnosti je določeno, kdaj kolektivna pogodba začne oziroma preneha veljati in kdaj se začne oziroma preneha uporabljati.

1. Pojmi, vezani na časovno veljavnost kolektivne pogodbe

Pri razpravi o časovni veljavnosti kolektivne pogodbe se soočimo z določenimi pojmi, ki bodo podrobneje pojasnjeni zaradi lažjega razumevanja nadaljnje vsebine priločnika.

Parafiranje kolektivne pogodbe

Parafiranje kolektivne pogodbe pomeni overovitev izpogajanega besedila in konec pogajalskega procesa o določeni vsebini. S parafiranjem člani pogajalskih skupin kolektivno pogodbo potrjujejo, in sicer da je zapisana vsebina v skladu z izpogajano vsebino.

Člani pogajalske skupine kolektivno pogodbo parafirajo tako, da se na vsako stran zapisane vsebine podpišejo ali naredijo svoj znak. S tem izključijo možnost, da bi se besedilo pozneje spremenilo oziroma da bi člani pogajalskih skupin kasneje trdili, da se o zapisani vsebini niso pogajali ali da se zapisani vsebini ne želijo zavezati.

Parafirana vsebina KP za delodajalce, delavce in pogodbene stranke še ni zavezujoča.

Sklenitev kolektivne pogodbe – podpis kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta pogodbeni stranki, torej vsaj en delodajalski podpisnik v imenu delodajalcev in vsaj en sindikalni podpisnik v imenu delavcev. Datum sklenitve kolektivne pogodbe je torej enak datumu podpisa kolektivne pogodbe.

Evidenca (registracija) kolektivne pogodbe

Je postopek, na osnovi katerega MDDSZ kolektivno pogodbo, sklenjeno za območje države, vpiše v evidenco kolektivnih pogodb. Evidentiranje mora potekati skladno z ZKoliP²

Veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba **začne** veljati 15. dan po objavi³. Po 111. členu Zakona o pravnem postopku se v rok, ki

² 25., 26. in 27. čl. ZKoliP.

³ 2. odst. 9. čl. ZKoliP.



je določen po dnevih, ne šteje dan vročitve ali sporočitve oziroma dan dogodka, od katerega je treba šteti rok, temveč se upošteva za začetek roka prvi naslednji dan. Zato bi kolektivna pogodba, ki bi bila npr. objavljena 1. 9. 2010, začela veljati 16. 9. 2010.

Stranki se lahko dogovorita tudi za krajši rok³, tako lahko v skrajnem primeru začne veljati na dan objave, nikakor pa ne pred dnevom objave ali na primer na dan podpisa kolektivne pogodbe.

Stranki se ne moreta dogovoriti za daljši rok začetka veljavnosti kot 15 dni po objavi, lahko pa uporabo posameznih določb vežeta na neko prihodnje obdobje.

Kolektivna pogodba je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas.⁴

Po 15. členu ZKolP lahko kolektivna pogodba **preneha** veljati na tri načine:

- *s potekom časa*, za katerega je sklenjena kolektivna pogodba; kar velja le za kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za določen čas, saj po 3. odstavku 16. člena ZKolP kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati;
- *s sporazumom* obeh strank o prenehanju veljavnosti, kar velja za kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za določen čas, in za kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za nedoločen čas;
- *z odpovedjo*, kar velja za kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za nedoločen čas; v kolektivni pogodbi, sklenjeni za nedoločen čas, stranki skladno z ZKolP⁵ določita odpovedni rok, v kolikor ga ne določita, se upošteva zakonski odpovedni rok.
- V času odpovednega roka je kolektivna pogodba še vedno veljavna.

Odpovedni rok kolektivne pogodbe

Stranki določita primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok.⁵ Če stranki ne določita odpovednega roka, se kolektivna pogodba lahko odpove z odpovednim rokom šestih mesecev.⁶

Kolektivnih pogodb, ki so sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.⁷ To pomeni, da je ena sama stranka ne more odpovedati. Ta kolektivna pogodba lahko predčasno preneha veljati le s sporazumom obeh strank.

⁴ 1. odst. 9. čl. ZKolP.

⁵ 1. odst. 16. čl. ZKolP.

⁶ 2. odst. 16. čl. ZKolP.

⁷ 3. odst. 16. čl. ZKolP.

Kolektivna pogodba je v času odpovednega roka za stranki, delodajalce in delavce veljavna v enakem obsegu, kot je bila veljavna pred odpovednim rokom.

Uporaba kolektivne pogodbe

Čeprav kolektivna pogodba preneha veljati, se njen normativni del⁸ še uporablja do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, če stranki ne določita drugače.⁹ To velja tako za kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za določen čas, kot za kolektivne pogodbe, ki so sklenjene za nedoločen čas.

Medtem ko ZKoliP veže uporabo kolektivne pogodbe le na čas po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe, pa posamezne KP-dejavnosti določajo tudi začetek njene uporabe. Datum začetka uporabe kolektivne pogodbe se nanaša ali na celotno kolektivno pogodbo ali pa le na njene posamezne dele.

Pomembno je vedeti, da se kolektivna pogodba lahko začne uporabljati najprej s prvim dnevom njene veljavnosti, lahko pa se stranki dogovorita, da se kolektivna pogodba ali posamezne vsebine začnejo uporabljati pozneje, kot kolektivna pogodba začne veljati. Stranki ta namen lahko izrazita:

- ali v členu časovna veljavnost⁹;
- ali neposredno v določbi z vsebino, ki naj bi se uporabljala pozneje, kot začne veljati kolektivna pogodba¹⁰,
- ali v prehodnih določbah¹¹.

Normativni del kolektivne pogodbe

Normativni del kolektivne pogodbe¹² je tisti del, ki vsebuje določbe, 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.

⁸ 17. čl. ZKoliP.

⁹ Glej 3. odstavek na str. 18, 19 in 20 v vseh treh predlogih določb časovne veljavnosti KP-dejavnosti.

¹⁰ Npr. »Povračilo stroška za prehrano za maj 2011 znaša ...«

¹¹ Npr. »Določbe x, y in z člena se začnejo uporabljati maja 2011.«

¹² 2. odst. 3. čl. in 17. čl. ZKoliP.



2. Sklepanje kolektivne pogodbe za preteklo obdobje

Sklepanje vsebin, ki veljajo za preteklo obdobje, ni skladno z Ustavo RS¹³. Predpisi morajo biti objavljeni, preden začnejo veljati. Če ni določeno drugače, začnejo veljati petnajsti dan po objavi. ZKolP dopušča krajši rok začetka veljavnosti, kot je 15 dni, ne pa daljšega³.

Iz Ustave RS¹⁴ tudi izhaja, da zakoni, drugi predpisi in splošni akti ne morejo imeti **učinka za nazaj**. Učinek za nazaj je dovoljen le z zakonom pod pogojem, da gre za javno koristno dejanje, ki ne posega v pridobljene pravice.¹⁵

Zato so zapisi v KP-dejavnosti, ki navajajo, da kolektivne pogodbe začnejo veljati ali se začnejo uporabljati:

- pred datumom sklenitve kolektivne pogodbe, torej z dnem podpisa,
- pred datumom objave v Uradnem listu RS,
- pred datumom veljavnosti kolektivne pogodbe,

neskladni z Ustavo RS in ZKolP.

Če pa se te vsebine nanašajo poleg vsega še na prejemke iz delovnega razmerja, se delodajalci zaradi poračunov, torej korekcij že izplačanih zneskov v preteklem obdobju, soočijo z vrsto tehničnih zapletov.

Naj izpostavimo še dve zelo pogosti obliki zapisa:

- kolektivna pogodba začne veljati (se začne uporabljati) prvi dan naslednjega meseca po podpisu kolektivne pogodbe;
- kolektivna pogodba začne veljati (se začne uporabljati) prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu RS.

Obe obliki sta vsaj z vidika prejemkov iz delovnega razmerja izjemno praktični, ker zagotavljata, da se višine zneskov prejemkov ne spreminjajo sredi meseca.

Vendar pa sta obe obliki tvegani, ker še ni znan datum objave kolektivne pogodbe in zato ne moremo predvideti, koliko dni bo minilo od objave do prvega dne naslednjega meseca. Pri KP-dejavnosti, ki začetek

¹³ 1. odst. 154. čl. Ustave RS.

¹⁴ 155. čl. Ustave RS.

¹⁵ 2. odst. 155. čl. Ustave RS.

veljavnosti vežejo na datum podpisa, se zaradi njihovega obveznega evidentiranja¹⁶ na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve¹⁷ pogosto zgodi, da so objavljene v Uradnem listu RS prepozno, torej po prvem dnevu naslednjega meseca po podpisu.

Če pa je začetek veljavnosti vezan na objavo v Uradnem listu RS, pa obstaja nevarnost, da bo med objavo in prvim dnevom naslednjega meseca minilo več kot 15 dni.

Omenjenim zapletom bi se lahko izognili, če bi dopolnili ZKolP³ tako, da bi dopuščal, da se stranki kolektivne pogodbe lahko dogovorita ne le za krajši ampak tudi za daljši rok med objavo in začetkom veljavnosti kolektivne pogodbe ali pa z določitvijo začetka uporabe kolektivne pogodbe ali njenih delov, ki pa je lahko zamaknjen od začetka objave tudi za več kot 15 dni. Pri predlagani rešitvi moramo biti pozorni, da datum začetka uporabe ne »pade« pred datumom objave dokumenta.

3. Tipi kolektivnih pogodb glede na čas veljavnosti

Po ZKolP⁴ se glede na čas veljavnosti lahko sklepata dva tipa kolektivnih pogodb:

- kolektivna pogodba za določen čas in
- kolektivna pogodba za nedoločen čas.

V praksi pa obstaja še tretji tip, in sicer kolektivna pogodba, sklenjena za nedoločen čas z dogovorom, da se določeno obdobje ne odpove.

V zasebnem sektorju je sklenjenih 7 KP-dejavnosti za določen čas, 19 KP-dejavnosti za nedoločen čas, 2 kolektivni pogodbi pa sta sklenjeni za nedoločen čas z dogovorom, da se določen čas ne odpovesta.

Glejte Prilogo 1: Časovna veljavnost KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

a) Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas

Ker kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, **ni mogoče predčasno odpovedati**, le-ta ne vključuje določbe o odpovednem roku. Stranki pa se lahko dogovorita o času njene uporabe po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe. Če se ne dogovorita, velja, da se njen normativni del⁸ uporablja skladno z ZKolP, to

¹⁶ 1. odst. 25. čl. ZKolP.

¹⁷ 2. odst. 25. čl. ZKolP.



je do sklenitve nove, vendar najdlje še eno leto⁹. Če bi bile v kolektivni pogodbi, sklenjeni za določen čas, zapisane določbe o načinu odpovedi in odpovednem roku, bi se šttele kot neveljavne.

Kolektivna pogodba, ki je sklenjena za določen čas, lahko pred iztekom določenega časa **preneha veljati le s sporazumom obeh strank**.

Čeprav so kolektivne pogodbe sklenjene za določen čas, pa se v tem času lahko **sprejemajo spremembe, dopolnitve** in nove **tarifne priloge**. Vendar pa vsi ti naknadno sklenjeni dokumenti ne morejo veljati dlje, kot velja osnovna kolektivna pogodba, ker se spremembe, dopolnitve in tarifne priloge štejejo kot del kolektivne pogodbe.

b) Kolektivne pogodbe, sklenjene za nedoločen čas

Kolektivne pogodbe, ki so sklenjene za nedoločen čas, prenehajo veljati:

- ali s sporazumom obeh dveh strank
- ali z odpovedjo.

Kadar gre za **sporazumni dogovor**, se stranki dogovorita za odpovedni rok in rok uporabljanja kolektivne pogodbe. Če se stranki za čas uporabe ne dogovorita, se normativni del kolektivne pogodbe uporablja⁹ do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdlje eno leto.

Odpoved je enostransko dejanje *ene pogodbene* stranke. Stranka, ki odpove pogodbo, mora upoštevati v KP dogovorjen postopek odpovedi (odpovedni rok, način odpovedi, koliko časa se še uporablja po prenehanju veljavnosti itd.).

Če v kolektivni pogodbi ni dogovorjenega odpovednega roka in časa uporabe te kolektivne pogodbe, potem velja odpovedni rok 6 mesecev¹⁸, normativni del kolektivne pogodbe pa se uporablja do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdlje eno leto⁹.

c) Kolektivna pogodba za nedoločen čas z dogovorom, da se določen čas ne odpove oziroma kolektivna pogodba za določen čas z možnostjo preoblikovanja v kolektivno pogodbo za nedoločen čas

Čeprav ZKoliP določa le dva tipa časovne veljavnosti kolektivne pogodbe, za določen in nedoločen čas, se je

¹⁸ 2. odst. 16. člena ZKoliP.

v praksi uveljavil še način, ki je kombinacija obeh tipov. Gre za to, da stranki skleneta KP za nedoločen čas, dodatno pa soglašata, da kolektivne pogodbe določeno obdobje ne bosta odpovedali.

Da je taka oblika mogoča, potrjuje tudi sodba Vrhovnega sodišča (VIII Ips 3/2008) na primeru odpovedi KP med delavci in zasebnimi delodajalci¹⁹. Gre za kolektivno pogodbo, ki je bila sklenjena leta 1991 in je veljala do konca leta 1992. Dodatno pa sta se stranki dogovorili, da se kolektivna pogodba podaljša, če se najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti ne zahteva njena sprememba ali začne postopek za sklenitev nove. Vrhovno sodišče je v tem primeru razsodilo: »da je dejansko prišlo do preoblikovanja, sprva za določen čas sklenjene kolektivne pogodbe, v kolektivno pogodbo s časovno veljavnostjo za nedoločen čas.«

V to skupino se uvrščata dve KP-dejavnosti:

- kolektivna pogodba pošta²⁰, ki velja za določen čas (štiri leta), njena veljavnost pa se po preteku določenega časa podaljša, če stranka pisno ne obvesti druge stranke, da te kolektivne pogodbe ne želi več;
- kolektivna pogodba za nekovine²¹, za katero od leta 2008 naprej velja, da je sklenjena za nedoločen čas, čeprav je bilo prvotno pojasnjeno, da gre za kolektivno pogodbo, sklenjeno za določen čas in da so določbe o odpovedi (70. člen) neveljavne.²² Razlaga se je spremenila zaradi prej navedene sodne prakse.

4. Podaljšanje časovne veljavnosti kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba, ki je sklenjena za določen čas, se v času njene veljavnosti lahko podaljša za določen ali za nedoločen čas. Ne morejo pa se podaljšati kolektivne pogodbe, ki ne veljajo več, ampak se samo še uporabljajo.

Enako velja tudi, da stranki lahko sklepata spremembe ter dopolnitve in nove tarifne priloge h kolektivni pogodbi, ki še veljajo.

¹⁹ Ur. l. RS, št. 26/1991, 129/2004, 81/2006, 112/07.

²⁰ 4. člen (časovna veljavnost).

^[1] Ta pogodba se sklene s podpisom pogodbenih strank, v veljavo pa stopi naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pogodba je sklenjena za določen čas štirih let, ki se šteje od datuma sklenitve.

^[2] Stranka, ki ne želi podaljšanja kolektivne pogodbe, mora o tem pisno obvestiti nasprotno stranko. To lahko stori najprej 6 mesecev pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe in najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti te kolektivne pogodbe.

^[3] Če stranki kolektivne pogodbe do izteka roka iz prejšnjega odstavka tega člena ne podata izjave o prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe ali če v času veljavnosti te kolektivne pogodbe ne pride do drugečnega dogovora med strankama, se šteje, da je veljavnost kolektivne pogodbe podaljšana za dobo enega leta.

²¹ 4. člen (časovna veljavnost) in 70. člen (odpoved kolektivne pogodbe).

²² Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Enoten komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika k prejemkom iz delovnega razmerja, priročnik ZDS, november 2006.

Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe, lahko stranki skleneta le novo kolektivno pogodbo. Ta je lahko vsebinsko povsem drugačna od prejšnje, če pa se strinjata, da je vsebina ali del vsebine ne več veljavne pogodbe še vedno ustrezen, v novi kolektivni pogodbi te vsebine ni potrebno »prepisovati«, ampak se na to vsebino lahko le sklicujeta. To pomeni, da natančno navedeta naslov KP, mesto objave KP in člene, ki jih želita spoštovati.

5. Predlog določbe časovne veljavnosti kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas

a) *Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas*

[1] Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas in velja do _____ (vpišite datum).

Če imata stranki namen, da bi kolektivna pogodba začela veljati prej kot 15. dan po objavi v Uradnem listu RS, naj zapišeta:

[2] Kolektivna pogodba začne veljati _____ dan po objavi v Uradnem listu.

Če se stranki sporazumeta, da se določene vsebine začnejo uporabljati po datumu veljavnosti kolektivne pogodbe, naj zapišeta:

[3] _____ členi te kolektivne pogodbe se začnejo uporabljati _____ (vpišite datum).

Če imata stranki namen, da bi se kolektivna pogodba po prenehanju veljavnosti uporabljala manj ali več kot eno leto, naj zapišeta:

[4] Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje _____ (vpišite datum), še naprej uporabljajo določbe normativnega dela kolektivne pogodbe.

b) Kolektivne pogodbe, sklenjene za nedoločen čas

- [1] Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

Če imata stranki namen, da bi kolektivna pogodba začela veljati prej kot 15. dan po objavi v Uradnem listu RS, naj zapišeta:

- [4] Kolektivna pogodba začne veljati _____ dan po objavi v Uradnem listu RS.

Če se stranki sporazumeta, da se določene vsebine začnejo uporabljati po datumu veljavnosti KP, naj zapišeta:

- [5] _____ členi te kolektivne pogodbe se začnejo uporabljati _____ (vpišite datum).

Če imata stranki namen, da je odpovedni rok drugačen, kot ga določa ZKoliP, to je 6 mesecev, naj zapišeta:

- [5] Kolektivna pogodba se odpove z odpovednim rokom _____ (vpišite število mesecev, ki je lahko krajše ali daljše od 6 mesecev).

Če imata stranki namen, da se bo kolektivna pogodba po prenehanju veljavnosti uporabljala manj ali več kot eno leto, naj zapišeta:

- [6] Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje _____ (vpišite datum), še naprej uporabljajo določbe normativnega dela KP.

c) Kolektivne pogodbe za nedoločen čas z dogovorom, da se določen čas ne odpove

- [1] Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas, stranki pa se zavežeta, da je ne bosta odpovedali prej kot v _____ letih od sklenitve.

Če imata stranki namen, da bi kolektivna pogodba začela veljati prej kot 15. dan po objavi v Uradnem listu RS, naj zapišeta:



[2] Kolektivna pogodba začne veljati _____ dan po objavi v Uradnem listu RS.

Če se stranki sporazumeta, da se določene vsebine začnejo uporabljati po datumu veljavnosti kolektivne pogodbe, naj zapišeta:

[3] _____ člani te kolektivne pogodbe se začnejo uporabljati _____ (vpišete datum).

Če imata stranki namen, da je odpovedni rok drugačen, kot ga določa ZKoliP, to je 6 mesecev, naj zapišeta:

[4] Kolektivna pogodba se odpove z odpovednim rokom _____ (vpišite število mesecev, ki je lahko krajše ali daljše od 6 mesecev).

Če imata stranki namen, da se kolektivna pogodba po prenehanju veljavnosti uporabljala manj ali več kot eno leto, naj zapišeta:

[5] Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje _____ (vpišite datum), še naprej uporabljajo določbe normativnega dela kolektivne pogodbe.

IV. OSEBNA VELJAVNOST

1. Splošno

Določba, poimenovana osebna veljavnost, pojasnjuje, **za katere delavce** veljajo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca. Po ZDR²³ je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Pri delodajalcu lahko delo opravljajo tudi osebe, ki z delodajalcem nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delo opravljajo na podlagi avtorske pogodbe, podjetne pogodbe, učne pogodbe ali napotnice študentskega servisa. Za te osebe KP-dejavnosti ne veljajo, razen, če to v KP-dejavnosti ni izrecno določeno. Taka izjema so dijaki in študentje na praksi.

V vseh KP-dejavnosti so delavce zastopali reprezentativni sindikati. Zato te kolektivne pogodbe veljajo za vse delavce pri delodajalcu²⁴. Ni pomembno, ali je delavec član sindikata ali ne, ali ima z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen, nedoločen, polni ali krajši delovni čas, kakšno delo opravlja, je ali ni prisoten na delovnem mestu itd.

Če bi v imenu delavcev sklenil kolektivno pogodbo sindikat, ki ni reprezentativen, bi se le-ta nanašala samo na tiste delavce, ki bi bili člani tega sindikata.²⁵

ZDR²⁶ dopušča, da se s **poslovodnimi osebami**²⁷ in **prokuristi** lahko nekatere²⁸ pravice in obveznosti uredijo ugodneje ali manj ugodno, kot jih določa ZDR. Zato so ti delavci praviloma izvzeti iz KP-dejavnosti. Vključeni so samo v treh KP-dejavnosti:

- KP-gradbeništvo,
- KP-cestno gospodarstvo,
- KP-banke.

Pri delodajalcih, ki jih zavezujejo našete tri KP-dejavnosti za poslovodne delavce in prokuriste s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, veljajo najmanj enake pravice in obveznosti, kot pripadajo ostalim delavcem.

²³ 1. odst. 5. čl. ZDR.

²⁴ 1. odst. 11. člena ZKoliP.

²⁵ Trditev je logična posledica 1. odst. 11. čl. ZKoliP.

²⁶ 72. čl. ZDR.

²⁷ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 310–312.

²⁸ Pravice v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, z delovnim časom, z zagotavljanjem odmorov in počitkov, s plačilom za delo, z disciplinsko odgovornostjo in s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

V nekaterih KP-dejavnosti so poleg poslovnih oseb in prokuristov omenjeni še vodilni delavci, delavci s posebnimi pooblastili, direktorji, vodstva družbe. Ker ti pojmi niso ustrezni, v nadaljevanju sledi pojasnilo poslovnih oseb, prokuristov in vodilnih delavcev.

Po ZGD-1²⁹ se med **poslovdne osebe** štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblašteni, da vodijo njene posle. Naziv poslovne osebe je odvisen od statusne oblike delodajalca. Za poslovdstvo se pri družbi z neomejeno odgovornostjo štejejo družbeniki in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri delniški družbi uprava ali upravni odbor in pri družbi z omejeno odgovornostjo eden ali več poslovdij.

Prokuristi so zastopniki družbe. Pooblastilo za zastopanje mu podeli družba na podlagi ustanovitvenega akta.³⁰

Od poslovnih oseb in prokuristov je treba razlikovati **vodilne delavce**. Gre za osebe, ki vodijo dele delovnega procesa, npr. direktor finančnega sektorja, direktor pravne službe, direktor obrata itd. Odločilno pri razmejitvi med poslovnimi osebami in vodilnimi delavci je dejstvo, da imajo poslovne osebe v gospodarski družbi, ki jo vodijo, statusno pravni položaj, medtem ko vodilni delavci takšnega položaja nimajo.³¹ Vodilni delavec vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske ali organizacijske odločitve.³²

V primerih, ko je navedeno, da kolektivna pogodba ne velja za vodilne delavce in v določbi ni posebej navedenih poslovnih oseb ali prokuristov, ni mogoče presoditi, ali so pogodbene stranke res imele v mislih vodilne delavce, kot so opredeljene v prejšnjem odstavku, ali so bile s tem pojmom mišljene poslovne osebe in prokuristi. O tem bi se morale izreči komisije za razlago teh KP-dejavnosti.

Če pa je v določbi zapisano, da kolektivna pogodba ne velja za poslovne osebe, prokuriste in vodilne delavce, pa je izvzemanje vodilnih delavcev iz kolektivne pogodbe skladno z 72. členom ZDR potrebno razumeti le v smislu zagotavljanja ugodnejših pravic, kot jih navaja KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca. To pa je z vidika narave kolektivne pogodbe, ki določa le minimalne standarde in ne maksimalnih, nesmiselno.

Glejte Prilogo 2: Poslovne osebe in prokuristi v KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

²⁹ 10. čl. ZGD-1.

³⁰ Prokuro ureja ZGD-1 v členih od 33–38.

³¹ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 310-312.

³² 5. alineja 1. odstavka 52. člena ZDR.

2. Nekatere skupine delavcev, ki imajo z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi

• **Napoteni delavci v tujino**

Rimska konvencija predvideva, da pogodbene stranke praviloma same izberejo veljavno pravo. Če pravo ni izbrano, pa se v zvezi s pogodbo uporablja pravo države, v kateri delavec običajno opravlja delo po pogodbi o zaposlitvi, tudi če je začasno zaposlen v drugi državi.

Če delavec običajno ne opravlja dela v nobeni državi (ker je bil najet le za opravljane dela v tujini), se uporablja pravo države, v kateri se nahaja poslovna enota (delodajalec), ki ga je najela, razen če je iz celotnih okoliščin razvidno, da je pogodba tesneje povezana z drugo državo.

Da ne bi prišlo do neenakopravnega obravnavanja domače in tuje delovne sile, s tem pa tudi do nelojalne konkurence med domačimi in tujimi delodajalci, Direktiva 96/71/ES določa minimalne standarde, ki jih morajo v državi gostiteljici spoštovati delodajalci, ki tja napotijo na delo svoje delavce.

Skladno z direktivo³³ morajo države članice poskrbeti, da delodajalci ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja, za delavce, ki so napoteni na delo na njihovo ozemlje, tem delavcem zagotovijo:

- upoštevanje določil glede maksimalnega delovnega časa in minimalnega počitka;
- minimalni letni dopust;
- plačilo v višini minimalnih urnih postavk (tudi za nadurno delo);
- ustrezno varnost in zdravje pri delu;
- varnostne ukrepe v zvezi z nosečnostjo in materinstvom ter varnostne ukrepe v zvezi s pogojem dela za mladino in otroke;
- enako obravnavo ne glede na spol in druge oblike prepovedi diskriminacije, kot jih v skladu s svojimi predpisi (zakoni, podzakonski akti in KP) zagotavlja država gostiteljica oziroma njeni delodajalci svojim delavcem.³⁴

Slovenski delodajalci, ki napotijo svoje delavce v tujino, morajo **poleg slovenske delovnopravne zakonodaje**, dodatno upoštevati tudi **minimalne standarde, ki veljajo v državi, v katero bodo delavci napoteni na delo, če bodo ti standardi za delavce ugodnejši**.

³³ 3. čl. Direktive 96/71/ES.

³⁴ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 915.

Minimalni standardi glede maksimalnega delovnega časa, minimalnega počitka, minimalnega letnega dopusta, prepovedi diskriminacije ter glede varnosti in zdravja pri delu so v državah članicah EU poenoteni. Razlike lahko nastanejo v državah, ki niso članice EU.³⁵

Položaj napotnih delavcev v tujino urejata 211. in 212. člen ZDR.

Napotni delavci v Slovenijo

Po ZDR³⁶ so napotni delavci osebe, ki jih tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu. Ti delavci v Sloveniji opravljajo delo v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev.

ZDR³⁷ določa, da za napotene delavce **veljajo določbe iz kolektivnih pogodb dejavnosti**, ki urejajo:

- delovni čas,
- odmore in počitke,
- nočno delo,
- minimalni letni dopust,
- plačo,
- varnost in zdravje pri delu,
- posebno varstvo delavcev in
- zagotavljanje enakopravnosti,

vendar **pod pogojem, da so le-te za delavce ugodnejše**, kot so v državi njegovega delodajalca.

Navedeno je potrebno razumeti v kontekstu sodbe Evropskega sodišča³⁸ v zadevi Laval. Evropsko sodišče je v sodbi odločilo, da velja določena kolektivna pogodba za vse delodajalce v določeni državi članici pod pogojem, da zavezuje zadevna kolektivna pogodba vse delodajalce v državi članici v določeni dejavnosti ali dejavnostih. Ker veljajo kolektivne pogodbe dejavnosti v Sloveniji le za podpisnike in njihove člane, je učinek obvezne uporabe za napotene delavce mogoč le v primeru razširjene veljavnosti. Kolektivna pogodba, za katero minister, pristojen za delo, ugotovi razširjeno veljavnost, namreč zavezuje vse delodajalce v dejavnosti, ki jo »pokriva« kolektivna pogodba dejavnosti, za katero se ugotovi razširjena dejavnost na območju Republike Slovenije.

³⁵ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 916, 917.

³⁶ 213. čl. ZDR.

³⁷ 2. odst. 213. čl. ZDR.

³⁸ C 341/05

»Vsiljevanje« obveznosti iz kolektivne pogodbe delodajalcem, ki v Slovenijo napotijo delavce in niso člani podpisnika kolektivne pogodbe, bi pomenilo, da so ti delodajalci postavljeni v slabši položaj kot domači delodajalci, ki niso člani podpisnika. Takšno obravnavanje pa bi bilo v nasprotju z evropskim pravnim redom, ki terja od držav, da se gospodarske subjekte držav članic obravnava enako ne glede na državo izvora.

Tuj delodajalec mora priložiti pisno izjavo, da bo v času izvajanja storitev v Sloveniji delavcem na zgoraj naštetih področjih zagotavljal delovnopravne pogoje v skladu s slovensko zakonodajo.

Tuji delodajalci niso dolžni napotnim delavcem zagotavljati minimalnih standardov na področju plač in letnih dopustov, če gre le za začasna začetna dela, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, delo ne traja več kot osem delovnih dni in ga opravljajo strokovni delavci tujega delodajalca – dobavitelja. Če so napotitve krajše od enega meseca, ni potrebno zagotavljati plače po slovenskih predpisih, čeprav bila ta za delavca ugodnejša. Ti dve olajšavi pa ne veljata za delodajalce s področja gradbeništva.³⁹

• **Mobilni delavci**

Za mobilne delavce je dopustna drugačna ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov, kot je določeno v ZDR⁴⁰. Zanje velja Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozihi. Torej za mobilne delavce ne veljajo tiste določbe v KP-dejavnosti, ki se nanašajo na prej omenjene vsebine.

Posebej pa je potrebno izpostaviti kolektivno pogodbo za cestni potniški promet, ki mobilnim delavcem, natančneje voznemu osebju, namenja štiri člene⁴¹ (od 17. do 20. člena). Skladno z zakonom o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev podrobneje ureja prej navedeno vsebino.

• **Pripravniki**

Pripravnik je oseba, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe. Pripravištvu se lahko določi le s področnim zakonom (npr. zakon o zdravstveni službi) ali s KP-dejavnosti.⁴² Pripravištvu ni dogovorjeno v petih KP-dejavnosti:

- KP-plače,
- KP-kovinska industrija,

³⁹ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 918–920.

⁴⁰ 2. odst. 2. čl. ZDR.

⁴¹ 17.–20. čl. KP za cestni potniški promet.

⁴² 1. odst. 120. čl.



- KP-elektroindustrija,
- KP-kovinski materiali in livarne,
- KP-obrt in podjetništvo.

Glejte Prilogo 3: Pripravnštvo po KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

V nekaterih KP-dejavnosti je bilo pripravništvo dogovorjeno že pred veljavnostjo ZDR. V komentarju k ZDR je zaslediti trditev, da pripravništvo lahko sklepajo tisti delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, ki je pripravništvo uvedla na osnovi ZDR, ne pa tisti, ki jih zavezujejo KP-dejavnosti, ki imajo pripravništvo urejeno na osnovi stare zakonodaje, ki je določala pripravništvo kot obvezen institut. V komentarju je še zapisano, da so določbe, ki se nanašajo na pripravnike in so bile sklenjene pred 1. 1. 2003, neveljavne.⁴³

S tako trditvijo je zanikana vloga komisij za razlago KP-dejavnosti, ki so ob uveljavitvi ZDR preverjale skladnost določb KP-dejavnosti z določbami ZDR. Zato mislimo, da imajo pravico sklepati pripravništvo vsi tisti delodajalci, ki jih zavezujejo KP-dejavnosti, ki vključujejo določbo o pripravništvu ne glede na to, ali je bila le-ta dogovorjena pred ali po uveljavitvi ZDR.

- **Mentorji**

Za mentorje, ki imajo sklenjeno delovno razmerje z delodajalcem, veljajo vse pravice in obveznosti iz KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca. V nekaterih KP-dejavnosti je za mentorje sprejeta tudi določba, ki mentorju zagotavlja dodatek za mentorstvo.

Glejte Prilogo 4: Mentorji po KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

- **Delavci na poskusnem delu**

Delavci, ki opravljajo poskusno delo⁴⁴, imajo z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Zanje veljajo KP-dejavnosti v enakem obsegu, kot veljajo za ostale delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s tem delodajalcem.

- **Delavci raziskovalci**

Po Zakonu o raziskovalni in razvojni dejavnosti⁴⁵ je raziskovalec fizična oseba, ki opravlja raziskovalno ali razvojno dejavnost v raziskovalni organizaciji. Raziskovalna organizacija je lahko pravna oseba javnega

⁴³ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 585.

⁴⁴ 125. čl. ZDR.

⁴⁵ 2. alineja 1. odst. 5. čl.

prava ali pravna oseba zasebnega prava. Po tem zakonu⁴⁶ lahko raziskovalna organizacija z delavcem raziskovalcem s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje za določen čas. Ta pogodba o zaposlitvi je predvidena tudi v ZDR.⁴⁷

V času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi je delavec raziskovalec upravičen do vseh pravic in zavezan vsem obveznostim iz KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, in tako izenačen z ostalimi delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s tem delodajalcem.

- **Delavci, ki opravljajo dopolnilno delo**

Po ZDR⁴⁸ sme delavec, ki dela polni delovni čas, pod določenimi pogoji izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem. Gre za tako imenovano dopolnilno delo. Za delavce, ki opravljajo dopolnilno delo, v času opravljanja dopolnilnega dela veljajo pravice in obveznosti iz KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, pri katerem opravlja dopolnilno delo.

- **Delavci, ki opravljajo delo pri uporabniku v skladu z napotitvijo delodajalca (agencije za zagotavljanje dela)**

Po ZDR se delavcem, ki opravljajo delo pri uporabniku, plače in nadomestila plač določajo po kolektivni pogodbi, ki zavezuje uporabnika⁴⁹, in ne po kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca, s katerim ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Dodatno ZDR⁵⁰ določa, da mora uporabnik pri tistih pravicah in obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela, upoštevati kolektivno pogodbo, ki zavezuje uporabnika, oziroma splošne akte uporabnika. Torej, so delavci, ki opravljajo delo pri uporabniku, na področju pravic in obveznosti, ki se neposredno nanašajo na opravljanje dela, izenačeni z delavci, ki so pogodbo o zaposlitvi sklenili neposredno s tem delodajalcem.

Po mnenju Združenja delodajalcev Slovenije se med prejemke, ki se neposredno nanašajo na opravljanje dela, štejejo plača in povračila stroškov v zvezi z delom. Vse ostale pravice iz delovnega razmerja so posledica sklenjenega delovnega razmerja, zato jih delavcu zagotovi delodajalec (agencija za zagotavljanje dela), s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, in sicer najmanj v višini pravic, ki jih določa KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca (agencijo za zagotavljanje dela).

⁴⁶ 31. čl.

⁴⁷ 7 alineja 1. odst. 52. čl. se glasi: »Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja.«

⁴⁸ 1. odst. 146. čl.

⁴⁹ 2. odst. 60. čl. ZDR.

⁵⁰ 2. odst. 62. čl. ZDR.



Če povzamemo, sta za posredovane delavce zavezujoči dve KP-dejavnosti:

- za pravice in obveznosti, ki se neposredno nanašajo na opravljanje dela – KP-dejavnosti, ki zavezuje uporabnika, pri katerem delavec opravlja delo;
- za ostale pravice in obveznosti, ki so posledica sklenjenega delovnega razmerja – KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, s katerim ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (agencija za zagotavljanje dela).

- ***Delavci, ki opravljajo delo pri koncesionarjih***

Zakon o javnih uslužbencih ne uvršča v javni sektor organizacij in zasebnikov, ki opravljajo javno službo na podlagi podeljene koncesije. Delavci, zaposleni pri tako imenovanih koncesionarjih, so izenačeni z delavci v **zasebnem** sektorju. Če pa so nekatere njihove pravice in obveznosti iz delovnega razmerja urejene s posebnim zakonom o izvrševanju javne službe, se ZDR (in kolektivne pogodbe – opomba avtorice) uporablja le podrejeno, torej le za tista vprašanja, ki niso predmet posebne zakonodaje⁵¹. Iz tega sledi, da za delavce, zaposlene pri koncesionarjih, veljajo tiste pravice in obveznosti iz KP-dejavnosti zasebnega sektorja, ki niso urejene s posebnim zakonom o izvrševanju javne službe.

3. Osebe, ki opravljajo delo pri delodajalcu, ne da bi sklenile pogodbo o zaposlitvi

- ***Dijaki in študentje na praktičnem usposabljanju***

Dijaki in študenti pri delodajalcu opravljajo praktično usposabljanje na osnovi učne pogodbe. Zato zanje pravice in obveznosti iz KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, pri katerem se dijaki ali študenti praktično usposabljaajo, ne veljajo, razen če v tej KP-dejavnosti dijaki in študenti na praktičnem usposabljanju niso izrecno navedeni.

Treba je opozoriti, da nekatere KP-dejavnosti še niso uskladile terminologije z Zakonom o poklicnem in strokovnem usposabljanju in vajence še ne izenačujejo z dijaki.

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju⁵² določa, da je nagrada dijaka oz. študenta obvezna sestavina učne pogodbe in da se njena višina določi v KP-dejavnosti oziroma drugem predpisu⁵³. Višine

⁵¹ Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 34.

⁵² 36. čl. zakona.

⁵³ 42. čl. zakona.

nagrad niso določene v vseh KP-dejavnosti. Redke KP-dejavnosti pa tem osebam določajo tudi pravico do povračila stroška prehrane ali pa do povračila stroška prevoza.

Glejte Prilogo 5: Dijaki in študenti po KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

- **Voluntersko pripravništvo**

Voluntersko pripravništvo se lahko opravlja le, če je predvideno s posebnim zakonom (npr. Zakon o pravniškem državnem izpitu)⁵⁴. Delodajalec z osebo, ki opravlja tovrstno pripravništvo, sklene pogodbo o prostovoljnem opravljanju pripravništva in ne pogodbe o zaposlitvi. Zato za to skupino pripravnikov ne veljajo pravice iz KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, pri katerem oseba opravlja voluntersko pripravništvo, pač pa pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o prostovoljnem opravljanju pripravništva.

- **Dijaki in študentje, ki opravljajo delo po napotnici študentskega servisa**

- **Osebe, ki opravljajo delo po avtorski pogodbi**

- **Osebe, ki opravljajo delo po podjemni pogodbi**

Za vse tri zgoraj naštetе skupine oseb pravice in obveznosti, določene v KP-dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, pri katerem te osebe opravljajo delo, ne veljajo, saj med njimi in delodajalcem ni sklenjenega pogodbenega razmerja (ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi). Delo opravljajo na osnovi napotnice študentskega servisa, avtorske pogodbe ali pa podjemne pogodbe.

4. Predlog določbe osebne veljavnosti KP-dejavnosti

- [1] Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba.
- [2] Kolektivna pogodba ne velja za poslovodne osebe in prokuriste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.
- [3] Kolektivna pogodba velja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

⁵⁴ 1. odst. 124. čl. ZDR.



V. STVARNA VELJAVNOST

1. Splošno

Glejte Prilogo 6: Stvarna veljavnost po KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

V členu stvarne veljavnosti sta obravnavani dve vsebinsko različni temi:

- določene so dejavnosti, za katere je kolektivna pogodba **sklenjena**,
- določeni so pogoji, pod katerimi je kolektivna pogodba **zavezujoča** za delodajalca.

2. KP-dejavnosti zasebnega sektorja so sklenjene za vse dejavnosti Standardne klasifikacije dejavnosti


1. 9. 2010 je bilo na področju zasebnega sektorja sklenjenih 28 KP-dejavnosti. Čeprav ZKoliP strank kolektivnih pogodb ne zavezuje, da bi le-te morale obvezno določiti, za katere dejavnosti so kolektivne pogodbe sklenjene, te podatke vključujejo vse kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja. Ta vsebina je v določbi stvarne veljavnosti izražena ali na opisen način ali s šiframi standardne klasifikacije dejavnosti.

Opisni način, ki je bil uveljavljen v prvem obdobju sklepanja kolektivnih pogodb, se je izkazal kot nedosleden in je med uporabniki povzročal precej dvomov. Neprimeren je tudi za preverjanje pogojev razširjene veljavnosti KP. 1. 9. 2010 je imelo od 28 KP-dejavnosti opisno izraženo stvarno veljavnost še šest KP-dejavnosti:

- KP za premogovništvo,
- KP za elektrogospodarstvo,
- KP za železniški promet,
- KP-banke,
- KP za obrt in podjetništvo,
- KP o izredni uskladitvi plač.

Primer opisnega zapisa stvarne veljavnosti:

Kolektivna pogodba za premogovništvo določa, da velja za vsa podjetja v dejavnosti premogovništva. Pojem premogovništvo je širok, standardna klasifikacija dejavnosti ga ne navaja, torej ostaja vprašanje, za katere enote (oddelke, skupine, razrede, podrazrede) področja B – rudarstvo kolektivna pogodba pravzaprav velja.



Strokovna služba Združenja delodajalcev Slovenije je opisne oblike zapisov »prevedla« v šifre SKD-2002 in SKD-2008. Pogajalske skupine ali komisije za razlago teh KP-dejavnosti se do prevodov niso izrekle, zato so šifre lahko vprašljive.

Med »opisnimi« kolektivnimi pogodbami je treba ločeno obravnavati dve, in sicer kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo in kolektivno pogodbo o izredni uskladitvi plač.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo velja za delodajalce, ki so člani podpisnikov delodajalske stranke te kolektivne pogodbe in opravljajo obrtno dejavnost ali obrti podobno dejavnost. V katerih dejavnostih – šifrah standardne klasifikacije dejavnosti se dejavnost lahko opravlja na ta dva načina, določa Uredba o določitvi obrtnih dejavnosti in obrti podobnih dejavnosti.

Dodatno pa ta kolektivna pogodba velja še za druge delodajalce, ki so člani podpisnikov. Ti člani pa lahko opravljajo katero koli dejavnost, torej pridejo v poštev vse šifre standardne klasifikacije dejavnosti, ki pa bi jih bilo v člen stvarne veljavnosti te kolektivne pogodbe nesmiselno vpisovati.

Za **kolektivno pogodbo o izredni uskladitvi plač** je po mnenju stroke opisni način zapisa stvarne veljavnosti primeren. Stranki te kolektivne pogodbe sta namreč želeli vsem delodajalcem zasebnega sektorja ponuditi možnost, da pri urejanju delovnih razmerij lahko temeljijo na vsebini ene od KP-dejavnosti. Zato sta se dogovorili, da kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač velja za delodajalce, za katere ni sklenjena nobena druga KP-dejavnosti. Ker je kolektivno pogajanje proces, ki neprestano poteka in zato kolektivne pogodbe nastajajo na novo oziroma prenehajo veljati ali se uporabljati, ali pa se njihova stvarna veljavnost oži oziroma širi, se obseg dejavnosti, za katere velja kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač, spreminja. S tako določeno stvarno veljavnostjo se kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač sproti prilagaja vsem tem spremembam.

Večina KP-dejavnosti zasebnega sektorja stvarno veljavnost določa s **šiframi** Standardne klasifikacije dejavnosti. V KP-dejavnosti so zapisane šifre različnih ravni dejavnosti: področje, oddelek, skupina, razred, podrazred.

1. 9. 2010 je imelo sedem KP-dejavnosti stvarno veljavnost določeno z veljavnim šifrantom, torej s SKD-2008:

- KP-gozdarstvo,
- KP-tekstil,
- KP-celuloza,



- KP-kovinski materiali,
- KP-trgovina,
- KP-cestni potniški promet,
- KP-poštna.

Ostale KP-dejavnosti pa stvarno veljavnost še vedno določajo s šiframi SKD-2002, čeprav ta klasifikacija od 1. 1. 2008 naprej ne velja več. Prevod teh šifer je izvedla strokovna služba ZDS. Ker pa ne gre za prevod po principu »šifra za šifro«, ampak se npr. ena šifra iz leta 2002 v SKD-2008 razdeli v več šifer in obratno, obstaja možnost, da se stranke KP-dejavnosti s prevodom ne bi strinjale.

3. Delodajalec

Ko govorimo o stvarni veljavnosti kolektivne pogodbe, torej o tem, katerega delodajalca KP-dejavnosti sploh zavezuje, si moramo najprej odgovoriti na vprašanje, kdo sploh je **delodajalec**. ZDR⁵⁵ določa, da je delodajalec **pravna in fizična oseba ter drug subjekt**, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

V komentarju k ZDR⁵⁶ je zapisano, da je pomembno sporočilo to, da je delodajalec kdor koli (fizična ali pravna oseba), ki zaposluje fizično osebo in s tem prevzema nase pravice oziroma pooblastila, ki so značilna za delodajalca, to pa je zlasti dajanje navodil in izvajanje nadzora nad delavčevim delom ter uresničevanje obveznosti iz delovnega razmerja. Če je delodajalec fizična oseba, sam neposredno izvršuje pravice in obveznosti delodajalca. Če pa je pravna oseba, uresničuje te pravice in obveznosti njegov zastopnik oziroma pooblaščenec.

Pojem delodajalec bi skladno z zgornjim pojasnilom lahko opredelili tudi kot poslovni subjekt, ki je v Poslovnem registru RS označen s sedemmestno matično številko. Za namene stvarne veljavnosti KP-dejavnosti je to pojasnilo bistveno bolj uporabno in zanesljivo.

S preverjanjem delodajalca po pravilih, ki veljajo v Poslovnem registru Slovenije, rešimo tudi vprašanje, kako obravnavati podružnice tujega podjetja.

⁵⁵ 2. odst. 5. čl. ZDR.

⁵⁶ Str. 41.

Če **tuje podjetje** ustanovi na območju Slovenije **podružnico** ali več podružnic, so glede svojih pravic, obveznosti in odgovornosti izenačene z družbami ali podjetniki v Sloveniji⁵⁷. V primeru, da tuje podjetje ustanovi le eno podružnico, se ta šteje kot glavna podružnica, če pa je ustanovljenih več podružnic, se določi, katera med njimi je glavna⁵⁸. Kot delodajalec se vedno šteje glavna podružnica. Kolektivna pogodba, ki zavezuje glavno podružnico, zavezuje tudi vse ostale druge podružnice tega tujega poslovnega subjekta. V Poslovnem registru Slovenije ima glavna podružnica enako sestavo kot poslovni subjekt – sedemmestna matična številka, druge podružnice istega poslovnega subjekta pa imajo enako sestavo kot enote poslovnega subjekta – desetmestna matična številka⁵⁹.

Poglejmo še primer **povezanih družb**⁶⁰, ki so pravno samostojne družbe v medsebojnem razmerju, tako da:

- ima ena družba v drugi večinski delež (družba v večinski lasti in družba z večinskim deležem);
- je ena družba odvisna od druge (odvisna in obvladujoča družba);
- so družbe koncernske;
- sta dve družbi vzajemno kapitalsko udeleženi ali
- so družbe povezane s podjetniškimi pogodbami.

Ker gre za povezanost različnih poslovnih subjektov, torej različnih pravnih oseb, gre torej za različne delodajalce, kjer ima vsak svojo sedemmestno matično številko. Za vsakega delodajalca se posebej ugotavlja zavezanost h kolektivni pogodbi dejavnosti. V skrajnem primeru je lahko vsaka samostojna družba, ki sestavlja povezano družbo, zavezana drugi KP-dejavnosti.

Ena od oblik povezanih družb je tudi **holding**. Le-ta je posebej izpostavljena zato, ker se izraz holding uporablja v dveh različnih pomenih:

- holding⁶¹ je ena od vrst povezanih družb, ki ima v lasti večino deležev druge pravno samostojne družbe in opravlja predvsem dejavnost ustanavljanja, financiranja in upravljanja teh družb;
- holding je ena od dejavnosti SKD-2008 (šifra 64.200), ki jo lahko opravlja katera koli pravnoorganizacijska oblika poslovnega subjekta. V podrazred holdinga se uvršča dejavnost holdingov (obvladujočih finančnih družb), tj. enot, ki posedujejo naložbe (imajo obvladujoče deleže lastniškega kapitala) v skupini odvisnih kapitalskih družb, njihova glavna dejavnost pa je lastništvo skupine gospodarskih družb. Obvladujoče finančne družbe v tem podrazredu ne opravljajo nobenih drugih

⁵⁷ 675. čl. ZGD-1.

⁵⁸ 681. čl. ZGD-1.

⁵⁹ 3. alineja 2. odst. 9. čl. Uredbe o vodenju in vzdrževanju Poslovnega registra Slovenije.

⁶⁰ 527. čl. Zakona o gospodarskih družbah.

⁶¹ 562. čl. Zakona o gospodarskih družbah.

storitev za enote, v katerih imajo lastniški kapital, tj. ne vodijo ali upravljajo drugih enot.

- V to šifro dejavnosti ne sodijo dejavnosti uprav, aktivno vodenje družb in podjetij, strateško načrtovanje in odločanje. Te dejavnosti so označene s šifro 70.100.

Z vidika stvarne veljavnosti kolektivne pogodbe je pomembno poudariti, da ni nujno, da se pravni subjekti, ki so organizirani kot holding, ukvarjajo tudi z dejavnostjo holdinga. Registrirano imajo lahko katerokoli dejavnost SKD-2008. Na osnovi dejavnosti, ki jo holding opravlja, pa preverjamo, katera KP-dejavnosti zavezuje tega delodajalca.

4. Pogoji za presojanje zavezanosti delodajalca h kolektivni pogodbi dejavnosti

KP-dejavnosti zasebnega sektorja določajo pogoje, pod katerimi je delodajalec zavezan k določeni kolektivni pogodbi. V kolikor delodajalec ne izpolnjuje vseh predpisanih pogojev, kolektivna pogodba zanj ni zavezujoča. V kolektivni pogodbi dejavnosti zasebnega sektorja je zaslediti največ štiri pogoje, in sicer da delodajalec mora:

- [a]** biti član delodajalskega podpisnika kolektivne pogodbe;
- [b]** kot [glavno] dejavnost opravljati eno od dejavnosti, za katero je bila kolektivna pogodba sklenjena;
- [c]** delovati v zasebnem sektorju;
- [d]** poslovati na pridobiten način.

Vse KP-dejavnosti ne navajajo vseh štirih pogojev. Tako nekatere KP-dejavnosti ne določajo, da bi delodajalec moral dejavnost opravljati na pridobiten način; druge, da bi delodajalec moral delovati v zasebnem sektorju; tretje, da bi se izbor KP-dejavnosti nanašal na glavno dejavnost delodajalca. Pri oblikovanju odgovora na vprašanje, katera KP-dejavnosti zavezuje delodajalca, je potrebno spoštovati te vsebinske razlike določb stvarne veljavnosti, »šablonski« odgovori pa niso dopustni. Predno se dokončno določi, katera KP-dejavnosti zasebnega sektorja zares zavezuje določenega delodajalca, je potrebno:

- preveriti »lastnosti« delodajalca;
- preveriti pogoje tiste KP-dejavnosti, ki vključuje šifro SKD, ki jo delodajalec opravlja kot [glavno] dejavnost.

Da je delodajalec zavezan k določeni KP-dejavnosti, mora kumulativno izpolnjevati kriterije, ki so navedeni v členu stvarne veljavnosti KP-dejavnosti, ki vključuje šifro [glavne] dejavnosti delodajalca.

Pomembno je vedeti, da nobena KP-dejavnosti pogojev ne pojasnjuje. Tako se soočimo s kopico vprašanj zlasti okrog pridobitnega oziroma nepridobitnega načina opravljanja dejavnosti in zasebnega oziroma javnega sektorja. V nadaljevanju bodo ti pogoji podrobneje predstavljeni, izpostavljene bodo dileme, ki so posledica nedefiniranih pojmov, oblikovani pa bodo tudi strokovni predlogi razumevanja teh pojmov, ki pa naj bi veljali izključno za namene stvarne veljavnosti.

(a) Član delodajalskega podpisnika kolektivne pogodbe

Po ZKoliP⁶² kolektivna pogodba velja za **stranki kolektivne pogodbe** oziroma njune **člane**. Kadar pa so na strani delodajalcev podpisniki **združenja** delodajalcev, **se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane velja**. Beseda član se nanaša na delodajalca, ki se je volontersko včlanil v eno od delodajalskih združenj. Ker je pogoj članstva določen že v ZKoliP, ni nujno, da je ponovno zapisan tudi v določbi stvarne veljavnosti KP-dejavnosti.

Podpisnik kolektivne pogodbe

Zakon o kolektivnih pogodbah izraza **podpisnik** ne pojasnjuje, čeprav ga navaja kar desetkrat.

KP skleneta dve stranki, in sicer sindikalna, ki zastopa interese delavcev, in delodajalska, ki zastopa interese delodajalcev⁶³. Izhajamo iz predpostavke, da je kolektivna pogodba dejavnosti tista, ki jo na strani delavcev sklepajo reprezentativni sindikati na ravni dejavnosti in združenja delodajalcev. Isto KP-dejavnosti lahko v imenu delavcev podpiše več reprezentativnih sindikatov, v imenu delodajalcev pa več združenj delodajalcev, torej ima vsaka stranka lahko več podpisnikov. Kolektivna pogodba velja za vse tiste delodajalce, ki so člani delodajalskih podpisnikov, seveda pod pogojem, da ti člani izpolnjujejo tudi ostale pogoje, določene v členu stvarne veljavnosti [(glavna) dejavnost, zasebni sektor, pridobiten način].

Podatki o delodajalskih in sindikalnih podpisnikih KP-dejavnosti so objavljeni na spletni povezavi <http://www.zds.si/>.

Pri kolektivnih pogodbah, ki imajo razširjeno veljavnost, je preverjanje, ali je delodajalec član delodajalskega podpisnika kolektivne pogodbe ali ni, nepotrebno, ker kolektivna pogodba z **razširjeno veljavnostjo** velja za **vse delodajalce** v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba⁶⁴. Kolektivna pogodba z razširjeno veljavnostjo jih zavezuje, če le izpolnjujejo tudi vse ostale pogoje, določene v členu stvarne veljavnosti.

⁶² 10. čl. ZKoliP.

⁶³ 2. čl. ZKoliP.

⁶⁴ 1. odst. 12. čl. ZKoliP



(b) (Glavna) dejavnost delodajalca

Sedem KP-dejavnosti od osemindvajsetih določa, da delodajalec izbira KP-dejavnosti glede na glavno dejavnost, ki jo izvaja. Po Zakonu o poslovnem registru⁵³ upravljalec registra enoti poslovnega registra med vsemi dejavnostmi, s katerimi se le-ta ukvarja, določi njegovo glavno dejavnost⁶⁵.

Ostale KP-dejavnosti se sklicujejo le na dejavnost, ki jo delodajalec upravlja. Če bi vse te KP-dejavnosti pridobile razširjeno veljavnost, bi v skrajnem primeru zaradi takega zapisa delodajalca lahko zavezovalo celo toliko KP-dejavnosti, kolikor različnih dejavnosti ima delodajalec registriranih. Postavlja se vprašanje, ali je bila res taka tudi pogajalska volja ali pa gre za površen zapis določbe oziroma celo nepoznavanja tematike. Na to vprašanje bi morale odgovoriti komisije za razlago teh KP-dejavnosti.

Glejte Prilogo 7: Šifre Standardne klasifikacije dejavnosti po KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

Podatki so na voljo tudi na spletni povezavi www.zds.si.

Ponavljajoče šifre SKD v več KP-dejavnosti

Nekatere šifre standardne klasifikacije dejavnosti se pojavljajo v različnih KP-dejavnosti. V kolikor delodajalec izpolnjuje pogoje stvarne veljavnosti teh KP-dejavnosti, ga le-te zavezujejo. V tem primeru mora delodajalec upoštevati tiste določbe iz posamezne kolektivne pogodbe, ki so za delavca ugodnejše.⁶⁶ V zakonu pa ni določenega načina presojanja, kaj je za delavca ugodneje. Za lažje razumevanje problema navajamo primer določitve števila dni letnega dopusta.

⁶⁵ Način določitve glavne dejavnosti je določen v 11. členu Uredbe o vodenju in vzdrževanju Poslovnega registra Slovenije.

Glavna dejavnost **enote poslovnega registra** je dejavnost, s katero enota poslovnega registra ustvarja pretežni del dodane vrednosti. Če podatka o dodani vrednosti ni, se namesto tega upošteva dejavnost, ki zaposluje največje število oseb.

Glavna dejavnost **poslovnega subjekta** je lahko le ena od registriranih dejavnosti poslovnega subjekta ali dejavnost, določena z zakonom ali drugim predpisom, s katerim je ustanovljen poslovni subjekt.

Glavna dejavnost **dela poslovnega subjekta** je lahko le ena od registriranih dejavnosti poslovnega subjekta.

⁶⁶ 2. odst. 11. čl. ZKoliP: »Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavca ugodnejše.«

kriteriji	KP 1	število dni	KP 2	število dni
izhodiščno število dni		18		20
delovna doba				
	1–5 let	1	1–10 let	2
	5–15 let	2	10–20 let	3
	15–30 let	3	20–30 let	5
	nad 30 let	5	–	–
otrok do 10 let		1	–	2
nočni delavec		1		1

Obe kolektivni pogodbi (KP 1, KP 2) določata:

- iste kriterije z enakim številom dni letnega dopusta – primer nočni delavec,
- iste kriterije z različnim številom dni letnega dopusta – primer otrok do 10 let,
- različne kriterije – primer delovna doba (različne časovne periode).

Dobesedno razumevanje zapisa »ki so za delavca ugodnejše ...« bi pomenilo, da mora delodajalec za vsakega delavca posebej ugotavljati, po kateri kolektivni pogodbi bi delavec prejel večje število dni letnega dopusta. Eni bodo ugodnejšo pravico prejeli po prvi, drugi pa po drugi kolektivni pogodbi.

Bi delodajalec pred preverjanjem ugodnejše pravice delavca moral iz obeh kolektivnih pogodb kombinirati kriterije in npr. ugotoviti, da druga kolektivna pogodba delavcu za npr. 5 let delovne dobe zagotavlja večje število dni letnega dopusta kot prva? Razlaga ZKoliP ne bi smela zaiti v tako skrajnost, ker bi bila v praksi težko izvedljiva.

Ugotavljanje ugodnejše pravice delavca ni enostavno niti pri prejemkih, ki jih merimo z denarno enoto. Kaj bi bilo za delavca ugodnejše, 100 % dodatek za delo v nedeljo ali prosti dan z nadomestilom plače, lahko oceni samo delavec.

Sledi še primer povračila stroška za prehrano med delom. Recimo, da kolektivna pogodba 1 določa povračilo stroška prehrane med delom na dan v višjem znesku kot druga, kolektivna pogodba 2 pa poleg dnevnega zneska, ki je sicer nižji od kolektivne pogodbe 1, določa še pravico dodatne prehrane, če so izpolnjeni določeni pogoji. Katera pravica je za delavca ugodnejša?



Ali pa: solidarnostna pomoč se po kolektivni pogodbi 1 izplača za daljšo bolezen, po kolektivni pogodbi 2 pa za hujše zdravstvene težave. Bo delodajalec dolžan upoštevati oba kriterija za isti primer?

Kakršnakoli razlaga te določbe ZKolP bo sprejeta, bo v praksi težko izvedljiva, delodajalca pa bo neprestano puščala v dvomu, ali je ravnal prav ali ne.

Združenje delodajalcev Slovenije ocenjuje, da bodo delodajalci, ki jih zavezuje več KP-dejavnosti, ravnali skladno z ZKolP, če bodo za vsakega delavca posebej preverili, po kateri KP-dejavnosti bi posamezen delavec prejel največjo pravico in mu to pravico tudi zagotovili. Mislimo, da v primerih, ko se pravica določi na osnovi več kriterijev, ni potrebno preverjati višine pravice posameznega kriterija, pač pa je odločilna **vsota vseh kriterijev**, ki sestavljajo končno višino pravice.

Kadar delodajalec tudi z upoštevanjem aktov delodajalca ne more presoditi, kaj je za delavca ugodneje, predlagamo, da se dogovori s sindikatom pri delodajalcu oziroma svetom delavcem oziroma predstavnikom delavcev.

(c) Zasebni sektor

Pojem zasebni sektor se vsesplošno uporablja – v pogovornem jeziku in tudi v strokovni literaturi – čeprav njegove uradne definicije ni zaslediti. V delovnopravni zakonodaji razpolagamo le z definicijo javnega sektorja. Tako Zakon o javnih uslužbencih⁶⁷, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju⁶⁸ in kolektivna pogodba za javni sektor⁶⁹ določajo, da javni sektor sestavljajo:

- državni organi,
- samoupravne lokalne skupnosti⁷⁰,
- javne agencije,
- javni skladi,
- javni zavodi,
- javni gospodarski zavodi,
- druge osebe javnega prava,


ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

⁶⁷ 2. odst. 2. čl. zakona.

⁶⁸ 1. točka 2. čl. zakona.

⁶⁹ B-točka 1. čl. KP.

⁷⁰ Zakon o javnih uslužbencih navaja *uprave* samoupravnih lokalnih skupnosti.



Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih imata večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.

Na osnovi vsega zapisanega je mogoče skleniti, da je za namene stvarne veljavnosti kolektivne pogodbe ***zasebni sektor vse tisto, kar ni javni sektor.***

Lahko tudi rečemo, da se za namene stvarne veljavnosti šteje, da delodajalec sodi v zasebni sektor, če ga ne zavezuje Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivna pogodba za javni sektor.

Pogoj, da za delodajalca velja KP-dejavnosti zasebnega sektorja vključuje le ena kolektivna pogodba, in sicer kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač.

Zastavlja se vprašanje, zakaj je smiselno omejevati stvarno veljavnost KP-dejavnosti z zasebnim sektorjem. Razlog je preprost. S tem pogojem je preprečena možnost, da bi istega delodajalca zavezovali dve KP-dejavnosti, ena s področja javnega in druga s področja zasebnega sektorja. Taki primeri so pogostejši, kadar gre za KP-dejavnosti z razširjeno veljavnostjo. Če KP-dejavnosti nimajo vključenega pogoja zasebnega sektorja, pomeni, da ne izključujejo nobenega delodajalca, tudi tistega ne, za katerega veljata Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivna pogodba za javni sektor.

ZKoliP⁷¹ posebej določa, kdo lahko kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivno pogodbo, ki velja za zaposlene v javnem sektorju. To je Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ. V ZKoliP je natančno opredeljeno, da gre za zaposlene v:

- državnih organih Republike Slovenije,
- upravah samoupravnih lokalnih skupnosti,
- javnih agencijah,
- javnih skladih,
- javnih zavodih,
- javnih gospodarskih zavodih ali
- druge osebe javnega prava,

če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.

Če povzamemo, vlada sklepa kolektivne pogodbe za tisti del javnega sektorja, ki je posredni uporabnik proračunskih sredstev.

⁷¹ 2. odst. 2. čl. ZKoliP.



(d) Pridobiten način

Kaj se razume pod zapisom, da delodajalec opravlja dejavnost na pridobiten način, ne pojasnjuje nobena od osmih KP-dejavnosti, ki ta pogoj vključuje.

Razlaga pridobitne dejavnosti iz ZGD-1, ki določa, da je pridobitna dejavnost vsaka **dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička**⁷², za namene zavezanosti delodajalca KP-dejavnosti ni zadostna, ker ne odgovarja na vprašanje, kako ravnati v primeru, ko se delodajalec delno ukvarja s pridobitno in delno z nepridobitno dejavnostjo.

Da obstajajo težave z razumevanjem pojma pridobiten, je razbrati tudi iz komentarja k ZGD-1, kjer je poudarjeno, da ZGD-1 ne razlikuje med ciljem in dejavnostjo, ki jo gospodarska družba opravlja. Medtem ko cilj družbe odgovori na vprašanje čemu, s kakšnim namenom naj se ustanovi in deluje družba, dejavnost pomeni, na kakšen način, kako družba deluje. Komentator⁷³ ugotavlja, da se po 1. členu ZGD-1 družbe ustanovijo zaradi pridobitne ali nepridobitne dejavnosti in ugotavlja, da bi bilo bolje govoriti o pridobitnem in nepridobitnem cilju družbe.⁷⁴

Ker se vse dejavnosti standardne klasifikacije dejavnosti lahko opravljajo na pridobiten ali pa na nepridobiten način, ima v določbi stvarne veljavnosti zapisan pogoj, da kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki [glavno] dejavnost opravljajo na pridobiten način, določeno vrednost. Teoretično bi bilo namreč možno, da dva delodajalca opravljata enako [glavno] dejavnost, eden na pridobiten in drugi na nepridobiten način in zato kolektivna pogodba za drugega delodajalca ne bi bila zavezujoča.

Pridobitno od nepridobitne dejavnosti razmejuje tudi Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb⁷⁵. Šteje se, da zavezanec opravlja **nepridobitno** dejavnost, če kumulativno izpolnjuje dva pogoja:

- je ustanovljen v skladu s posebnim zakonom za opravljanje nepridobitne dejavnosti;
- dejansko posluje skladno z namenom ustanovitve in delovanja.

Subjekti, ki so ustanovljeni za opravljanje nepridobitne dejavnosti po posebnem zakonu so⁷⁶:

- zavodi, ustanovljeni v skladu z Zakonom o zavodih,
- društva, ustanovljena v skladu z Zakonom o društvih,

⁷² 3. čl. ZGD-1.

⁷³ Bojan Zabel.

⁷⁴ Veliki komentar, Zakon o gospodarskih družbah, GV Založba, Ljubljana 2006, str. 125 - 136

⁷⁵ 9. čl. Zakona o davku od dohodka pravnih oseb.

⁷⁶ Povzeto po pojasnilu DURS, št. 4200-173/2007, 20. 12. 2007.

- ustanove, ustanovljene v skladu z Zakonom o ustanovah,
- verske skupnosti, ustanovljene v skladu z Zakonom o pravnem položaju verskih skupnosti v Republiki Sloveniji,
- politične stranke, ustanovljene v skladu z Zakonom o političnih strankah,
- zbornice, ustanovljene v skladu z Zakonom o gospodarskih zbornicah,
- reprezentativni sindikati, ustanovljeni v skladu z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov,
- podobne organizacije, ustanovljene za nepridobitne namene v skladu s posebnim zakonom.

To pomeni, da dejavnost opravlja nepridobitno samo zavezanec, ki je primarno ustanovljen po posebnem zakonu, nikakor pa ne zavezanec, ki je ustanovljen za opravljanje pridobitne dejavnosti. Tako na primer oprostitev plačila davka od dohodka pravnih oseb ne morejo uveljavljati družbe, ki so organizirane v eno od oblik po zakonu o gospodarskih družbah, pa v skladu s posebnim zakonom opravljajo dejavnost na podlagi koncesije. Tudi vse oblike gospodarskih družb so zavezanci za davek od dohodka pravnih oseb, čeprav lahko v skladu s 4. odstavkom 1. člena Zakona o gospodarskih družbah v celoti opravljajo nepridobitno dejavnost.⁷⁷

Iz zapisanega je razvidno, da Zakon o davku od dohodka pravnih oseb določa način opravljanja dejavnosti delodajalca (ne/-pridobitna dejavnost) s kombinacijo dveh kriterijev: pravnoorganizacijska oblika poslovnega subjekta in vrsta dejavnosti, ki jo organizacija opravlja. Končni rezultat te kombinacije je podatek, da je delodajalec:

- ali zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb od vseh dejavnosti, ki jih opravlja;
- ali zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb od dela dejavnosti, ki jih opravlja;
- ali ni zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb.

Predlagamo, da se za namene stvarne veljavnosti šteje, da delodajalec opravlja dejavnost oziroma dejavnosti na **pridobiten način, če je zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb oziroma davka iz dejavnosti**, in sicer ne glede na to, ali je zavezanec za ta davek od vseh dejavnosti, za katere je registriran, ali le od dela teh dejavnosti ali celo od dela edine dejavnosti, ki jo opravlja.

Kriterija zasebni sektor in pridobitna dejavnost

Kriterija zasebni sektor in pridobitna dejavnost se med seboj lahko izključujeta. Ni nujno, da delodajalec, ki je uvrščen v zasebni sektor, opravlja dejavnost na pridobiten način.⁷⁸ Po 4. odstavku 3. člena Zakona o

⁷⁷ Povzeto po pojasnilu DURS, št. 4200-173/2007, 20. 12. 2007.

⁷⁸ 1. odst. 3. čl. ZGD-1.

gospodarskih družbah lahko gospodarske družbe, ki so pretežni delodajalci v zasebnem sektorju, dejavnost opravljajo tudi delno pridobitno ali v celoti nepridobitno.⁷⁹

In obratno – z Zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb so javni gospodarski zavodi zavežanci za davek od dohodkov pravnih oseb. Torej opravljajo dejavnost na pridobiten način. Iz definicije javnega sektorja pa izhaja, da so javni gospodarski zavodi del javnega sektorja.

Še en primer:

KP-komunala⁸⁰ ima določeno, da kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki na pridobiten način opravljajo eno od navedenih dejavnosti kot glavno dejavnost. Torej so za zavežanost delodajalcev k tej kolektivni pogodbi določeni trije pogoji:

- glavna dejavnost delodajalca,
- včlanitev delodajalca pri enem od delodajalskih podpisnikov KP-komunala,
- pridobitno opravljanje dejavnosti.

Ni pa pogoja, da mora delodajalec delovati na področju zasebnega sektorja.

Dejavnosti SKD-2008, ki so navedene v KP-komunala, se v večini primerov izvajajo kot gospodarske javne službe. Po Zakonu o gospodarskih javnih službah se izvajajo v režijskih obratih⁸¹, ki niso pravna oseba iz zato z vidika stvarne veljavnosti kolektivna pogodba ni zanimiva, in v javnih gospodarskih zavodih⁸² in javnih podjetjih⁸³. Javni gospodarski zavodi in javna podjetja so zavežanci za davek od dohodka pravnih oseb, torej dejavnost opravljajo na pridobiten način. Javni gospodarski zavodi po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivni pogodbi za javni sektor sodijo v javni sektor, javna podjetja pa v zasebni sektor. Ker KP-komunala ne postavlja pogoja za zasebni sektor, je KP-komunala zavezujoča za javna podjetja in javne gospodarske zavode. Če pa bi bil v kolektivni pogodbi določen še četrti pogoj, torej, da morajo za delodajalca veljati predpisi s področja zasebnega sektorja, ta kolektivna pogodba ne bi zavezovala vseh tistih delodajalcev, ki bi bili organizirani kot javni gospodarski zavodi, ker so le-ti uvrščeni v javni sektor.

⁷⁹ 4. odst. 3. čl. ZGD-1.

⁸⁰ 2. čl. KP-komunala.

⁸¹ 17. čl. Zakona o gospodarskih javnih službah.

⁸² 18. čl. Zakona o gospodarskih javnih službah.

⁸³ 25. čl. Zakon o gospodarskih javnih službah.

5. Strokovni predlog določbe stvarne veljavnosti KP-dejavnosti

KP-dejavnosti zasebnega sektorja navajajo različne pogoje za zavezanost delodajalca k določeni KP-dejavnosti. Če bi stranke KP-dejavnosti želele poenotiti pogoje za zavezanost delodajalcev KP-dejavnosti ali zagotoviti, da delodajalca zavezuje KP-dejavnosti, ki je sklenjena za dejavnost, s katero se delodajalec pretežno ukvarja [glavna dejavnost], bi se določba stvarne veljavnosti glasila:

»Kolektivna pogodba velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki poslujejo na pridobiten način in kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti: ... [zapišejo se šifre SKD-2008]«

Če v določbo vključimo definicije pojmov, ki so predlagane v tem priročniku, bi se določba glasila:

»Kolektivna pogodba velja za poslovne subjekte (delodajalce), za katere ne veljata Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivna pogodba za javni sektor (zasebni sektor), ki so zavezanci za davek od dohodka pravnih oseb (pridobiten način) in kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti: ... [zapišejo se šifre SKD-2008]«

Ključna vprašanja, s katerimi preverjamo, ali delodajalec izpolnjuje zgoraj zapisano

Glavna dejavnost

- Katera je šifra glavne dejavnosti delodajalca, ki je vpisana v Poslovni register Slovenije?
- Katera KP-dejavnosti vključuje šifro glavne dejavnosti delodajalca?

Članstvo podpisnika KP-dejavnosti

- Ali ima KP-dejavnosti, ki vključuje šifro glavne dejavnosti delodajalca, status razširjene veljavnosti?
- Če je odgovor negativen, sledi še vprašanje.
- Ali je delodajalec član vsaj enega delodajalskega podpisnika izbrane KP-dejavnosti?

Zasebni sektor

- Ali delodajalca zavezuje Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivna pogodba za javni sektor?

Pridobiten način opravljanja dejavnosti

- Ali je delodajalec zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb?



VI. RAZŠIRJENA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

a) Splošno

Po ZKolP⁸⁴ kolektivna pogodba, ki pridobi status razširjene veljavnosti, velja za vse delodajalce, ki opravljajo eno od dejavnosti, za katero je sklenjena kolektivna pogodba in za vse delavce, zaposlene pri teh delodajalcih – ne glede na to, ali so ti delodajalci člani enega od delodajalskih podpisnikov kolektivne pogodbe ali niso in ne glede na to, ali so delavci člani sindikata ali ne. Tudi če bi delodajalec izstopil iz delodajalskega združenja, podpisnika kolektivne pogodbe, mora še vedno spoštovati isto kolektivno pogodbo.

Razširjena veljavnost se lahko ugotavlja za **celotno vsebino kolektivne pogodbe** ali za **del kolektivne pogodbe**.⁸⁵

Do konca septembra 2010 je status razširjene veljavnosti v celotni vsebini pridobilo sedem KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

		razširjena veljavnost začne veljati	sklep, objavljen v Ur. l. RS
1.	KP-trgovine	29. 2. 2008	21/2008
2.	KP- elektroindustrija	23. 6. 2009	47/2009
3.	KP-kovinska industrija	10. 7. 2009	53/2009
4.	KP-kovinski materiali, livarne	10. 7. 2009	53/2009
5.	KP-cestni potniški promet	24. 11. 2009	95/2009
6.	KP-tekstil	6. 4. 2010	28/2010
7.	KP-kemija	17. 9. 2010	73/2010

b) Pogoji za pridobitev razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe

Da kolektivna pogodba pridobi razširjeno veljavnost, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji⁸⁶:

- **podpisati jo mora** vsaj en reprezentativni sindikat in vsaj eno reprezentativno združenje delodajalcev;
- razširjeno veljavnost **predlaga** ena od strank;
- vsi podpisniki stranke, ki predlaga razširjeno veljavnost, morajo soglašati s predlogom razširjene veljavnosti;
- delodajalci, člani reprezentativnih združenj delodajalcev, podpisnikov kolektivne pogodbe, morajo skupaj **zaposlovati več kot polovico** vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe⁸⁷.

⁸⁴ 1. odst. 12. čl. ZKolP.

⁸⁵ 3. odst. 12. čl. ZKolP.

⁸⁶ 1. odst. 12. čl. ZKolP.

⁸⁷ 2. odst. 12. čl. ZKolP.

Tabela: Število delovnoaktivnega prebivalstva po KP-dejavnosti in cenzus za razširjeno veljavnost KP-dejavnosti, april 2010⁸⁸

april 2010	delovno aktivno prebivalstvo*	najmanjše zahtevano število delovnoaktivnega prebivalstva za razširjeno veljavnost KP
KP		
kmetijstvo	19.628	9.815
gozdarstvo	1.872	937
premogovništvo	1.792	897
tekstil	14.019	7.010
lesarstvo	19.041	9.507
celuloza	4.613	2.307
grafična	4.650	2.326
časopisna	4.772	2.387
kemična	24.987	12.494
nekovine	5.298	2.650
kovinska industrija	57.161	28.581
elektroindustrija	31.915	15.958
kovinski materiali in livarne	9.837	4.919
elektrogospodarstvo	7.079	3.540
gradbena	84.327	42.164
trgovina	112.535	56.268
gostinstvo	43.146	21.574
železnice	2.913	1.457
cestno gospodarstvo	10.477	5.239
cestni potniški promet	3.528	1.765
poštna	7.424	3.713
banke	12.201	6.101
zavarovalstvo	6.225	3.113
komunala	18.681	9.341
nepremičnine – 1	17.961	8.981
drobno gospodarstvo	179.501	89.751
obrt in podjetništvo	786.985	393.493
KPPI	81.402	40.702

* Vir: e-uprava; vključene so zaposlene in samozaposlene osebe brez kmetov (samostojni podjetniki posamezniki in osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost: npr. odvetniki, notarji ...).

⁸⁸ <http://e-uprava.gov.si/ispo/delovnoprebivalstvo/nabor.ispo?vrstaPregled=dp.pregl.dejavnosti&seznaD>. Baza podatkov SRDAP temelji na M-obrazcih (prijava, odjava delavcev) in je povezana z ZZRS. MDDSZ na osnovi tega vira ugotavlja razširjeno veljavnost KP-dejavnosti zasebnega sektorja.

c) Prenehanje razširjene veljavnosti

ZKolP⁸⁹ navaja tri razloge, zaradi katerih se lahko prekine razširjena veljavnost kolektivne pogodbe:

- **ob prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe;**
- če stranka kolektivne pogodbe sporoči ministru, da **niso več izpolnjeni pogoji**, ki jih predpisuje ZKolP za pridobitev razširjene veljavnosti in to potrdi tudi minister;
- če ena od strank kolektivne pogodbe po predhodnem soglasju druge stranke ob **sklenitvi sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe** ministru predlaga preklic razširjene veljavnosti. (V tem primeru lahko kolektivni pogodbi preneha razširjena veljavnost, pa čeprav so še vedno izpolnjeni vsi pogoji za razširjeno veljavnost.)

d) Objava ugotovitve razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe

Podatek o tem, da je kolektivna pogodba pridobila razširjeno veljavnost, mora biti objavljen v Uradnem listu RS⁹⁰. Po ZKolP pa v Uradnem listu RS ni predvidena objava o **prenehanju razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe**, čeprav je ta podatek za delodajalce, ki niso člani podpisnika te kolektivne pogodbe, izjemno pomemben, saj delodajalec s tem dnem ni več dolžan spoštovati določb te KP-dejavnosti. Pri delodajalcih, članih enega od podpisnikov te kolektivne pogodbe, pa se stanje ne spremeni. KP-dejavnosti jih še naprej zavezuje.

e) Naknadni pristop podpisnikov h kolektivni pogodbi

Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki.⁹¹

H kolektivni pogodbi, ki že ima razširjeno veljavnost, lahko naknadno pristopijo le delodajalci in sindikati, ki imajo status reprezentativnega delodajalca oziroma sindikata.⁹² Pristop reprezentativnega sindikata oziroma reprezentativnega delodajalca mora biti objavljen na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba, h kateri pristopajo.⁹³ Za vse kolektivne pogodbe, ki so sklenjene za območje države (po mnenju avtorice sodijo mednje tudi KP-dejavnosti), velja, da morajo biti objavljene v Uradnem listu RS.⁹⁴ Torej mora biti tudi pristop reprezentativnih sindikatov ali reprezentativnih delodajalcev h kolektivni pogodbi razširjene veljavnosti objavljen v Uradnem listu RS. Pristop pa ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki

⁸⁹ 14. čl. ZKolP.


⁹⁰ 13. čl. ZKolP.

⁹¹ 1. odst. 7. čl. ZKolP.

⁹² 2. odst. 7. čl. ZKolP.

⁹³ 3. odst. 7. čl. ZKolP.

⁹⁴ 2. odst. 28. čl. ZKolP.



kolektivne pogodbe, h kateri pristopa nov reprezentativni sindikat ali delodajalec.⁹⁵ Predvidevamo, da so o pristopu h kolektivni pogodbi razširjene veljavnosti podpisniki obveščeni s prvim dnevom objave te informacije v Uradnem listu RS.

Naknadni pristop podpisnika h kolektivni pogodbi z razširjeno veljavnostjo delodajalcem in delavcem ne prinaša nič novega, saj jih je ta kolektivna pogodba zavezovala že pred pristopom novega podpisnika. Prav tako za delodajalce in delavce ne prinaša nič novega pristop novega sindikalnega podpisnika h kolektivni pogodbi z ali pa brez razširjene veljavnosti.

Pomembno pa je, če h kolektivni pogodbi brez razširjene veljavnosti pristopi nov delodajalski podpisnik. V tem primeru morajo vsebino te kolektivne pogodbe spoštovati vsi tisti delodajalci, ki so člani delodajalskega podpisnika, ki naknadno pristopa h kolektivni pogodbi.

Če podpisnik (delodajalske ali sindikalne stranke) pristopa h kolektivni pogodbi, ki nima razširjene veljavnosti, se o načinu objave pristopa dogovorita stranki v sami kolektivni pogodbi.⁹⁶ Zato je dobro, če stranki že v času pogajanj predvidita to možnost in jo tudi vključita v vsebino kolektivne pogodbe. Naj poudarimo še enkrat. Da so podpisniki naknadno pristopili h kolektivni pogodbi, se šteje, če sta izpolnjena dva pogoja:

- z njihovim pristopom morata soglašati obe stranki kolektivne pogodbe,
- njihov pristop mora biti objavljen na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba, h kateri pristopajo.

⁹⁵ 2. odst. 7. čl. ZKolP.

⁹⁶ 3. odst. 7. čl. in 1. odst. 28. čl. ZKolP.



VII. PREDLOGI DEFINICIJ POJMOV ZA NAMENE VELJAVNOSTI KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI

KP-dejavnost je tista kolektivna pogodba, ki izpolnjuje najmanj štiri pogoje:

- kolektivno pogodbo na strani delodajalcev sklene vsaj eno delodajalsko združenje s prostovoljnim članstvom;
- kolektivno pogodbo na strani delavcev sklene vsaj en reprezentativni sindikat v dejavnosti, za katero se sklepa KP-dejavnosti;
- kolektivna pogodba je sklenjena za območje Republike Slovenije;
- kolektivna pogodba je sklenjena za vsaj en podrazred Standardne klasifikacije dejavnosti.

Delodajalec je poslovni subjekt s sedemmestno matično številko, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi.

Pridobiten način opravljanja dejavnosti – šteje se, da delodajalec dejavnost opravlja na pridobiten način, če je zavezanec za davek od dohodka pravnih oseb.

Zasebni sektor – je vse, kar ni javni sektor.

Sklenjena kolektivna pogodba – kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpiše ali podpišejo podpisniki obeh pogodbenih strank.

Zavezanost h kolektivni pogodbi – delodajalca oziroma delavca kolektivna pogodba zavezuje, če izpolnjujeta pogoje krajevne, časovne, osebne in stvarne veljavnosti kolektivne pogodbe.

Veljavnost kolektivne pogodbe – obdobje od 15. dne objave kolektivne pogodbe (če se stranki ne dogovorita drugače) do izteka njene veljavnosti.

Uporaba kolektivne pogodbe – obdobje od začetka veljavnosti kolektivne pogodbe do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar ne dlje kot še eno leto po prenehanju njene veljavnosti, če se stranki ne dogovorita drugače.

VIII. PREVERJANJE ZAVEZANOSTI DELODAJALCA H KP-DEJAVNOSTI

1. korak

Na spletni strani www.zds.si je objavljena rubrika **Veljavnost KP-dejavnosti**, kjer se za vsako petmestno šifro standardne klasifikacije dejavnosti, ki se vpiše v prazno polje, izpišejo ustrezne KP-dejavnosti. Če želite preveriti, katera KP-dejavnosti zavezuje vas, v prazno polje vpišite [glavno] dejavnost, za katero ste registrirani. Izpisale se bodo vse KP-dejavnosti, ki vključujejo vpisano šifro dejavnosti.

2. korak

Sledi preverjanje, ali delodajalec izpolnjuje pogoje, določene v členu stvarne veljavnosti izpisanih KP-dejavnosti. Pogoji se preverjajo po navodilih, opisanih v tem priročniku.

Delodajalci, ki izpolnjujejo pogoje več KP-dejavnosti, morajo skladno z Zakonom o kolektivnih pogodbah⁹⁷ delavcem zagotoviti najugodnejše pravice, ki sledijo iz vseh izpisanih KP-dejavnosti.

3. korak

Delodajalec lahko pri Združenju delodajalcev Slovenije preveri, ali upošteva ustrezno KP-dejavnosti, če izpolni:

- **vlogo za izdajo mnenja ZDS k zavezanosti delodajalca h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja** (Glejte Prilogo 7.).

Združenje delodajalcev Slovenije bo na osnovi izpolnjene vloge delodajalcu posredovalo:

- **mnenje ZDS k zavezanosti delodajalca h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja.**

Če ugotovite, da uporabljate drugo kolektivno pogodbo, kot je zapisano v mnenju ZDS, se posvetujte s strokovno službo ZDS. In če ste dokončno prepričani, da ste uporabljali neustrezno KP-dejavnosti, čim prej prilagodite vaše pravne akte ustrezni kolektivni pogodbi, ki urejajo razmerje med delodajalcem in delavcem.

Za razlago veljavnosti kolektivnih pogodb je pristojno sodišče. Mnenje Združenja delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja ni zavezujoče. Združenje delodajalcev Slovenije ne prevzema pravne odgovornosti za pravilnost mnenja.

⁹⁷ 2. odst. 11. čl ZKolP.



IX. PRILOGE

	str.
Priloga 1: Časovna veljavnost KP-dejavnosti zasebnega sektorja	51
Priloga 2: Poslovodne osebe in prokuristi v KP-dejavnosti zasebnega sektorja	52
Priloga 3: Pripravništvo po KP-dejavnosti zasebnega sektorja	54
Priloga 4: Mentorji po KP-dejavnosti zasebnega sektorja	55
Priloga 5: Dijaki in študentje po KP-dejavnosti zasebnega sektorja	57
Priloga 6: Stvarna veljavnost po KP-dejavnosti zasebnega sektorja	59
Priloga 7: Vloga za izdajo mnenja ZDS k zavezanosti delodajalca h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja	60

Priloga 1: Časovna veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja

kolektivna pogodba (KP)	kolektivna pogodba, sklenjena za določen/nedoločen čas	kolektivna pogodba velja do	kolektivna pogodba se uporablja do
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009	določen	31. 12. 2009	31. 12. 2010
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	določen	31. 1. 2011	31. 1. 2011
KP za gozdarstvo Slovenije	nedoločen		
KP- premogovništva Slovenije	nedoločen		
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	nedoločen		
KP za lesarstvo	nedoločen		
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	določen	31. 12. 2010	28. 2. 2011
KP- grafične dejavnosti	nedoločen		
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrske dejavnosti	nedoločen		
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	nedoločen		
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	nedoločen (odpovedana)	31. 12. 2010/	30. 6. 2011
KP za kovinsko industrijo Slovenije	nedoločen		
KP za elektroindustrijo Slovenije	nedoločen		
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	nedoločen		
KP- elektrogospodarstva Slovenije	nedoločen		
KP gradbenih dejavnosti	nedoločen		
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	določen	31. 12. 2011	30. 6. 2013
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	nedoločen (odpovedana)	29. 9. 2010	29. 6. 2011
KP za dejavnost železniškega prometa	nedoločen		
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva	nedoločen		
KP za cestni potniški promet Slovenije	določen	31. 12. 2010	31. 12. 2011
KP za poštne in kurirske dejavnosti	nedoločen		
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS	nedoločen (odpovedana)	31. 12. 2009	31. 12. 2010
KP- zavarovalstva Slovenije	nedoločen		
KP komunalnih dejavnosti	določen	31. 12. 2010	30. 6. 2011
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	nedoločen		
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	nedoločen		
KP za obrt in podjetništvo	določen	31. 12. 2011	30. 6. 2012

Priloga 2: Poslovodne osebe in prokuristi po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

kolektivna pogodba (KP)	določba	
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009	4. člen KP	
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	3. člen KP	
KP za gozdarstvo Slovenije	3. člen KP	
KP- premogovništva Slovenije	4. člen KP	
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	4. člen KP	
KP za lesarstvo	1 C-točka KP	
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	3. člen KP	
KP grafične dejavnosti	3. člen KP	
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrške dejavnosti	3. člen KP	
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	3. člen KP	
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	23. člen KP	
KP za kovinsko industrijo Slovenije	1 C-točka KP	
KP za elektroindustrijo Slovenije	1 C-točka KP	
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	1 C-točka KP	
KP- elektrogospodarstva Slovenije	3. člen KP	
KP gradbenih dejavnosti	3. člen KP	
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	3. člen KP	
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	3. člen KP	
KP o višini regresa za letni dopust v letu 2010 za dejavnosti gostinstva ...	3. člen KP	
KP za dejavnost železniškega prometa	3. člen KP	
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva		
KP za cestni potniški promet Slovenije	3. člen KP	
KP za poštne in kurirske dejavnosti	3. člen KP	
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS	3. člen KP	
KP- zavarovalstva Slovenije	3. člen KP	
KP komunalnih dejavnosti	3. člen KP	
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	3. člen KP	
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	3. člen KP	
KP za obrt in podjetništvo	3. člen KP	

¹⁾ Ne veljajo določbe od 88. do 138. člena te kolektivne pogodbe in tarifna priloga h kolektivni pogodbi. Druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o njihovi zaposlitvi.

²⁾ Velja, razen če je s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno drugače.

³⁾ V delu, ki se nanaša na pogoje in omejitve delovnega razmerja za določen čas, delovni čas, zagotavljanje odmorov in počitkov, plačilo za delo, disciplinsko odgovornost, prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

⁴⁾ Ne veljajo določbe od 78. do 112. člena in tarifne priloge. Druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

	kolektivna pogodba ne velja za poslovodne osebe	kolektivna pogodba ne velja za prokuriste	kolektivna pogodba ne velja za vodilne delavce	kolektivna pogodba ne velja za delavce s posebnimi pooblastili (odgovornostmi)	kolektivna pogodba ne velja za direktorje	kolektivna pogodba ne velja za vodstva družb
	•	•				
	•			•		
	•			•		
				• ¹⁾	• ¹⁾	
	2)	2)	2)			
	•			•		
	• ³⁾	• ³⁾				
	•			•		
	•			•		
	•		•			
	•		•			
	•		•			
	•	•	•			
	• ⁴⁾			• ⁴⁾		
	5)		5)			
	•			•		
	• ⁶⁾	• ⁶⁾				
						• ⁷⁾
	•	•	• ⁸⁾			
	5)	5)	5)			
	•			•		
	•			•		
	•			•		
	•			•		
	•			•		

⁵⁾ Velja, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali o odgovornosti urejeni drugače.

⁶⁾ Velja, razen če njihova pogodba o zaposlitvi ne določa drugače.

⁷⁾ Ne velja tarifna priloga te pogodbe, druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

⁸⁾ Ne velja v delu, ki ureja delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek. Če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

Priloga 3: Pripravniki po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

kolektivna pogodba [KP]	členi
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009	
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	12.–16. člen KP
KP za gozdarstvo Slovenije	10., 11. člen KP
KP premogovništva Slovenije	27., 99. člen KP
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	19.–28. člen KP
KP za lesarstvo	8.–10., 1. odstavek 64. člena KP
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	5. člen KP [21. člen KP Ur. l. RS 7/1998]
KP grafične dejavnosti	11., 56. člen KP
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrške dejavnosti	11., 12., 58. člen KP
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	20.–28. člen KP
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	12., 13. člen KP
KP za kovinsko industrijo Slovenije	
KP za elektroindustrijo Slovenije	
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	
KP- elektrogospodarstva Slovenije	26., 27., 109. člen KP
KP gradbenih dejavnosti	18.–20. člen KP, 1.2. točka TP
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	13. člen, 1.–3. odstavek 82. člena KP
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	15. člen KP
KP za dejavnost železniškega prometa	39.–48., 79., 144., 193. člen KP
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva	10. člen KP
KP za cestni potniški promet Slovenije	11., 12. člen KP
KP za poštne in kurirske dejavnosti	11., 58. d-člen KP
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS	48.–54., 71. člen KP
KP- zavarovalstva Slovenije	11., 12., 54. člen KP
KP komunalnih dejavnosti	9., 12. člen, 1. odstavek 61. člena KP
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	11. člen KP
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	36., 160. člen KP
KP za obrt in podjetništvo	

Priloga 4: Mentorji po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

kolektivna pogodba (KP)	določbe o mentorjih
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009	/
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	4. odstavek 13. člena KP (Ur. I. RS 45/06) 14. člen KP (Ur. I. RS 45/06) 15. člen KP (Ur. I. RS 45/06) 2. odstavek 16. člena KP (Ur. I. RS 45/06) 45. člen KP (Ur. I. RS 45/06)
KP za gozdarstvo Slovenije	5. odstavek 10. člena KP (Ur. I. RS 16/05) 32. člen KP (Ur. I. RS 16/05) 4. odstavek 46. člena KP (Ur. I. RS 16/05)
KP- premogovništva Slovenije	109. člen KP (Ur. I. RS 44/96)
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	21. člen KP (Ur. I. RS 55/09) 21. člen KP (Ur. I. RS 55/09) 22. člen KP (Ur. I. RS 55/09) 59. člen KP (Ur. I. RS 55/09)
KP za lesarstvo	5. odstavek 9. člena KP (Ur. I. RS 132/06) 2. in 4. odstavek 10. člena KP (Ur. I. RS 132/06) 31. člen KP (Ur. I. RS 132/06) 65. člen KP (Ur. I. RS 132/06)
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	21. člen KP (Ur. I. RS 7/98)
KP grafične dejavnosti	4., 6., 7. odstavek 11. člena KP (Ur. I. RS 51/98) 38. člen KP (Ur. I. RS 51/98) 58. člen KP (Ur. I. RS 51/98)
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrške dejavnosti	4., 6., 7. odstavek 11. člena KP (Ur. I. RS 43/00) 39. člen KP (Ur. I. RS 43/00) 60. člen KP (Ur. I. RS 43/00)
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	4. odstavek 21. člena (Ur. I. RS 37/07) 22. člen KP (Ur. I. RS 37/07) 23. člen KP (Ur. I. RS 37/07) 93. člen KP (Ur. I. RS 37/07)
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	1.–4. odstavek 13. člena KP (Ur. I. RS 106/06) 24. člen KP (Ur. I. RS 106/06)
KP za kovinsko industrijo Slovenije	61. člen KP (Ur. I. RS 108/05)
KP za elektroindustrijo Slovenije	61. člen KP (Ur. I. RS 108/05)
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	61. člen KP (Ur. I. RS 14/06)

kolektivna pogodba (KP)	določbe o mentorjih
KP- elektrogospodarstva Slovenije	6. odstavek 26. člena KP (Ur. l. RS 38/96) 1. odstavek 27. člena KP (Ur. l. RS 38/96)
KP gradbenih dejavnosti	1. odstavek 20. člena KP (Ur. l. RS 1/05) 60. člen KP (Ur. l. RS 1/05)
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	5., 6., 7. in 11. odstavek 13. člena KP (Ur. l. RS 94/08) 83. člen KP (Ur. l. RS 94/08)
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	4., 6., 7. odstavek 15. člena KP (Ur. l. RS 83/97) 46. člen KP (Ur. l. RS 83/97) 71. člen KP (Ur. l. RS 83/97)
KP za dejavnost železniškega prometa	2. odstavek 43. člena KP (Ur. l. RS 95/07) 3. odstavek 193. člena KP (Ur. l. RS 95/07) 195. člen KP (Ur. l. RS 95/07)
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva	4., 6., 7. odstavek 10. člena KP (Ur. l. RS 135/04) 25. člen KP (Ur. l. RS 135/04) 56. člen KP (Ur. l. RS 135/04)
KP za cestni potniški promet Slovenije	6. odstavek 11. člena KP (Ur. l. RS 35/09)
KP za poštne in kurirske dejavnosti	4., 6., 7. odstavek 11. člena KP (Ur. l. RS 50/03) 58. f-člen KP (Ur. l. RS 84/08)
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS	5. odstavek 48. člena KP (Ur. l. RS 81/04) 50. člen KP (Ur. l. RS 81/04) 5. odstavek 52. člena KP (Ur. l. RS 81/04) 69. člen KP (Ur. l. RS 81/04)
KP- zavarovalstva Slovenije	4., 6. odstavek 11. člena KP (Ur. l. RS 60/98) 56. člen KP (Ur. l. RS 60/98)
KP komunalnih dejavnosti	7., 8., 9., 11. odstavek 12. člena KP (Ur. l. RS 94/04) 15. člen KP (Ur. l. RS 94/04) 62. člen KP (Ur. l. RS 94/04)
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	4., 6. 7. odstavek 11. člena KP (Ur. l. RS 9/98) 36. člen KP (Ur. l. RS 9/98) 56. člen KP (Ur. l. RS 9/98)
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	1. in 2. odstavek 36. člena KP (Ur. l. RS 6/00) 100. člen KP (Ur. l. RS 6/00) 165. člen KP (Ur. l. RS 6/00)
KP za obrt in podjetništvo	/

Priloga 5: Dijaki in študentje po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

kolektivna pogodba (KP)	določba	kolektivna pogodba velja za učence	kolektivna pogodba velja za dijake	kolektivna pogodba velja za študente	kolektivna pogodba velja za vajence
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009					
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	•		•	
KP za gozdarstvo Slovenije	3. odstavek 3. člena KP		•	•	•
KP- premogovništva Slovenije	2. odstavek 4. člena KP	•		•	
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	4. odstavek 4. člena KP		•	•	• ¹⁾
KP za lesarstvo	1 C-točka KP	•	•	•	•
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP grafične dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrške dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ¹⁾
KP za kovinsko industrijo Slovenije	3. odstavek 1 C-točke KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾
KP za elektroindustrijo Slovenije	3. odstavek 1 C-točke KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	3. odstavek 1 C-točke KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾
KP elektrogospodarstva Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	•		•	
KP gradbenih dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾

kolektivna pogodba (KP)	določba	kolektivna pogodba velja za učence	kolektivna pogodba velja za dijake	kolektivna pogodba velja za študente	kolektivna pogodba velja za vajence
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	• ³⁾	• ³⁾	• ³⁾	• ³⁾
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	4. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za dejavnost železniškega prometa	2. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva	2. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za cestni potniški promet Slovenije	4. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za poštne in kurirske dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS					
KP- zavarovalstva Slovenije	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP komunalnih dejavnosti	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	2. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	3. odstavek 3. člena KP	•	•	•	•
KP za obrt in podjetništvo	3. odstavek 3. člena KP	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾	• ²⁾

¹⁾ V obsegu, kot to določa zakon.

²⁾ Glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba.

³⁾ Samo v določbah, ki se nanašajo nanje.

Priloga 6: Stvarna veljavnost po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

	določbe	pogoji*		
		zasebni sektor	pridobiten način	glavna dejavnost
KP o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in ... za leti 2008 in 2009	2., 3. člen	•	•	
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	2. člen			•
KP za gozdarstvo Slovenije	2. člen		•	•
KP- premogovništva Slovenije	3. člen			
KP za tekstilne , oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	3. člen		•	•
KP za lesarstvo	1 B-člen			•
KP za celulozne , papirne in papirnopredelovalne dejavnosti	2. člen			
KP grafične dejavnosti	2. člen			
KP časopisno-informativne , založniške in knjigotrške dejavnosti	2. člen			
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	2. člen		•	
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	2. člen			
KP za kovinsko industrijo Slovenije	1 B-uvodnih določb			
KP za elektroindustrijo Slovenije	1 B-uvodnih določb			
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	1 B-uvodnih določb			
KP- elektrogospodarstva Slovenije	1. člen		•	
KP gradbenih dejavnosti	2. člen			•
KP-dejavnosti trgovine Slovenije	2. člen		•	•
KP-dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	2. člen			
KP za dejavnost železniškega prometa	2. člen			
KP-dejavnosti cestnega gospodarstva	2. člen		•	
KP za cestni potniški promet Slovenije	2. člen			
KP za poštne in kurirske dejavnosti	2. člen		•	
KP-dejavnosti bank in hranilnic v RS	2. člen			
KP- zavarovalstva Slovenije	2. člen			
KP komunalnih dejavnosti	2. člen		•	•
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	2. člen		•	
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	2. člen			
KP za obrt in podjetništvo	2. člen			

* Članstvo delodajalca pri enem od delodajalskih podpisnikov kolektivne pogodbe je določeno v ZKoliP.



Priloga 7: Šifre SKD-2008 po KP-dejavnosti zasebnega sektorja

Kolektivne pogodbe so označene z zaporednimi številkami od 1 do 25 (odebeljene številke v oklepaju). Šifre SKD, ki imajo v oklepaju pripisano zaporedno številko, so vključene tudi v KP-dejavnosti, ki je vodena pod to zaporedno številko.

Kolektivne pogodbe, ki so zapisane z velikimi črkami, imajo šifre SKD-2008, objavljene v Uradnem listu, za ostale kolektivne pogodbe pa velja, da so šifre SKD-2008 prevod iz SKD-2002, ki je bil opravljen na Združenju delodajalcev Slovenije.

Višje ravni SKD	Petmestne šifre SKD (podrazredi)									
	01.110	01.240	01.440	03.110	10.390	10.810	11.020			
KP-kmetijstvo (1)										
<i>01-delno</i>										
03	01.120	01.250	01.450	03.120	10.410	10.820	11.030			
10	01.130	01.260	01.460	03.210	10.420	10.830	11.040			
11	01.140	01.270	01.470	03.220	10.510	10.840	11.050			
12	01.150	01.280	01.490	10.110	10.520	10.850	11.060			
81.300	01.160	01.290	01.500	10.120	10.610	10.860	11.070			
	01.190	01.300	01.610	10.130	10.620	10.890	12.000			
	01.210	01.410	01.620	10.200	10.710	10.910	81.300 (22)			
	01.220	01.420	01.630	10.310	10.720	10.920				
	01.230	01.430	01.640	10.320	10.730	11.010				
KP-gozdarstvo (2)										
<i>02-delno</i>										
stvarna veljav: Ur. I. RS 30/09	02.100	02.200	02.400							
KP-premogovništvo (3)	05.200									
KP-tekstil (4)										
<i>Razširjena veljavnost z dnem 6. 4. 2010, Ur. I. RS, 28/2010</i>										
stvarna veljav: Ur. I. RS 55/09	13.100	13.910	13.940	13.990 (25)	14.130 (25)	14.200	15.110			
13										
14	13.200	13.920	13.950	14.110	14.140	14.310	15.120 (25)			
15	13.300 (25)	13.930	13.960	14.120 (25)	14.190	14.390	15.200 (25)			
KP-lesarstvo (5)										
16										
31	16.100	16.230 (25)	31.010 (25)	31.090 (25)	32.400 (25)					
32-delno	16.210	16.240 (25)	31.020 (25)	32.200 (25)	32.910 (25)					
95-delno	16.220 (25)	16.290 (25)	31.030	32.300 (25)	95.240 (25)					
KP-celuloza (6)										
stvarna veljav: Ur. I. RS 14/09	17.110	17.120	17.210	17.220	17.230	17.240	17.290 (25)			
17										

		Petmestne šifre SKD (podrazredi)					
Višje ravni SKD							
KP-grafična (7)							
	18-delno	18.110	18.120	18.130	18.140		
KP-časopisna (8)							
							K – knjigotrska dejavnost
47-delno	47.610 K (14)	58.110 – Z	58.140 – R				Z – založniška dejavnost
58-delno	47.621 K (14)	58.120 – Z	58.190 – Z				Č – časopisna dejavnost
59-delno	47.622 K (14)	58.130 – Č	59.200 – Z				R – revijalna dejavnost
KP-kemija (9)							
<i>Razširjena veljavnost z dnem 17. 9. 2010, Ur. l. RS 73/10</i>							
20	20.110 – II	20.160 – II	20.420 – II	20.600 – I	22.210 – I (25)		
21	20.120 – II	20.170 – II	20.510 - I (25)	21.100 - III	22.220 – I (25)		I. – prva tarifna skupina
22	20.130 – II	20.200 – II	20.520 - I	21.200 - III	22.230 – I (25)		II. – druga tarifna skupina
	20.140 – II	20.300 – II	20.530 - I	22.110 - II (25)	22.290 – I (25)		III. – tretja tarifna skupina
	20.150 – II	20.410 – II	20.590 - I	22.190 - II (25)	26.800 – I		
KP-nekovine (10)							
8-delno	08.110 (13)	08.930	23.120	23.190	23.410	23.440 (25)	23.990
23-delno	08.120 (13)	08.990	23.130	23.200	23.420	23.490	23.490
	08.910	23.110	23.140	23.310	23.430	23.910	23.910
KP-kovinska industrija (11 a)							
<i>Razširjena veljavnost z dnem 10. 7. 2009, Ur. l. RS 53/09</i>							
25-delno	25.110 (25)	25.710 (25)	27.520	28.250	28.950	30.300 (25)	33.170
27-delno	25.120 (25)	25.720 (25)	28.110	28.290 (25)	28.960	30.400	33.190 (25)
28-delno	25.210	25.731	28.120	28.300	28.990 (25)	30.910	33.200 (25)
29-delno	25.290 (25)	25.732	28.130	28.410	29.100	30.920 (25)	
30	25.300	25.910	28.140	28.490 (25)	29.200	30.990	
33-delno	25.400	25.920 (25)	28.150	28.910	29.320 (25)	33.110 (25)	

		25.611	25.930 (25)	28.210	28.920	30.110 (25)	33.120 (25)	
		25.619	25.940 (25)	28.220	28.930	30.120	33.150	
		25.620 (25)	25.990 (25)	28.240	28.940	30.200 (25)	33.160	
KP- kovinski materiali, livarne (11 b)								
Razširjena veljavnost z dnem 10. 7. 2009, Ur. l. RS 53/09								
stvarna veljav: Ur. l. RS 10/10	24-delno	24.100	24.320	24.410	24.440	24.520	25.500	32.130 (25)
	25-delno	24.200	24.330 (25)	24.420	24.450	24.530	32.110	
	32	24.310	24.340	24.430	24.510	24.540	32.120 (25)	
KP- elektroindustrija (11 c)								
Razširjena veljavnost z dnem 23. 6. 2009, Ur. l. RS 47/09								
	27-delno	26.110	26.400 (25)	26.700	27.310	27.510	32.500 (25)	
	28-delno	26.120	26.510 (25)	27.110 (25)	27.320	27.900 (25)	33.130	
33-delno	29-delno	26.200	26.520	27.120	27.330 (25)	28.230	33.140	
95-delno	32-delno	26.300 (25)	26.600 (25)	27.200	27.400 (25)	29.310	95.220 (25)	
KP- elektrogosp. (12)								
	35-delno	35.111	35.112	35.119	35.120	35.130	35.140	
KP- gradbena (13)								
	08-delno	08.110 (10)	23.610	23.690	42.130	43.110	43.290	43.342
	23-delno	08.120 (10)	23.620	23.700	42.210	43.120	43.310	43.390
	41-delno	23.320	23.630	41.200 (25)	42.220	43.130	43.320 (25)	43.910 (25)
	42	23.510	23.640	42.110 (17)	42.910	43.210	43.330	43.990
	43	23.520	23.650	42.120 (17)	42.990 (17)	43.220	43.341	

Petmestne šifre SKD (podrazredi)										
Višje ravni SKD		Razširjena veljavnost z dnem 29. 2. 2008, Ur. l. RS 21/08								
KP-trgovina (14) stvarna veljav: Ur. l. RS 94/08	45	45.110	46.190	46.410	46.640	47.210	47.530	47.761		
	46	45.190	46.210	46.420	46.650	47.220	47.540	47.762		
	47	45.200 (25)	46.220	46.430	46.660	47.230	47.590	47.770		
	(G)	45.310	46.230	46.440	46.690	47.240	47.610 (8-K)	47.781		
		45.320	46.240	46.450	46.710	47.250	47.621 (8-K)	47.782		
		45.400 (25)	46.310	46.460	46.720	47.260	47.622 (8-K)	47.789		
		46.110	46.320	46.470	46.730	47.290	47.630	47.790		
		46.120	46.330	46.480	46.740	47.301	47.640	47.810		
		46.130	46.340	46.490	46.750	47.302	47.650	47.820		
		46.140	46.350	46.510	46.760	47.410	47.710	47.890		
		46.150	46.360	46.520	46.770	47.420	47.720	47.910		
		46.160	46.370	46.610	46.900	47.430	47.730	47.990		
		46.170	46.380	46.620	47.110	47.510	47.740			
	46.180	46.390	46.630	47.190	47.520	47.750				
KP-gostinstvo, turizem (15)	55									
	56	55.100	55.209	56.103	56.300	85.510 (25)	93.110	93.210		
	77-delno	55.201	55.300	56.104	77.340 (25)	86.220	93.120	93.291		
	79-delno	55.202	55.900	56.105	79.110	92.001	93.130	93.292		
	85-delno	55.203	56.101	56.210	79.120	92.002	93.190	93.299 (25)		
	86-delno 92	55.204	56.102	56.290	79.900 (25)					
	93									
KP-Zeleznice (16)	49-delno	49.100	49.200							

KP-cestno gospodarstvo [17]									
	42-delno	42.110 [13]	42.120 [13]	42.990 [13]					
KP-cestni pot. promet [18]	Razširjena veljavnost z dnem 24. 11. 2009, Ur. l. RS 95/09								
<i>stvarna veljav: Ur. l. RS 35/09</i>	49-delno	49.310	49.391						
KP-poštna [19]									
<i>stvarna veljav: Ur. l. RS 84/08</i>	53	53.100	53.200						
KP-banke [20]									
	64-delno	64.190							
KP-zavarovalstvo [21]									
	65	65.110	65.120	65.200	65.300				
KP-komunala [22]	35-delno								
	36, 37,	35.220	37.000	38.210	38.320	81.210 [25]	81.300 [1]		
	38, 39	35.300	38.110	38.220	39.000	81.220 [25]	96.030		
	81-delno								
	96-delno	36.000	38.120	38.310	81.100	81.290 [25]			
KP-nepremičnine [23]									
	68	68.100	68.310	71.111	71.121				
	71-delno	68.200	68.320	71.112	71.129				

KP drobno gospodarstvo (25)	Petmestne šifre SKD (podrazredi)										
	Višje ravni SKD										
	13.300 (4)	23.440 (10)	27.400 (11c)	32.400 (5)	74.200	81.220 (22)					90.020
	13.990 (4)	24.330(11a,b)	27.900(11a,c)	32.500 (11c)	74.900	81.290 (22)					90.030
	14.120 (4)	25.110 (11a)	28.230 (11a)	32.910 (5)	77.110	82.110					93.130
	14.130 (4)	25.120 (11a)	28.290 (11a)	32.990	77.120	82.190					93.210
	15.120 (4)	25.290 (11a)	28.490 (11a)	33.110 (11a)	77.210	82.920					93.299 (15)
	15.200 (4)	25.620 (11a)	28.990 (11a)	33.120 (11a)	77.220	82.990					95.110
	16.220 (5)	25.710 (11a)	29.320 (11a)	33.130 (11a)	77.290	85.320					95.120
	16.230 (5)	25.720 (11a)	30.110 (11a)	33.140 (11a)	77.310	85.510 (15)					95.210
	16.240 (5)	25.920 (11a)	30.200 (11a)	33.190 (11a)	77.320	85.520					95.220 (11c)
	16.290 (5)	25.930 (11a)	30.300 (11a)	33.200 (11a)	77.330	85.530					95.230
	17.290 (6)	25.940 (11a)	30.920 (11a)	41.200 (13)	77.340 (15)	85.590					95.240 (5)
	20.510 (9-I)	25.990(5,11a)	31.010(5,11a)	43.320 (13)	77.350	86.230					95.250
	22.110(9-II)	26.300 (11c)	31.020 (5)	43.910 (13)	77.390	86.901					95.290
	22.190(9-II)	26.400 (11c)	31.090 (5)	45.200 (14)	79.900 (15)	86.909					96.010
	22.210 (9-I)	26.510 (11c)	32.120 (11b)	45.400 (14)	80.100 (24)	88.101					96.021
	22.220 (9-I)	26.600 (11c)	32.130 (11b)	52.210	80.200 (24)	88.109					96.022
	22.230 (9-I)	27.110 (11c)	32.200 (5)	71.200 (24)	80.300 (24)	88.910					96.040
	22.290 (9-I)	27.330 (11c)	32.300 (5)	74.100	81.210 (22)	90.010					96.090

KP o izredni uskladitvi plač													
	01.700	49.420	59.140	64.920	73.110	84.250	91.012						
	02.300	49.500	60.100	64.990	73.120	84.300	91.020						
	06.100	50.100	60.200	66.110	73.200	85.100	91.030						
	06.200	50.200	61.100	66.120	74.300	85.200	91.040						
	07.100	50.300	61.200	66.190	75.000	85.310	94.110						
	07.210	50.400	61.300	66.210	77.400	85.410	94.120						
	07.290	51.100	61.900	66.220	78.100	85.421	94.200						
	09.100	51.210	62.010	66.290	78.200	85.422	94.910						
	09.900	51.220	62.020	66.300	78.300	85.600	94.920						
	18.200	52.100	62.030	69.101	82.200	86.100	94.991						
	19.100	52.220	62.090	69.102	82.300	86.210	94.999						
	19.200	52.230	63.110	69.103	82.910	87.100	97.000						
	24.460	52.240	63.120	69.200	84.110	87.200	98.100						
	35.210	52.290	63.910	70.100	84.120	87.300	98.200						
	35.230	58.210	63.990	70.210	84.130	87.900	99.000						
	41.100	58.290	64.110	70.220	84.210	88.991							
	49.320	59.110	64.200	72.110	84.220	88.999							
	49.392	59.120	64.300	72.190	84.230	90.040							
	49.410	59.130	64.910	72.200	84.240	91.011							

KP za obrt in podjetništvo
 Ta kolektivna pogodba nadomešča kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci. Velja za vse delodajalce (ne glede na šifro dejavnosti, ki jo opravljajo), ki so člani ali Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije ali pa Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in opravljajo obrtno dejavnosti ali obrti podobno dejavnost. Ti so lahko organizirani kot s. p. ali pa kot d. o. o. Kolektivna pogodba pa velja tudi za vse druge drugače organizirane delodajalce, če so ti seveda člani OZS ali ZDOPS. Gre za prostovoljne člane, kot so npr. računovodski servisi. Kolektivna pogodba se je začela uporabljati 1. 8. 2008.



Vloga za mnenje Združenja delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca h kolektivni pogodbi/-am dejavnosti zasebnega sektorja

1. Podatki o delodajalcu, za katerega se izdaja mnenje

Firma ali ime: _____

Matična številka:

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

Članstvo v delodajalskih organizacijah (ustrezno označi):

- Združenje delodajalcev Slovenije
- Gospodarska zbornica Slovenije
- Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
- Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
- Trgovinska zbornica Slovenije
- Zadružna 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.



2. Podatki o predlagatelju vloge (izpolnite, če se podatki razlikujejo od zgoraj navedenih)

Firma ali ime: _____

Matična številka:

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

3. Podatki o osebi za stik

Ime, priimek: _____

E-naslov: _____ Telefon: _____

Kraj in datum: _____

Podpis **delodajalca** in žig:

Podpis **predlagatelja** vloge in žig:

Izpolnjeno vlogo **pošljite** na naslov ZDS, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana **ali** delodajalci@zds.si.

Za razlago veljavnosti kolektivnih pogodb je pristojno sodišče. Mnenje Združenja delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja ni zavezujoče. Združenje delodajalcev Slovenije ne prevzema pravne odgovornosti za pravilnost mnenja.



X. ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH

Uradni list RS, št. 43/2006

I. SPLOŠNA DOLOČBA

1. člen

(namen in uporaba zakona)

- (1) Ta zakon ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb
- (2) Za vprašanja v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki niso urejena s tem ali drugim zakonom, se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

II. STRANKI KOLEKTIVNE POGODBE

2. člen

(stranki)

- (1) Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavec) in delodajalke in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).
- (2) Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.
- (3) Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

III. VSEBINA KOLEKTIVNE POGODBE

3. člen

(obligacijski in normativni del)

- (1) Kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.
- (2) Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, 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, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

4. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) določa drugače.

5. člen

(hierarhija kolektivnih pogodb)

- (1) 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.
- (2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka 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.



IV. SKLENITEV IN OBLIKA KOLEKTIVNE POGODBE

6. člen

[splošno]

- (1) Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se začne na pisni predlog ene od strank.
- (2) V pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe mora stranka opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je prejela predlog.
- (3) Kadar nastopa kot stranka več sindikatov ali njihovih združenj oziroma več delodajalcev ali njihovih združenj, določi stranka za pogajanja pogajalsko skupino, podpisnik pogodbe pa je vsak od njih.
- (4) Osebe, ki v imenu podpisnikov podpišejo kolektivno pogodbo, morajo imeti za podpis pisno pooblastilo v skladu s statutom ali drugim ustreznim aktom podpisnika.

7. člen

[naknaden pristop h kolektivni pogodbi]

- (1) Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki.
- (2) Reprezentativni sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi z razširjeno veljavnostjo, ki jo opredeljuje 12. člen tega zakona. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki pogodbe.
- (3) Pisni pristop iz prejšnjih odstavkov se objavi na način, ki je določen v 28. členu tega zakona.

8. člen

[pisnost kolektivne pogodbe]

Kolektivna pogodba se sklene v pisni obliki.

V. VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

9. člen

(splošno)

- (1) Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas.
- (2) Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi. Stranki pa se lahko v kolektivni pogodbi dogovorita za krajši rok.

10. člen

(veljavnost kolektivnih pogodb)

- (1) Kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane.
- (2) Kadar so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja.
- (3) Kolektivna pogodba obvezuje stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane iz prvega in drugega odstavka tega člena tudi kadar podpisnik izstopi iz združenja, vendar najdalj eno leto.

11. člen

(splošna veljavnost kolektivnih pogodb)


- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.
- (2) Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše.

12. člen

(razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe)

- (1) Če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministrici ali ministru (v nadaljnjem besedilu: minister), pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba.



- 
- (2) 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.
 - (3) Minister je pri odločitvi o razširjeni veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe vezan na predlog predlagatelja iz prvega odstavka tega člena.

13. člen

[ugotovitev razširjene veljavnosti]

- (1) Minister, pristojen za delo, razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe ugotovi s sklepom.
- (2) Sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

14. člen

[prenehanje razširjene veljavnosti]

- (1) Razširjena veljavnost preneha s prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe.
- (2) Če gre za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe z razširjeno veljavnostjo, lahko minister, pristojen za delo, na predlog ene od strank, po predhodnem soglasju druge stranke, prekliče razširjeno veljavnost kolektivne pogodbe.
- (3) Minister, pristojen za delo, ugotovi prenehanje razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe na predlog ene od strank, če niso več izpolnjeni pogoji iz 12. člena tega zakona.

VI. PRENEHANJE KOLEKTIVNE POGODBE

15. člen

[prenehanje]

Kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo.

16. člen

(odpovedni rok)

- (1) Primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo.
- (2) Če kolektivna pogodba ne vsebuje odpovednega roka, se kolektivna pogodba lahko odpove z odpovednim rokom šestih mesecev.
- (3) Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati.

17. člen

(uporaba kolektivne pogodbe po prenehanju veljavnosti)

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.

VII. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV

18. člen

(splošno)

- (1) Kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04 in 61/04) pred pristojnim delovnim sodiščem.
- (2) Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu s tem zakonom, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.



19. člen

(interesni spor)

- (1) Kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe.
- (2) Postopek za mirno reševanje interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo se začne, če ena od strank, v roku, ki ne sme biti krajši od šestih tednov in ne daljši od treh mesecev od dneva, ko je bil dan predlog za sklenitev, dopolnitev ali spremembo kolektivne pogodbe, pisno izjavi, da so bila pogajanja neuspešna.
- (3) Vsaka stranka lahko s pisnim soglasjem druge stranke predlaga, da v interesnem sporu posreduje strokovnjakinja ali strokovnjak (v nadaljnjem besedilu: strokovnjak), ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka.
- (4) Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje interesnega spora s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju interesnega spora z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba.
- (5) Če se stranki strinjata z reševanjem interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.

20. člen

(spor o pravicah)

- (1) Kolektivni delovni spor o pravicah (v nadaljnjem besedilu: spor o pravicah) nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.
- (2) Postopek za mirno reševanje spora o pravicah se začne s pisnim predlogom za pogajanje, ki ga stranka, ki meni, da se kolektivna pogodba krši oziroma nepravilno izvaja, pošlje drugi stranki skupaj z obrazložitvijo.

- [3] Če spora o pravicah ni mogoče rešiti s pogajanjem, lahko vsaka stranka, s pisnim soglasjem druge stranke, predlaga, da v sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka.
- [4] Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora o pravicah s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju spora o pravicah z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba se objavi na enak način kot kolektivna pogodba.
- [5] Arbitražna odločba se šteje za izvršilni naslov. Vsaka stranka jo lahko izpodbija s predlogom na sodišču, pristojnem za delovne spore iz razlogov in po postopku, ki je določen z zakonom, ki ureja pravdni postopek.
- [6] Če je bil spor o pravicah rešen s pogajanjem, posredovanjem ali arbitražo, se hkrati z rešitvijo spora določi tudi rok, v katerem mora stranka izpolniti odločitev.
- [7] Arbitražna odločba velja za vse, za katere velja kolektivna pogodba.
- [8] Če se stranki strinjata z reševanjem spora o pravicah s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.

21. člen

[lista strokovnjakov za posredovanje]

Minister, pristojen za delo, na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev, določi listo strokovnjakov, s katere se imenujejo strokovnjaki za posredovanje v posameznem primeru.

22. člen

[sestava arbitraže]

- [1] Vsaka stranka imenuje v arbitražo enako število članic ali članov (v nadaljnjem besedilu: člani). Predsednico ali predsednika arbitraže (v nadaljnjem besedilu: predsednik arbitraže) pa stranki imenujeta sporazumno.
- [2] S kolektivno pogodbo se lahko stranki dogovorita za ustanovitev stalne arbitraže, o številu njenih članov in postopku pred njo. Če je ustanovljena stalna arbitraža, stranki določita listo arbitrov,



ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta stranki svoje arbitre s te liste, s katere sporazumno imenujeta tudi predsednika arbitraže.

- (3) Minister, pristojen za delo, na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev določi listo arbitrov, s katere se imenujejo arbitri kadar ni ustanovljena stalna arbitraža.

23. člen

(imenovanje arbitrov)

- (1) Stranka predlaga uvedbo arbitražnega postopka skupaj z imenovanjem arbitrov s pisnim predlogom, ki ga pošlje drugi pogodbeni stranki. Ta lahko odgovori na predlog in imenuje svoje arbitre v osmih dneh od prejema predloga.
- (2) Če se stranki ne sporazumeta o predsedniku arbitraže, lahko ena ali druga stranka predlaga, da predsednika imenuje sodišče, pristojno za delovne spore, z liste arbitrov iz tretjega odstavka prejšnjega člena.

24. člen

(postopek pred arbitražo)

V postopku pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki veljajo za kolektivne delovne spore, če se stranki ne dogovorita drugače.

VIII. EVIDENCA IN OBJAVA KOLEKTIVNE POGODBE

25. člen

(vodenje evidence)

- (1) Kolektivne pogodbe sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb. V evidenco se vpišejo naslov kolektivne pogodbe, podpisniki, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve, pristop k že sklenjeni kolektivni pogodbi ter morebitna ugotovitev razširjene veljavnosti ali prenehanja razširjene veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe.
- (2) Evidenco kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države, vodi ministrstvo, pristojno za delo.

26. člen

(dolžnosti strank)

- [1] Stranki kolektivne pogodbe morata za evidenco ministrstvu, pristojnemu za delo najpozneje v 30 dneh po sklenitvi poslati izvirnik sklenjene kolektivne pogodbe ali njenih sprememb oziroma dopolnitev in toliko izvodov, kolikor je podpisnikov kolektivne pogodbe.
- [2] S kolektivno pogodbo se določi stranka, ki mora dostaviti pogodbo v evidenco. Če se stranki nista sporazumeli, dostavi pogodbo tista stranka, ki je prva napisana na pogodbi.

27. člen

(potrdilo in hramba)

Ministrstvo, pristojno za delo, izda potrdilo o vpisu v evidenco in ga skupaj z enim izvidom sklenjene kolektivne pogodbe ali njenih sprememb oziroma dopolnitev pošlje vsakemu podpisniku kolektivne pogodbe. Izvirnik kolektivne pogodbe hrani ministrstvo, pristojno za delo.

28. člen

(objava kolektivne pogodbe)

- [1] Stranki morata sklenjeno kolektivno pogodbo objaviti. O načinu njene objave se dogovorita v kolektivni pogodbi.
- [2] Ne glede na določbo prejšnjega odstavka morata stranki kolektivno pogodbo, sklenjeno za območje države, skupaj s potrdilom o vpisu v evidenco objaviti v Uradnem listu Republike Slovenije.

29. člen

(dostopnost kolektivnih pogodb)

Delodajalec mora omogočiti delavcem, da se seznanijo z vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga obvezujejo. V ta namen morajo biti kolektivne pogodbe vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.



IX. NADZOR

30. člen **(splošno)**

Izvajanje kolektivnih pogodb nadzira organ, pristojen za inšpekcijo dela.

X. KAZENSKA DOLOČBA

31. člen

- (1) Z globo od 500.000 do 1.000.000 tolarjev se kaznuje za prekršek delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in za katerega velja kolektivna pogodba, če ne izpolni izvršljive odločitve o rešitvi spora o pravicah (šesti odstavek 20. člena).
- (2) Delodajalec, ki zaposluje več kot deset delavcev in stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z globo najmanj 1.000.000 tolarjev.
- (3) Z globo najmanj 100.000 tolarjev se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

32. člen

(delodajalske asociacije z obveznim članstvom)

Ne glede na določbo prvega odstavka 2. člena tega zakona lahko v prehodnem obdobju treh let po uveljavitvi zakona na strani delodajalcev sklepajo kolektivne pogodbe tudi delodajalske asociacije z obveznim članstvom.

33. člen

(Zakon o sistemu plač v javnem sektorju)

Ne glede na določbe tega zakona velja za plače v javnem sektorju sistem kolektivnih pogodb, kot jih določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju [Uradni list RS, št. 70/05 – uradno prečiščeno besedilo].

34. člen

(prenehanje veljavnosti kolektivnih pogodb)


- (1) Določbe kolektivnih pogodb, ki veljajo na dan uveljavitve tega zakona, se uporabljajo do preteka določenega roka veljavnosti oziroma do sklenitve novih kolektivnih pogodb, če niso v nasprotju s tem zakonom ali zakonom, ki ureja individualna delovna razmerja.
- (2) Določbe kolektivnih pogodb, katerih sklenitelji na strani delodajalcev so samo delodajalske asociacije z obveznim članstvom, prenehajo veljati z iztekom prehodnega obdobja iz 32. člena tega zakona.

35. člen

(prenehanje veljavnosti zakonov)

- (1) Z dnem uveljavitve tega zakona se prenehata uporabljati določbi 86. in 87. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja [Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90].





(2) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati določbe 112. do 119. člena Zakona o delovnih razmerjih [Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93].

36. člen
(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 102-01/90-6/47

Ljubljana, dne 4. aprila 2006
EPA 643-IV

Predsednik
Državnega zbora
Republike Slovenije
France Cukjati, dr. med., l.r

