Na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 z nadaljnjimi spremembami; v nadaljevanju ZDR-1) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 z nadaljnjimi spremembami) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnika delodajalcev,

- TURISTIČNO GOSTINSKA ZBORNICA SLOVENIJE, Dimičeva ulica 13, 1000 Ljubljana in
- ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE GIZ, Sekcija za gostinstvo in turizem, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

ter

kot predstavnika delojemalcev,

- SINDIKAT DELAVCEV GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE, Neratova ulica 4, 2000 Maribor

KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE

1. člen
Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen
Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki poslujejo na pridobiten način in kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti:

55.100 - Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
55.201 - Počitniški domovi in letovišča
55.202 - Turistične kmetije s sobami
55.203 - Oddajanje zasebnih sob gostom
55.204 - Planinski domovi in mladinska prenočišča
55.209 - Druge nastanitve za krajši čas
55.300 - Dejavnost avtokampov, taborov
55.900 - Dejavnost dijaških in študentskih domov ter druge nastanitve
56.101 - Restavracije in gostilne
56.102 - Okrepčevalnice in podobni obrati
56.103 - Slaščičarne in kavarne
56.104 - Začasni gostinski obrati
56.105 - Turistične kmetije brez sob
56.210 - Priložnostna priprava in dostava jedi
56.290 - Druga oskrba z jedmi
56.300 - Strežba pijač
77.340 - Dajanje vodnih plovil v najem in zakup
79.110 - Dejavnost potovalnih agencij
79.120 - Dejavnost organizatorjev potovanj
79.900 - Rezervacije in druge s potovanji povezane dejavnosti
85.510 - Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje na področju športa in rekreacije

86.220 - Specialistična zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost
92.001 - Dejavnost igralnic
92.002 - Prirejanje iger na srečo, razen v igralnicah
93.110 - Obratovanje športnih objektov
93.120 - Dejavnost športnih klubov
93.130 - Obratovanje fitnes objektov
93.190 - Druge športne dejavnosti
93.210 - Dejavnost zabaviščnih parkov
93.291 - Dejavnost marin
93.292 - Dejavnost smučarskih centrov
93.299 - Druge nerazvrščene dejavnosti za prosti čas.

3. člen

Osebna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki so pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna pogodba velja tudi za agencijske delavce.

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini in obsegu, kot je določeno s to pogodbo.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za poslovodne osebe in prokuriste, razen če njihova pogodba o zaposlitvi ne določa drugače.

4. člen

Časovna veljavnost in odpoved kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2028.

(2) Normativni del kolektivne pogodbe, katerega sestavni del je tudi tarifni del skupaj s prilogo 1, se uporablja še 12 mesecev po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe.

(3) Kolektivna pogodba stopi v veljavo z objavo v Uradnem listu Republike Slovenije in se začne uporabljati s 1.1.2025.

5. člen

Spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe

(1) Vsaka pogodbena stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30-ih dneh.

6. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Spori med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni mogoče rešiti s pogajanji, se rešujejo v skladu z zakonom.

7. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe lahko za razlago določb normativnega dela te kolektivne pogodbe ustanovita 4-člansko strokovno komisijo. Vsaka stran imenuje po dva predstavnika. Komisija odloča s soglasjem.

(2) Komisija se mora do prejetega vprašanja opredeliti v roku 30 dni od prejema. Komisija za razlago kolektivne pogodbe uredi svoje delo s poslovnikom.

(3) Razlage komisije pomenijo priporočen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca.

8. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

- Izraza "delodajalec" in "delavec" sta opredeljena v ZDR-1.
- Nepremični delovni čas je fiksni delovni čas prihoda in odhoda z dela.
- Premični delovni čas je gibljiv delovni čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda določen v razponu.
- Deljeni delovni čas je delovni čas, ki se deli največ na dva dela.
- Izmenski delovni čas je delo, ki se ponavljajoče ponavlja v dveh oziroma treh izmenah.
- Pod delovno dobo pri zadnjem delodajalcu po tej kolektivni pogodbi se šteje neprekinjena kot tudi prekinjena delovna doba, dosežena pri zadnjem delodajalcu, vendar le v primerih prekinitev, ki niso posledica volje ali krivde delavca. V delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in v primeru, ko gre za spremembo delodajalca v skladu z ZDR-1.

9. člen

Akti, pogodbe o zaposlitvi, organizacija dela, oblikovanje in posredovanje pisnih in ustnih delovnih navodil se izvaja v slovenskem jeziku.

10. člen

Varnost in zdravje pri delu

(1) Delodajalec mora, v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, vključno s pisnim obveščanjem in dajanjem navodil, preprečevanjem nevarnosti pri delu, z ustrezno organiziranostjo delovnega procesa in delovnega okolja ter s potrebnimi materialnimi sredstvi, zlasti na naslednje načine:

- Pred nastopom dela in ves čas trajanja delovnega razmerja mora delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji.
- Delavcem je dolžan zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela, pravilno uporabo predpisanih sredstev (kot npr. osebne varovalne, delovne opreme za osebno varnost pri delu in drugo: pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu). Uporabo in vzdrževanje
- Predpisanih uniform in druge delovne opreme delodajalec uredi v posebnem pravilniku.

- Zagotoviti mora predhodne in obdobne zdravniške preglede delavcev ter delavcu povrniti vse nastale stroške v zvezi z odrejenimi oziroma zahtevanimi zdravniškimi pregledi.
- Priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev ter jo redno vzdrževati.

  Razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, upoštevajoč organizacijo dela, socialne odnose in vplive delovnega okolja.
- Omogočati mora sodelovanje reprezentativnega sindikata in sveta delavcev, če je ta organiziran, pri vseh vprašanjih varnega in zdravega dela v skladu z veljavnim Zakonom o varnosti in zdravju pri delu.
- Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanje tveganja nasilja s strani tretjih oseb.
- Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Ukrepi iz prejšnjega odstavka ter drugi načini zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in za delavce brezplačni.

11. člen

Delavci so dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu in ukrepe delodajalca za zagotavljanje le-teh ter pazljivo opravljati delo, da zavarujejo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. V ta namen morajo zlasti:

- Uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.
- Odzivati se na zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja in zakonom.
- Takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje njih oziroma drugih oseb.
- Odkloniti delo: če niso bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu; če njim ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje; če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi; če opazijo znake bolezni; če iz razlogov na strani delodajalca niso opravili prepisanega zdravniškega pregleda.

12. člen

Varovane kategorije delavcev

(1) Posebno varstvo uživajo delavci, ki jih kot varovane opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih, in sicer v obsegu in na način, kot določajo predpisi, če posamezne pravice v tej kolektivni pogodbi niso ugodneje urejene.

(2) Delodajalec si mora prizadevati, da delavcem – staršem otrok do dopolnjenega 15. leta - zagotovi lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, predvsem pri izrabi letnega dopusta v času šolskih počitnic, pri odrejanju in opravljanju nadurnega ali nočnega dela ter pri prerazporejanju delovnega časa.

POGODBA O ZAPOSLITVI

13. člen

(1) Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.

(2) Delodajalec mora delavcu vročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi 3 delovne dni pred predvideno sklenitvijo delovnega razmerja ter delavca pred nastopom dela seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki ob sklenitvi pogodbe zavezujejo delodajalca.

14. člen

(1) Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz Zakona o delovnih razmerjih vsebuje tudi:

- poskusno delo (če se zahteva),
- informativno navedbo tarifnega in plačilnega razreda (če je plačilni razred določen pri delodajalcu) na dan sklenitve pogodbe.

(2) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati, ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta.

(3) Pogodbi o zaposlitvi se lahko priloži tudi izjava o varnosti z oceno tveganja, ki ni sestavni del pogodbe, oziroma mora biti na razpolago delavcu na dostopnem mestu.

(4) Če delodajalec brez odpovedi veljavne pogodbe o zaposlitvi ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove, s katero predlaga spremembo ali nadomestitev veljavne pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v 8 delovnih dneh.

(5) Delodajalec kolektivne pogodbe oziroma splošne akte iz 10. člena Zakona o delovnih razmerjih v enem izvodu na pisno zahtevo sindikata obvezno posreduje sindikatu pri delodajalcu, drugi izvod pa hrani na mestu, dostopnem vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, česar mu delodajalec ne sme odreči.

15. člen

Kraj opravljanja dela

(1) Kraj dela, določen v pogodbi o zaposlitvi, mora biti določen tako, da je določljiv.

(2) Delavca ni mogoče napotiti na delo v drug kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- Če napotitev vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja, o čemer presodi pooblaščeni zdravnik delodajalca.
- Če bi se razdalja do kraja opravljanja dela podaljšala tako, da bi bil kraj opravljanja dela oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom, v kolikor do kraja opravljanja dela ni javnega prevoza pa z osebnim prevoznim sredstvom.
- Če se s tako napotitvijo bistveno poslabša materialni položaj delavca ali njegove družine, vendar je v tem primeru dokazno breme na strani delavca.

(3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom, v kolikor do kraja opravljanja dela ni javnega prevoza pa z

osebnim prevoznim sredstvom, ne traja dlje kot tri, če gre za starša samohranilca, ki neguje in varuje otroka do treh let starosti, pa ne dalj kot dve uri z ustreznim prevoznim sredstvom, razen v primeru podanega soglasja.

16. člen

Opravljanje drugega dela

(1) Delavec je dolžan v primeru izjemnih okoliščin ali v drugih nujnih primerih, ki so po svojem trajanju omejeni, opravljati tudi druga dela in naloge, ki niso vsebovane v opisu njegovega delovnega mesta, ali vrste del, in sicer zlasti:

- v primeru nepredvidene začasne odsotnosti drugega delavca;
- v primeru okvare delovnih naprav;
- v primeru nepredvidenega povečanega obsega dela na določenih delovnih mestih ali vrstah del;
- v primeru, ko se na delovno mesto ni prijavil noben kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje;
- v primeru izjemnih elementarnih nesreč;
- v drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode;
- v času odpovednega roka;
- neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela;
- v ostalih podobnih primerih, če tako določa podjetniška kolektivna pogodba.

(2) Za čas opravljanja drugega dela na osnovi odredbe delodajalca delavec prejme plačo, ki je zanj ugodnejša.

(3) Delo delavca na drugem delovnem mestu lahko traja največ 60 delovnih dni zaporedoma in največ 80 delovnih dni v letu.

(4) Delavec mora biti usposobljen za opravljanje drugega dela, ki mu je začasno odrejeno, in mora izpolnjevati pogoje v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu.

(5) Odreditev dela, ki ni vsebovana v delovnem mestu ali vrsti dela, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, mora biti odrejena v pisni obliki.

17. člen

Drugi primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki niso opredeljeni v zakonu, ki ureja delovna razmerja

Delodajalec in delavec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas v zakonsko določenih primerih ter v primeru:

- poskusnega dela,
- sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, ki je vezan na mandat,
- zaposlitve pripravnika,
- zagotovitve izrabe presežkov ur oziroma izrabe letnega dopusta pri delodajalcu,
- da so manjši delodajalci v prvem letu poslovanja, ko začnejo z dejavnostjo, lahko sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na vsebinske omejitve zakona,
- izpolnitve obveznosti delodajalca, kot izhaja iz pogodbe o štipendiranju.

18. člen

Pogodba o zaposlitvi za določen čas v primeru projektno organiziranega dela

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi izven zakonsko določenih časovnih omejitev za izvedbo del, ki so projektne narave in katerih vsebino in roke za izvedbo delodajalec določi vnaprej v pisni obliki in opredeli pripadajoča finančna sredstva.

(2) Za projektno delo se šteje predvsem delovni proces, v katerem se izvajajo praviloma enkratne naloge oziroma programi z določenim specifičnim ciljem in rokom trajanja, ki je opredeljen kot cilj družbe.

19. člen

Poskusno delo

(1) Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za opravljanje poskusnega dela.

(2) Trajanje poskusnega dela za posamezna delovna mesta lahko znaša:
- za dela od prvega do tretjega tarifnega razreda - 1 mesec,
- za dela v četrtem tarifnem razredu – 2 meseca,
- za dela v petem tarifnem razredu - 3 mesece,
- za dela v šestem tarifnem razredu - 4 mesece,
- za dela od sedmega tarifnega razreda - 6 mesecev.

(3) Trajanje in način spremljanja poskusnega dela in oblikovanje ocene se dogovori v pogodbi o zaposlitvi.

20. člen

Pripravništvo

(1) Kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik.

(2) Trajanje pripravništva je odvisno od zahtevnosti dela, in sicer traja:
- za dela IV. in V. tarifnega razreda največ 6 mesecev,
- za dela VI. tarifnega razreda največ 9 mesecev,
- za dela VII. tarifnega razreda največ 12 mesecev.

(3) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor in je delavcu znan ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in najmanj tri leta delovnih izkušenj.

(4) Način spremljanja in ocenjevanja pripravništva se določi v pogodbi o zaposlitvi.

(5) Za obdobje opravljanja pripravništva je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas, kot to določa ta kolektivna pogodba.

(6) Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

21. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec in delavec morata pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi upoštevati določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, in veljavne kolektivne pogodbe.

22. člen

Veljavnost opozorila pred nameravano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga znaša 12 mesecev.

23. člen

Postopki delodajalca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

V primerih iz 85. in 86. člena ZDR-1 je delodajalec dolžan seznaniti delavca z njegovo pravico, da od delodajalca zahteva, da o uvedbi postopka odpovedi obvesti sindikat, katerega član je, oziroma svet delavcev, če ni član sindikata. Rok, v katerem lahko delavec od delodajalca zahteva, da obvesti sindikat, je 3 delovne dni od vročitve vabila na zagovor.

24. člen

Dijaki in študenti na praksi

(1) Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na praksi:
- nagrado za opravljeno delo v skladu z določili tega člena,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom, če je organizirana za zaposlene.

(2) Delodajalec mora pri zagotavljanju dela dijakom upoštevati določbe ZDR-1 o delu otrok, mlajših od 15 let.

(3) Nagrada za opravljeno delo za dijake na praksi znaša:
- I. letnik = 180,00 EUR
- II. letnik = 230,00 EUR
- III. in naslednji letniki = 280,00 EUR

(4) Nagrado za opravljeno delo za študente na praksi je enotna za vse letnike študija ter znaša 330,00 EUR.

(5) Nagrada iz tretjega in četrtega odstavka tega člena se uveljavi za dijake in študente, ki se v 1. letnik vpišejo v šolskem oziroma študijskem letu 2025/2026 ali kasneje. Za dijake in študente, ki so se vpisali pred tem letom, velja nagrada v višini, ki jo določa vsakič veljavna uredba vlade RS o povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

(6) Nagrada se izplača v sorazmernem deležu glede na število dni prisotnosti.

(7) Dijaki in študenti imajo pravico do nagrade tudi, če prejemajo štipendijo.

25. člen

Mentorji

Delodajalec mora delavcu - mentorju - zagotoviti dodatno strokovno usposabljanje za opravljanje nalog mentorja.

26. člen

Izobraževanje

(1) Delavci se imajo pravico in dolžnost izobraževati, izpopolnjevati in usposabljati v interesu delodajalca ali v lastnem interesu. Delodajalec ima pravico delavce napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.

(2) Za izobraževanje se šteje:

- izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe (verificirana oblika izpopolnjevanja, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno priznano veljavno izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino),
- izpopolnjevanje (obnavljanje, nadgrajevanje in poglabljanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu),
- usposabljanje (pridobivanje znanj in veščin za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu).

(3) Stroške izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v celoti krije delodajalec, kadar delavca napoti na obvezno izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje.

27. člen

Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe

(1) Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe poteka praviloma izven delovnega časa, tudi če je izobraževanje v interesu delovnega procesa.

(2) Pravice in obveznosti delavca in delodajalca se uredijo s pogodbo o izobraževanju, v kateri določita predvsem:

- število dni odsotnosti, za potrebe izpolnjevanja obveznosti iz naslova izobraževanja,
- primere ter pogoje, v katerih se odsotnost sme koristiti,
- način obveščanja o odsotnostih in način odobritve odsotnosti,
- kdo nosi breme odsotnosti ter pravice delavca iz tega naslova,
- pravila glede morebitnega sofinanciranja dela stroškov izobraževanja,
- opredelitev morebitnih obveznosti delavca do delodajalca po dokončanem izobraževanju, ki morajo biti sorazmerne s pravicami delavca v času izobraževanja.

(3) Če je delavec napoten na izobraževanje, mu pripada najmanj 1 delovni dan plačane odsotnosti za pripravo na izpit. Do odsotnosti je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

28. člen

Delovni čas in čas, prebit na usposabljanju in izpopolnjevanju

(1) Usposabljanje in izpopolnjevanje je v interesu delodajalca in delavca in se organizira z namenom ohranjanja in povečevanja osebne konkurenčnosti delavca ter povečevanja učinkovitosti in produktivnosti delovnega procesa.

(2) Usposabljanje in izpopolnjevanje potekata praviloma med delovnim časom. Če se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, se ta čas šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal. Če usposabljanja ali izobraževanja iz razumnih razlogov ni mogoče organizirati med delovnim časom, lahko poteka izven delovnega časa.

(3) V primeru, da vsaj dve tretjini časa, namenjenega za usposabljanje oziroma izpopolnjevanje, potekata izven delovnega časa delavca, se lahko na ravni delodajalca določi, katere pravice se delavcu iz tega naslova priznajo.

29. člen

Disciplinska odgovornost

(1) V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Od vročitve pisne obdolžitve do zagovora morajo preteči najmanj 3 delovni dnevi.

(2) V disciplinskem postopku mora delodajalec omogočiti zagovor delavcu, razen če le-ta to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščena oseba.

(3) Disciplinsko odgovornemu delavcu delodajalec lahko izreče opomin, denarno kazen ali odvzem bonitet. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca.

(4) Najvišja odmerjena denarna kazen ne sme presegati 60 % od osnove, mesečni odtegljaj ne sme presegati 10 % od osnove, časovno obdobje pa ne sme presegati obdobja šestih mesecev. Za osnovo se šteje osnovna plača delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo, oziroma osnovna plača, ki bi jo prejel, če bi delal. Pri izplačilu plače mora delodajalec upoštevati omejitve, ki jih določa Zakon o izvršbi in zavarovanju.

(5) Sklep o disciplinski odgovornosti mora biti delavcu vročen na način, kot določa zakon, in mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk. Sklep delodajalca o izrečeni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.

30. člen

Odškodninska odgovornost delavca

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, ugotavljanje višine škode pa bi povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku.

(3) Znesek, do katerega ni potrebno dokazovati dejanske višine nastale škode za posamezni škodni dogodek, ne sme presegati vsakokratnega zneska osnovne plače delavca v času nastanka škodnega dogodka.

31. člen

Pogodbena kazen delodajalca

Kadar je s pravnomočno sodbo ugotovljeno, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita zaradi neutemeljenosti odpovednega razloga in ne zaradi postopkovnih napak, je delodajalec dolžan delavcu izplačati dve povprečni plači delavca v zadnjih treh mesecih dela pred prenehanjem delovnega razmerja.

32. člen

Delovni čas

(1) Polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi znaša 40 ur na teden. Na ravni podjetja se lahko določi tudi krajši polni delovni čas, vendar ne krajši od 36 ur.

(2) Polni delovni čas je praviloma razporejen na 4, 5 ali 6 delovnih dni tedensko.

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči delo brez prekinitve.

33. člen

Organizacija delovnega časa

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca se določijo oblike delovnega časa, z organizacijskim predpisom pa se določi organizacija delovnega časa in njegovo izvajanje.

(2) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

(3) Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa se uporabljajo naslednji pojmi:

- dovoljen delovni čas,
- obvezni delovni čas,
- premakljivi del delovnega časa.

(4) Delno premični delovni čas, je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela v razponu.

Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka ali konca delovnega časa.

(5) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega delovnega časa, prekinitev pa traja najmanj eno uro. Dnevni delovni čas se lahko deli največ na dva dela. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri ure ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

(6) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo opravlja v dopoldanski, popoldanski in nočni izmeni do osem ur dnevno in se praviloma pojavlja vsak teden oziroma dnevno, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.

(7) Za delo v popoldanski izmeni se šteje, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12. uri.

(8) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % ali več svoje redne dnevne obveznosti med 22. in 7. uro naslednjega dne.

34. člen

Neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) O enakomerni in neenakomerni razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki sprejme letni koledar najkasneje do začetka koledarskega ali poslovnega leta. Delodajalec v tedenskem koledarju planira organizacijo delovnega časa, pri čemer v referenčnih obdobjih, določenih v tej kolektivni pogodbi, upošteva potrebe delovnega procesa.

(2) Neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa se ne sme odrediti:

- delavki ali delavcu v skladu s 185. členom ZDR-1 zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- starejšemu delavcu, v kolikor ne da soglasja,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

35. člen

Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa

Delodajalec lahko s pisno odredbo, na pri delodajalcu običajen način, ki jo vroči delavcu en dan pred prerazporeditvijo, delovni čas zaradi objektivnih, tehničnih razlogov ali razlogov organizacije dela, začasno prerazporedi predvsem v sledečih primerih:

- zaradi nepredvidenega zmanjšanega ali povečanega obsega dela,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin (reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (elektrika, para, plin),
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti zaposlenih delavcev pri delodajalcu,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.

36. člen

Neenakomerno razporejen delovni čas – referenčno obdobje

(1) V primerih, ko to narekujejo objektivni, tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev.

(2) Delodajalec je dolžan voditi evidence o delovnem času v skladu s predpisi, ki urejajo navedeno področje.

37.člen

Presežek ur v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa

(1) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in začasni prerazporeditvi delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur tedensko. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo.

(2) Delodajalec je dolžan vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa. O analizi je dolžan seznaniti reprezentativni sindikat v podjetju oziroma svet delavcev. V primeru viška ur, ki presega 5 % povprečne delovne obveznosti zaposlenih, je dolžan predstaviti ukrepe, s katerimi bo izboljšal organizacijo dela.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru referenčnega obdobja omogočiti, da izrabi presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa. Če delodajalec med referenčnim obdobjem ugotovi, da ne bo mogel delavcu zagotoviti izrabe presežnih ur, jih lahko plača v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane najmanj za 30 %.

(4) Če izraba presežka ur zaradi narave delovnega procesa ni možna v okviru 12-mesečnega referenčnega obdobja, je delodajalec dolžan najkasneje pri izplačilu prve plače po izteku 12-mesečnega referenčnega obdobja izplačati delavcu vse opravljene presežne ure v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 50 %.

38. člen

Pripravljenost na delo

(1) Pripravljenost na domu je čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri, in je v vsakem trenutku dosegljiv, sposoben oditi na delovno mesto, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo in izvajati svojo delovno obveznost, če ga delodajalec potrebuje in ga vpokliče na delo.

(2) Za čas pripravljenosti na delo pripada delavcu plačilo za čas pripravljenosti.

39. člen

Nadurno delo

(1) Delodajalec lahko odredi nadurno delo, kot določa ZDR-1. Pisna odredba je podlaga za obračun nadurnega dela.

(2) Delodajalec lahko odredi nadurno delo tudi:

- v primeru nenadno začasno odsotnega delavca,
- v primeru nenadne okvare delovnih sredstev, če je potrebno začeto delo nadaljevati ali dokončati,
- v primeru začasne krajše prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v primeru izvedbe rednih ali izrednih inventurnih popisov izven delovnega časa.

(3) Delo preko polnega delovnega časa traja največ 8 ur na teden ali 20 ur na mesec ali 170 ur na leto oziroma 230 ur na leto s pisnim soglasjem delavca. Delavcu ni mogoče odrediti nadurnega dela, če bi to ogrozilo njegovo zdravje, in to izhaja iz potrdila pooblaščenega zdravnika medicine dela.

(4) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela se upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

40. člen

Nočno delo

Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo 8 nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

ODMORI IN POČITKI

41. člen

Odmor med delovnim časom

(1) Delavec, ki dela s polnim delovnim časom, ima med delom pravico do 30-minutnega odmora, ki se mu všteva v delovni čas, v primeru krajšega od polnega delovnega časa pa sorazmerni del.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu, ki dela na takem delovnem mestu, da ga zaradi zahtev delovnega procesa ne sme zapustiti, odmor med delom tako, da zagotovi nemoten potek delovnega procesa.

(3) V primeru neenakomerne razporeditve ali v primeru daljšega delovnega časa odgovorna oseba določi dolžino odmora ustrezno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Delavec se pravici do odmora med delovnim časom ne more odpovedati.

(5) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najpozneje eno uro pred koncem delovnega časa.

42. člen

Počitek med zaporednima delovnima dnevoma

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

43. člen

Tedenski počitek

(1) Delavec ima poleg pravice do dnevnega počitka v obdobju sedmih zaporednih dni pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kateri drug dan v tednu.

(2) Delavec se pravici do dnevnega in tedenskega počitka ne more odpovedati.

44. člen

Pravica do odklopa

(1) Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja priznavajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela niso dolžni biti na razpolago, razen v primerih nepredvidljivih okoliščin ali poslovnih nujnosti, ki lahko ogrozijo ali ko je ogrožen obstoj ali poslovanje delodajalca, ali bi lahko nastala premoženjska škoda, ter v drugih izjemnih primerih, določenih na ravni delodajalca.

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

- urediti nadomeščanje oz. zamenjavo za posameznega delavca v primeru načrtovane odsotnosti,
- podučiti zaposlene, da lahko v času načrtovane odsotnosti na službeni e-pošti, če jo imajo, aktivirajo samodejni odgovor pred nastopom predvidene odsotnosti za čas celotnega obdobja predvidene odsotnosti,
- spodbujati kulturo, ki ceni ter spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

LETNI DOPUST

45. člen

Splošno o letnem dopustu

(1) Delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do minimalnega letnega dopusta, ki traja 4 tedne. Število dni je odvisno od tedenskega delovnega časa, in sicer:

- če traja delovni teden 4 delovne dni, je minimalni dopust 16 delovnih dni,
- če traja delovni teden 5 delovnih dni, je minimalni dopust 20 delovnih dni,
- če traja delovni teden 6 delovnih dni, je minimalni dopust 24 delovnih dni.

(2) Število dni letnega dopusta iz prejšnjega odstavka je osnova, h kateri se prištevajo dodatni dnevi po kriterijih iz 48. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Delavcu se mora v tekočem letu omogočiti nepretrgano koriščenje najmanj dveh tednov letnega dopusta.

(4) Pred iztekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas je treba delavcu omogočiti, da izkoristi pripadajoči del letnega dopusta.

(5) Delodajalec je dolžan izdati obvestilo o dolžini letnega dopusta delavcem najkasneje do konca marca tekočega leta. Delavci, ki nastopijo delovno razmerje kasneje, morajo biti obveščeni o dolžini letnega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (ob podpisu pogodbe).

46. člen

Plan izrabe letnega dopusta

(1) Plan izrabe letnih dopustov za vse delavce pripravi delodajalec najkasneje do konca aprila tekočega leta.

(2) Pri planu izrabe letnega dopusta se v največji možni meri upoštevajo želje in potrebe zaposlenih, predvsem njihove družinske obveznosti.

(3) O planiranem terminu izrabe letnega dopusta delodajalec obvesti delavca na dokazljiv način.

(4) Delavec ima pravico trikrat letno po en dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo oziroma pooblaščenega delavca najkasneje 2 delovna dneva pred nastopom dopusta.

47. člen

Odmera letnega dopusta

Delodajalec pri odmeri daljšega trajanja letnega dopusta, kot ga določa zakon, upošteva stanje izpolnjenih kriterijev na dan 1. januar za tekoče koledarsko leto, za katero se odmerja letni dopust.

48. člen

Kriteriji za odmero letnega dopusta

(1) Delavec ima pravico do dodatnih dni dopusta na osnovi dosežene delovne dobe:

- nad 5 do 10 let delovne dobe 1 dan,
- nad 10 do 20 let delovne dobe 2 dni,
- nad 20 let delovne dobe 3 dni.

(2) Delavec ima pravico do dodatnih dni dopusta v naslednjih primerih:

- starejši delavec	3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let	7 dni,
- delavec invalid	3 dni,
- delavec z najmanj 60 % telesno okvaro	3 dni,
- delavec, ki neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo	3 dni,
- delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 500 ur nočnega dela pri delodajalcu	2 dni,
- delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu	3 dni,
- delavec z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let	1 dan.

(3) Dodatni dnevi letnega dopusta po šesti in sedmi alineji se medsebojno izključujejo.

(4) Ostali kriteriji in merila za dodatne dni letnega dopusta se lahko določijo na ravni delodajalca.

49. člen

Nadomestilo plače

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v skladu z zakonom.

50. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 10 dni v letu zaradi:

- lastne poroke 2 dni,
- rojstva otroka 2 dni,

- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka 3 dni,
- smrti staršev, smrti bratov, sester 3 dni,
- smrt starih staršev, zakončevih staršev 1 dan,
- selitve delavca 1 dan,
- elementarne nesreče od 1 do 3 dni,
- sodelovanja na krvodajalski akciji 1 dan,
- spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan 1 dan.

(2) Odsotnosti v zgornjih primerih je treba izkoristiti ob nastopu dogodka. V primeru selitve je pravica omejena na enkrat letno.

(3) Delavec ima pravico trikrat letno do odsotnosti z dela do 2 uri dnevno zaradi neodložljivih opravkov (npr. obisk zdravnika, zobozdravnika, roditeljskega sestanka,...), kar delavec izkazuje z ustreznimi dokazili.

(4) Delavcu je treba omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti in odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa ter opravljanja funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih.

51. člen

Odsotnost z dela brez nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico podati predlog po odsotnosti z dela brez nadomestila plače oziroma pravico do neplačanega dopusta zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljivi osebni opravki,
- zasebno potovanje,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravilo hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške.

(2) O odsotnosti z dela brez nadomestila plače po tem členu se delavec in delodajalec dogovorita v pisni obliki, pri čemer se predlogu delavca ugodi le pod pogojem, da to omogočajo potrebe delovnega procesa in če je delavec že v celoti izkoristil ves letni dopust in vse ostale pravice do odsotnosti z dela. Delodajalec in delavec se v dogovoru o neplačanem dopustu obvezno pisno dogovorita tudi o plačevanju prispevkov za socialno varnost.

52. člen

Pogoji za delovanje sindikata

(1) Delodajalec je dolžan zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja, kot to določa zakon.

(2) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu, in sicer na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

53. člen

Obveščanje in posvetovanje

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o datumu ali predlaganem datumu prenosa, o razlogih za prenos, pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce. Po obvestilu se delodajalca posvetujeta s sindikati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce z namenom, da se doseže sporazum.

(3) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu. Z namenom, da doseže sporazum, se delodajalec posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

(4) Delodajalec obvesti delavce in reprezentativne sindikate pri delodajalcu o letnem razporedu delovnega časa, kadrovski in plačni politiki ter o doseženih polletnih in letnih poslovnih rezultatih podjetja.

(5) Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

(6) Delodajalec mora sindikatom, ki so organizirani pri njem, na običajen način posredovati izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

(7) Delodajalec mora sindikate pri delodajalcu seznaniti z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov v zvezi z obravnavanimi vprašanji varnosti in zdravja pri delu.

(8) Delodajalec in reprezentativni sindikat s pogodbo o medsebojnem sodelovanju določita časovne okvirje za posamezna dejanja, načine izvedbe in konkretnejše vsebine posameznih opravil iz tega člena.

54. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu, oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati v skladu z zakonom in delodajalcem, se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ura letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 20 ur letno, če je do 20 zaposlenih, in ne manj kot 50 ur, če je več kot 20 zaposlenih. V tako določeno število

ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti - na višjih nivojih. O načinu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov iz prejšnjega stavka se dogovorijo sindikati in delodajalec. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;

- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- brezplačna tehnična izvedba obračuna in plačila članarine sindikatom;
- tri plačane delovne dneve letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, si fond ur iz drugega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno s številom članov sindikata.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov med delovnim časom največ enkrat letno.

(5) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, se določi v sporazumu o materialnih pogojih za sindikalno delo. Če takšen sporazum ni sklenjen ali ne ureja zadevnega vprašanja, delovno pravno varstvo, ki izhaja iz statusa sindikalnega zaupnika, uživa predsednik sindikata.

PLAČE IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

55. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

(1) Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine iz kolektivnih pogodb pri delodajalcih.

(2) Odstopanje od minimalnih standardov je dopustno na podlagi sporazuma med reprezentativnim sindikatom v podjetju in delodajalcem, če je to potrebno zaradi ohranitve delovnih mest.

(3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

(4) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo najmanj v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(5) Če delavec dela pri več delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu s pogodbami o zaposlitvi.

56. člen

Vrste osebnih prejemkov

Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

- plača,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

57. člen

Plača

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno pri delodajalcu,
- dodatkov.

58. člen

Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, ki znaša 174 ur za polni delovni čas ob pogojih 40-urnega delovnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom.

(2) Pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 92.001 (Dejavnost igralnic) in 92.002 (Prirejanje iger na srečo, razen v igralnicah) je najnižja osnovna plača vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu, ne glede na mesečni fond ur za polni delovni čas ob pogojih 40-urnega delovnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom.

59. člen

Tarifni razredi

(1) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistematizaciji delovnih mest, v primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi Standardna klasifikacija poklicev. Tarifni razredi glede na zahtevnost del, stopnjo in vrsto izobrazbe so navedeni v prilogi 1.

(2) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistematizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata.

60. člen

Tarifni razredi glede na zahtevnost dela, stopnjo in vrsto izobrazbe

(1) Najnižje osnovne plače pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo eno od dejavnosti iz drugega člena te kolektivne pogodbe, razen za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 92.001 (Dejavnost igralnic) in 92.002 (Prirejanje igre na srečo, razen v igralnicah), v obdobju od 1.1.2025:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača
I.	920,00
II.	1.020,00
III.	1.060,00
IV.	1.200,00
V.	1.320,00

VI.	1.450,00
VII.	1.550,00
VIII.	1.650,00

(2) Najnižje plače pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 92.001 (Dejavnost igralnic) in 92.002 (Prirejanje iger na srečo, razen v igralnicah) od 1. 1. 2025 dalje do vključno 30.6.2026, ostanejo v enaki višini, kot so določene v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 56/18, 16/19, 12/20, 93/20, 87/22 in 161/22) na dan 1.1.2023.

(3) Vsaka stranka kolektivne pogodbe lahko predlaga obravnavo višine najnižjih osnovnih plač, vendar ne pred septembrom 2025. Za vsako naslednje leto stranki kolektivne pogodbe v mesecu maju obravnavata najnižje osnovne plače.

61. člen

Osnovna plača

(1) V pogodbi o zaposlitvi se osnovna plača delavca določa za delovno mesto ali vrsto dela.

(2) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest oziroma s splošnim aktom delodajalca.

(3) Osnovna plača delavca se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače v ustreznem tarifnem razredu kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca.

62. člen

Del plače za delovno uspešnost

Delodajalec lahko v splošnem aktu ali kolektivni pogodbi določi, da se delavcu, ki presega pričakovane rezultate dela oziroma normo, izplača vnaprej določeni znesek, ki se prišteje k osnovni plači delavca, ali pa se delovna uspešnost izračuna na osnovi vnaprej dogovorjenega odstotka, pri izračunu katere se kot osnova upošteva osnovna plača delavca.

63. člen

Napredovanje

Kriteriji in merila za napredovanje se določijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca, kadar pri delodajalcu ni organiziranega reprezentativnega sindikata.

64. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Pri delodajalcu se lahko določijo kriteriji in merila, na podlagi katerih se izračuna višina plačila delavcem za poslovno uspešnost. Med kriterije se lahko vključi tudi prisotnost delavca na delovnem mestu, vendar ta kriterij ne sme biti diskriminatoren.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

65. člen

Vrste dodatkov

(1) Med dodatke se štejejo:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden;
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela;
- dodatek za delovno dobo.

(2) Delodajalec določi morebitne dodatke za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive, nevarnosti, ki se pojavljajo občasno in niso vsebovane v zahtevnosti dela.

66. člen

Dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden

(1) Osnova za izračun dodatkov in plačil po spodnji tabeli je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

(2) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcu dodatki oziroma plačila v naslednjem odstotku od osnove:

1	Plačilo za čas pripravljenosti	10%
2	Plačilo za deljeni delovni čas za vsako uro prekinitve, če pri delodajalcu ni določeno drugače	20%
3	Dodatek za nočno delo	50%
4	Dodatek za nadurno delo	30%
5	Dodatek za delo v nedeljo	50%
6	Dodatek za delo na dan praznika oziroma dela prosti dan po zakonu: a) če delavcu ni zagotovljen prosti dan na drugi delovni dan b) če je delavcu zagotovljen prosti dan na drug delovni dan	 150% 50%
7	Dodatek za delo na silvestrovo (od 18. ure dalje)	150%

(3) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo na dan praznika oziroma dela prostega dneva po zakonu in dodatek za delo v nedeljo.

67. člen

Dodatek za delovno dobo

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

68. člen

Vsebina pisnega obračuna plače

(1) Delavcu mora biti ob vsakem izplačilu plače vročen pisni obračun plače in nadomestila plače, ki vsebuje naslednje podatke:

- podatke o delavcu in delodajalcu,
- osnovno plačo delavca,
- plačilo za delovno uspešnost,
- plačilo za poslovno uspešnost,
- dodatke po posameznih vrstah,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- druge prejemke, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- znesek prispevkov za socialno varnost,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto plačo,
- neto izplačilo.

(2) Pisni obračun plače vključuje tudi podatke o drugih osebnih prejemkih, povračilih stroškov v zvezi z delom in odtegljajih od plače (neto izplačilo).

(3) Na izplačilnem listu mora biti tudi navedeno, za koliko ur dela so obračunane posamezne sestavine plače in za koliko ur je obračunano posamezno nadomestilo plače.

(4) Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti in obrazložiti pisni obračun plač, drugih osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca.

DRUGI OSEBNI PREJEMKI

69. člen

Regres za letni dopust

(1) Delavec je upravičen do regresa za letni dopust pod pogoji, določenimi v zakonu, ki ureja delovna razmerja.

(2) Regres se izplača najkasneje do konca junija tekočega leta.

(3) Višina regresa za letni dopust za leto 2025 znaša 1.600,00 EUR.

(4) Stranki kolektivne pogodbe v mesecu maju obravnavata višino regresa za letni dopust.

(5) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

70. člen

Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini zgornjih zneskov, ki jih določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

(2) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka tega člena, če pri istem delodajalcu še ni prejel jubilejne nagrade za isti jubilej za 10, 20, 30 ali 40 let skupne delovne dobe.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po nastanku pravice.

71. člen

Solidarnostna pomoč

Na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ali delavca, pripada delavcu ali njegovi družini solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- smrt delavca 1.500 EUR,
- smrt ožjega družinskega člana (zakonci, izven zakonski partnerji, otroci, posvojenci) 750 EUR,
- elementarne nesreče, požar v višini najmanj 500 EUR,
- daljša neprekinjena odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe nad 6 mesecev enkrat letno v višini najmanj 500 EUR, oziroma v sorazmernem delu ob delni odsotnosti delavca.

72. člen

Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavec je upravičen do odpravnine ob upokojitvi v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

(2) Odpravnina znaša glede na zaposlitev pri zadnjem delodajalcu:

- nad 5 do vključno 20 let 2 plači,
- nad 20 let 3 plače.

Osnova za odpravnino je povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plače delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(3) Odpravnino ob upokojitvi je treba izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače.

73. člen

Odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino skladno z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja delovno razmerje.

(2) Odpravnina iz prvega odstavka tega člena se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače.

74. člen

Nagrade za strokovna tekmovanja

Pri delodajalcu se določi višina nagrade za dosežene rezultate na strokovnih tekmovanjih. Zavrnitev udeležbe na strokovnih tekmovanjih nima negativnih pravnih posledic za delavce.

75. člen

Napitnine

(1) Napitnina, ki jo dajejo igralci in se zbira skladno z Zakonom o igrah na srečo, je sestavni del prihodkov delodajalca in se v celoti nameni za del plače za delovno uspešnost delavcev. Člani uprave in drugi vodilni delavci delodajalca so izvzeti iz dela plače za delovno uspešnost iz naslova zbrane napitnine skladno z Zakonom o igrah na srečo.

(2) Podrobnejši način delitve napitnine med delavce na posameznih delovnih mestih, ki jih določa Zakon o igrah na srečo, se določi na ravni delodajalca s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, pri čemer lahko delodajalec med drugim upošteva:

- stopnjo vpliva delovnega mesta pri ustvarjanju napitnine,
- efektivni čas, opravljen v času pridobljene napitnine,
- delovne izkušnje, pridobljene pri delodajalcu.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

76. člen

Prehrana med delom

(1) Delavcem, ki so prisotni na delu najmanj 4 ure na dan, delodajalec zagotovi prehrano med delom v skladu s standardi.

(2) Če delodajalec ne zagotavlja toplega obroka ali če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati organizirane prehrane, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom.

(3) Delavec, ki iz zdravstvenih razlogov ne more uživati organizirane prehrane, delodajalcu predloži potrdilo zdravnika specialista ustrezne stroke, iz katerega je razvidna vrsta dietne prehrane in živila, ki jih delavec ne sme uživati.

(4) Višina povračila stroška prehrane med delom je 6,50 EUR na dan in se usklajuje vsakih 6 mesecev, januarja in julija, s količnikom rasti cen prehrambnih izdelkov. Prva uskladitev se opravi 1. 1. 2026.

(5) Delavec ni upravičen do morebitne razlike, ko je znesek v naravi zagotovljenega obroka nižji od zneska po tej kolektivni pogodbi.

(6) Delavec, ki dela več kot 10 ur, je iz naslova povračila stroška prehrane upravičen do 0,99 EUR za vsako dopolnjeno uro, ki jo prebije na delu nad 8 ur, razen če delodajalec delavcu zagotavlja možnost dodatnega obroka.

(7) Do toplega obroka (malice) so upravičeni tudi dijaki ali študentje na praksi, če ga delodajalec organizira za ostale zaposlene.

77. člen

Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu, če je bivališče oddaljeno od mesta opravljanja dela vsaj 2 kilometra.

(2) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 100% stroškov najcenejšega javnega prevoza.

(3) Če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, mu pripada povračilo stroškov prevoza v višini 0,20 EUR za polni kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela.

(4) Če je najbližje postajališče od bivališča oddaljeno vsaj 2 kilometra, delavcu poleg povračila stroškov iz drugega odstavka tega člena pripada povračilo stroškov prevoza v višini, kot jo določa tretji odstavek tega člena, za polni kilometer razdalje med bivališčem in le-temu najbližjim postajališčem.

(5) Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži potrdila o nakupu vozovnice, delavcu ne glede na predhodne določbe pripada povračilo stroškov kilometrine za vsak prevoženi kilometer.

(6) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi oziroma odmerjenega v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

78. člen

Službeno potovanje v Sloveniji

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano na službenem potovanju - dnevnice:

- če službeno potovanje traja nad 6-8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času: v višini 7,45 EUR,
- če službeno potovanje traja nad 8-12 ur: v višini 10,68 EUR,
- če službeno potovanje traja nad 12 ur: v višini 21,39 EUR.

V primeru zagotovljenih obrokov prehrane se znesek dnevnice zniža. Način znižanja se določi pri delodajalcu.

(2) Delavec je upravičen do povračila dejansko nastalih stroškov prevoza na službenem potovanju, ki so dokazani z računi. V primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak poln kilometer upravičen do povračila stroška v višini zgornjega zneska, ki ga določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prenočevanja na službenem potovanju v višini dejanskih stroškov za prenočevanje.

79. člen

Službeno potovanje v tujini

Delavec je upravičen do povračil stroškov za službeno potovanje v tujini v skladu z vsakokrat veljavno Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

80. člen

Prejemki mentorjev

Delavcu - mentorju - pripada dodatek za mentorstvo. Višino, čas trajanja in pogoje izplačila določi delodajalec najmanj v višini 10% mentorjeve osnovne plače.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

81. člen

Izvajanje kolektivne pogodbe

Stranki kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta medsebojne pravice in obveznosti izvrševali v skladu z načelom dobre vere in poštenja.

KONČNE DOLOČBE

82. člen

Končne določbe

(1) Kolektivna pogodba stopi v veljavo z objavo v Uradnem listu Republike Slovenije in se začne uporabljati s 1.1.2025.

(2) Za vpis pogodbe v evidenco kolektivnih pogodb in objavo v Uradnem listu Republike Slovenije poskrbita pogodbeni stranki, stroške vpisa in objave pa si podpisniki delijo v enakih delih.

Priloga 1: Tarifni razredi glede na zahtevnost del, stopnjo in vrsto izobrazbe

Ljubljana, 23.12.2024

TURISTIČNO GOSTINSKA ZBORNICA SLOVENIJE

Direktor Fedja Pobegajlo

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE GIZ Sekcija za gostinstvo in turizem

Predsednik Igor Škrinjar

SINDIKAT DELAVCEV GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE

Predsednik Kristijan Lasbaher

Priloga 1: Tarifni razredi glede na zahtevnost del, stopnjo in vrsto izobrazbe

Tarifni razred	Vrsta del ali delovnega mesta	STOPNJA IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I.	Enostavna dela	nedokončana osnovnošolska obveznost	11001 - nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
II.	Manj zahtevna dela	osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 – osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III.	Srednje zahtevna dela	nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba 13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV.	Zahtevna dela	srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V.	Bolj zahtevna dela	srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI.	Zelo zahtevna dela	višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (prejšnja) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 16201 – specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) 16202 – visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) 16203 – visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII.	Visoko zahtevna dela	visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) 17003 – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) 17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
VIII.	Najbolj zahtevna dela	visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja) 18102 – magisterij znanosti (prejšnji) 18199 – magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 18201 – doktorat znanosti (prejšnji) 18202 – doktorska izobrazba (tretja bolonjska stopnja) 18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno