

# POGLED V PRAKSO SKOZI ODLOČITVE KOMISIJE ZA PREMLJANJE IN RAZLAGO KPKD

**Metka PENKO NATLAČEN, univ. dipl .prav.**

**Članica komisije**

# Osebna izkaznica nove kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti

## **Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti.**

- Objava: 19. 6. 2015, UL RS št. 43, stran 4697

- **Povezava na dokument:**

[http://www.gzs.si/zbornica\\_komunalnega\\_gospodarstva/vsebi\\_na/Kolektivna-pogodba](http://www.gzs.si/zbornica_komunalnega_gospodarstva/vsebi_na/Kolektivna-pogodba)

# NOVA Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti 2015

- Sklenjena 5.6.2015;
- objavljena 19.6.2015;
- stopi v veljavo osmi dan po objavi, torej 27.6.2015;
- TP se uveljavi 1.7.2015;
- velja 5 let, torej do 26.6.2020.

## Collective Bargaining

- According to **Dale Yoder**, “Collective bargaining is the term used to describe a situation in which the essential conditions of employment are determined by bargaining process undertaken by representatives of a group of workers on the one hand and of one or more employers on the other.”
- In the words of **Flippo**, “Collective bargaining is a process in which the representatives of a labour organisation and the representatives of business organisation meet and attempt to negotiate a contract or agreement, which specifies the nature of employee-employer-union relationship.”

## Pravne podlage za sklenitev KP komunalnih dejavnosti

- **Zakon o kolektivnih pogodbah** UL RS št. št. 43/2006 z dne 25.4.2006, 45/2008-ZArbit;
- **Zakon o delovnih razmerjih**, UL RS št. 21/2013, z dne 13.3.2013;
- **Zakon o urejanju trga dela**, UL RS št. 21/2013;
- **Zakon o zdravju in varstvu pri delu**, UL RS št. ....
- **Zakon o stavki**, UL SFRJ, št. 23/1991
- **Zakon o arbitraži**, UL RS št. 45/2008;
- **Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah**, UL RS št. ....

# Vrste kolektivnih pogodb

**Vrste KP** po ZKolP so urejene na poseben način:

- **KP širše ravni in KP ožje ravni**

**KP glede na trajanje**

- **KP za določen čas in za neodločen čas**

**Poimenovanje KP** glede na raven urejanja:

- **KP pri delodajalcu** (podjetniška)
- **KP na ravni dejavnosti** (dejavnostna)
- Splošna KP za gospodarstvo/negospodarstvo
- **Poklicna KP** na ravni podjetja, skupine podjetij, dejavnosti, na nacionalnem nivoju

# Struktura kolektivne pogodbe

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

## II. OBLIGACIJSKI DEL

1. Časovna veljavnost, stvarna veljavnost
2. Način spremembe in odpovedi ter sklenitve nove KP
3. Reševanje kolektivnih in individualnih sporov, komisija za razlago in spremljanje KP

## 4. III. NORMATIVNI DEL

- 1 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
- 2 Prejemki iz delovnega razmerja
  - Plača, osnovna plača in nadomestila
  - Drugi osebni prejemki
  - Povračila stroškov v zvezi z delom
  - Prehodne in končne določbe, uveljavitev KP

## IV. PRILOGE

Priloga št. 1: TARIFNA PRILOGA

## Stranki KPKD

- Pogodbeni stranki KPKD sta :
  - Gospodarska zbornica Slovenije – **Zbornica komunalnega gospodarstva in Združenje delodajalcev Slovenije** – Sekcija za storitve kot predstavnik delodajalcev
  - in
  - **Sindikatska zveza Komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije in KNSS – Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije** kot predstavnik delavcev.



# Stvarna veljavnost KPKD

Ta KPKD velja za delodajalce, ki:

- **so člani** GZS – Zbornice komunalnega gospodarstva ali ZDS – Sekcije storitve, ki trajno opravljajo dejavnost na območju Republike Slovenije. Pokriva stvarno veljavnost po SKD 2008, tako da velja za vse delodajalce,
- ki opravljajo kot **glavno dejavnost** eno od dejavnosti, v KPKD citiranih podrazredov dejavnosti po SKD 2008 (naštete v 8. členu KPKD)
- in se nanaša na vse statusne oblike gospodarskih subjektov po zakonu o gospodarskih družbah;
- Po posebni določbi KPKD velja tudi za delodajalce, ki **so člani** Zbornice komunalnih dejavnosti in **opravljajo strokovne tehnične, organizacijske in razvojne naloge na področju gospodarskih javnih služb**, če so organizirani kot družba, v katero so povezana javna podjetja, ki opravljajo katerokoli dejavnost stvarne veljavnosti KPKD, kot glavno dejavnost.

## Komisija – 37. člen KPKD

- Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta **šestčlansko komisijo** za izvajanje in razlago določb kolektivne pogodbe. Vsaka pogodbeni stranka **imenuje tri člane**. Komisiji izmenično predseduje predstavnik delodajalcev in delojemalcev. Mandat predsedujočega traja eno leto od dneva imenovanja. Komisija **praviloma odloča s soglasjem** vseh članov. V primeru, da to ni mogoče, je odločujoč glas predsedujočega, ki glasuje zadnji. Način dela komisije določa **poslovnik**, ki ga sprejme komisija.
- (3) Komisija spremlja izvajanje KP ter sprejema:
  - a. **razlage** in mnenja glede izvajanja določb te kolektivne pogodbe;
  - b. **priporočila** strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.

## Vrste odločitev Komisije

Komisija spremlja izvajanje KP ter sprejema:

- – **razlage** in **mnenja** glede izvajanja določb te kolektivne pogodbe;
- – **priporočila** strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.
- **Mnenje** komisije predstavlja strokovno mnenje o načinu izvajanja določenega instituta v praksi.
- **Razlaga** komisije vsebuje obrazložitev posamezne nejasne določbe, ki jo ta obrazloži upoštevaje poznavanje stroke, besedno razlago in voljo strank v času sklepanja te kolektivne pogodbe. Razlaga se objavi na enak način, kot je bila objavljena KP KD.
- (6) Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj, komisija oblikuje **predloge in priporočila** za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.

# Poslovnik Komisije

- **Poslovnik** o delu Komisije je bil sprejet na konstitutivni seji 29. 3. 2017, spremembe pa 25. 1. 2018.
- Določa, je Komisija sklepčna le, če so na seji prisotni vsi njeni člani oz. (ali) njihovi namestniki. Vsak član komisije oz. njegov namestnik in predsednik Komisije imajo **po en glas**.
- Komisija praviloma odloča **s soglasjem vseh članov**. Glasuje se tako, da predsednik Komisije glasuje zadnji. Če do soglasja ne pride, se seja prekine za dodatna mnenja in posvetovanja ter se nadaljuje najkasneje v 30 dneh. Če tudi v nadaljevanju seje ni soglasja vseh članov komisije oz. njihovih namestnikov, je odločujoč glas predsednika.
- Razlage, ki jih sprejme Komisija, **se objavijo v Uradnem listu** Republike Slovenije. Po posebnem sklepu Komisije se v Uradnem listu zaradi celovitosti pregleda delovanja objavijo tudi mnenja Komisije.

# Pravna narava in pravni učinki razlage in mnenja

- Razlaga pomeni usmeritev za delovanje delodajalcev, mnenje pa strokovno pomoč delodajalcem;
- V sodnem sporu sodišče **samostojno interpretira pravno normo in na razlago ni vezano.**
- Razlaga časovno in vsebinsko učinkuje na način, kot določita stranki KP; če tega ne določita, opredeli Komisija; če to ni opredeljeno s Poslovníkom ali kako drugače, velja, da od objave dalje razlaga učinkuje za nazaj od sklenitve, najdalj pa v okviru zastaralnega roka 5 let, če gre za terjatve. Razlaga praviloma učinkuje od uveljavitve KPKD, razen, če je taka razlaga v škodo delavca.

## Predsednika komisije

Dosedanji predsednika Komisije sta:

- na sindikalni strani **Majda Marovt**, predsednica SKNVS;
- na delodajalski strani **Janko Širec**, predstavnik GZS, ki je nadomestil mag. **Danila Burnača**
- Prvo leto je organizacijske in dokumentacijske posle za Komisijo izvajala sindikalna stran; od marca letos in to nalogo Zbornica komunalnega gospodarstva.

# Razlage Komisije za razlago in spremljanje KPKD



## Razlaga v zvezi z izvajanjem 82. člena KPKD

- Razlaga objavljena *Uradni list RS, št. 38/2017* – z dne **14.07. 2017**
- **Člen ureja imuniteto sindikalnega zaupnika.**
- Komisija je ugotovila, da je v 82. členu (imuniteta sindikalnega zaupnika) po redakciji besedila KP KD pomotoma ostala zapisana napačna zaporedna razvrstitev odstavkov. Komisija je z razlago oblikovala pravilno besedilo 82. člena KPKD.



## Razlaga 57. člena v povezavi s 93. členom KPKD

- **Ureja prejemek delavca v času pripravljenosti na delo,**
- **objava Uradni list RS, št. 38/2017 – z dne 14.07.2017**
- Komisija je odločila, da je prejemek, ki ga prejema delavec za čas, ko je delavec na razpolago svojemu delodajalcu in ne opravlja svojega dela, izplačuje kot **dodatek** k njegovi plači. Dodatek za pripravljenost na delo ni sestavni del plačila za opravljeno delo za polni delovni čas, temveč gre za plačilo dodatnega časa oziroma tistega časa, ko je delavec na podlagi predhodne odredbe delodajalca, le na razpolago delodajalcu.

## Razlaga drugega odstavka 77. člena KPKD

- *objava Uradni list RS, št. 45/2017 – z dne 25.08. 2017*
- **ureja kolektivno nezgodno zavarovanje in dodatno pokojninsko zavarovanje za zaposlene.**
- Iz besedila drugega odstavka 77. člena jasno izhaja, da delodajalec dodatno kolektivno nezgodno zavarovanje samo organizira. Dodatno pokojninsko zavarovanje pa delodajalec prevzame skladno z dogovorom s sindikatom pri delodajalcu.
- Komisija ugotavlja, da je izpadel del dotedanjega besedila delovnega gradiva KPKD tako, da bi se stavek moral v celoti glasiti: »Če delavec nezgodnega zavarovanja ne želi, v takem primeru se delavca na njegovo zahtevo izloči iz nezgodnega zavarovanja.«

## Razlaga drugega odstavka 87. člena v povezavi s 101. členom KPKD

- *objava Uradni list RS, št. 49/2017 – z dne 11.09.2017*
- **Opredeljuje višino izplačil povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov.**
- Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.
- Izjemo od te določbe predstavlja 101. člen KP KD, ki samostojno opredeljuje višino jubilejne nagrade.

## Razlaga 101. člena KPKD

- **objava Uradni list RS, št. 49/2017 – z dne 11.09.2017**
- **ureja pravico do jubilejne nagrade za člane sindikata**
- Opredelitev pravice do jubilejne nagrade samo za člane sindikata je določba, ki je skladna s trenutno veljavno ureditvijo v 224. členu Zakona o delovnih razmerjih.
- 101. člen Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti ni ovira, da se na ravni delodajalca to pravico opredeli kot pravico za vse zaposlene.

## Razlaga v zvezi z izvajanjem 104. člena KPKD

- **objava Uradni list RS, št. 63/2017 – z dne 10.11.2017**
- **Ureja odpravnino v primeru odpovedi iz poslovnega razloga**
- Določba 104. člena KP KD daje dovolilo, da se odpravnina, obračunana pod pogoji in na način, kot določa 108. člen ZDR-1, izplača v višini, ki presega 10-kratnik osnove. Delodajalcu torej 104. člen KP KD ne daje proste presoje pri tem, kateremu delavcu in v kakšni višini bo odpravnino izplačal.

## Mnenje v zvezi z izvajanjem 81. člena KPKD

- **objava Uradni list RS, št. 63/2017 – z dne 10.11.2017**
- **ureja neposredno uporabo določb KPKD**
- Komisija ugotavlja, da so v 81. členu zapisani minimalni standardi in zato te določbe za samo izvajanje ni potrebno predhodno konkretizirati v podjetniški kolektivni pogodbi ali v pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo. Torej 81. člen predstavlja minimalni obseg pravic, ki gredo reprezentativnemu sindikatu za delovanje v posameznem podjetju. Te določbe je mogoče nadgraditi na podjetniškem nivoju.

## Razlaga v zvezi z izvajanjem 102. člena KPKD

- **objava Uradni list RS, št. 68/2017 – z dne 01.12.2017**
- **Ureja solidarnostno pomoč za razne primere**
- Ko delavcu solidarnostna pomoč v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni, nepretrgano nad 90 dni, kar je treba razlagati tako, da vključuje vse vrste opravičene odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov.
- Ko delavcu pripada solidarnostna pomoč v primeru odsotnosti zaradi bolezni, ki je krajša od polnega delovnega časa – je treba določbo razlagati tako, da pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini, ki je v sorazmerju z njegovo odsotnostjo z dela.
- Solidarnostna pomoč v primeru odsotnosti zaradi bolezni nepretrgano nad 90 koledarskih dni, pripada delavcu največ enkrat letno. Ta pogoj je treba razlagati tako, da je delavec upravičen do solidarnostne pomoči pod pogojem, da je poteklo najmanj eno leto, ne glede na to, ali gre za enako ali drugo bolezen, šteto od dne, ko je delavec zadnjič pridobil pravico do izplačila solidarnostne pomoči – to je od 91. dne začasne, a nepretrgane zadržanosti z dela.

## Razlaga v zvezi z izvajanjem četrtega odstavka 92. člena KPKD

- *objava Uradni list RS, št. 80/2017 – z dne 29.12.2017*
- **Ureja pravico do dodatka za delovno dobo**
- Dodatek na stalnost v podjetju iz četrtega odstavka 92. člena KP KD pripada delavcu poleg dodatka za skupno delovno dobo, pri čemer je sama pravica delavca do dodatka na stalnost določena v KP KD, kriterije in višino tega dodatka pa je potrebno dogovoriti na podjetniški ravni.



## Razlaga v zvezi z izvajanjem 54. člena KPKD

- **objava Uradni list RS, št. 16/2018 – z dne 09.03.2018**
- **Ureja pravice zaposlenih v primeru prenosa dejavnosti, ki poteka z ukinitvijo dejavnosti pri prejšnjem izvajalcu**
- V kolikor poteka postopek ukinitve dejavnosti ali dela dejavnosti sočasno s prenosom te dejavnosti na novega izvajalca, bodisi koncesionarja ali katerekoli druge pravno organizacijske oblike, je 54. člen KP KD treba razumeti in razlagati v povezavi s 75. členom ZDR-1, ki ureja spremembo delodajalca. Delavci imajo pravico do varstva zaposlitve in varstva pravic po obstoječi pogodbi o zaposlitvi v obliki prehoda k prevzemniku. Pri tem statusna oblika prenosnika oziroma prevzemnika ni pomembna.

## Priporočila Komisije

- **Priporočila** so namenjena pristojnim organom delodajalskih organizacij in pogajalski skupini za sprejemanje KPKD;
- Komisija sprejme priporočila na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj. Naloga spremljanja izvajanja **pomeni njeno razširjeno pristojnost** v primerjavi z njenimi dosedanjimi tradicionalnimi pristojnostmi.
- Komisija KPKD je doslej sprejela dve taki priporočili in jih posredovala pogajalski skupini.

## Za zaključek

- Komisija za razlago in spremljanje izvajanja pomeni pomemben stik s prakso pri delodajalcih v času od uveljavitve KP do njenega izteka;
- ustvarja kvalitetno podlago za socialni dialog med strankama KPKD;
- deluje preventivno v smislu nastanka in reševanja sporov;
- Ustvarja podlago za področja in vsebine ureditve v KP pri delodajalcih in za KP dejavnosti naslednje generacije.