Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije obsega:
- Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 1058/26 z dne 24. 6. 2026),
- Višino najnižjih osnovnih plač za posamezne tarifne razrede in višina povračil stroškov prevoza na delo in z dela, prehrane med delom ter službenih potovanj v Sloveniji (dnevnice) v dejavnosti trgovine Slovenije, od 1. 7. 2026 dalje (Uradni list RS, št. 1137/26 z dne 7. 7. 2026).
- Aneks številka 1 h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 1785/26 z dne 27. 10. 2026).

KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

(NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO ŠT. 1)

I. POGLAVJE
SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen
Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje G – trgovinska dejavnost, skladno z vsakokrat veljavno Standardno klasifikacijo dejavnosti in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

(2)Delodajalec in sindikat v posamezni družbi se lahko dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja kolektivna pogodba, ki velja za obvladujočo družbo. Če sindikata v odvisni družbi ni, lahko delodajalec to uredi s splošnim aktom.

3. člen
Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcih iz prejšnjega člena te pogodbe v obsegu, kot to določa veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejene drugače.

(3) Kolektivna pogodba se uporablja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

4. člen
Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba začne veljati 1. 11. 2026.

(2) Kolektivna pogodba je brez kakršnihkoli dodatnih sprememb, razen sprejema novega plačnega modela in določb, ki se nanašajo na širši kraj opravljanja dela ter presežek ur po preteku referenčnega obdobja, pri čemer se k iskanju rešitev za te vsebine pristopi nemudoma, sklenjena za določen čas, in sicer do 30. 6. 2027, določbe normativnega dela pa se uporabljajo še šest mesecev po prenehanju njene veljavnosti.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka tega člena, ta kolektivna pogodba preneha veljati naslednji dan po tem, ko je v Uradnem listu Republike Slovenije objavljen predpis, ki ureja oziroma določa, da mora biti višina najnižje osnovne plače za I. tarifni razred v kolektivnih pogodbah oziroma najnižja osnovna plača pri delodajalcu, določena najmanj v višini vsakokrat veljavne minimalne plače, oziroma, da se višina najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah oziroma višina osnovnih plač pri delodajalcu veže na vsakokrat veljavno višino minimalne plače, ali se spremeni zakon, ki ureja delovna razmerja v delu, ki se nanaša na vsebine iz te kolektivne pogodbe. S tem dnem se prenehajo uporabljati tudi določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.

5. člen
Reševanje kolektivnih sporov in individualnih delovnih sporov

Postopek reševanja kolektivnih sporov in individualnih delovnih sporov poteka skladno z veljavno zakonodajo.

6. člen
Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta petčlanski odbor za razlago kolektivne pogodbe. Vsaka stranka imenuje po dva člana, petega pa imenujeta sporazumno. Razlaga posameznih določb pogodbe se sprejme z večino glasov odbora in je obvezna za vse uporabnike pogodbe.

(2) Sprejeta razlaga se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije oziroma na spletnih straneh podpisnikov in je obvezna za vse uporabnike te kolektivne pogodbe.

II. POGLAVJE
NORMATIVNI DEL

1. oddelek
SPLOŠNO

7. člen
Pomen izrazov

(1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in moške.

(2) Nosilec dejavnosti je fizična oseba, ki je kot lastnik vpisana v sodni (poslovni) register.

(3) Družinski člani delavca so:

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živela z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),
- otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter
- bratje in sestre.

(4) Vodilni delavec je tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, zadružnimi pravili, s sklepom ali sistemizacijo delovnih mest.

(5) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji v skladu z zakonom.

(6) Izraz »organizacijska enota« pomeni podjetje kot celoto oziroma njegov sestavni del, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.

(7) Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in/ali vrsto dela, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrsto dela ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto dela.

(8) Vrsta dela je skupek opravil, del in nalog sorodnih ali primerljivih delovnih mest, za katera se zahtevajo enaki pogoji za opravljanje dela v skladu z določbami te kolektivne pogodbe in/ali akta o sistemizaciji.

(9) Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.

(10) V kolektivni pogodbi uporabljen izraz zakon pomeni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(11) Različne pravne norme iste ravni se razlagajo v korist delavca. Uporabi se tista pravna norma (ne glede na njeno raven), ki je v korist delavca, če ne gre za kogentne pravne norme.

8. člen
Pooblastila za odločanje

(1) Poslovodne osebe delodajalca lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblastijo tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščeni delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih obvestiti delavce na način, ki je običajen pri delodajalcu (oglasne deske, glasilo, intranet in podobno).

(3) Delodajalec mora na podlagi pisne zahteve sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, v roku treh delovnih dni, posredovati dokazilo o pooblaščenem delavcu in obsegu njegovih pooblastil.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

2. oddelek
PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCA

9. člen
Razvrstitev del

(1) Glede na zahtevnost se dela in/ali vrste del praviloma razvrstijo v:

I. tarifni razred (enostavna dela):
Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj.

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):
Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z osnovno šolo in krajšim eno ali večmesečnim usposabljanjem ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):
Srednje zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z dvema letoma javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

IV. tarifni razred (zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s tremi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s štirimi ali petimi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z najmanj višjo strokovno izobrazbo / prva bolonjska stopnja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):
Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z visoko strokovno izobrazbo / druga bolonjska stopnja ali več, ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

(2) Razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede iz tega člena se uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec. Obveznost sprejema akta o sistemizaciji ne velja za manjše delodajalce.

(3) Prodajalec je oseba, ki neposredno prodaja blago v trgovini ali svetuje kupcem o lastnostih blaga ali sprejema plačila kupcev. Prodajalec mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje, razvrščen najmanj v IV. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(4) Trgovski poslovodja je oseba, ki vodi trgovsko poslovanje s strokovnim urejanjem poslovnih in delovnih postopkov nabave, skladiščenja, priprave in prodaje blaga v poslovnih enotah trgovine ali delih teh poslovnih enot. Trgovski poslovodja mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje razvrščen najmanj v V. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

10. člen
Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, vsebuje:
- kraj opravljanja dela;
- kraj opravljanja dela je lahko opredeljen širše tako, da se določi stalni kraj in ostali kraji pod pogoji, kot jih določa 17. člen te kolektivne pogodbe;
- če kraj dela ni stalen mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določila o opravljanju dela v drugih krajih, določiti, kdaj mu začne teči delovni čas in povračilu stroškov, ki nastanejo zaradi opravljanja dela v drugih krajih, pri čemer se lahko v pogodbi o zaposlitvi sklicuje na veljavni splošni akt delodajalca;
- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto;
- poskusno delo, če je dogovorjeno;
- pripravništvo, če je dogovorjeno;
- 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.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti in po potrebi odgovori na vprašanja v zvezi s tem.

(3) 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 petih (5) delovnih dneh.

11. člen
Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

(1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, poleg primerov določenih v zakonu tudi za zaposlitev pripravnika.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki za isto delo ne smejo biti daljše od dveh let izven primerov (razlogov), določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

11.a člen

Pripravljenost na delo

(1) Pripravljenost na delo je čas, ko je delavec na podlagi predhodne napovedi delodajalca, doma ali na drugem kraju po lastni izbiri, dosegljiv in pripravljen oditi na delovno mesto v času, ki ga običajno potrebuje za pot na delo, ter opravljati svoje delovne obveznosti, če ga delodajalec vpokliče na delo.

(2) Za čas pripravljenosti na delo pripada delavcu odmena v višini 10 % osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke. Delavec je upravičen do odmene za vsako uro pripravljenosti.

(3) Čas pripravljenosti se ne všteva v delovni čas.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(4) V primeru, da delavec v času pripravljenosti na delo prične z opravljanjem dela, je za čas dejanskega dela upravičen do plačila za delo, vključno s posebnim dodatkom za intervencijo v višini dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Dodatek za intervencijo in dodatek za nadurno delo se izključujeta.

12. člen
Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano in če projekt traja več ali manj kot dve leti, se za projektno delo šteje delovni proces:
- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,
- za katerega se vodi projektna dokumentacija,
- ki ima določeno osebo/osebe za vodenje projekta,
- ki je časovno opredeljen in
- je vnaprej finančno ovrednoten.

13. člen
Pripravništvo

(1) Kot pripravnik lahko sklene pogodbo o zaposlitvi delavec, ki začne prvič opravljati delo ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

(2) Pripravništva ne opravlja delavec, ki je v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo raven izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(3) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na raven strokovne izobrazbe.

(4) Pripravništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače.

(5) Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev.

(6) Trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(7) Trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja.

(8) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

(9) V času trajanja pripravništva mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela.

(10) Sam potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva se določi v splošnem internem aktu delodajalca.

(11) Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe.

14. člen
Poskusno delo

(1) Delavec in delodajalec, ki opredelita v pogodbi o zaposlitvi poskusno delo, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(2) Za poskusno delo veljajo določbe zakona.

15. člen
Izključevanje pripravništva in poskusnega dela

Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

16. člen
Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v naslednjih primerih:
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja ali prometa.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka lahko drugo delo traja dokler obstajajo razlogi vendar ne več kot petinštirideset (45) delovnih dni v koledarskem letu, oziroma za čas trajanja odpovednega roka.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v primeru nesreč, ki jih povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče) za ves čas dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.

(4) Delavec je dolžan opravljati tudi drugo ustrezno delo v primerih in v časovnem trajanju, kot to določa zakon.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, je delavec dolžan opravljati drugo ustrezno delo tudi v času začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela ves čas dokler trajajo razlogi, vendar ne več kot šest (6) mesecev.

(6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, skladno s prvim in četrtim odstavkom tega člena tako, da skupno trajanje drugega dela ne traja več kot štiri mesece.

(7) V primeru odreditve drugega dela, skladno s prvim odstavkom tega člena in ustreznega dela skladno z četrtim in petim odstavkom tega člena, skupno trajanje drugega dela ne sme trajati več kot šest mesecev.

(8) Manjši delodajalec lahko v primerih iz prejšnjega odstavka odredi opravljanje drugega primernega dela.

(9) Delodajalec lahko odredi katerokoli drugo delo iz tega člena v primeru, če je delavec za takšno delo ustrezno usposobljen in zdravstveno zmožen.

(10) Za čas opravljanja kateregakoli drugega dela iz tega člena delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

17. člen
Širša opredelitev kraja opravljanja dela

(1) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen, se za te delavce, kraj opravljanja dela dogovori z opredelitvijo prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca na določeni lokaciji, v kateri delavec začne in običajno opravlja delo skladno s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer pa se kot kraj opravljanja dela štejejo tudi prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca, katerih oddaljenost od običajnega kraja bivališča delavca, do posamezne prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca, v kateri delavec začne in običajno opravlja delo, ne presega 80 km v eno smer.

(2) Če gre za delavca, ki skrbi za otroka, do zaključka prvega razreda osnovne šole, oddaljenost iz prejšnjega odstavka ne sme presegati 50 km v eno smer. V primeru, da sta oba delavca, ki skrbita za takšnega otroka zaposlena pri istem delodajalcu, se omejitev iz tega odstavka nanaša na enega od delavcev, pri čemer o odločitvi pisno obvestita delodajalca.

(3) V primeru, da je prodajalna oziroma druga organizacijska enota delodajalca na določeni lokaciji, v kateri je delavec začel in običajno opravlja delo, od običajnega kraja bivališča delavca, oddaljena več kot to določata prvi oziroma drugi odstavek tega člena, se kot omejitev šteje oddaljenost prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca, v kateri je delavec začel in običajno opravlja delo.

(4) Pri določitvi oddaljenosti po tem členu se upošteva najkrajše običajne cestne povezave v Republiki Sloveniji, kot jih prikaže aplikacija »Google Zemljevidi«, če ni pri delodajalcu dogovorjena uporaba druge aplikacije. Če se delavec dnevno vozi na delo iz druge države, se pri določitvi oddaljenosti po tem členu upošteva najkrajše običajne cestne povezave tudi v tujini, kot jih prikaže aplikacija »Google Zemljevidi«, če ni pri delodajalcu dogovorjena uporaba druge aplikacije.

(5) Delodajalec je dolžan delavca pisno obvestiti o vsakokratni napotitvi na delo v drugo prodajalno oziroma v drugo organizacijsko enoto skladno s prvim in drugim odstavkom tega člena najmanj 24 ur pred pričetkom dela v drugi prodajalni oziroma organizacijski enoti v drugem kraju. V pisni napotitvi se določi čas trajanja opravljanja takega dela, pri čemer se morata delavec in delodajalec dogovoriti o povračilu stroškov prevoza, vendar ne manj kot 100 % dnevne vozovnice, v primeru povračila javnega prevoza, v kolikor njegova običajna vozovnica ne krije stroška prevoza na delo in z dela na napoteno lokacijo. Kot pisna napotitev se lahko šteje tudi, če je delavec obveščen na elektronski naslov, katerega v uporabo nalaga delodajalec ali z uporabo druge informacijske tehnologije obveščanja, ki je v veljavi pri delodajalcu.

(6) V primeru, da se delodajalec z delavcem dogovori, da na kraj dela odpelje tudi sodelavce, se ob tem dogovorita tudi o povračilu stroškov prevoza. Delavcu, s katerim se delodajalec dogovori, da na kraj opravljanja dela odpelje sodelavce, se čas prebit na poti šteje v delovni čas, enako tudi njegovim dogovorjenim sopotnikom.

(7) Ne glede na predhodne določbe lahko delavec zavrne opravljanje dela v drugem kraju, če ne razpolaga z osebnim avtomobilom ali drugim ustreznim prevozom, pri čemer tovrstna zavrnitev ne šteje za odklonitev opravljanja dela. Kot drug ustrezen prevoz šteje javni prevoz, ki delavcu zagotavlja pravočasen prihod na delo in to največ 30 min pred začetkom dela in odhod z dela najkasneje v roku 30 min po zaključku dela.

(8) Upoštevaje naravo delovnega mesta, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi ali procese dela (kot. npr. logistika, IT, regijski vodje, režijsko delo, itd.), se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da se delo opravlja izven omejitev, navedenih v tem členu.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

18. člen
Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Delodajalec sme delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delavec ponovno krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v dvanajstih (12) mesecih od prejema pisnega opozorila.

19. člen
Disciplinska odgovornost

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije, upoštevaje težo kršitve:
- opomin,
- denarno kazen v razponu, sorazmerno s kršitvijo, vendar največ do višine petnajst (15) % osnovne plače delavca za čas trajanja od enega (1) do treh (3) mesecev, pri čemer mesečni obračun plače ne sme biti nižji od minimalne plače,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

3. oddelek
DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI

20. člen
Splošna določba

(1) Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se po tej kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela, ter čas izvedbe inventure.

(2) Enakomerno razporejen tedenski polni delovni čas, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

(3) V primeru neenakomerno razporejenega in začasno prerazporejenega delovnega časa tedenski delovni čas, vključno z nadurami, ne sme preseči 56 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

21. člen
Razporeditev delovnega časa

(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet (5) oziroma šest (6) delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem (8) ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest (6) ur in štirideset (40) minut.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst (15) dni pred začetkom leta.

(3) Letni razpored delovnega časa vsebuje vsaj:
- število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti,
- vrsto in obliko delovnega časa.

(4) Z letno razporeditvijo delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

polni delovni čas, zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(5) Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi določita, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim razporedom delovnega časa.

(6) Delodajalec je dolžan delavca o tedenskem razporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva (2) delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem razporedu.

(7) O tedenskem razporedu delovnega čas mora biti delavec obveščen na svojem delovnem mestu. Če je delavec v času objave tedenskega razporeda delovnega časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem razporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

22. člen
Vrste in oblike delovnega časa

Pri delodajalcih se, glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela, uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:
- nepremični delovni čas;
- premični delovni čas;
- delno premični delovni čas;
- deljen delovni čas;
- izmenski delovni čas.

23. člen
Nepremični delovni čas

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

24. člen
Premični delovni čas

Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:
- »dovoljen delovni čas« je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela;
- »obvezni delovni čas« je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu;
- »premakljivi del delovnega časa« je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

25. člen
Delno premični delovni čas

Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo, pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

26. člen
Deljen delovni čas

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitev pa traja najmanj eno (1) uro.

(2) Dnevni delovni čas se lahko deli največ na dva (2) dela.

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri (4) ure, ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

27. člen
Izmenski delovni čas

(1) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet (5) ali šest (6) dnevnega delovnega tedna od šest (6) do osem (8) ur dnevno in se praviloma ponavlja tedensko oziroma izjemoma dnevno, po določenem ponavljajočem se vzorcu.

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 13.00 uri.

(3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

28. člen
Neenakomerna razporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko, če tako določa letni koledar, delovni čas neenakomerno razporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti tako, da delavčeva delovna obveznost ne bo presegala letnega pogodbeno dogovorjenega delovnega časa.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev. Neenakomerna razporeditev delovnega časa izhaja iz letnega koledarja. Delavci se seznanjajo s tedenskim razporedom delovnega časa na način, kot to določata šesti in sedmi odstavek 21. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

29. člen
Začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca, in sicer v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

in se upošteva polni delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst (12) mesecev.

(2) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri (3) dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim (10) delavcem.
(3) Začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

30.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, vključno z nadurnim delom, 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 na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa, ter o tem na zahtevo poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti oziroma zagotoviti izrabo presežka ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

(4) Če izraba viška ur, v okviru referenčnega obdobja ni opravljena, kot to določa zakon, je delodajalec kljub temu dolžan pri obračunu plače, v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %.

(5) V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba je dolžan opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

31. člen
Nadurno delo

(1) Poleg primerov določenih z zakonom lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:
- nepričakovane odsotnosti delavca;
- izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov;
- prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

(2) Tedenski polni delovni čas v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

(3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih (6) mesecev.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

32. člen
Nočno delo

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih (6) mesecev trajati povprečno več kot osem (8) ur na dan.

33. člen
Pravice delavcev, ki delajo ponoči

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri (3) ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:
- strokovno vodstvo delovnega procesa,
- daljši letni dopust,
- obrok med delom ter brezplačen topel napitek,
- periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti,
- izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden,
- počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdalj en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

(4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:
- delavcu, ki neguje otroka do treh (3) let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

34.člen
Varovane kategorije – delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi delodajalec ne sme naložiti:
- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Takšno delo se delavcu lahko omogoči na podlagi njegove izrecne pisne pobude, ki jo delavec lahko kadarkoli prekliče;
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka;
- enemu od delavcev - staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

35. člen
Delo na nedelje

Delodajalec mora za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prejšnjega člena, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve (2) nedelji v mesecu, vendar ne več kot dvajset (20) nedelj v letu.

36. člen
Delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Delodajalec, razen izjem, ne sme razporediti delavca na delo na vseh petnajst praznikov, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:
- 1. januar – novo leto;
- 2. januar – novo leto;
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja;
- velikonočni ponedeljek;
- 27. april – dan upora proti okupatorju;
- 1. maj – praznik dela;
- 2. maj – praznik dela;
- binkoštna nedelja;
- 25. junij – dan državnosti;
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje;
- 31. oktober – dan reformacije;
- 1. november – dan spomina na mrtve;
- 25. december – božič;
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

37. člen
Izjeme od omejitev

(1) Omejitve iz 34., 35. in 36. člena ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Omejitve iz 35. in 36. člena ne veljajo za delavce, ki:
- opravljajo dela, kot jih nalagajo posebni predpisi (npr. dostava zdravil, oskrba živali, zahteve, kot izhajajo iz koncesij…);
- opravljajo naloge neposredno povezane z dejavnostmi, ki izhajajo iz predpisov, ki urejajo področje energetike in komunale;
- opravljajo delo v prodajalnah, ki bi se po Zakonu o preoblikovanju prostih carinskih prodajaln na cestnih mejnih prehodih z državami članicami Evropskih skupnosti, ki delujejo v okviru Evropske unije, v mejne prodajalne in posebnih ukrepih nadzora teh prodajaln (Ur. l. RS, št. 62/01) lokacijsko štele kot mejne prodajalne, ter v prodajalnah, ki bi se po Carinskem zakonu (Ur. l. RS, št. 1/95, 28/95, 32/99 in 40/99) lokacijsko štele kot proste carinske prodajalne;
- pripravljajo in pečejo kruh, slaščice… v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- pripravljajo mesne pripravke… v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
- na dan 31. 10. in 1. 11. v koledarskem letu pripravljajo ikebane, šopke in podobne izdelke v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe cvetličarne, pri čemer izdelkov ne ponujajo oziroma ne prodajajo neposredno potrošniku ter ne opravljajo drugih opravil v prodajnem prostoru cvetličarne;
- opravljajo naloge v transportu, distribuciji blaga ali skladišču, v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne;

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

- opravljajo naloge zagotavljanja varnosti oseb in premoženja;
- opravljajo naloge, povezane s podporo potrošniku pri izvajanju spletne prodaje;
- opravljajo naloge polnjenja prodajnih avtomatov;
- opravljajo prodajo na stojnicah in tržnicah;
- opravljajo delo v prodajalnah, ki zagotavljajo oskrbo gostov znotraj kampov;
- izvajajo nastope, predstavitve ali prodajo pri poslovnih partnerjih, na sejmih ali prireditvah doma ali v tujini.

(3) Delodajalec mora, za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz 34. člena in opravljajo prodajo na bencinskih servisih, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na šestindvajset (26) nedelj v letu. Delavec in delodajalec se lahko v tem primeru, v zvezi z izvajanjem del in nalog, zaradi javnega, gospodarskega ali tržnega interesa, na izrecno pisno pobudo delavca, ki jo lahko kadarkoli prekliče, dogovorita tudi izven omenjene omejitve. Omejitve iz 36. člena ne veljajo za delavce, ki opravljajo prodajo na bencinskih servisih.

(4) Omejitve iz 36. člena ne veljajo za delavce, ki:
- opravljajo delo režijskih služb;
- opravljajo delo vzdrževanja;
- opravljajo informacijsko-tehnološke storitve.

38. člen
Denarna odmena

(1) V primeru kršitev omejitev iz 34., 35., 36. in 37. člena je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu, ki sledi omenjeni kršitvi, poleg dodatkov, ki jih določa ta kolektivna pogodba, obračunati in izplačati tudi znesek v višini 500 % upoštevaje osnovno plačo delavca oziroma ustrezne urne postavke.

(2) Denarna odmena se ne všteva v osnovo za odmero nadomestil po zakonu.

39. člen
Dnevni počitek

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 oziroma izjemoma 11 ur.

(2) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni počitek zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od štirinajst (14) dni.

40. člen
Tedenski počitek

(1) Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka (12 oziroma 11 ur) pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Dan tedenskega počitka se ne sme nadomeščati z odrejeno izrabo letnega dopusta.

(2) Povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (24 ur) se lahko zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni v primerih:
- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
- v primerih nepredvideno povečanega obsega dela.

(3) Omejitev iz drugega odstavka tega člena se ne uporablja za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

41. člen
Minimalni letni dopust

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do minimalnega osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:
- 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden;
- 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden;
- 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.

(2) Poleg minimalnih osnovnih dni letnega dopusta iz prejšnjega odstavka, pripada delavcu še dodatni letni dopust na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja po naslednjih kriterijih:
- 3 dni starejšemu delavcu,
- 3 dni delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro,
- 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,
- 3 dni delavcu invalidu,
- 7 dni delavcu mlajšemu od 18 let,
- 1 dan delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil starosti 15 let.

Spremembe kriterijev in števila dni letnega dopusta, ki so določeni v tem odstavku, se avtomatično uveljavijo z vsakokratno spremembo zakona.

(3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:
- za skupno delovno dobo:
  - nad 2 do 5 let – 1 dan,
  - nad 5 do 10 let – 2 dni,
  - nad 10 do 15 let – 4 dni,
  - nad 15 do 20 let – 5 dni,
  - nad 20 let – 6 dni;
- nočni delavec – 1 dan;
- delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan.

(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

(5) V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so na primer zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

(6) Delavcu, ki izpolni zakonske kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v tekočem koledarskem letu.

(7) Delavcu, ki izpolnjuje kriterije iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

(8) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta do 31. marca tekočega leta.

(9) Letni dopust se odreja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske potrebe.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(10) Delavec ima pravico izrabiti tri (3) dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces.

(11) Delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ima pravico izrabiti dodatni dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

42. člen
Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem (7) delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:
- lastne poroke – 2 dni
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan,
- spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka.

(3) Delavcu se mora omogočiti druge odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo drugi predpisi.

(4) Ne glede na prejšnje določbe tega člena ima delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pravico do enega dodatnega delovnega dneva plačane odsotnosti z dela oziroma največ osem ur v posameznem koledarskem letu zaradi sindikalnega izobraževanja ali usposabljanja. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

43. člen
Odsotnost z dela brez nadomestila plače

(1) Delavec in delodajalec se lahko pisno dogovorita o odsotnosti z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.

(2) Delavec in delodajalec se o trajanju odsotnosti brez nadomestila plače in o plačilu prispevkov pisno dogovorita pred nastopom odsotnosti.

4. oddelek
IZOBRAŽEVANJE

44. člen
Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

člen je črtan

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

45. člen
Dijaki in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:
- plačilo skladno z učno pogodbo,
- 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.

5. oddelek
OKVIRI DELOVANJA SINDIKATA

46. člen
Splošno

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba na ravni delodajalca, zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Določbe tega poglavja veljajo in se uporabljajo za sindikate, podpisnike te kolektivne pogodbe, ki imajo status reprezentativnosti na ravni države, in sicer v mejah stvarnega obsega reprezentativnosti, določenega v odločbi pristojnega ministrstva, če veljavni predpisi ne določajo drugače.

(4) Dodatne pravice, ki jih ta kolektivna pogodba zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, prenehajo z dnem, ko sindikat pri delodajalcu ni več reprezentativen.

(5) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe in uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe:
- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

47. člen
Obveščanje sindikata

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, pisno obvestiti sindikat glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku trideset dni (30) od prejema zahtevka.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

(3) Za pisno obveščanje po tem členu se šteje tudi obveščanje po elektronski pošti.

48. člen
Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(2) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznani reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

(3) Delodajalec mora najmanj enkrat letno na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, praviloma po poteku poslovnega leta, temu poročati o politiki zaposlovanja in o izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu.

(4) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

(5) Sindikat, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave varnosti in zdravja pri delu. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

(6) Delodajalec posreduje sindikatu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, izvod veljavnih splošnih aktov, ki urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

49. člen
Materialni pogoji za delovanje sindikata

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med delovnim časom:
- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno in pol plačano uro letno za vsakega člana reprezentativnega sindikata, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe,
- pol ure za vsakega delavca, ki ni član sindikata iz prejšnje alineje.

(2) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikalnim zaupnikom.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, ki jim pripadajo pravice iz prvega odstavka tega člena, si fond ur iz druge alineje prvega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.

(4) Poleg pogojev iz prvega odstavka tega člena delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, še pogoje za udeležbo:
- članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
- sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
- sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca pet delovnih dni letno.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(5) Delodajalec zagotavlja sindikalnim zaupnikom sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, pravico do udeležbe na sejah organov sindikata, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni, vendar največ 8 dni na leto.

(6) Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, s področja kolektivnega dogovarjanja ali delovno pravne zakonodaje, se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.

(7) Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(8) Delodajalec zagotavlja sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe:
- prostorske pogoje za delo sindikata, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata, razen če zakon določa drugače.

(9) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in sindikat, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

50. člen
Status sindikalnega zaupnika

(1) Sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:
- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do petnajst članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od šestnajst do petdeset članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset do sto članov sindikata, dva sindikalna zaupnika;
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto petdeset članov sindikata, razen če se delodajalec in sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom.

(4) Sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v petnajstih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, in/ali reprezentativnih sindikalnih central, ki so organizacijsko sestavni del tega sindikata (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov,

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

6. oddelek
PLAČA, POVRAČILO STROŠKOV IN DRUGI PREJEMKI

51. člen
Splošno

(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:
- plača,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:
- prevoz na delo in z dela,
- prehrana med delom,
- za službena potovanja,
- nadomestilo za ločeno življenje.

(3) Drugi osebni prejemki:
- regres za letni dopust,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnine,
- božičnica.

(4) Plače, nadomestila plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo na bančni račun delavca, razen v kolikor ta pogodba ne določa drugače.

(5) Pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, lahko delodajalec izda v elektronski obliki in sicer po elektronski pošti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec, ali na drug elektronski način, ki omogoča, da so podatki dosegljivi in primerni za kasnejšo uporabo, upoštevaje predpise, ki urejajo varovanje osebnih podatkov.

(6) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.

(8) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:
- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti, razen če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(9)Tarifna priloga, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, določa višino najnižjih osnovnih plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov, oziroma osnov za njihov izračun.

52. člen
Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

(1)Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:
- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ipd.),
- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2)Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom.

(3)Delavec ali od delavca pisno pooblaščeni sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

53. člen
Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas, oziroma z njim izenačen delovni čas.

(2) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.

54. člen
Plačilo iz naslova delovne uspešnost

V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.

55. člen
Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

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

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

56. 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;
- dodatek za delovno dobo.

(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

57. člen
Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

(1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:
- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delo opravlja v popoldanski ali nočni izmeni – 10 %
- za nočno delo – 75 %;
- za nadurno delo – 30 %;
- za delo na nedelje 100 %;
- za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250 %.

(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 13.00 uri.

(3) Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta. V tem primeru pripada delavcu dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(4) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Delodajalec je dolžan za obračunski mesec obračunati vse dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden v dejanskem obsegu ne glede na obračunan mesečni fond ur.

58. člen
Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

(1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani v osnovni plači, je delavec za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov.

(2) Pogoji dela iz prvega odstavka tega člena in višina dodatkov se določijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca.

(3) V primeru, da ti pogoji dela niso upoštevani v osnovni plači, višina dodatka pa pri delodajalcu ni določena, delavcu pripada dodatek v višini 2 % od osnovne plače v primerih, kjer je delavec stalno izpostavljen:
- prekomernim visokim temperaturam;

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

- delu v hladilnici;
- prekomernemu prahu;
- prekomernemu hrupu.

(4) Delavcu pripadajo dodatki za težje pogoje dela oziroma vplive okolja za čas trajanja takega dela, če je bil k takemu delu razporejen in ga je dejansko opravil.

59. člen
Dodatek na delovno dobo

(1) Ne glede na delodajalca, panogo ali status (na primer brezposelne osebe) pripada delavcu dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do 1. 5. 2014.

(2) Dodatek iz prejšnjega odstavka se v času trajanja delovnega razmerja delavca pri delodajalcu obračunava mesečno od vsakokratne osnovne plače delavca.

(3) V skupno delovno dobo iz prvega odstavka tega člena se vštevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico oziroma izhajajo iz izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na skupno delovno dobo.

(4) V primeru, ko se delavec zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014, delavec lahko uveljavlja pravico do dodatka za delovno dobo iz prvega odstavka tega člena na podlagi predložene delovne knjižice oziroma izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kar delavec predloži delodajalcu ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, o čemer ga mora delodajalec predhodno obvestiti. Delodajalec je dolžan delavcu pričeti izplačevati dodatek iz prvega odstavka tega člena ob izplačilu njegove prve plače. V primeru, da delavec ne predloži ustreznih dokazil ob podpisu pogodbe, se dodatek iz prvega odstavka tega člena prične obračunavati delavcu pri plači za mesec, ki sledi mesecu predložitve dokazil s strani delavca. Delodajalec ni dolžan namesto delavca zbirati dokazil o skupni delovni dobi.

(5) Delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po vključno 1. 5. 2014, se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.

(6) Delavcu, ki se je zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014 pripada poleg dodatka na delovno dobo iz prvega odstavka tega člena, dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

60. člen
Nadomestilo plače za čas stavke

Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ štiri (4) delovne dni.

61. člen
Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, in sicer od običajnega kraja bivališča do kraja opravljanja dela. V

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

primeru, da delodajalec povrača strošek prevoza na delo in z dela izključno na podlagi mesečne vozovnice, se v primeru opravičene odsotnosti dnevi odsotnosti ne odštevajo, razen v primeru odsotnosti zaradi izrabe letnega dopusta.

(2) Če se zaradi razlogov na strani delavca stroški za prevoz na delo in z dela naknadno po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi povečajo, ima delavec pravico do povračila tako povečanih stroškov za prevoz na delo in z dela, če se o tem sporazume z delodajalcem.

(3) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev ali po najkrajši cestni povezavi od običajnega kraja bivališča delavca, do kraja opravljanja dela.

(4) Konkreten način povračila stroškov prevoza na delo in z dela se določi s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca ali s splošnim aktom delodajalca, pri čemer lahko kot način povračila določi povračilo stroškov javnega prevoza ali povračilo stroškov za vsak polni kilometer poti ali njuno kombinacijo.

(5) Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, mora delodajalec predlog splošnega akta, ki določa način povračila stroškov prevoza na delo in z dela posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih delovnih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati, se do njega pisno opredeliti, ter s tem seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika in delavce, na pri delodajalcu običajen način.

(6) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini splošnega akta delodajalec pred njegovim sprejemom obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(7) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot en kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela.

(8) Višina povračila stroškov prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

62. člen
Povračilo stroškov za prehrano med delom

Višina povračila stroška prehrane med delom se določi v tarifni prilogi.

63. člen
Povračilo stroškov za službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se štejejo:
- dnevnica (povračilo stroškov za prehrano),
- povračilo stroškov za prenočevanje in
- povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje s strani delodajalca.

(3) Če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca oziroma njegove organizacijske enote in se delo opravlja na območju Republike Slovenije, delavec pa se vsakodnevno vrača v kraj kjer prebiva, delavcu pripada prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom in ne dnevnica.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(4) Dnevnica in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(5) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini dejanskih stroškov za prenočevanje, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi za prenočevanje v prenočišču, ki ga odobri delodajalec.

(6) Višina dnevnice in povračila stroškov za prevoz za službeno potovanje v Republiki Sloveniji in v tujini se določi v tarifni prilogi.

64. člen
Regres za letni dopust

(1) Delodajalec je dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon.

(2) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače v denarni obliki, nad tem zneskom pa lahko delodajalec izplača regres v nedenarni obliki.

(3) V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki, je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, s katero je delavcu omogočen nakup širokega nabora izdelkov, ki jih potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

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

65. člen
Jubilejna nagrada

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade.

(3) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prvega odstavka tega člena, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.

(4) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.

(5) V primeru, da delodajalec izplačuje jubilejno nagrado za druge jubileje, kot jih določa prvi odstavek tega člena, se ta jubilejna nagrada lahko izplača v nedenarni obliki.

66. člen
Solidarnostna pomoč

(1) Solidarnostna pomoč se izplača v primeru smrti delavca ali smrti njegovega zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka ali posvojenca razen v primeru, da se na podlagi drugega naslova izplača znesek v najmanj enakem znesku.

(2) Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

(3) Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O upravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera. Delodajalec se je dolžan do predloga opredeliti v roku najkasneje 30 dni.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

(4) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

67. člen
Odpravnina

Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

68. člen
Božičnica

(1) Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca.

(2) Božičnica se lahko izplača tudi v nedenarni obliki.

69. člen
Prejemki mentorjev

(1) Mentorju pripravnika pripada dodatek za mentorstvo najmanj v višini 10 % minimalne plače.

(2) Ostale oblike in pogoje mentorstva se lahko določi na ravni delodajalca.

70.člen
Končna določba

Pogodba je sklenjena s podpisom pogodbenih strank.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

I. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

1. člen
Najnižje osnovne plače

Najnižje osnovne plače (NOP) za posamezne tarifne razrede za delo opravljeno od vključno 1. 7. 2026 dalje znašajo:

Tarifni razred		NOP v EUR
I.	Enostavna dela	948,91
II.	Manj zahtevna dela	985,33
III.	Srednje zahtevna dela	1.043,85
IV.	Zahtevna dela	1.114,27
V.	Bolj zahtevna dela	1.242,03
VI.	Zelo zahtevna dela	1.373,02
VII.	Visoko zahtevna dela	1.637,51

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

2. člen
Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

(1) Najnižje osnovne plače se 1. januarja 2027 prehodno povečajo za polovico povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin v letu 2026, izračunane na podlagi indeksa cen življenjskih potrebščin SURS za obdobje I–XII 2026 glede na I–XII 2025, vendar največ za 1 %. Če je navedena stopnja rasti cen ničelna ali negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.

(2) Najnižje osnovne plače se od 1. 1. 2028 dalje spreminjajo in usklajujejo izključno 1. januarja tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-XII preteklega leta/I-XII predpreteklega leta, vendar ne več kot za 2 % letno. V primeru, da je inflacija v določenem koledarskem letu negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.

II. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

3. člen
Prevoz na delo in z dela

(1) V primeru povračila stroška prevoza na delo in z dela v obliki povračila stroška javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroška prevoza na delo in z dela najmanj v višini 85 % cene javnega prevoza.

(2) V primeru povračila stroška prevoza na delo in z dela v obliki povračila kilometrine, pripada delavcu povračilo stroška prevoza na delo in z dela najmanj v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer poti in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

4. člen
Prehrana med delom

Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša najmanj 7,25 EUR za dneve prisotnosti na delu in največ v višini in pod pogoji, da se ta znesek ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

5. člen
Službena potovanja

(1) Delavec je za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano) in sicer za pot, ki traja:
- 6 - 8 ur: 8,18 EUR,
- 8 - 12 ur: 11,68 EUR,
- nad 12 ur: 23,07 EUR,

in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

(2) Delavec je za službeno pot v tujino upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza za službeno pot v Sloveniji ali v tujino, v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

6. člen
Usklajevanje povračil stroškov v zvezi z delom

Povračila stroškov v zvezi z delom se uskladijo 1. julija tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-VI tekočega leta/I-VI preteklega leta, vendar največ do višine, da se zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

III. DRUGI PREJEMEK

7. člen
Solidarnostna pomoč

(1) Znesek solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca, ki pripada njegovim ožjim družinskim članom se izplača najmanj v višini 700 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(2) Znesek solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu, v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca, se izplača najmanj v višini 350 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

Projekt »TRGOVINKO nas povezuje« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija iz ESS+. Projekt se izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).