

Naslovnik: **Trgovinska zbornica Slovenije**  
Dunajska cesta 167  
1000 Ljubljana  
ga. Barbara Krivic

Pošiljatelj: Odvetniška družba Ketler & Partnerji o.p. d.o.o.

Zadeva: **Analiza določb Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije (»KPDT«) in Zakona o delovnih razmerjih (»ZDR-1«)**

Datum: 25. 2. 2026

Spoštovani,

skladno z elektronskim sporočilom z dne 22. 1. 2026 je bila po naročilu Trgovinske zbornice Slovenije, Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana, pripravljena Analiza določb Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije (»KPDT«) in Zakona o delovnih razmerjih (»ZDR-1«) (»**Analiza**«).

### 1. Analiza določb Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije (»KPDT«) in Zakona o delovnih razmerjih (»ZDR-1«)

Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela		
Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	Komentar
<i>Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela (20. člen)</i>	<i>Splošno (33. člen)</i> (1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste	Oba predpisa določata opravljanje drugega dela, pri čemer se ureditev glede trajanja in ustreznega, primernega dela razlikujeta.

<p>(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v naslednjih primerih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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,</li> <li>— izjemoma povečanega obsega dela,</li> <li>— če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,</li> <li>— odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,</li> <li>— ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja ali prometa.</li> </ul> <p>(2) V primerih iz prejšnjega odstavka lahko drugo delo traja dokler obstajajo razlogi vendar ne več kot petinštirideset delovnih dni v koledarskem letu, oziroma za čas trajanja odpovednega roka.</p> <p>(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v primeru nesreč, ki jih povzročijo delovanje naravnih sil (elementarne nesreče) za ves čas dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.</p> <p>(4) Delavec je dolžan opravljati tudi drugo ustrezno delo v primerih in v časovnem trajanju, kot to določa zakon.</p>	<p>dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.</p> <p>(2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.</p> <p>(3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p> <p>(4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v</p>	<p>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/18, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: »<b>KPDT</b>«) določa, da je delavec dolžan opravljati drugo delo <u>ne glede na vrsto in raven izobrazbe</u> v primerih iz prvega odstavka. V teh primerih lahko drugo delo traja dokler obstajajo razlogi, vendar ne več kot petinštirideset delovnih dni v koledarskem letu, oziroma za čas trajanja odpovednega roka.</p> <p>V primeru elementarnih nesreč mora delavec opravljati drugo delo za ves čas dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.</p> <p>Delavec je dolžan opravljati tudi drugo ustrezno delo v primerih in v časovnem trajanju (tj. tri mesece v koledarskem letu), kot to določa Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: »<b>ZDR-1</b>«). KPDT dodaja možnost, da 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 mesecev.</p> <p>Skladno s KPDT lahko delodajalec odredi katerokoli drugo delo v primeru, če je delavec za takšno delo ustrezno usposobljen in zdravstveno zmožen.</p>
---	--	--

<p>(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 mesecev.</p> <p>(6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, skladno s prvim in četrtem odstavkom tega člena tako, da skupno trajanje drugega dela ne traja več kot štiri mesece.</p> <p>(7) V primeru odreditve drugega dela, skladno s prvim odstavkom tega člena in ustreznega dela skladno s četrtem in petim odstavkom tega člena, skupno trajanje drugega dela ne sme trajati več kot šest mesecev.</p> <p>(8) Manjši delodajalec lahko v primerih iz prejšnjega odstavka odredi opravljanje drugega primernega dela.</p> <p>(9) Delodajalec lahko odredi katerokoli drugo delo iz tega člena v primeru, če je delavec za takšno delo ustrezno usposobljen in zdravstveno zmožen.</p> <p>(10) Za čas opravljanja kateregakoli drugega dela iz tega člena delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.</p>	<p>obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.</p> <p>(5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primernega dela. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.</p> <p>(6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primernega dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.</p> <p>(7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.</p>	<p>KPDT zakonsko ureditev bistveno razširja in daje večji poudarek potrebam delovnega procesa, ter dopušča širše in praviloma daljše odreditve drugega dela. Medtem ko ZDR-1 zahteva, da je začasno odrejeno drugo delo praviloma »ustrezno delo« (enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,), KPDT v nujnih primerih dopušča tudi odstop od tega merila, vendar pod pogojem, da je delavec za delo usposobljen in zdravstveno zmožen.</p> <p>Oba predpisa določata, da za čas opravljanja kateregakoli drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.</p>
<p><b>Širša opredelitev kraja opravljanja dela</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>

<p><i>Širša opredelitev kraja opravljanja dela (21. člen)</i></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p>ZDR-1 kraja dela podrobneje ne ureja. Določa obveznost, da se v pogodbi o zaposlitvi navede kraj opravljanja dela. Če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca.</p> <p>Skladno s četrtem odstavkom 33. člena ZDR-1 (zgoraj) lahko delodajalec z namenom (i) ohranitve zaposlitve ali (ii) zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v določenih primerih. Ustrezno delo je delo, za katerega delavec (i) izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, (ii) in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, (iii) ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.</p>	<p>Po ZDR-1 je odreditev začasnega opravljanja drugega ustreznega dela, ki lahko spremeni tudi kraj opravljanja dela (ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca), opredeljena kot izjema, ki jo upravičujejo potrebe delovnega procesa, je omejena z ustreznim (ali primernim delom), prav tako pa je časovno omejena.</p> <p>KPDT že v izhodišču dopušča, da je kraj dela v pogodbi širše opredeljen. Delo v drugem kraju, kot je »matična« poslovna enota pomeni izvrševanje pogodbene obveznosti. Posledično v takšnim primerih ne veljajo zakonske omejitve, ki veljajo za začasno odreditev drugega dela.</p> <p>KPDT vezano na širšo opredelitev kraja opravljanja dela določa omejitve, in sicer (i) določa maksimalno oddaljenost, (ii) pri čemer dopustno oddaljenost zmanjšuje za starše z otrokom do zaključka prvega razreda osnovne šole, (iii) določa obveznost obveščanja najmanj 24 ur vnaprej, (iv) ureja povračila stroškov prevoza in (v) vštovanja časa vožnje v delovni čas ter (vi) pravico delavca, da napotitev zavrne, če nima ustreznega prevoza.</p>
--	--	---

<p>prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca, v kateri je delavec začel in običajno opravlja delo.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>		
---	--	--

<p>tehnologije obveščanja, ki je v veljavi pri delodajalcu.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(8) Upošteva 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.</p>		
<p><b>Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>

<p><i>Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (22. člen)</i></p> <p>(1) Delodajalec sme delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delavec ponovno krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v petnajstih mesecih od prejema pisnega opozorila.</p>	<p><i>Obveznosti delodajalca pred odpovedjo (85. člen)</i></p> <p>(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v 18 mesecih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p>	<p>KPDT podaljšuje obdobje (iz 6 na 15 mesecev), v katerem lahko delodajalec delavcu odpoved pogodbo iz krivdnih razlogov po izrečenem opozorilu pred odpovedjo iz krivdnih razlogov, v kolikor delavec ponovno krši pogodbene obveznosti. Določba KPDT je tako strožja od ZDR-1, pri čemer pa bi lahko kolektivna pogodba obdobje podaljšala celo do 18 mesecev.</p>
<p><b>Delovni čas in razporeditev delovnega časa</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Splošna določba (24. člen)</i></p> <p>(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.</p> <p>(2) Enakomerno razporejen tedenski polni delovni čas, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o</p>	<p><i>Definicija delovnega časa (142. člen)</i></p> <p>(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.</p> <p>(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje</p>	<p>KDPT enako kot ZDR-1 določa, da 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.</p> <p>Enako kot ZDR-1 določa, da v primeru neenakomerno razporejenega in začasno</p>

<p>zaposlitvi za krajši delovni čas, je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.</p> <p>(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.</p> <p><i>Razporeditev delovnega časa (25. člen)</i></p> <p>(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest ur in štirideset minut.</p> <p>(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst dni pred začetkom leta.</p> <p>(3) Letni raspored delovnega časa vsebuje vsaj: (i) število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti, (ii) vrsto in obliko delovnega časa.</p> <p>(4) Z letno razporeditvijo delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno</p>	<p>svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.</p> <p>(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.</p> <p><i>Razporejanje delovnega časa (148. člen)</i></p> <p>(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.</p> <p>(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.</p> <p>(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p> <p>(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.</p>	<p>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.</p> <p>KPDT natančneje določa delovne dni, saj je skladno s KPDT delovni čas praviloma razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden, pri čemer ZDR-1 določa le, da pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.</p> <p>Oba predpisa vsebujeta bolj ali manj podobne določbe vezane na letni raspored dela, pri čemer je bistveno, da so delavci pisno obveščeni o letnem rasporedu pred začetkom leta. KPDT to obveznost podrobneje ureja, in sicer, da mora delodajalec o letnem rasporedu obvestiti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst dni pred začetkom leta.</p> <p>ZDR-1 tudi ne določa vsebina letnega koledarja, kar pa ureja KPDT, ki določa minimalno vsebino.</p> <p>KPDT določa dodatno obveznost delodajalca, da delavca o tedenskem rasporedu delovnega časa obvesti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem rasporedu.</p>
--	--	---

<p>pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.</p> <p>(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.</p> <p>(6) Delodajalec je dolžan delavca o tedenskem razporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem razporedu.</p> <p>(7) O tedenskem razporedu delovnega časa 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.</p>	<p>(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.</p> <p>(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.</p> <p>(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.</p> <p>(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.</p> <p>(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.</p>	
<b>Vrste delovnega časa</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>

<p><i>Vrste in oblike delovnega časa (26. člen)</i> Pri delodajalcih se, glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela, uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa: (i) nepremični delovni čas; (ii) premični delovni čas; (iii) delno premični delovni čas; (iv) deljen delovni čas; (v) izmenski delovni čas.</p> <p><i>Nepremični delovni čas (27. člen)</i> Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.</p> <p><i>Premični delovni čas (28. člen)</i> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— »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;</li> <li>— »obvezni delovni čas« je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu;</li> <li>— »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</li> </ul>	<p>ZDR-1 ne ureja vrst delovnega časa.</p>	<p>ZDR-1 ne ureja vrst in oblik delovnega časa, kot jih podrobneje ureja KPDT.</p> <p>KPDT določa več oblik delovnega časa, ki se uporabljajo glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa. Posamezne ureditve se med seboj razlikujejo predvsem po stopnji predvidljivosti ter obsegu možnosti delavca, da vpliva na razporeditev svojega delovnega dne.</p> <p>Nepremični delovni čas zagotavlja najvišjo stopnjo predvidljivosti, saj sta prihod in odhod z dela vnaprej določena.</p> <p>Premični delovni čas omogoča fleksibilnost, ker je prihod oziroma odhod mogoč znotraj dovoljenega razpona, ob tem pa je določen tudi obvezni čas prisotnosti. Delavec ima v okviru premakljivega dela možnost samostojnega odločanja, vendar le, kolikor to dopušča narava dela oziroma potreba po sodelovanju z drugimi.</p> <p>Delno premični delovni čas predstavlja vmesno ureditev, saj je bodisi začetek bodisi konec delovnika fiksni, drugi del pa je določen v razponu. Takšna ureditev se uporablja zlasti tam, kjer objektivne okoliščine ne omogočajo natančne vnaprejšnje določitve celotnega delovnega časa.</p> <p>Pri deljenem delovnem času se delovni čas prekine za najmanj eno uro, pri čemer se</p>
---	--	--

<p>delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.</p> <p><i>Delno premični delovni čas (29. člen)</i> 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.</p> <p><i>Deljen delovni čas (30. člen)</i> (1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro. (2) Dnevni delovni čas se lahko deli največ na dva dela. (3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri ure, ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.</p> <p><i>Izmenski delovni čas (31. člen)</i> (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 ali šest dnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja</p>		<p>lahko razdeli največ na dva dela. KPDT določa omejitve za delavce, ki delajo krajši delovni čas do štiri ure, saj jim takšna razporeditev brez soglasja ne sme biti odrejena.</p> <p>Izmenski delovni čas je organiziran kot izmenjava dela v dopoldanskih, popoldanskih in morebitnih nočnih izmenah po vnaprej določenem vzorcu. Kolektivna pogodba natančneje opredeljuje merila, kdaj se delo šteje kot popoldansko oziroma nočno, kar zagotavlja predvidljivost pridobivanja pravic, ki so povezane s takšno organizacijo dela.</p>
---	--	---

<p>tedensko oziroma izjemoma dnevno, po določenem ponavljajočem se vzorcu.</p> <p>(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.</p> <p>(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.</p>		
<p><b>Neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Neenakomerna razporeditev delovnega časa (32. člen)</i></p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p><i>Razporejanje delovnega časa (148. člen)</i></p> <p>(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.</p> <p>(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.</p> <p>(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upošteva potrebe delovnega procesa,</p>	<p>KPDT podaljšuje referenčno obdobje iz 6 mesecev na 12 mesecev, ki 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.</p> <p>Oba predpisa določa, da mora delodajalec pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.</p> <p>Poleg tega oba predpisa določata, da začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z ZDR-1 ter oba določata, da</p>

<p>organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev. Neenakomerna razporeditev delovnega časa izhaja iz letnega koledarja. Delavci se seznanjajo s <i>tedenskim</i> razporedom delovnega časa na način, kot to določata šesti in sedmi odstavek 25. člena te kolektivne pogodbe.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p><i>Začasna prerazporeditev delovnega časa (33. člen)</i></p> <p>(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 in se upošteva polni delovni čas kot povprečna</p>	<p>pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p> <p>(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.</p> <p>(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.</p> <p>(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.</p> <p>(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.</p> <p>(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.</p> <p>(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni razpored delovnega</p>	<p>pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.</p> <p>KDPT dodaja obveznost delodajalca, da mora 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.</p> <p>KPDT določa "denarni pribitek", v kolikor delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba. V takšnih primerih mora namreč opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.</p> <p>Če delavec viškov ur v referenčnem obdobju ni opravil, mu mora delodajalec v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %.</p>
--	---	---

<p>obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev.</p> <p>(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 dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim delavcem.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p><i>Presežek ur v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa (34. člen)</i></p> <p>(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.</p>	<p>časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.</p> <p><i>Preračun delovnega časa (149. člen)</i></p> <p>(1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljenih ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.</p> <p>(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.</p>	
---	--	--

<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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 %.</p> <p>(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 %.</p>		
<b>Nadurno delo</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>

<p><i>Nadurno delo (35. člen)</i></p> <p>(1) Poleg primerov določenih z zakonom lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— nepričakovane odsotnosti delavca;</li> <li>— izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov;</li> <li>— prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.</li> </ul> <p>(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.</p> <p>(3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitve v obdobju šestih mesecev.</p> <p><i>Odreditev nadurnega dela (36. člen)</i></p> <p>Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih delovnih dni po opravljenem nadurnem delu.</p>	<p><i>Nadurno delo (144. člen)</i></p> <p>(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— v primerih izjemoma povečanega obsega dela,</li> <li>— če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,</li> <li>— če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,</li> <li>— če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,</li> <li>— v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.</li> </ul> <p>(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.</p> <p>(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in</p>	<p>KPDT ureja dodatne primere zakonite odreditve nadurnega dela.</p> <p>Oba predpisa podobno urejata odreditev nadurnega dela, pri čemer mora delodajalec skladno s KPDT pisno odreditev vročiti delavcu najkasneje v roku petih delovnih dni po opravljenem nadurnem delu, medtem ko ZDR-1 določa vročitev odreditev najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.</p> <p>Vodenje evidence o izrabi delovnega časa (vključno z opravljenimi urami v času nadurnega dela) določa že Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06, s spremembami in dopolnitvami »<b>ZEPDSV</b>«).</p>
---	---	---

<p><i>Evidenca nadur (37. člen)</i></p> <p>(1) Delodajalec vodi evidenco dejansko opravljenih nadur, ne glede na to ali so plačane nadure ali pa so opravljene nadure izrabljene na drugačen način.</p> <p>(2) Pisni nalog je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.</p>	<p>največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.</p> <p>(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.</p> <p>(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.</p> <p><i>Omejitev nadurnega in nočnega dela (199. člen)</i> Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.</p>	
<b>Nočno delo</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Nočno delo (38. člen)</i> Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.</p>	<p><i>Nočno delo (150. člen)</i> (1) Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena</p>	<p>Nočno delo je definirano v ZDR-1.</p> <p>KDPT določa daljša obdobje v katerem delovni čas nočnega delavca ne sme trajati</p>

<p><i>Pravice delavcev, ki delajo ponoči (39. člen)</i></p> <p>(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri 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«).</p> <p>(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— strokovno vodstvo delovnega procesa,</li> <li>— daljši letni dopust,</li> <li>— obrok med delom ter brezplačen tople napitek,</li> <li>— periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti,</li> <li>— izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden,</li> <li>— počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.</li> </ul> <p>(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.</p> <p>(4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,</li> </ul>	<p>nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.</p> <p>(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpektorata za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.</p> <p><i>Pravice delavcev, ki delajo ponoči (151. člen)</i></p> <p>(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljnjem besedilu: nočni delavec).</p> <p>(2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.</p> <p>(3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— daljši dopust,</li> <li>— ustrezno prehrano med delom,</li> <li>— strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.</li> </ul>	<p>povprečno več kot osem ur na dan, in sicer iz zakonskih 4 mesecev na 6 mesecev.</p> <p>Nadalje KPDT kopira določbo prvega odstavka 151. člena, ki definira pojem »nočni delavec«.</p> <p>Poleg pravic, ki grejo nočnemu delavcu že po ZDR-1 (to so: daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa) KPDT dodatno določa (i) periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti in (ii) izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden (dodatek za nočno delo predvideva že ZDR-1 v 128. členu).</p> <p>Enako kot ZDR-1, KPDT ureja omejitev nočnega dela pri izmenskem delu. 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.</p> <p>KPDT določa dodatne kategorije, kateri je prepovedno naložiti delo (nočno delo), in sicer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,</li> <li>— delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko</li> </ul>
---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>— 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,</li> <li>— 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,</li> <li>— delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.</li> </ul> <p><i>Posvetovanje s sindikatom (40. člen)</i> Delodajalec se je dolžan pred uvedbo nočnega dela, v primeru že organiziranega rednega nočnega dela pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o oblikah organiziranosti nočnega dela, ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.</p>	<p>(4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.</p> <p>(5) Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.</p> <p><i>Omejitve dela ponoči (152. člen)</i> (1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan. (2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.</p> <p><i>Posvetovanje s sindikatom (153. člen)</i> Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih.</p>	<p>doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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,</li> <li>— delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti (ta prepoved je vsebovana že v ZDR-1, vendar ZDR-1 določa izjeme).</li> </ul>
<p><b>Delo na nedelje in praznike, ter dela proste dneve</b></p>		

Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	Komentar
<p><i>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 (41. člen)</i> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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;</li> <li>— delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka;</li> <li>— 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.</li> </ul> <p><i>Delo na nedelje (42. člen)</i> 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 delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot dvajset nedelj v letu.</p> <p><i>Delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z</i></p>	<p><i>Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki (127. člen)</i> (1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. (4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.</p> <p><i>Višina dodatkov (128. člen)</i> (1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— za nočno delo,</li> <li>— za nadurno delo,</li> <li>— za delo v nedeljo,</li> </ul>	<p>KPDT ureja varovane kategorije delavcev, za katere velja absolutna prepoved nedeljskega dela. KPDT ureja maksimalno dovoljeno nedeljsko obveznost: delavec ne sme biti bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot dvajset nedelj v letu.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. januar – novo leto;</li> <li>— 2. januar – novo leto;</li> <li>— 8. februar – slovenski kulturni praznik,</li> <li>— velikonočna nedelja;</li> <li>— velikonočni ponedeljek;</li> <li>— 27. april – dan upora proti okupatorju;</li> <li>— 1. maj – praznik dela;</li> <li>— 2. maj – praznik dela;</li> <li>— binkoštna nedelja;</li> <li>— 25. junij – dan državnosti;</li> <li>— 15. avgust – Marijino vnebovzetje;</li> <li>— 31. oktober – dan reformacije;</li> <li>— 1. november – dan spomina na mrtve;</li> <li>— 25. december – božič;</li> <li>— 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.</li> </ul>

<p><i>zakonom določeni kot dela prosti dnevi (43. člen)</i> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. januar – novo leto;</li> <li>— 2. januar – novo leto;</li> <li>— 8. februar – slovenski kulturni praznik,</li> <li>— velikonočna nedelja;</li> <li>— velikonočni ponedeljek;</li> <li>— 27. april – dan upora proti okupatorju;</li> <li>— 1. maj – praznik dela;</li> <li>— 2. maj – praznik dela;</li> <li>— binkoštna nedelja;</li> <li>— 25. junij – dan državnosti;</li> <li>— 15. avgust – Marijino vnebovzetje;</li> <li>— 31. oktober – dan reformacije;</li> <li>— 1. november – dan spomina na mrtve;</li> <li>— 25. december – božič;</li> <li>— 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.</li> </ul> <p><i>Izjeme od omejitev (44. člen)</i> (1) Omejitve iz 41, 42. in 43. člena ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. (2) Omejitve iz 42. in 43. člena ne veljajo za delavce, ki:</p>	<p>— za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.</p> <p>(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.</p> <p>(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.</p> <p>(4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.</p>	<p>KPDT določa izjeme od zgornjih omejitev (npr. za dela na podlagi posebnih predpisov...).</p> <p>V primeru kršitev omejitev je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu, ki sledi omenjeni kršitvi, poleg dodatkov, ki jih določa kolektivna pogodba za nedeljsko ali praznično delo, obračunati in izplačati tudi znesek v višini 500 % upošteva osnovno plačo delavca oziroma ustrezne urne postavke.</p>
---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>— opravljajo dela, kot jih nalagajo posebni predpisi (npr. dostava zdravil, oskrba živali, zahteve, kot izhajajo iz koncesij ...);</li> <li>— opravljajo naloge neposredno povezane z dejavnostmi, ki izhajajo iz predpisov, ki urejajo področje energetike in komunale;</li> <li>— 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 ukrepov nadzora teh prodajaln (Uradni list RS, št. 62/01) lokacijsko šteje kot mejne prodajalne, ter v prodajalnah, ki bi se po Carinskem zakonu (Uradni list RS, št. 1/95, 28/95, 32/99 in 40/99) lokacijsko šteje kot proste carinske prodajalne;</li> <li>— 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;</li> <li>— 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</li> </ul>		
---	--	--

<p>drugih opravil v okviru prodajnega prostora;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— opravljajo naloge v transportu, distribuciji blaga ali skladišču, v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne;</li> <li>— opravljajo naloge zagotavljanja varnosti oseb in premoženja;</li> <li>— opravljajo naloge, povezane s podporo potrošniku pri izvajanju spletne prodaje;</li> <li>— opravljajo naloge polnjenja prodajnih avtomatov;</li> <li>— opravljajo prodajo na stojnicah in tržnicah;</li> <li>— opravljajo delo v prodajalnah, ki zagotavljajo oskrbo gostov znotraj kampov;</li> <li>— izvajajo nastope, predstavitve ali prodajo pri poslovnih partnerjih, na sejmih ali prireditvah doma ali v tujini.</li> </ul> <p>(3) Delodajalec mora, za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz 41. 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 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,</p>		
--	--	--

<p>dogovorita tudi izven omenjene omejitve. Omejitve iz 43. člena ne veljajo za delavce, ki opravljajo prodajo na bencinskih servisih.</p> <p><i>Denarna odmena (45. člen)</i></p> <p>(1) V primeru kršitev omejitev iz 41., 42., 43. in 44. 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.</p> <p>(2) Denarna odmena se ne všteva v osnovo za odmero nadomestil po zakonu.</p>		
<p><b>Odmor in počitek</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Izraba odmora med delovnim časom (47. člen)</i></p> <p>(1) Odmor med delom, v primeru polnega delovnega časa, se lahko določi v dveh ali več delih, v skladu s potrebami delovnega procesa in potrebami delavcev, pri čemer mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.</p> <p>(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavec pridobi pravico</p>	<p><i>Odmor med delovnim časom (154. člen)</i></p> <p>(1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.</p> <p>(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.</p> <p>(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne</p>	<p>KPDT omogoča delitev odmora na dva ali več delov.</p> <p>V skladu s KPDT se v primeru deljenega delovnega časa, dnevni odmor obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti.</p>

<p>do odmora med delovnim časom, če dela najmanj štiri ure na dan.</p> <p>(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.</p> <p>(4) Pravico do odmora imajo tudi delavci, ki delajo deljen delovni čas. Dnevni odmor se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela.</p> <p>(5) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.</p>	<p>prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.</p> <p>(4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.</p> <p>(5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.</p>	
<p><b>Dnevni in tedenski počitek</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Dnevni počitek (48. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 oziroma izjemoma 11 ur.</p> <p>(2) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni počitek zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od štirinajst dni.</p> <p><i>Tedenski počitek (49. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka (12 oziroma 11 ur) pravico do počitka v</p>	<p><i>Počitek med zaporednima delovnima dnevoma (155. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.</p> <p>(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.</p> <p><i>Tedenski počitek (156. člen)</i></p>	<p><i>Dnevni počitek</i></p> <p>KPDT omogoča povprečenje dnevnega počitka v obdobju zaporednih 14 dni, v primerih izmenskega dela in deljenega delovnega časa (česar ZDR-1 ne omogoča).</p> <p><i>Tedenski počitek</i></p> <p>KPDT določa, da se dan tedenskega počitka ne sme nadomeščati z odrejeno izrabo letnega dopusta.</p> <p>Prav tako določa dodatne primere (pogoje), ki morajo biti izpolnjeni, da delodajalec</p>

<p>trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Dan tedenskega počitka se ne sme nadomeščati z odrejeno izrabo letnega dopusta.</p> <p>(2) Povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (24 ur) se lahko zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni v primerih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,</li> <li>— kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,</li> <li>— v primerih nepredvideno povečanega obsega dela.</li> </ul> <p>(3) Omejitev iz drugega odstavka tega člena se ne uporablja za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane.</p>	<p>(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.</p> <p>(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.</p> <p>(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.</p>	<p>lahko zagotavlja delavcu tedenski počitek v obdobju 14 dni (namesto v obdobju 7 zaporednih dni).</p>
<p><b>Letni dopust</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Minimalni letni dopust (50. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do minimalnega osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden;</li> <li>— 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden;</li> </ul>	<p><i>Povečan letni dopust (194. člen)</i></p> <p>Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.</p> <p><i>Pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta (159. člen)</i></p> <p>(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.</p>	<p>KPDT kot ZDR-1 določa minimalno trajanje letnega dopusta, in sicer 4 tedne. Nadalje KPDT prenaša določbe ZDR-1 glede dodatnih dni dopusta, pri čemer določa, da se spremembe kriterijev in števila dni letnega dopusta, avtomatično uveljavijo z vsakokratno spremembo ZDR-1. Te kriteriji se upoštevajo pri odmeri dopusta v tekočem koledarskem letu.</p>

<p>— 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.</p> <p>(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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 3 dni starejšemu delavcu,</li> <li>— 3 dni delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro,</li> <li>— 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,</li> <li>— 3 dni delavcu invalidu,</li> <li>— 7 dni delavcu mlajšemu od 18 let,</li> <li>— 1 dan delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil starosti 15 let.</li> </ul> <p>Spremembe kriterijev in števila dni letnega dopusta, ki so določeni v tem odstavku, se avtomatično uveljavijo z vsakokratno spremembo zakona.</p> <p>(3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— za skupno delovno dobo:</li> <li>— nad 2 do 5 let – 1 dan,</li> <li>— nad 5 do 10 let – 2 dni,</li> <li>— nad 10 do 15 let – 4 dni,</li> <li>— nad 15 do 20 let – 5 dni,</li> <li>— nad 20 let – 6 dni;</li> <li>— nočni delavec – 1 dan;</li> </ul>	<p>(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.</p> <p>(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.</p> <p>(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.</p> <p><i>Določanje daljšega trajanja letnega dopusta (160. člen)</i></p> <p>(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.</p> <p>(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p> <p>(3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene</p>	<p>KPDT določa dodatne dni dopusta, ki jih ZDR-1 ne predvideva, in sicer za skupno delovno dobo.</p> <p>Po KPDT je nočni delavec in delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu, upravičen do 1 dodatnega dneva dopusta.</p> <p>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. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.</p> <p>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.</p> <p>Nadalje KPDT določa pravice v zvezi z dopustom, kot jih določa že ZDR-1, in sicer: obvestilo o odmeri letnega dopusta mora biti izdano do 31. marca tekočega leta, letni dopust se odreja upoštevanje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevanje njegove družinske potrebe.</p> <p>KPDT širi pravico iz ZDR-1, saj lahko delavec izrabi tri dni (po ZDR-1 en dan) letnega</p>
---	---	---

<p>— delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan.</p> <p>(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.</p> <p>(5) V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji</p>	<p>odsotnosti z dela se ne všteto v dneve letnega dopusta.</p> <p>(4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.</p> <p>(5) Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.</p> <p><i>Sorazmerni del letnega dopusta (161. člen)</i></p> <p>(1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).</p> <p>(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.</p> <p>(3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.</p> <p><i>Izraba letnega dopusta (162. člen)</i></p>	<p>dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Dodatna ugodnost za delavce, ki so člani sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe. V obeh primeru delodajalec izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces.</p>
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none"><li>(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.</li><li>(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.</li><li>(3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.</li><li>(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom.</li><li>(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.</li><li>(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.</li></ol>	
--	---	--

	<p><i>Način izrabe letnega dopusta (163. člen)</i></p> <p>(1) Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.</p> <p>(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.</p> <p>(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.</p> <p>(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.</p> <p><i>Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta (164. člen)</i></p> <p>Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.</p>	
<b>(Ne)plačane odsotnosti z dela</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>

<p><i>Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače (51. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— lastne poroke – 2 dni</li> <li>— rojstva otroka – 1 dan,</li> <li>— poroke otroka – 1 dan,</li> <li>— smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,</li> <li>— smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,</li> <li>— smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,</li> <li>— hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,</li> <li>— selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,</li> <li>— selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan.</li> </ul> <p>(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka.</p> <p>(3) Delavcu se mora omogočiti druge odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo drugi predpisi.</p> <p>(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</p>	<p><i>Nadomestilo plače (137. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.</p> <p>(2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.</p> <p><i>Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (165. člen)</i></p> <p>Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer lastne poroke, smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj, hujše nesreče, ki zadane delavca, spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan, ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.</p> <p><i>Odsotnost z dela zaradi praznovanja (166. člen)</i></p>	<p>Zakon in KPDT urejata pravico do odsotnosti z dela. Določene okoliščine predvideva samo ZDR-1 (npr. spremstvo otroka, ki je učenec prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan), sicer pa KDPT nekoliko razširi nabor razlogov (npr. selitev delavca v interesu delodajalca in selitev delavca v lastnem interesu, pa tudi smrt bratov, sester in starih staršev ter sindikalno usposabljanje in izobraževanje). Oba predvidevata enako letno omejitev največ 7 dni na leto takšnih plačanih odsotnosti.</p> <p>ZDR-1 predvideva pravice do neplačane odsotnosti iz razloga oskrbovalskega dopusta, in sicer do pet delovnih dni v posameznem koledarskem letu. KPDT ureja pravico do neplačane odsotnosti iz več razlogov, in sicer do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.</p>
--	--	---

<p>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.</p> <p><i>Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače (52. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v naslednjih primerih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— neodložljivih osebnih opravkov;</li> <li>— zasebnega potovanja;</li> <li>— nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna;</li> <li>— popravila hiše oziroma stanovanja;</li> <li>— zdravljenja na lastne stroške;</li> <li>— izobraževanja v lastnem interesu.</li> </ul> <p>(2) Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.</p> <p>(3) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.</p> <p>(4) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če oceni, da bi bilo zaradi njegove odsotnosti ovirano poslovanje in/ali proizvodni proces.</p>	<p>(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih.</p> <p>(2) Pravica iz prejšnjega odstavka se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan.</p> <p><i>Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov (167. člen)</i></p> <p>(1) Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih, v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.</p> <p>(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.</p> <p><i>Oskrbovalski dopust (167.a člen)</i></p> <p>(1) Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe.</p> <p>(2) Do odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero</p>	
--	--	--

	<p>živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.</p> <p>(3) Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta delodajalca obvestiti o razlogu za odsotnost z dela pred nastopom odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delavec delodajalca obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti.</p> <p>(4) Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanjo, k čemur priloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave. Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.</p> <p><i>Odsotnost delavca, žrtve nasilja v družini (168.a člen)</i></p> <p>(1) Delavec, žrtev nasilja v družini, je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.</p> <p>(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, mora v primeru plačane odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o</p>	
--	---	--

	ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev iz prejšnjega odstavka.	
<b>Izobraževanje</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje (53. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima pravico do izobraževanja, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje.</p> <p>(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim ustrezno pogodbo.</p> <p>(3) Če delodajalec organizira izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izpopolnjevanja ali usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.</p> <p>(4) Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.</p> <p>(5) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelila medsebojne pravice in dolžnosti.</p>	<p><i>Izobraževanje delavcev (170. člen)</i></p> <p>(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.</p> <p>(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, zakon ali kolektivna pogodba ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.</p>	<p>Tako ZDR-1 kot KPDT določata pravico delavca do izobraževanja in delodajalca, da delavca napoti na izobraževanje.</p> <p>Če delodajalec organizira izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izpopolnjevanja ali usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.</p> <p>Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.</p> <p>KPDT določa možnost, da v primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelila medsebojne pravice in dolžnosti.</p> <p>V kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec</p>

<p><i>Pogodba o izobraževanju (54. člen)</i> (1) V kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju. (2) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,</li> <li>— plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.</li> </ul> <p><i>Povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje (55. člen)</i> Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije stroške:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— prevoza,</li> <li>— kotizacije, šolnine,</li> <li>— prehrane,</li> <li>— bivanja.</li> </ul> <p><i>Dijaki in študenti na praksi (56. člen)</i> Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— plačilo skladno z učno pogodbo,</li> <li>— seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,</li> </ul>	<p>(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. (4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec. Čas izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja iz prejšnjega stavka se šteje v delovni čas.</p> <p><i>Pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja (171. člen)</i> (1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. (2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. (3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.</p>	<p>dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju. S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja (skladno z ZDR-1 ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, s pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju se lahko pogodbeni stranki dogovorita za več dni odsotnosti),</li> <li>— plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.</li> </ul> <p>Skladno z ZDR-1 mora delodajalec, ki napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavcu kriti stroške. KPDT določa te stroške, in sicer mora delodajalec kriti: (i) prevoz, (ii) kotizacijo, šolnino, (iii) prehrano, in (iv) bivanje.</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>— zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,</li> <li>— ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,</li> <li>— prehrano med delom.</li> </ul>		
<b>Plača in osnovna plača</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Splošno (62. člen)</i></p> <p>(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— plača,</li> <li>— nadomestilo plače,</li> <li>— povračila stroškov v zvezi z delom,</li> <li>— drugi osebni prejemki.</li> </ul> <p>(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— prevoz na delo in z dela,</li> <li>— prehrana med delom,</li> <li>— za službena potovanja,</li> <li>— nadomestilo za ločeno življenje.</li> </ul> <p>(3) Drugi osebni prejemki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— regres za letni dopust,</li> <li>— jubilejne nagrade,</li> <li>— solidarnostna pomoč,</li> <li>— odpravnine,</li> <li>— božičnica.</li> </ul> <p>(4) Plače, nadomestila plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo na bančni račun</p>	<p><i>Vrsta plačil (126. člen)</i></p> <p>(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.</p> <p>(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.</p> <p>(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.</p> <p><i>Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki (127. člen)</i></p> <p>(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.</p>	<p>KPDT v tarifni prilogi določa sedem (7) tarifnih razredov in najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede. Tarifni razredi so določeni glede na zahtevnost dela, pri čemer je v opisu predvidena tudi pričakovana formalna izobrazba ali določena znanja oziroma izkušnje za uvrstitev v posamezni tarifni razred.</p> <p>KPDT določa, da je del plače tudi del plače za poslovno uspešnost, če je dogovorjena pri delodajalcu.</p> <p>Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas, oziroma z njim izenačen delovni čas ter predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.</p> <p>ZDR-1 najnižjih plač ne ureja. To področje ureja Zakon o minimalni plači (ZMinP, Uradni list RS, št. 13/10), ki določa da je delavec, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas, ima pravico do plačila za</p>

<p>delavca, razen v kolikor ta pogodba ne določa drugače.</p> <p>(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, upošteva predpise, ki urejajo varovanje osebnih podatkov.</p> <p>(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 všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.</p> <p>(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.</p> <p>(8) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— pri zadnjem delodajalcu,</li> <li>— pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,</li> <li>— za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti,</li> </ul>	<p>(2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.</p> <p>(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.</p> <p>(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.</p>	<p>opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom. Dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, se ne všttevajo v minimalno plačo.</p>
---	--	---

<p>razen če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.</p> <p>(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.</p> <p><i>Plača (64. člen)</i> Plača je sestavljena iz:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— osnovne plače,</li><li>— dela plače za delovno uspešnost,</li><li>— dela plače za poslovno uspešnost, če je dogovorjena pri delodajalcu,</li><li>— dodatkov.</li></ul> <p><i>Najnižja osnovna plača (65. člen)</i> (1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas, oziroma z njim izenačen delovni čas.</p> <p>(2) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.</p> <p><i>Osnovna plača (66. člen)</i> Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela na delovnem mestu/vrsti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.</p>		
---	--	--

<b>Plačilo iz naslova delovne, poslovne in posebne uspešnosti</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Plačilo iz naslova delovne uspešnost (67. člen)</i> V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.</p> <p><i>Plačilo za poslovno uspešnost (68. člen)</i> (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.</p> <p><i>Plačilo za posebno uspešnost (69. člen)</i> Delodajalec lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.</p>	<p><i>Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki (127. člen)</i> (1) Osnovna plača se določi upošteva se zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva se gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. (4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.</p>	<p>KPDT ne določa kriterijev in meril za ugotavljanje delovne uspešnosti, temveč se te kriterije določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca.</p> <p>Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s podjetniško kolektivno pogodbo, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi. Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (na primer jubilejne nagrade).</p> <p>Delodajalec lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.</p>
<b>Dodatki</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>

<p><i>Vrste dodatkov (70. člen)</i> (1) Med dodatke se štejejo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden;</li> <li>— dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu;</li> <li>— dodatek za delovno dobo.</li> </ul> <p>(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.</p> <p><i>Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden (71. člen)</i> (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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delo opravlja v popoldanski ali nočni izmeni – 10 %</li> <li>— za pripravljenost na domu – 10 %;</li> <li>— za nočno delo – 75 %;</li> <li>— za nadurno delo – 30 %;</li> <li>— za delo na nedelje 100 %, vendar ne manj kot 6,05 EUR/uro;</li> <li>— za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti</li> </ul>	<p><i>Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki (127. člen)</i> (1) Osnovna plača se določi upošteva zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. (4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.</p> <p><i>Višina dodatkov (128. člen)</i> (1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— za nočno delo,</li> <li>— za nadurno delo,</li> <li>— za delo v nedeljo,</li> <li>— za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.</li> </ul>	<p>KPDT dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času in za posebne pogoje dela ureja širše od zakonskega minimuma ter uvaja tudi dodatne nove kategorije delovnega časa oziroma druge pogoje dela, v katerih so delavci do dodatkov upravičeni. Višine dodatkov so mestoma visoke in ponekod kombinirane z minimalnimi nominalnimi zneski, kar lahko vpliva tudi na stroške dela.</p> <p>KPDT določa vse zakonsko predvidene dodatke za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, in še dva dodatna dodatka.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>KPDT določa še dodatke, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu. Do dodatka je delavec upravičen, če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani že v osnovni plači.</p>
---	---	--

<p>dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250 %.</p> <p>(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 12.00 uri.</p> <p>(3) Delavec je upravičen do dodatka za čas pripravljenosti na domu na delo za vsako uro pripravljenosti.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) 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.</p> <p><i>Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu (72. člen)</i></p> <p>(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.</p>	<p>(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.</p> <p>(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.</p> <p>(4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.</p> <p><i>Dodatek za delovno dobo (129. člen)</i></p> <p>(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.</p> <p>(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.</p> <p>(3) Pri izračunu dodatka za delovno dobo se v okviru kolektivne pogodbe lahko upošteva tudi obseg pokojninske dobe, pridobljene z opravljanjem začasnega in občasnega dela dijakov in študentov.</p>	
---	---	--

<p>(2) Pogoji dela iz prvega odstavka tega člena in višina dodatkov se določijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca.</p> <p>(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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— prekomernim visokim temperaturam;</li> <li>— delu v hladilnici;</li> <li>— prekomernemu prahu;</li> <li>— prekomernemu hrupu.</li> </ul> <p>(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.</p>		
<b>Dodatek za delovno dobo</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Dodatek na delovno dobo (73. člen)</i></p> <p>(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.</p> <p>(2) Dodatek iz prejšnjega odstavka se v času trajanja delovnega razmerja delavca pri</p>	<p><i>Dodatek za delovno dobo (129. člen)</i></p> <p>(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.</p> <p>(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.</p> <p>(3) Pri izračunu dodatka za delovno dobo se v okviru kolektivne pogodbe lahko upošteva tudi obseg pokojninske dobe,</p>	<p>Višina dodatka za delovno dobo je v KPDT zelo kompleksno urejena.</p> <p>Delavcu 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, ne glede na delodajalca, panogo ali status (na primer brezposelne osebe). Ta dodatek se v času trajanja delovnega razmerja delavca pri</p>

<p>delodajalcu obračunava mesečno od vsakokratne osnovne plače delavca.</p> <p>(3) V skupno delovno dobo iz prvega odstavka tega člena se všttevajo 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.</p> <p>(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</p>	<p>pridobljene z opravljanjem začasnega in občasnega dela dijakov in študentov.</p>	<p>delodajalcu obračunava mesečno od vsakokratne osnovne plače delavca. V skupno delovno dobo se všttevajo 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 izhaja 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.</p> <p>V primeru, ko se delavec zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014, delavec lahko uveljavlja pravico do dodatka za delovno dobo, ki jo je pridobil do 1. 5. 2014 na izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda ZPIZ kar delavec predloži delodajalcu ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, o čemer ga mora delodajalec predhodno obvestiti. Delodajalec ni dolžan zbirati dokazil namesto delavca.</p> <p>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.</p> <p>Delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014 pripada poleg dodatka na delovno dobo, ki ga je pridobil pred tem</p>
--	---	--

<p>strani delavca. Delodajalec ni dolžan namesto delavca zbirati dokazil o skupni delovni dobi.</p> <p>(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.</p> <p>(6) Delavcu, ki se 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.</p>		<p>datumom, dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.</p> <p>Ureditev dodatka za delovno dobo po 1. 5. 2014 razlikuje med dobo, pridobljeno do tega datuma (ki se priznava kot skupna), in dobo po tem datumu, ki se upošteva zgolj pri zadnjem delodajalcu. Posledično se ob vsaki menjavi zaposlitve akumulacija dodatka za obdobje po letu 2014 dejansko vzpostavi na novo, ne glede na skupno delovno dobo delavca. Tak sistem ustvarja učinek vezave delavca na delodajalca ter odstopa od običajnega razumevanja dodatka kot pravice, povezane s celotno delovno dobo.</p>
<p><b>Povračilo stroškov</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela (75. člen)</i></p> <p>(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 primeru, da delodajalec povrača strošek prevoza na delo in z dela izključno na podlagi mesečne vozovnice, se v primeru opravičene odsotnosti dnevi odsotnosti</p>	<p><i>Povračila stroškov v zvezi z delom (130. člen)</i></p> <p>(1) Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.</p> <p>(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.</p>	<p>KPDT določa minimalne zneske, ki so nižji od maksimalnih zneskov, opredeljenih kot davčno priznani po Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06 s spremembami in dopolnitvami s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: »<b>Uredba</b>«) določene kot zneski, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost, hkrati pa izrecno omejuje maksimalna izplačila, in sicer do višine in</p>

<p>ne odštevajo, razen v primeru odsotnosti zaradi izrabe letnega dopusta.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p>(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.</p> <p>(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.</p>	<p>pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.</p> <p>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 največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov. 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.</p> <p>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 0,20 EUR za vsak polni kilometer poti in največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov (po Uredbi 0,21 EUR).</p> <p>Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša najmanj 7,04 EUR za dneve prisotnosti na delu vendar največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov (po Uredbi 7,96 EUR).</p> <p>Delavec je za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano) in sicer za pot, ki traja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 6–8 ur: 7,94 EUR,</li> <li>— 8–12 ur: 11,34 EUR,</li> <li>— nad 12 ur: 22,40 EUR,</li> </ul>
---	---	---

<p>delavskega zaupnika in delavce, na pri delodajalcu običajen način.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(8) Višina povračila stroškov prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.</p> <p><i>Povračilo stroškov za prehrano med delom (76. člen)</i></p> <p>(1) Delavec, ki je prisoten na delu najmanj štiri ure, je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, v kolikor mu delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka.</p> <p>(2) Višina povračila stroška prehrane med delom se določi v tarifni prilogi.</p> <p><i>Povračilo stroškov za službena potovanja (77. člen)</i></p> <p>(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se štejejo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— dnevnic (povračilo stroškov za prehrano),</li> <li>— povračilo stroškov za prenočevanje in</li> <li>— povračilo stroškov za prevoz.</li> </ul>		<p>in največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov.</p> <p>Delavec je za službeno pot v tujino upravičen do dnevnic (povračilo stroškov za prehrano) v višini davčno priznanih neobdavčenih zneskov.</p> <p>Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza za službeno pot v Sloveniji ali v tujino, v višini davčno priznanih neobdavčenih zneskov.</p>
--	--	---

<p>(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje s strani delodajalca.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Dnevnica in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.</p>		
<p><b>Regres in božičnica</b></p>		
<p><b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b></p>	<p><b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b></p>	<p><b>Komentar</b></p>
<p><i>Regres za letni dopust (79. člen)</i></p> <p>(1) Delodajalec je dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p><i>Regres (131. člen)</i></p> <p>(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.</p> <p>(2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.</p> <p>(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.</p>	<p>Skladno s KPDT je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa ZDR-1 (tj. najmanj v višini minimalne plače).</p> <p>Regres se izplača v denarni obliki najmanj v višini minimalne plače, nad tem zneskom pa lahko delodajalec izplača regres v nedenarni obliki.</p> <p>S KPDT se je rok izplačila regresa v primeru nelikvidnosti delodajalca izplačila regresa pomaknil na najkasnejši datum, ki ga ZDR-1</p>

<p>živiljenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.</p> <p>(4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.</p> <p><i>Božičnica (83. člen)</i></p> <p>(1) Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca.</p> <p>(2) Božičnica se lahko izplača tudi v nedenarni obliki.</p>	<p>(4) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.</p> <p>(5) Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.</p> <p>ZDR-1 ne ureja božičnice</p>	<p>še dopušča, tj. do 1. novembra tekočega koledarskega leta.</p> <p>Božičnice ZDR-1 ne ureja in tako ni obvezna z zakonom. Skladno s KPDT se lahko božičnica dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca, lahko izplača tudi v nedenarni obliki.</p> <p>S sprejetjem Zakona o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov (Uradni list RS, št. 91/25, »ZPZR«) je v Sloveniji uvedena nova obveznost delodajalca, in sicer izplačilo zimskega regresa (vsaj v višini polovice minimalne plače v Republiki Sloveniji) najpozneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja za izplačilo plače za mesec november tekočega koledarskega leta.</p> <p>S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi poznejši rok izplačila zimskega regresa, vendar najpozneje do 31. marca naslednjega koledarskega leta. Takšne določbe KPDT nima.</p>
<b>Jubilejna nagrada</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<i>Jubilejna nagrada (80. člen)</i>	ZDR-1 ne ureja jubilejnih nagrad.	Gre za pravico, ki je ZDR-1 ne določa in gre tako za ugodnost na podlagi kolektivne pogodbe.

<p>(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.</p> <p>(2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade.</p> <p>(3) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prvega odstavka tega člena, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.</p> <p>(4) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.</p> <p>(5) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.</p> <p>(6) 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.</p>		<p>Ob odsotnosti določb o jubilejni nagradi v ZDR-1, KPDT samostojno določa pogoje, višino ter roke izplačil. Pravica je vezana na dopolnjena leta delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, višina pa na neobdavčene zneske, kot jih določa Uredbo. Takšna izplačila so davčno ugodna, po drugi strani pa se zneski avtomatično spreminjajo.</p> <p>Uredba določa, da se jubilejna nagrada ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 30 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, za deset let delovne dobe,</li> <li>— 45 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, za 20 let delovne dobe,</li> <li>— 60 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, za 30 let delovne dobe,</li> <li>— 75 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, za 40 let delovne dobe.</li> </ul> <p>Pri določanju zneska povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji se upošteva podatek Statističnega urada Republike Slovenije.</p>
<p><b>Solidarnostna pomoč</b></p>		

<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Solidarnostna pomoč (81. člen)</i>                      (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.                      (4) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.</p>	<p>Solidarnostna pomoč ni urejena z zakonom.                      Zakon ureja v teh primerih samo pravico do plačane odsotnosti z dela.</p>	<p>KDST v izplačilo solidarnostne pomoči 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) določa kot obveznost delodajalca. V teh primerih je upravičenec upravičen do izplačila v višini najmanj 700 EUR, vendar največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov.</p> <p>Izplačilo v primerih težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca pa delodajalec lahko izplača (in sicer najmanj v višini 350 EUR vendar največ do davčno priznanih neobdavčenih zneskov).</p>
<b>Odpravnina ob upokojitvi</b>		
<b>Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine Slovenije (KPDT)</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</b>	<b>Komentar</b>
<p><i>Odpravnina (82. člen)</i>                      (1) Delodajalec delavca, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, najkasneje</p>	<p><i>Odpravnina ob upokojitvi (132.člen)</i>                      (1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je</p>	<p>Gre za pravico, ki je urejena drugače kot v ZDR-1. Skladno s KPDT delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se</p>

<p>mesec dni pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokojitev, pisno obvesti o izpolnitvi teh pogojev in o pravici do odpravnine pod pogoji, kot jih določata drugi in tretji odstavek tega člena.</p> <p>(2) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.</p> <p>(3) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji prej ali najkasneje šestdeset dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se invalidsko upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.</p> <p>(4) Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.</p>	<p>delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.</p> <p>(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.</p> <p>(3) Če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.</p> <p>(4) Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.</p> <p>(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je</p>	<p>upokoji, je delodajalec ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.</p> <p>Skladno s KPDT delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji prej ali najkasneje šestdeset dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se invalidsko upokoji, je delodajalec ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.</p> <p>Skladno z ZDR-1 je delavec, ki je zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.</p>
--	--	--

	znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.	
--	---	--

## 2. Razno, omejitve

- 2.1. Ta Analiza je bila izvedena v okviru projekta »TRGOVINKO nas povezuje« (IS OU OP27.00583) v okviru cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela za naročnika Trgovinska zbornica Slovenije«.
- 2.2. Ta Analiza je izdana na podlagi splošnih pogojev Karanović & pisarn v sodelovanju, ki so na voljo na spletni strani <https://www.karanovicpartners.com/ourcurrenttob/>.
- 2.3. Ne prevzemamo nobene odgovornosti za morebitne poslovne odločitve, ki bi bile sprejete na podlagi te Analize.

\*\*\*

Za vsa nadaljnja vprašanja sem vam vedno na voljo.

S spoštovanjem,

dr. Minu Anamaria Gvardjančič, odvetnica  
Saša Oražem, odvetnica  
Nina Turk, odvetnica  
**Odvetniška družba Ketler & Partnerji o.p. d.o.o**