



## **POJASNILA STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE (Ur. l. RS, št. 52/18 – KPPTS)**

### **I. Nadurno delo – drugi odstavek 35. člena KPPTS**

#### Vprašanje:

Ali lahko razumemo, da se omejitev iz drugega odstavka 35. člena KPPTS, ki določa, da tedenski polni delovni čas v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur, v povezavi s tretjim odstavkom, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

#### Odgovor:

144. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami – ZDR-1) določa, da nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in 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.

Da, v povezavi s 144. členom ZDR-1, 35. člen KPPTS natančneje določa, da tedenski polni delovni čas, v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur, pri čemer se ta omejitev upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

### **II. Pojasnila v zvezi osnovami za odmero odpravnin in nadomestil**

#### **1. Splošno**

Pri določitvi osnov za odmero odpravnin in nadomestil plače je potrebno izhajati iz:

- 108. člena ZDR-1 - odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti;
- 132. člena ZDR-1 - odpravnina ob upokojitvi;
- 79. člena ZDR-1 - odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
- četrtega, sedmega in osmega odstavka 137. člena ZDR-1 - nadomestilo plače;
- 68. člena KPPTS – plačilo za poslovno uspešnost;
- 74. člena KPPTS - nadomestilo plače;
- 82. člena KPPTS – odpravnina.

Skladno s 64. členom KPPTS je plača sestavljena iz osnovne plače (66. člen KPPTS), dela plače za delovno uspešnost oziroma osebno delovno uspešnost (67. člen KPPTS), dodatkov (71., 72. in 73. člen KPPTS). Sestavni del plače sta tudi plačilo za poslovno uspešnost (68. člen KPPTS) in plačilo za posebno uspešnost (69. člen KPPTS), če sta dogovorjena s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

Posebno uspešnost določa 69. člen KPPTS, in sicer kot del plače, ki izhaja iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita delavec in delodajalec sporazumno s posebno pogodbo, ki ima naravo dopolnitve pogodbe o zaposlitvi. Posebna uspešnost se dogovori in izplača v primerih, ko ob uporabi obstoječih kriterijev in meril za delovno uspešnost ni mogoče drugače nagraditi posebnega delavca. Posebne uspešnosti delodajalec ne more ugotavljati in morebiti izplačati brez predhodnega merjenja delovne uspešnosti zaposlenih skladno s 67. členom KPPTS.



## 2. Odpravnine

### 2.1. Odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Na podlagi četrtega odstavka 79. člena ZDR-1 je osnova za odmero odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Višino odpravnine določata peti in šesti odstavek istega člena. Pri izračunu osnove se upoštevajo sestavine plače, kot je pojasnjeno zgoraj v drugem odstavku 1. točke (Splošno) pojasnil v zvezi osnovami za odmero odpravnin in nadomestil. Delo preko polnega delovnega časa (nadure), se ne všteva v osnovo.

### 2.2. Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti

Na podlagi 108. člena ZDR-1 je osnova za odmero odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ne pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Pri izračunu osnove za odmero odpravnine se upošteva dejansko prejeta plača delavca v zadnjih treh mesecih, v primeru, če je delavec v tem času prejemal nadomestilo plače se upošteva plača, ki bi jo dobil če bi delal, upošteva se sestavine plače kot je pojasnjeno, v drugem odstavku 1. točke (Splošno) pojasnil v zvezi osnovami za odmero odpravnin in nadomestil, vključno z nadurami.

### 2.3. Odpravnina ob upokojitvi

Na podlagi 132. člena ZDR-1 je osnova za odmero odpravnine ob upokojitvi povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece (pred upokojitvijo), če je to za delavca ugodneje.

Ne glede na navedeno KPPTS v 82. členu določa, da se odpravnina izplača v višini ene ali dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece.

Ne glede na to, da prvi odstavek 132. člena ZDR-1 določa, da je delodajalec dolžan izplačati delavcu odpravnino ob upokojitvi ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, je na podlagi četrtega odstavka 82. člena KPPTS dolžan izplačati odpravnino ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače.

## 3. Nadomestila plače

### 3.1. Nadomestilo plače v breme delodajalca v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom (tretji in osmi odstavek 137. člena ZDR-1)

V primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 % plače delavca za pretekli mesec za polni delovni čas.

Pri izračunu osnove se upoštevajo sestavine plače, kot je pojasnjeno zgoraj v drugem odstavku 1. točke (Splošno) pojasnil v zvezi z osnovami za odmero odpravnin in nadomestil, razen del plače iz naslova nadurnega dela, posebne uspešnosti in poslovne uspešnosti (tretji odstavek 74. člena KPPTS).



Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela (deveti odstavek 137. člena ZDR-1).

### **3.2. Nadomestilo plače v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom (tretji in četrti odstavek 137. člena ZDR-1 ter 31. člen ZZVZZ)**

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 76/6 – UPB, s spremembami in dopolnitvami - ZZVZZ) določa osnovo za odmero nadomestila plače, ki pripada delavcu v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, drugače kot ZDR-1.

V primerih dolgotrajne bolniške odsotnosti, ki presega 30 delovnih dni, je osnova za določitev nadomestila delavčeva povprečna mesečna plača in nadomestila, ki so bila izplačana v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela (31. člen ZZVZZ).

Upoštevajoč z zakonom določeno osnovo za odmero nadomestila in definicijo plače (torej osnovna plača, dela plače iz naslova delovne uspešnosti, dodatki, vključno s plačilom za nadurno delo), je potrebno pri določanju osnove upoštevati tudi posebno delovno uspešnost in del plače iz naslova poslovne uspešnosti.

### **3.3. Nadomestilo plače v primeru 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 (drugi in sedmi odstavek 137. člena ZDR-1)**

Ker ZDR-1 ali drugi zakonski in podzakonski predpisi ne določajo drugače, je potrebno pri določitvi osnove za izračun pripadajočega nadomestila plače 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 upoštevati sedmi odstavek 137. člena ZDR-1.

Ta določa, da pripada delavcu nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

V osnovo za odmero nadomestila plače se všteta osnovna plača, delovna uspešnost, dodatek na delovno dobo in vsi dodatki za zadnje tri mesece pred opravičeno odsotnostjo z dela, iz naslova posebnih pogojev dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa ali posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela.

V osnovo za nadomestilo plače se ne všteta del plače iz naslova nadurnega dela ter prejemki iz naslova posebne uspešnosti in poslovne uspešnosti (tretji odstavek 74. člena KPDTs).



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

TRGOVINSKA  
ZBORNICA SLOVENIJE  
Slovenian Chamber of Commerce



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Ljubljana, 7. 6. 2019