



POJASNILA STROKOVNE SKUPINE PODPISNIKOV KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE V ZVEZI Z IZVAJANJEM ANEKSA, ŠT. 3 H KPDS

Opomba: izraz praznik v tem besedilu je skupni izraz za praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

1. DELO NA NEDELJE IN PRAZNIKE DELODAJALEC NE SME NALOŽITI DELAVCU, KI SKRBI ZA OTROKA DO TREH LET STAROSTI

Delodajalec ne sme naložiti dela na nedelje in praznike delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti – ta prepoved velja tako za matere kot tudi za očete, ne glede na osebne okoliščine starša.

Pred spremembami KPDS je v tem primeru delavec lahko podal pobudo za delo na te dni, sedaj pa pobuda ni več mogoča. Gre torej za absolutno prepoved dela te kategorije delavcev na nedelje in praznike.

2. ALI ŠTEVILO NEDELJ VELJA ZA KOLEDARSKO LETO ALI ZA POSLOVNO LETO, ČE JE TO DRUGAČNO?

KPDS v 26. členu določa, da delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj 15 dni pred začetkom leta (opomba: koledarskega ali poslovnega). Ob dejstvu, da spremenjena ureditev nedeljskega dela velja od 1. 1. 2018 je potrebno pri delodajalcih, ki imajo letni raspored delovnega časa vezan na poslovno leto, ki ni enako koledarskemu letu, upoštevati sorazmernost glede maksimalnega števila dni nedeljskega dela.

3. KOLIKO NEDELJ LAHKO DELA DELAVEC, KI SE PRI DELODAJALCU ZAPOSLE MED KOLEDARSKIM LETOM?

Skladno z drugim odstavkom 40. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije mora delodajalec za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prvega odstavka 40 člena, z letnim rasporedom delovnega časa določiti takšen raspored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve (2) nedelji v mesecu, vendar ne več kot petnajst (15) nedelj v letu.

Poudarek KPDS je torej na omejevanju delodajalca, ki delavca ne sme razporediti na več kot 2 nedelji v mesecu in ne na več kot 15 nedelj v letu.

V kolikor se delavec zaposli pri delodajalcu med koledarskim letom, se delavec lahko razporedi na delo na sorazmerno število nedelj glede na to koliko mesecev je zaposlen pri delodajalcu. Če se delavec zaposli do 15. v mesecu se za preračun upošteva, da je zaposlen cel mesec, v kolikor pa se delavec zaposli od vključno 15. v mesecu pa se za preračun upošteva, da v tem mesecu ni bil zaposlen. V nobenem primeru pa delavec ne sme biti razporejen na delo več kot dve nedelji v mesecu.

Število opravljenega dela na nedelje pri prejšnjem delodajalcu se ne všttevajo v dopustno število dni nedeljskega dela pri novem delodajalcu.

Primeri:

- Delavec se zaposli 1. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun: $15 \times 10 = 150 : 12 = 12,5$. Ker KPDS ne določa



načina zaokroževanja bi mora biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 12 nedelj.

- Delavec se zaposli 9. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 10 mesecev. Izračun: $15 \times 10 = 150 : 12 = 12,5$. Ker KPDS ne določa načina zaokroževanja bi mora biti izračun v korist delavca, torej delodajalec lahko razporedi delavca na 12 nedelj.
- Delavec se zaposli 16. 3. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 9 mesecev. Izračun: $15 \times 9 = 135 : 12 = 11,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 11 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 8. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun: $15 \times 5 = 75 : 12 = 6,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 6 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 15. 7. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 5 mesecev. Izračun: $15 \times 5 = 75 : 12 = 6,25$. Glede na navedeno delavec lahko dela v tem letu 6 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.
- Delavec se zaposli 1. 9. v koledarskem letu, kar pomeni, da bo v koledarskem letu zaposlen 4 mesecev. Izračun: $15 \times 4 = 60 : 12 = 5$. Delavec lahko dela v tem letu 5 nedelj, vendar ne več kot dve na mesec.

4. ALI DELAVEC LAHKO DELA VSEH 15 NEDELJ IN VSEH PET PRAZNIKOV?

Delavec lahko dela vseh pet praznikov in 15 nedelj pod pogojem, da praznik ali prazniki ne sovпада/-jo z nedeljo. V tem primeru se delo na praznik všteva v kvoto nedeljskega dela. Delavcu, ki na tak dan dela pripada dodatek v višini, kot je določen za praznike.

5. OPRAVLJANJE DRUGE DEJAVNOSTI V PODJETJU, KI GA ZAVEZUJE KPDS

Ne glede na spremljajoče dejavnosti (npr. gostinska dejavnost), ki jih opravlja delodajalec, ki ga zavezuje KPDS, se učinki le-te raztezajo na vse delavce zaposlene pri tem delodajalcu.

6. OMEJITVE IZ ANEKSA, ŠT. 3 H KPDS ZA DELODAJALCE, KI JIH NE ZAVEZUJE KPDS

Skladno z 2. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije ta pogodba stvarno zavezuje delodajalce, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti:

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
- 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
- 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili

in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

Če delodajalca stvarno ne veže KPDS ta kolektivno pogodba ne velja za pri njem zaposlene delavce.

7. SOČASNA ZAPOSILITEV PRI DVEH DELODAJALCIH, KI JIH ZAVEZUJE KPDS

Delavec je sočasno zaposlen pri dveh delodajalcih za krajši delovno čas, pri čemer oba delodajalca zavezuje KPDS. Ali lahko delavec pri vsakem izmed teh delodajalcev dela po 15 nedelj na leto, upošteva omejitev dveh nedelj na mesec?

KPDS določa omejitve za delodajalca. Vsak od obeh delodajalcev lahko razporedi delavca na 2 nedelji v mesecu oziroma 15 nedelj v letu, skladno z obsegom delovnega časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.



8. TRGOVSKI CENTRI

Najemodajalca trgovskega centra, v kolikor ne opravlja trgovske dejavnosti, kot je opredeljena s stvarno veljavnostjo, ne zavezuje KPPTS.

Odnos med najemodajalcem in najemnikom je poslovni odnos, v katerega KPPTS ne posega.

Najemnike prostorov trgovskega centra, ki opravljajo trgovsko dejavnost, kot je opredeljena s stvarno veljavnostjo, KPPTS zavezuje.

9. IZJEME OD OMEJITEV ZA NOSILCA DEJAVNOSTI IN NJEGOVE DRUŽINSKE ČLANE

Skladno s prvim odstavkom 42. člena KPPTS omejitve iz 40. in 41. člena KPPTS (nedelje in prazniki) ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Skladno z drugim odstavkom 26. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami) so družinski člani naslednji:

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

Izjema ne velja za ostale zaposlene pri nosilcu dejavnosti.

10. KDO SE ŠTEJE ZA NOSILCA DEJAVNOSTI?

KPPTS ne podaja definicije nosilca dejavnosti. Ne glede na navedeno je potrebno, glede na namen, ta pojem razlagati tako, da se za nosilca dejavnosti šteje fizična oseba, ki je kot lastnik vpisana v sodni (poslovni) register.

11. DELO ŠTUDENTOV PREKO NAPOTNICE IN UPOKOJENCEV

KPPTS ne omejuje dela študentov preko napotnice in dela upokojencev, ki poteka skladno z veljavno zakonodajo.

12. OSEBNA VELJAVNOST KPPTS ZA POSLOVODJE

Osebna veljavnost KPPTS zajema tudi delavce na delovnem mestu poslovodij prodajaln razen, če ima poslovodja položaj vodilnega delavca po 74. členu ZDR-1. V tem primeru zanj ne veljajo omejitve dela na nedelje in praznike, ohranja pa vse pravice do plačila za to delo.

Skladno s 74. členom ZDR-1 je vodilni delavec tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ali je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi. Pri tem pa je potrebno opozoriti tudi na 157. člen ZDR-1, ki določa, da delodajalec in vodilni delavec v pogodbi o zaposlitvi drugače,



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

ne glede na določbe zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor ter dnevni in tedenski počitek.