

Pred vrati je nova kolektivna pogodba

Včeraj je bila po več kot treh letih pogajalskega procesa podpisana nova kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. Z njeno uveljavitvijo bo prenehala veljati dosedanja, sklenjena leta 1998. Njena podpisnica sta Gospodarska zbornica Slovenije - Zbornica za poslovanje z nepremičninami in **Sindikata** komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije - SKNVS.

Priloga nove kolektivne pogodbe za dejavnost poslovanja z nepremičninami (v nadaljevanju KPN) se je začela na pobudo delodajalcev, ki so svoj prvi predlog prenovljene KPN ponudili takoj po spremembi delovnopravne zakonodaje leta 2013. Za izhodišče sprememb so postavili ne le uskladiitev z novo delovnopravno zakonodajo, temveč celovito modernizacijo kolektivne pogodbe v duhu večje fleksibilnosti delovnih razmerij. Pogajanja so se začela brez hkratne odpovedi veljavne KPN. Vodili sta jih Majda Marolt, predsednica **sindikata** SKNVS, in Vera Zevnik, podpredsednica Upravnega odbora GZS-Zbornice za poslovanje z nepremičninami.

Kolektivna pogodba ohranja stvarno veljavnost po vzoru prejšnje in primarno velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov skleniteljev, in s tem pri njih zaposlene delavce, predvsem pa za tiste delodajalce, ki na trgu kot pretežno dejavnost praviloma opravljajo v KPN izrecno našete dejavnosti po SKD 2008.

KPN je v obligacijskem delu stopila v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank, v normativnem pa začne veljati 1. januarja 2017. S tem dnem se bodo pri delodajalcih uskladili tudi vsi zneski po novi tarifni prilogi h KPN.

Vsebina normativnega dela je praktično naravnana

Uvodne določbe KPN pojasnijo najpogostejše izraze, ki jih pogodba uporablja, kot so splošni akt, organizacijska enota, delovno mesto, vrsta del ipd. Izrazi, povezani z izobraževanjem in prejemki v zvezi z delom, so posebej pojasnjeni v poglavjih, ki urejajo te vsebine.

KPN opredeljuje minimalne standarde za zaposlene; v izrednih razmerah, na primer v težjem finančnem položaju delodajalca, ki ogroža njegov obstoj, in za ohranitev delovnih mest pa KPN tudi dovoljuje dogovor o odstopanju od minimalnih standardov na ravni delodajalca.

KPN daje delodajalcu možnost, da razvrsti delovna mesta v tarifne

razrede le na podlagi izobrazbe, dodatnih znanj, daljših delovnih izkušenj, večje odgovornosti in z delom povezanih naporov.

Poleg običajnih vsebin, kot so objava prostega delovnega mesta, predhodni preizkus, poskusno delo, uvajanje v delo, pripravništvo, sklenitev pogodbe o zaposlitvi in omemba zakonske možnosti konkurenčne prepovedi, KPN posebej določa dodatne možnosti sklenitve kolektivne pogodbe za določen čas. Ti primeri veljajo za zaposlitev pripravnika in projektno delo; stranki skleniteljici KPN sta se izrecno dogovorili, da dogovorjeno projektno delo velja samo za delodajalce, ki so člani GZS-ZPN.

Nadgradnja ZDR-1 je ureditev obveznosti opravljanja tudi drugega dela, ki ga delavec opravlja začasno in namesto dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ter v posebej določenih primerih, ki jih KPN našteva. Če je delavcu odrejeno opravljanje drugega dela poleg tistega, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pa KPN določa, da gre za povečan obseg dela, za kar mu pripada poseben dodatek.

Delovni čas in njegovo letno prerazporejanje

KPN po vzoru nekaterih na novo usklajenih kolektivnih pogodb dejavnosti ureja razne oblike delovnega časa, ki ga pod definicijo polnega delovnega časa opredeljuje v trajanju od 36 do 40 ur, in sicer našteva in definira nepremični, premični, delno premični, deljen in izmenski delovni čas.

Za potrebe iz prakse KPN definira tudi pripravljenost na domu kot čas, ko je delavec doma ali na drugem kraju in je dosegljiv osebno ali po telefonu. Opredeljeno je tudi dežurstvo, ki je čas, ko je delavec na delovnem mestu za primer, če bi moral delovno intervenirati.

V KPN je posebej opredeljeno, da delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa. Referenčno obdobje, ki velja glede letne in začasne prerazporeditve delovnega časa, je 12 mesecev od uvedbe. Podobno je opredeljeno referenčno obdobje za nadurno delo na šest mesecev od uvedbe.

Glede plačane odsotnosti z dela do sedem delovnih dni iz osebnih razlogov ni večjih sprememb. V nekaterih primerih je možna tudi neplačana odsotnost z dela, pri čemer je novost, da ko gre za take primere, se lahko stranki dogovorita

za suspenz pogodbe o zaposlitvi za določeno obdobje, v katerem pravice delavca iz delovnega razmerja mirujejo.

V pogajanjih se je veliko razpravljalo o letnem dopustu in merilih za njegovo odmero. Dosežen je bil kompromis, da se pri kriteriju delovne dobe uporabi neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, in ne skupna.

V pogojih za sindikalno delo je predvideno, da se materialni pogoji za delovanje reprezentativnega **sindikata** določijo s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi **sindikati in** delodajalcem.

Tarifni del je najpomembnejši

Tarifni del KPN obsega ureditev prejemkov v zvezi z delom, torej plače in drugih vrst plačil, kamor sodijo najprej drugi osebni prejemki, med njimi regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč in božičnica. Med povračili stroškov pa KPN opredeljuje običajna: za prevoz na delo in z njega, za prehrano med delom, za službena potovanja doma in v tujini. V tarifnem delu je najpomembnejša opredelitev osnovne plače kot temeljnega prejemka delavca po pogodbi o zaposlitvi in najnižje osnovne plače. Poglavje je nadgrajeno z ovrednotenjem vseh vrst dodatkov, tudi za delovno dobo, pri katerem sta stranki KPN dosegli poseben kompromis: delavcu, ki je zaposlen pri delodajalcu na dan uveljavitve te KPN, pripada dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do dneva uveljavitve KPN. Tistemu, ki se zaposli pri delodajalcu po uveljavitvi te KPN, pa pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5 odstotka osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe samo pri zadnjem delodajalcu. Pri tem je vzpostavljena pravica, da delovne izkušnje, potrebne za zasedbo delovnega mesta, štejejo za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

Tarifna priloga v nadaljevanju določa konkretne zneske najnižjih osnovnih plač v treh skupinah glede na dejavnost delodajalcev, konkretne zneske povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavcev.

Pred tarifno prilogo posebno poglavje ureja še preprečevanje in

reševanje sporov, kolektivnih in individualnih. V njem so opredeljene moderne prostovoljne oblike teh načinov reševanj, mediacija in arbitraž. Prav tako je opredeljena komisija za razlago kot skupen organ podpisnikov, prek katerega stranki KPN spremljata izvajanje in nadgrajujeta njeno vsebino.

Uveljavitev KPN

KPN bo začela veljati 1. januarja 2017. Gotovo bo vnesla svež veter in dala dejavnosti potreben zagon za boljše poslovno okolje.

Podpisnika KPN sta že dogovorjena za njeno predhodno skupno predstavitev na srečanju nepremič-

ninskih organizacij v Velenju ter na dveh podrobnejših predstavitvenih seminarjih v novembru 2016 in na 27. posvetu Poslovanje z nepremičninami, ki bo 10. in 11. novembra letos v Portorožu.

Metka Penko Natlačén
članica pogajalske skupine delodajalcev, GZS

