

Konec prejšnjega meseca je v Hotelu Kompas v Kranjski Gori potekalo izobraževanje Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS), namenjeno sindikalnim zaupnikom, članom in članicam izvršnih odborov ter drugim udeležencem. Ob pomoči strokovnih sodelavcev ZSSS so podrobno spoznali zakonodajne specifikke delovnega časa in obračuna plač ter izmenjali praktične izkušnje na tem področju.

Najštevilčnejša udeležba doslej – izobraževanja se je udeležilo preko 80 sindikalnih zaupnikov – je potrdila, da sta delovni čas in obračun plač pomembni temi za članice in člane podjetniških sindikatov SKVNS. Po pozdravu predsednice SKVNS **Majde Marolt** in izraženi dobrodošlici predsednika gorenjskega območnega odbora SKVNS **Žige Pretnarja**, ki je s kolegi poskrbel za dobro počutje prisotnih tudi na večernem neformalnem druženju, je samostojni svetovalec ZSSS za pravno področje **Matija Drmota** predstavil ključne zakonske določbe, ki urejajo delovni čas, nadurno delo, razporejanje delovnega časa in pravice delavcev do počitka.

Polni delovni čas v Sloveniji znaša največ 40 ur na teden, lahko pa je s kolektivnimi pogodbami določen krajši čas, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Nadurno delo je dovoljeno le v izjemnih primerih, kot so povečanje obsega dela, preprečevanje materialne škode ali zagotavljanje varnosti ljudi in premoženja. Pri tem ima nadurno delo omejitve – največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, s soglasjem delavca pa je lahko ta meja podaljšana na 230 ur. Delodajalec bi moral namreč vsakič, ko odredi-tev presega 170 ur, zaposlenega vprašati, ali se s tem strinja, oziroma mu ponuditi pisno soglasje. Zakon o delovnih razmerjih predpisuje, da mora biti nadurno delo praviloma odredeno pisno pred začetkom dela, ven-

Največ zadreg glede dela preko delovnega časa

dar praksa pogosto odstopa od teh zahtev. V razpravi so udeleženci izpostavili, da se tudi prerazporeditev ur pogosto ne izvaja pravilno, saj je pisnih odredb malo, prav tako pa se prerazporejene ure pogosto urejajo post festum, kar ni skladno z zakonom.

Izpostavljen je bil tudi problem praznikov in dela ob nedeljah, kjer nekateri delodajalci delavcem jemljejo dopust, kadar zanje ne morejo najti dela, delavci pa imajo na ta dan določeno delovno obveznost. V tem primeru bi moral delavec priti na delovno mesto, če pa zanj ni dela, je odgovornost delodajalca, da ga pošlje na čakanje na delo, je še pojasnil Drmota. Izrabe dopusta delodajalec ne sme odrediti enostransko, ampak mora delavec zanj zaprositi. Prisotni so opozorili, da mora biti delavčev dopust zaščiten – delodajalec mu ga ne sme odvzeti za reševanje lastnih organizacijskih težav, če delavca na določen dan ne potrebuje. Delavec bi prav tako moral dobiti dodatek za delo na praznik, če je bil nanj razporejen.

Drmota je posebej izpostavil še omejitve pri nočnem delu – nočni delavec je tisti, ki dela ponoči vsaj tretjino delovnega časa ali tri ure dnevno. Omejitve so stroge; v obdobju štirih mesecev tako delo ne sme presegati povprečno osem ur na dan, v kolektivni pogodbi za dejavnost komunale pa do šest mesecev. Prav tako je delodajalec dolžan zagotoviti nočnim delavcem ustrezne pogoje, vključno z dodatnim dopustom in ustrezno prehrano. Pomemben vidik pri tem je pravica delavcev do počitka, ki predvideva neprekinjen počitek 12 ur v obdobju 24 ur in 24 nepretrganih ur v enem tednu. Če delavec dela preko polnoči, se to delo šteje v nov delovni dan. Neskladja so se pojavila tudi glede časa pri-

pravljenosti. V rednem delovnem času, kot so ugotavljali udeleženci, se delo začne, ko delavec začne opravljati dela iz sistemizacije delovnega mesta: voznik smetarskega tovornjaka torej prične delo v rednem delovnem času takrat, ko obrne ključ za vžig motorja, ne pa že na poti na delo. Drugače je ob dežurstvu oziroma v času pripravljenosti na delo. Takrat delavec prične delo, ko prejme klic za intervencijo, in se torej v delovni čas šteje tudi pot na delo. Drmota je pri tem poudaril, da delavec varuje zakonodaja glede dosegljivosti med počitki; če za pripravljenost nisi plačan, se delodajalcu nisi dolžan javiti po koncu dela ali med vikendom.

V zaključku prvega dela izobraževanja se je pojavilo tudi vprašanje glede odredbe delodajalca o zimski službi v nekaterih komunalnih podjetjih, kjer bi morala biti ta enako urejena kot v državni družbi za avtoceste (Dars) – z odredbo, ki natančno določa, kdaj se ta začne in konča. Prisotni so se strinjali, da morajo to določbo dodati v kolektivno pogodbo komunale, saj zimska služba prinaša dodatni stres za zaposlene.

Izplačilo poslovne uspešnosti je davčno razbremenjeno, če so zanj podani poslovni kriteriji

Popoldanski del izobraževanja je bil namenjen predstavitvi obračuna plač in nadomestil ter ključnim vidikom, ki vplivajo na razumevanje plačilnih sistemov in pravic zaposlenih. Kot je pojasnila strokovna sodelavka ZSSS za ekonomsko področje **Irena Vidic**, je plača sestavljena iz osnovne plače, dela za delovno uspešnost, dodatkov in, kjer je dogovorjeno s kolektivno pogodbo dejavnosti, plačila za poslovno uspešnost. Pomembno se je zavedati, da posamezne kolektivne pogodbe različno določajo osnovno plačo, ki pa mora zajemati normalne delovne pogoje in zahtevnost dela, lahko pa v definicijo vključujejo tudi pričakovane rezultate dela. Na ravni podjetij se lahko dodatno določijo tudi pravila glede dodatkov in nagrad ter njihova višina, ki pa mora biti najmanj takšna, kot jo določa kolektivna pogodba dejavnosti. Poznamo različne vrste dodatkov: dodatke za posebne pogoje dela, kot so nočno delo, nadurno delo, delo na praznike in v neugodnih delovnih razmerah, položajne dodatke,



» Letošnje zimsko izobraževanje SKVNS o delovnem času ter obračunu plač je bilo zopet številčno obiskano. Foto M. P.

dotatke na delovno dobo itd. Dodatki se sicer obračunavajo le za čas, ko je delo opravljeno pod temi pogoji, oziroma za čas opravljanja dela, ne pa za čas, ko zaposleni prejema nadomestilo. V debati so prisotni izpostavili, da delodajalci v praksi ne upoštevajo vedno pravil pri evidentiranju teh dodatkov, kar vodi do nezadovoljstva med zaposlenimi. Nadomestila za čas odsotnosti, kot so bolniške odsotnosti in letni dopust, se obračunavajo na podlagi povprečne mesečne plače delavca iz zadnjih treh mesecev oziroma na podlagi zadnje bruto plače za pretekli mesec v primeru bolniške odsotnosti zaradi bolezni do 30 dni. Sekretarka območne organizacije ZSSS Primorska in Notranjska **Irena Valenti** je pri tem izpostavila, da delodajalci pri obračunu božičnice ali poslovne uspešnosti lahko izločijo neplačane odsotnosti (kot so izredni dopusti), ne smejo pa izplačati nižje poslovne uspešnosti zaradi bolniške odsotnosti, odsotnosti zaradi poškodbe pri delu ali starševskega dopusta, kar potrjuje tudi odločitev vrhovnega sodišča. To zagotavlja zaščito osnovnih pravic zaposlenih v primeru nepredvidenih odsotnosti.

V povezavi s plačili za poslovno uspešnost je bilo pojasnjeno, da so ti prejemi davčno razbremenjeni do povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji, kar pomeni spodbudo za zaposlene in povečuje njihovo pripadnost podjetju. Vendar se je v razpravi nato pokazalo, da se delodajalci ob koncu leta različno odločajo o izplačilu poslovne uspešnosti. Kolektivna pogodba komunale namreč določa v členih tako izplačilo poslovne uspešnosti kot tudi izplačilo božičnice med drug prejemek iz delovnega razmerja.

Kriteriji za izplačilo ne smejo biti diskriminatorni

Udeleženci izobraževanja so poudarili, da je pomembno, da so kriteriji za izplačilo poslovne uspešnosti jasni in ne-diskriminatorni

Obdavčenost božičnice in plačila za poslovno uspešnost

Ker je božičnica drug prejemek iz delovnega razmerja, zanj zaposleni plača prispevke in dohodnino. Če pa se delodajalec odloči za izplačilo poslovne uspešnosti, je ta prejemek davčno razbremenjen do višine povprečne bruto plače za tekoče leto, če so zanj podani poslovni kriteriji. Od zneska izplačane poslovne uspešnosti do neobdavčenega zneska zaposleni plača le prispevke za socialno varnost v višini 22,1 odstotka.



» Udeleženci so izpostavili, da se delodajalci ob koncu leta različno odločajo glede izplačil za poslovno uspešnost: nekateri jo izplačajo v obliki obdavčene božičnice, spet drugi je sploh ne izplačujejo. Na sliki desno **Samo Šercer**, predsednik SKVNS Komunala Kočevje. Foto M. P.

ni ter da delodajalci zagotovijo pravičen dostop do teh prejemkov za vse upravičene. Tako za tiste, ki so upravičeni do stoddostne bolniške odsotnosti, kot za osebe na porodniškem ali očetovskem dopustu. V praksi je namreč tako, da več kot pol komunalnih podjetij izplačuje mizerne božičnice, poslovne uspešnosti pa sploh ne, z izgovorom, da so njihove letne bilance zaključene šele marca prihodnje leto. Nekatera podjetja pa delavce z neizplačilom poslovne uspešnosti celo kaznujejo.

Pomembna tema so bile tudi socialne komponente, kot so regres za letni dopust, jubilejne nagrade in solidarnostne pomoči, ki jih kolektivne pogodbe opredeljujejo različno. Te prejemke je treba pošteno uskladiti z zakonodajo in podjetniškimi akti. Udeleženci

so pozvali k večji transparentnosti pri njihovem izplačilu, da bi se zmanjšali spori med delavci in delodajalci.

Na koncu so poudarili še, da mora biti obračun plače skladen z zakonodajo, kar je ključno za ohranjanje zaupanja in dobrih delovnih odnosov. Dobra praksa vključuje jasno komunikacijo, dosledno evidenco in zagotavljanje, da se delavčeve pravice spoštujejo na vseh ravneh. Zahteva sindikalnih zaupnikov v komunalni dejavnosti je, da bi v kolektivni pogodbi komunale najnižjo osnovno plačo določili najmanj v višini minimalne plače ter pri tem ohranili dodatke na pogoje dela in dodatek na delovno dobo, kot je zapisan v sedaj veljavni kolektivni pogodbi za komunalno dejavnost.

Miha Poredoš



VABIMO VAS, DA SE VČLANITE V NAŠ SINDIKAT

**SINDIKAT
KOMUNALE,
VAROVANJA IN POSLOVANJA Z
NEPREMIČNINAMI
SLOVENIJE**

Naslov: Dalmatinova 4, Ljubljana
Telefon: 01/43 41 233
GSM: 041/760-204 in 041/661-815
E-pošta: skvns@sindikat-zsss.si
Spletna stran: www.sindikat-skvns.si

Članstvo v SKVNS vam prinaša:

- pravno pomoč
- kartico ugodnosti
- ugodne kredite
- brezobrestna posojila
- nezgodno zavarovanje
- solidarnostne pomoči
- izobraževanja in informiranje



ŽELITE ZVEDETI VEČ?

