

PROJEKT »ZA KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA«

O KOLEKTIVNIH POGODBAH

Kolektivne pogodbe so, poleg Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nasl., ZDR-1), pomemben vir delovnega prava, s katerim se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Sistem kolektivnih pogodb v Sloveniji ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/06, ZKolP), ki kolektivne pogodbe deli na kolektivne pogodbe širše ravni, ki se sklepajo predvsem na ravni dejavnosti, ter na kolektivne pogodbe ožje ravni, ki se sklepajo kot podjetniške kolektivne pogodbe.

Stranke kolektivnih pogodb so sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev ter delodajalci oziroma njihova združenja kot stranka na strani delodajalcev.

Kolektivne pogodbe so sestavljene iz obligacijskega in normativnega dela. V **obligacijskem delu** stranki kolektivne pogodbe uredita medsebojne pravice in obveznosti, npr. trajanje kolektivne pogodbe, možnost odpovedi ali spremembe kolektivne pogodbe itd., pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.

Normativni del vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu in druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci, ter zagotavljanje pogojev za delo sindikata pri delodajalcu.

Stranke kolektivne pogodbe so pri urejanju pravic in obveznosti v kolektivni pogodbi sicer avtonomne, vendar se lahko dogovorijo **le za pravice, ki so za delavca ugodnejše** od zakonskega minimuma, razen če ZDR-1, določa drugače. Enako velja tudi za razmerje med kolektivno pogodbo širše in ožje ravni. Kolektivna pogodba ožje ravni lahko vsebuje le za delavca ugodnejše določbe, pravice, ki bi bile za delavca drugačne ali manj ugodne, pa so na ožji ravni možne le, če so pogoji za to določeni v kolektivni pogodbi širše ravni.

V kolektivni pogodbi se tako lahko dogovori večji obseg pravic za delavca, kot so npr.: kriteriji za določitev dodatnih dni letnega dopusta, možnosti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, poskusna doba, pripravništvo, možnosti izobraževanja, višina dodatkov k osnovni plači, višina povračil v zvezi z delom, jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč, božičnica oz. 13. plača in številne druge pravice, ki jih zakon ne ureja ali pa jih ureja le v minimalnem obsegu. Za sindikalno delovanje je pomembno tudi, da se stranki v kolektivni pogodbi dogovorita o pogojih za delovanje sindikata, o ugodnostih, ki se zagotavljajo delavskim predstavnikom, ter določita merila za določitev števila sindikalnih zaupnikov v podjetju, ki uživajo posebno varstvo.

Sklenitev kolektivne pogodbe lahko predlaga katerakoli od strank. Predlog mora biti pisen, stranka pa mora v njem opredeliti vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora svoj pisni odgovor poslati v 30 dneh od prejema predloga.

Kolektivna pogodba mora biti sklenjena v **pisni obliki** ter obvezno **objavljena**, pri čemer se o načinu objave stranki dogovorita v kolektivni pogodbi. Možen je tudi **naknaden pristop** k že sklenjeni kolektivni pogodbi. Sindikati in delodajalci lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni pogodbi in tako postanejo njeni podpisniki.

Kolektivna pogodba **velja** za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kadar so podpisniki združenja sindikatov ali delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja. Če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov, velja za vse delavce pri delodajalcih, ki jih kolektivna pogodba zavezuje. Veljavnost kolektivne pogodbe je možno pod določenimi pogoji **razširiti** na vse delavce v dejavnosti, za katero je sklenjena kolektivna pogodba.

Lahko je sklenjena za **določen ali nedoločen čas**. Kolektivna pogodba, ki je sklenjena za določen čas, preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena. Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče odpovedati. Vsaka kolektivna pogodba lahko preneha s sporazumom strank, kar velja ne glede na to, ali je sklenjena za določen ali nedoločen čas. Če je kolektivna pogodba sklenjena za nedoločen čas, preneha tudi z odpovedjo. Primere in pogoje za odpoved ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo. Če odpovednega roka ne določita, velja šestmesečni odpovedni rok. Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, če stranki ne določita drugače.

Delodajalec mora delavcem omogočiti, da se seznanijo z vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga obvezujejo, zato morajo biti vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino!

Maja Konjar, univ. dipl. prav.

Sodelavka v projektu »Za krepitev socialnega dialoga«