



**KOLEKTIVNA  
POGODBA**  
*dejavnosti*  
**BANK IN HRANILNIC**  
*v Republiki Sloveniji*  
**2 0 0 4 - 2 0 0 6**

**KOLEKTIVNA POGODBA**  
*dejavnosti*

**BANK IN HRANILNIC**  
*v Republiki Sloveniji*

junij 2004 – december 2006

# VSEBINA

<b>1. SPLOŠNE DOLOČBE</b>	<b>7</b>
1.1. Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe	7
1.2. Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe	7
1.3. Osebna veljavnost	8
1.4. Časovna veljavnost	8
1.5. Pomen izrazov v kolektivni pogodbi	8
1.6. Enotni minimalni standardi	9
1.7. Prepoved diskriminacije	9
1.8. Odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih	10
1.9. Splošni akti in kolektivna pogodba delodajalca	10
1.10. Postopki sprejemanja in spreminjanja splošnih aktov	10
1.11. Akt o sistemizaciji delovnih mest	11
1.12. Razvrstitev delovnih mest po zahtevnostnih skupinah	11
1.13. Varni in zdravi pogoji dela	14
1.14. Varstvo osebnih podatkov	15
<b>2. POGODBA O ZAPOSLOTVI</b>	<b>16</b>
2.1. Splošno	16
2.2. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi	16
2.3. Vsebina pogodbe	17
2.4. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	17
2.5. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi	18
2.5.1. <i>Pogodba o zaposlitvi za določen čas</i>	18
2.5.2. <i>Zaposlovanje delavcev drugega delodajalca</i>	18
2.5.3. <i>Delo na domu</i>	19
2.5.4. <i>Sprememba delodajalca</i>	19
2.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	19
2.6.1. <i>Sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi na podlagi interne ponudbe</i>	19
2.6.2. <i>Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov</i>	20
2.6.2.1. <i>Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev</i>	23
2.6.3. <i>Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti</i>	25
2.6.4. <i>Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov</i>	26
2.6.5. <i>Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi</i>	27
2.6.6. <i>Odpovedni roki</i>	28
2.6.7. <i>Odstop od nameravane odpovedi pogodbe o zaposlitvi</i>	28

<b>3. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA</b>	<b>28</b>
3.1. Pripravnštvo	28
3.2. Poskusno delo	31
3.3. Plačilo za delo	33
3.3.1. <i>Zahtevnostne skupine, tarifni in plačilni razredi</i>	33
3.3.2. <i>Vrednost delovnega mesta</i>	33
3.3.3. <i>Izhodiščni količniki v tarifnih razredih</i>	34
3.3.4. <i>Plača, dodatki</i>	34
3.3.5. <i>Osnovna plača</i>	34
3.3.6. <i>Plača na podlagi delovne uspešnosti</i>	35
3.3.7. <i>Plačilo na podlagi uspešnosti poslovanja</i>	35
3.3.8. <i>Dodatki k plači</i>	36
3.3.9. <i>Nadomestila plač v breme delodajalca</i>	38
3.3.10. <i>Pripravniki</i>	38
3.3.11. <i>Regres</i>	38
3.3.12. <i>Kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje</i>	39
3.3.13. <i>Odpravnina pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti</i>	39
3.3.14. <i>Odpravnina ob upokojitvi</i>	39
3.3.15. <i>Jubilejne nagrade</i>	40
3.3.16. <i>Solidarnostna pomoč</i>	40
3.3.17. <i>Druga plačila</i>	41
3.3.18. <i>Povračila stroškov v zvezi z delom</i>	41
3.3.18.1. <i>Prevoz na delo in z dela</i>	41
3.3.18.2. <i>Prehrana med delom</i>	42
3.3.18.3. <i>Službena potovanja</i>	42
3.3.18.4. <i>Službena uniforma</i>	42
3.3.18.5. <i>Drugi stroški</i>	42
3.4. Delovni čas	43
3.4.1. <i>Splošno določilo</i>	43
3.4.2. <i>Odločanje o delovnem času</i>	43
3.4.3. <i>Oblike delovnega časa</i>	44
3.4.3.1. <i>Tedenski delovni čas</i>	44
3.4.3.2. <i>Dnevni delovni čas</i>	44
3.4.3.3. <i>Izmenski delovni čas</i>	44
3.4.3.4. <i>Deljen delovni čas</i>	45
3.4.3.5. <i>Popoldanski delovni čas</i>	45
3.4.3.6. <i>Pripravljenost na domu</i>	45
3.4.3.7. <i>Krajši delovni čas od polnega</i>	45
3.4.3.8. <i>Delo preko polnega delovnega časa</i>	46
3.4.3.9. <i>Evidentiranje delovnega časa</i>	47

3.5. Letni dopust	47
3.6. Druge plačane odsotnosti z dela	50
3.7. Odsotnost z dela brez nadomestila plače	52
<b>4. IZOBRAŽEVANJE</b>	<b>52</b>
4.1. Pravica in dolžnost izobraževanja	52
4.2. Način izobraževanja	52
4.3. Oblike izobraževanja	53
4.3.1. <i>Izobraževanje v interesu delodajalca</i>	53
4.3.2. <i>Obveznosti delavca, ki se izobražuje v interesu delodajalca</i>	55
4.3.3. <i>Samoizobraževanje</i>	57
<b>5. DISCIPLINSKE SANKCIJE</b>	<b>57</b>
<b>6. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA</b>	<b>57</b>
<b>7. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI</b>	<b>58</b>
7.1. Opredelitev kolektivnega delovnega spora in strank	58
7.2. Postopek posredovanja (mediacija)	59
<b>8. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA</b>	<b>60</b>
<b>9. OBVEŠČANJE DELAVCEV</b>	<b>63</b>
<b>10. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK</b>	<b>64</b>
10.1. Pozitivna izvedbena dolžnost	64
10.2. Negativna izvedbena dolžnost	64
10.3. Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe	64
10.4. Odpoved kolektivne pogodbe	65
10.5. Sklenitev nove kolektivne pogodbe	66
10.6. Komisija za razlago kolektivne pogodbe	66
<b>11. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE</b>	<b>67</b>
<b>TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI</b>	<b>69</b>



V skladu z določilom 112. in 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) ter v povezavi z določilom 2. odstavek 245. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02)

sklepata pogodbeni stranki:

**ZDRUŽENJE BANK SLOVENIJE Gospodarsko interesno združenje, Ljubljana**, kot zastopnik delodajalcev

in

**SINDIKAT DELAVCEV BANK IN HRANILNIC SLOVENIJE** in  
**SINDIKAT NOVE LJUBLJANSKE BANKE D.D., LJUBLJANA**,  
kot zastopnika delojemalcev

naslednjo

## **KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI**

### **1. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### **1.1. Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe**

##### ***1. člen***

Ta kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

#### **1.2. Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe**

##### ***2. člen***

Ta kolektivna pogodba velja za vse članice Združenja bank Slovenije in za stranki te pogodbe.

### 1.3. Osebna veljavnost

#### 3. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe, razen če ni s posamezno pogodbo o zaposlitvi drugače določeno, vendar ne v manjšem obsegu, kot je to določeno s to kolektivno pogodbo.

### 1.4. Časovna veljavnost

#### 4. člen

Ta kolektivna pogodba s tarifno prilogo se sklene za obdobje od 1.6.2004 do 31.12.2006.

### 1.5. Pomen izrazov v kolektivni pogodbi

#### 5. člen

1. Izraz “**delodajalec**” pomeni vse pravne osebe iz 2. člena te pogodbe;
2. Izraz “**delavec**” pomeni vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju pri delodajalcu;
3. Izraz “**uprava**” pomeni eno ali več članski poslovodni organ, ki vodi poslovanje delodajalca;
4. Izraz “**pooblaščen delavec**” pomeni osebo, ki na podlagi pooblastil uprave delodajalca sprejema odločitve o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca;
5. Izraz “**splošni akt**” pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja, potrebna za poslovanje delodajalca;
6. Izraz “**akt o organizaciji**” pomeni splošni akt delodajalca, ki ureja notranjo organizacijo delodajalca;
7. Izraz “**sistemizacija delovnih mest**” je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa področja dela, delovna mesta in pogoje za zasedbo delovnih mest;
8. Izraz “**delovno mesto**” pomeni delovno mesto, vrsto dela ali opravila, za katerega delavec s pogodbo o zaposlitvi sklepa delovno razmerje.
9. Izraz “**plača**” pomeni bruto plačo;

10. Izraz “**sindikata**” pomeni vse reprezentativne sindikate pri delodajalcu;
11. Izraz “**edini skrbnik otroka**” zajema vse primere, ko za otroka skrbi samo en roditelj (oče ali mati) ali oseba, določena kot edini skrbnik z odločbo pristojnega organa.

## **1.6. Enotni minimalni standardi**

### **6. člen**

Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in njene tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi za določanje pravic delavcev, za katere velja ta pogodba.

## **1.7. Prepoved diskriminacije**

### **7. člen**

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delodajalec ne sme postavljati v neenakopraven položaj:

- delavca, ki je uveljavljal ali uveljavlja kršitve svojih pravic ali pravic drugih delavcev pri organih delodajalca ali pri pristojnem sodišču;
- delavca, ki se glede uveljavljanja svojih pravic ali pravic drugih delavcev posvetuje s sindikalnimi organizacijami, njihovimi člani, zunanjimi strokovnjaki ali drugimi strokovnimi delavci.

(2) Če je z dokončno odločbo pristojnega organa delodajalca ali s pravnomočno sodbo sodišča ugotovljeno, da je delodajalec v razmerju do delavca ravnal diskriminatorno, je dolžan delodajalec diskriminatorno ravnanje odpraviti.

### **8. člen**

(1) Delodajalec je odgovoren za zagotavljanje normalnih psihosocialnih pogojev dela in za preprečitev psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja (“**mobbing**”) nad delavcem ali skupino delavcev ter zaščititi žrtev pred takšnim ravnanjem. Delodajalec je dolžan delovati tudi preventivno in seznanjati zaposlene o njihovi pravici do dostojanstva pri delu, o pravici varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete.

(2) Delavčevo osebnost in njegovo dostojanstvo je dolžan spoštovati vsak delavec, zlasti pa vodja delovnega procesa in uprava delodajalca.

(3) Če delodajalec kljub pisnemu opozorilu delavca, skupine delavcev, sindikata ali pristojnega inšpektorja za delo ne prepreči nadaljevanja žaljenja ali nasilnega vedenja do delavca na delovnem mestu, njegovega neenakega obravnavanja glede na spol, ali varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko delavec po postopku, ki ga določa zakon, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru pripada delavcu odpravnina in odškodnina v višini, kot jo določa ta kolektivna pogodba.

## **1.8. Odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih**

### ***9. člen***

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev pri delodajalcu odloča uprava delodajalca, ki lahko pooblastilo za odločanje prenese na enega ali več pooblaščenih delavcev. En izvod pisnega pooblastila posreduje delodajalec sindikatu.

## **1.9. Splošni akti in kolektivna pogodba delodajalca**

### ***10. člen***

(1) Področja, ki se urejajo s splošnimi akti pri delodajalcu, so zlasti:

- organizacijska zgradba delodajalca in sistemizacija delovnih mest,
- varnost in zdravje pri delu,
- varstvo osebnih podatkov delavca,
- pravila vedenja delavca na delu.

(2) Ostala področja, ki se nanašajo na urejanje socialno ekonomskega in delovno pravnega položaja delavcev, se uredijo s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

## **1.10. Postopki sprejemanja in spreminjanja splošnih aktov**

### ***11. člen***

(1) Splošne akte iz predhodnega člena in njihove spremembe ter dopolnitve sprejema uprava.

(2) Predloge splošnih aktov ali njihove spremembe in dopolnitve posreduje delodajalec pred sprejemom sindikatu v mnenje. Delodajalec je dolžan pisno obrazložiti razloge in cilje za sprejem novega splošnega akta ali njegovih sprememb in dopolnitev ter sindikatu predstaviti svoje videnje posledic, ki bi jih utegnil imeti splošni akt na socialno

ekonomski in delovno pravni položaj delavca. Če sindikat posreduje v 8 (osmih) delovnih dneh po prejemu gradiva delodajalcu svoje pisno mnenje, se delodajalec v 5 (petih) delovnih dneh opredeli do posredovanega mnenja oziroma se delodajalec in sindikat do posredovanega mnenja opredelita na skupnem posvetovanju v roku 5 (petih) delovnih dni po prejemu mnenja.

(3) Če sindikat ne posreduje mnenja v roku 8 (osmih) delovnih dni po prejemu gradiva, pomeni, da nima pripomb.

(4) Delodajalec in sindikat se lahko dogovorita o skrajšanju ali podaljšanju rokov iz drugega in tretjega odstavka tega člena.

(5) Če delodajalec ne sprejme splošnega akta ali njegovih sprememb in dopolnitev po postopku iz tega člena, je takšen akt izpodbojen.

### **12. člen**

(1) Delodajalec je dolžan delavca ob sklenitvi delovnega razmerja seznaniti s splošnimi akti in jih hraniti tako, da so delavcu dostopni.

(2) Delovna obveznost delavca je, da se seznanji z vsebino splošnih aktov.

## **1.11. Akt o sistemizaciji delovnih mest**

### **13. člen**

Obvezna sestavina splošnega akta o sistemizaciji delovnih mest so opisi vseh delovnih mest. Opis delovnega mesta določa: naziv delovnega mesta, vsebino delokroga in druge pogoje za opravljanje dela. Opis delovnega mesta mora biti jasen in razumljiv.

## **1.12. Razvrstitev delovnih mest po zahtevnostnih skupinah**

### **14. člen**

Delovna mesta se v aktu o sistemizaciji delovnih mest praviloma razvrstijo v devet zahtevnostnih skupin, pri čemer se v okviru posamezne zahtevnostne skupine praviloma opravljajo naslednja tipična opravila:

**I. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo enostavna opravila, sestavljena iz manjšega števila enoličnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihovih tehnoloških značilnosti opravljati po enostavnem postopku, z enostavnimi delovnimi sredstvi.

Za to raven zahtevnosti ni potrebno priučevanje in zadostuje nedokončana osnovna šola.

**II. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo manj zahtevna opravila na splošnem in tehničnem področju, sestavljena iz manjšega števila različnih in kratkotrajnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi in mehaniziranimi delovnimi sredstvi. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza osnovnošolsko znanje s krajšimi eno ali večmesečnimi tečaji.

**III. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna, raznovrstna opravila na splošnem in tehničnem področju, ki se izvajajo z mehaniziranimi in enostavnimi delovnimi sredstvi. Za opravila v tej zahtevnostni skupini je značilna zahteva po višji stopnji razumevanja delovnega procesa, ker obstaja možnost nepredvidljivih delovnih situacij, v katerih mora delavec sam reševati manjše probleme. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, pridobljeno z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja do 2 leti.

**IV. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo zahtevna, raznovrstnejša opravila na posameznih področjih bančnega poslovanja, ki zahtevajo razumevanje obvestil iz pisanih, ustnih in grafičnih oblik ter v večji meri samostojno reševanje manjših problemov. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, pridobljeno z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja najmanj 2 leti in pol.

**V. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo bolj zahtevna opravila, zelo raznovrstna operativna opravila v okviru določene tehnologije, na posameznih področjih bančnega poslovanja. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, ki se pridobi z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja 3 leta in mojstrskim, delovodskim ali poslovodskim izpitom ali znanje, ki se pridobi z javno priznanim strokovnim izobraževanjem, ki traja 4 ali 5 let. Tipična opravila so: opravila prodaje osnovnih storitev fizičnim osebam, blagajniška opravila, računovodsko-knjigovodska opravila, opravila plačilnega prometa, tajniška opravila, operativna opravila vzdrževanja, nadziranja in programiranja sistemov, itd.

**VI. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo zelo zahtevna opravila priprav, spremljave, kontrole, organiziranja in analiziranja delovnih procesov, prodaje stori-

tev ter vodenja, na posameznih področjih bančnega poslovanja. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem višjem (univerzitetnem) strokovnem izobraževanju ali po končanem višjem (neuniverzitetnem) strokovnem izobraževanju.

Tipična opravila so: opravila na področju prodaje zahtevnejših storitev izbranim fizičnim osebam in manjšim pravnim osebam, analiz, trgovanja in borznega posredništva, zahtevnejša računovodsko-knjigovodska opravila, opravila vezana na vzdrževanje in spremljanje informacijske tehnologije, opravila na področju revidiranja, opravila vezana na organiziranje dela in poslovanja banke in vodstva, opravila v zvezi z vodenjem manjših poslovalnic, itd.

**VII. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo zahtevna strokovna opravila na področju podpore analiz, podpore pri načrtovanju. Podpore pri organiziranju, strokovna dela na področju računovodstva in finančnega ter komercialnega poslovanja. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem visokem strokovnem izobraževanju.

Tipična opravila so: opravila na področju prodaje zelo zahtevnih storitev izbranim fizičnim osebam ter zahtevnejšim manjšim in srednjim pravnim osebam, opravila samostojnega analiziranja, zahtevnostna opravila na področju računovodstva, opravila vezana na samostojno trgovanje in borzno posredništvo, na področju vzdrževanja in implementiranja informacijske tehnologije, revidiranja, organiziranja delovnih procesov, itd.

**VIII. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna opravila načrtovanja, analiziranja, organiziranja in razvoja posameznih delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja in svetovanja, na posameznih področjih bančnega poslovanja. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem univerzitetnem strokovnem izobraževanju. Tipična opravila so: opravila na področju prodaje kompleksnih storitev poslovno najzahtevnejšim strankam, opravila v zvezi z razvojem tehnologij, projektiranja razvoja in tehnologij, kontroliranja in analiziranja stanj in poslovanja, usmerjanja procesov, pokrivanja področja pravnih opravil, vodenja skupin, večjih enot in poslovalnic, itd.

**IX. zahtevnostna skupina:** Vrsta dela, v okviru katerih se opravljajo najbolj zahtevna opravila analiziranja in upravljanja velikih sistemov, znanstveno-raziskovalnega dela, vodenja in svetovanja ter vodenja in

organiziranja na nivoju uprav, direktorjev in drugih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, doseženo s specializacijo ali državnim izpitom po končanem visokem univerzitetnem strokovnem izobraževanju, z magistriranjem ali doktoratom. Tipična opravila so na področju pravnih opravil v zvezi z zastopanjem, svetovanjem, opravila v zvezi s svetovanjem vodstvu, najzahtevnejša opravila na področju revidiranja, računovodenja in finančnega svetovanja, vodenja in upravljanja, itd.

### ***15. člen***

Z aktom o sistemizaciji lahko delodajalec določi izpolnjevanje alternativnih zahtev: nižjo stopnjo izobrazbe delavca in določeno število let ustreznih delovnih izkušenj ali ustreznih funkcionalnih znanj. Pravice delavca, ki se odmerjajo po zahtevnosti delovnega mesta, se določajo po tarifnem oziroma plačilnem razredu, v katerega je delovno mesto razvrščeno.

## **1.13. Varni in zdravi pogoji dela**

### ***16. člen***

(1) Delodajalec je dolžan pri organizaciji in izvajanju delovnega procesa zagotavljati delavcem varne in zdrave delovne razmere, v katerih ob normalni pazljivosti ter ustrezni strokovni in delovni sposobnosti ne pride do poškodb ali zdravstvenih okvar.

(2) Delodajalec je dolžan svojo obveznost iz prejšnjega odstavka tega člena izpolnjevati v skladu s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, posebej še v skladu z izjavo o varnosti in oceno tveganja pri delodajalcu.

(3) Delavec se je dolžan seznaniti in spoštovati navodila delodajalca o zagotavljanju varnih in zdravih pogojev dela.

(4) Delavec ima pravico ustno ali pisno zahtevati od delodajalca, da se izvedejo predpisani ukrepi za varno in zdravo delo. Dokler ukrepi za varno in zdravo delo niso zagotovljeni in je zaradi tega ogroženo življenje ali zdravje delavca, lahko delavec delo v takšnih okoliščinah odkloni.

### **17. člen**

(1) Delodajalec je dolžan delavce, ki delajo na delovnih mestih s povečano nevarnostjo, opredeljeno v oceni tveganja, nezgodno zavarovati do višine, ki se določi sporazumno med njim in sindikatom.

(2) Če so nezgodno zavarovani vsi delavci pri delodajalcu, se šteje, da so izpolnjene obveznosti delodajalca iz prvega odstavka tega člena.

### **18. člen**

Delodajalec je dolžan seznaniti sindikat o ugotovitvah in predlogih pristojnih institucij, ki jih pridobi na pobudo ali zahtevo sindikata.

## **1.14. Varstvo osebnih podatkov**

### **19. člen**

(1) Delodajalec je dolžan področje varovanja delavčevih osebnih podatkov urediti v splošnem aktu in pri tem upoštevati določila zakona in osnovno usmeritev, po kateri lahko od delavca zahteva in pridobiva le tiste podatke, ki so potrebni zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

(2) Delodajalec je dolžan delavca na njegovo zahtevo seznaniti s podatki, ki jih o njem zbira oziroma se nanj nanašajo, ter mu jih posredovati najkasneje v roku 15 (petnajstih) dni.

## **2. POGODBA O ZAPOSLOTVI**

### **2.1. Splošno**

### **20. člen**

(1) Pogodba o zaposlitvi je posebna pogodba delovnega prava med delodajalcem in delavcem, na podlagi katere se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

(2) Delavec lahko uporabi pogodbo o zaposlitvi pri uveljavljanju svojih pravic.

### ***21. člen***

Pogodbo o zaposlitvi je dovoljeno skleniti le za delovno mesto, ki je določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest delodajalca.

### ***22. člen***

(1) Delodajalec je dolžan izbranemu kandidatu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi najkasneje 3 (tri) delovne dni pred sklenitvijo delovnega razmerja in ga hkrati seznaniti z vsebino splošnih aktov in kolektivnih pogodb, na katere se v predlogu pogodbe o zaposlitvi sklicuje.

(2) Delodajalec in delavec sta dolžna skleniti pisno pogodbo o zaposlitvi pred nastopom dela na delovnem mestu, razen če iz upravičenih razlogov tega ne moreta storiti.

### ***23. člen***

Delavec se ne more odpovedati neodtujljivim pravicam, določenim z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Delavčeva odpoved neodtujljivim pravicam, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.

## **2.2. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi**

### ***24. člen***

Delodajalec je dolžan pravočasno objaviti informacijo o prostem delovnem mestu na svojem oglasnem mestu. Informacija mora vsebovati obvestilo, kje je objavljeno prosto delovno mesto.

### ***25. člen***

(1) Če je pogoj za opravljanje dela ugotavljanje zdravstvene zmožnosti kandidata ali delavca, sme zdravstveni pregled obsegati samo tiste preiskave, ki so v neposredni povezavi z izvajanjem dela.

(2) V okviru predhodnega preizkusa znanja oziroma sposobnosti kandidata ali delavca za zasedbo določenega delovnega mesta je dovoljeno preverjati le tista znanja oziroma sposobnosti, ki se v skladu s splošnim aktom delodajalca primeroma zahtevajo za zasedbo tega delovnega mesta.

## **2.3. Vsebina pogodbe**

### **26. člen**

- (1) Pogodba o zaposlitvi vsebuje poleg sestavin, ki jih določa zakon, še:
- oznako pogodbe (npr. zaporedno številko),
  - navedbo delovnih opravil v skladu z opisnim listom oziroma opisni list delovnega mesta, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi,
  - tarifni oziroma plačilni razred, v katerega sodi delovno mesto, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi,
  - dodatke, ki delavcu pripadajo v skladu z določili kolektivne pogodbe ali splošnim aktom,
  - zakoniti razlog sklenitve pogodbe za določen čas,
  - število dni letnega dopusta, ki delavcu pripadajo za leto, v katerem je sklenjena pogodba o zaposlitvi,
  - določilo o izobraževanju delavca,
  - konkurenčno klavzulo, če je za delovno mesto, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, določena, in pripadajočo odmeno,
  - poskusno delo, če je bilo določeno v objavi prostega delovnega mesta, trajanje poskusnega dela in način njegovega spremljanja in ocenjevanja,
  - čas trajanja in spremljanje pripravništva, če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s pripravnikom,
  - način reševanja sporov,
  - datum sklenitve in uveljavitve pogodbe o zaposlitvi in
  - druge posebnosti, za katere se dogovorita delavec in delodajalec.
- (2) Ne glede na prvi odstavek tega člena se lahko delodajalec pri opredelitvi posameznih delavčevih pravic in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi sklicuje na splošni akt ali kolektivno pogodbo, če je možno te pravice določiti z neposredno uporabo splošnega akta ali kolektivne pogodbe.

## **2.4. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin**

### **27. člen**

- (1) Stranka pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga drugi stranki spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, kadar se spremenijo okoliščine, ki vplivajo na pogodbo o zaposlitvi.

(2) Postopek spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi se začne s ponudbo, ki vsebuje kratko obrazložitev razlogov za ponudbo in predlog sprememb pogodbe o zaposlitvi oziroma besedilo nove pogodbe o zaposlitvi.

(3) Druga pogodbeni stranka lahko odgovori na prejeta ponudbo najkasneje v roku 3 (treh) delovnih dni ali podpiše predlagano spremembo pogodbe oziroma novo pogodbo. Če v odgovoru poda spreminjavalne predloge, se lahko pogodbeni stranki dogovarjata o končnem besedilu sprememb pogodbe oziroma nove pogodbe.

(4) Če druga pogodbeni stranka na ponudbo v roku iz prejšnjega odstavka ne odgovori ali ne podpiše predloga sprememb pogodbe oziroma besedila nove pogodbe, se šteje, da s ponudbo ne soglaša.

(5) Delodajalec je dolžan odgovoriti na ponudbo delavca za spremembo obstoječe oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, če delavec to predlaga zaradi uvedenega postopka za priznanje statusa invalida po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

## **2.5. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi**

### *2.5.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas*

#### **28. člen**

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi izven zakonsko določenih časovnih omejitev za izvedbo del, ki so projektne narave in katerih vsebino in roke za izvedbo delodajalec določi vnaprej v pisni obliki.

(2) Delodajalec je dolžan o zaposlitvi delavcev za določen čas v primerih iz prejšnjega odstavka tega člena obvestiti sindikat.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi z delavcem za vodstveno delovno mesto, za katero je v skladu s splošnim aktom delodajalca določen mandat.

### *2.5.2. Zaposlovanje delavcev drugega delodajalca*

#### **29. člen**

Delodajalec ne sme zaposlovati delavcev drugega delodajalca v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje delavcev, ki stakajo.

### *2.5.3. Delo na domu*

#### **30. člen**

Delavec in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec opravljal delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, na domu.

Pravice, obveznosti, odgovornosti delavca in delodajalca se določijo s pogodbo o zaposlitvi.

### *2.5.4. Sprememba delodajalca*

#### **31. člen**

(1) V primeru ko pride do spremembe delodajalca iz razlogov, navedenih v zakonu, je delodajalec prenosnik dolžan delavca pisno seznaniti z datumom prenosa, z razlogi za prenos in s posledicami, ki jih bo imel prenos na delovno pravni položaj delavca, najmanj 10 (deset) delovnih dni pred prenosom.

(2) Delodajalec prevzemnik je dolžan najmanj 5 (pet) delovnih dni pred prevzemom delavca na delo le-tega obvestiti o datumu in kraju nastopa dela.

(3) Delodajalec prevzemnik je dolžan delavcu, ki bo prešel k njemu na delo, zagotavljati najmanj 12 (dvanajst) mesecev enake pogodbene in druge pravice, kot jih je imel delavec pogodbeno dogovorjene z delodajalcem prenosnikom.

(4) Delodajalec prenosnik je dolžan delodajalcu prevzemniku do dejanskega prevzema izročiti celotno dokumentacijo, ki je pomembna za uveljavljanje pravic delavca (personalna mapa delavca).

(5) Prevzeti delavec ne sme imeti slabše ravni pravic, kot delavci prevzemnika.

(6) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik lahko s sindikati skleneta sporazum, s katerim se uredijo tudi ostale socialno ekonomske pravice prevzetega delavca.

## **2.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi**

### *2.6.1. Sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi na podlagi interne ponudbe*

### **32. člen**

(1) Delodajalec lahko objavi interno ponudbo za sporazumno razveljavitev pogodbe o zaposlitvi in o tem predhodno obvesti sindikat.

(2) Interna ponudba mora vsebovati najmanj:

- kategorije delavcev, ki jim je ponudba namenjena (npr. področje dela, zahtevnost dela oziroma izobrazba, lokacija delovnega mesta, uspešnost ipd.),
- kaj delodajalec ponuja (npr. odpravnino, odškodnino, dokup pokojninske dobe, kredite pod ugodnejšimi pogoji, odkup ali najem osnovnih sredstev ipd.),
- rok za oddajo vloge, način prijave in rok za pisni odgovor delavcu,
- rok za izpolnitev interne ponudbe,
- kriterije in merila za izbiro med delavci, ko več delavcev izpolnjuje pogoje iz interne ponudbe.

(3) Med trajanjem postopka interne ponudbe delodajalec ne sme spreminjati objavljenih pogojev.

(4) Delodajalec mora izpolniti svoje obveznosti iz objavljene interne ponudbe.

(5) V razpisu interne ponudbe mora delodajalec pisno opozoriti delavca na posledice sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, ki zanj nastanejo na področju zavarovanja za primer brezposelnosti in pravic iz pokojninskega zavarovanja glede dokupa let za pridobitev pravice do pokojnine.

(6) Po prijavi delavca na interno ponudbo skleneta delodajalec in delavec sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi, v katerem so navedene pravice delavca iz interne ponudbe, pravne posledice glede statusa delavca in datum realizacije dogovorjenih pravic.

(7) Sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi, ki ga delavec podpiše zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca oziroma v zmoti, je neveljaven.

#### *2.6.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov*

### **33. člen**

(1) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, če delo delavca na delovnem mestu, ki ga zaseda, ni več potrebno zaradi reorganizacije delovnega procesa, ekonomskih raz-

logov, zmanjšanja obsega poslovanja, sprememb tehnologije, ukinitve organizacijske enote ali delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, in podobnih razlogov.

(2) Razlogi iz prejšnjega odstavka tega člena morajo biti resni in utemeljeni, sicer se šteje, da je odpoved podana nezakonito. Kot ne-utemeljeni razlogi odpovedi se poleg zakonsko določenih štejejo še naslednji:

- če ima na delovnih mestih določene organizacijske enote, za katera se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, osebe, ki delajo preko študentskega servisa, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom, ali če gre za upokoјence;
- če analiza delovnega časa v času odpovedi izkazuje stalni presežek ur delovne obveznosti na enakih ali podobnih delovnih mestih določene organizacijske enote;
- razlogi, ki jih delodajalec ni navajal v pisnem obvestilu o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Razlogi iz prvega odstavka tega člena so utemeljeni, če onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, ki se odpoveduje.

### **34. člen**

Ugotavljanje presežnih delavcev se pri delodajalcu izvede na ravni najnižje organizacijske enote, razen če se delodajalec in sindikat do uvedbe postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne dogovorita drugače.

### **35. člen**

(1) Poleg primerov, določenih z zakonom in kolektivno pogodbo splošne veljave, delodajalec ne sme brez pisnega soglasja delavca odpovedati pogodbo o zaposlitvi:

- materam z otrokom do 3 (treh) let starosti in
- edinemu skrbniku otroka do 7 (sedmega) leta starosti,
- delavcu ali delavki 1 (eno) leto pred izpolnitvijo pogojev za pridobitev statusa starejšega delavca po zakonu.

(2) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu hkrati ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo.

(3) Delodajalec ne sme delavcu odpovedati pogodbe o zaposlitvi, če bi bil razlog odpovedi delavčeva odklonitev sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi, na podlagi katerega bi bil delavec dolžan pričeti z delom na delovnem mestu, ki je od delavčevega prebivališča oddaljen več kot uro in pol vožnje z javnim prevoznim sredstvom v normalnih vremenskih razmerah, oziroma več kot eno uro, če gre za naslednje kategorije delavcev:

- materi z otrokom do 3 (treh) let starosti,
- materi z otrokom do 7 (sedmih) let starosti in bi v drugem kraju delala v deljenem delovnem času,
- edinemu skrbniku otroka starega do 7 (sedem) let,
- delavcu z otrokom z motnjami v razvoju,
- delavcu, kateremu dolgotrajna vožnja z dela in na delo negativno vpliva na zdravstveno stanje, kar dokazuje z mnenjem pooblaščenega zdravnika medicine dela,
- delavcu, ki zaradi vožnje na delo in z dela ne bi imel 12 (dvanajst) ur počitka.

### **36. člen**

Delodajalec je dolžan delavca najkasneje 7 (sedem) delovnih dni pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti o nameravani odpovedi pogodbe. V pisnem obvestilu je dolžan:

- delavca seznaniti z razlogi odpovedi,
- navesti morebitne dokumente, ki so podlaga nameravane odpovedi,
- delavca poučiti, da lahko zahteva udeležbo sindikata, katerega član je, v postopku odpovedi.

### **37. člen**

Ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov je dolžan delodajalec preveriti, ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo, če dokvalifikacija ali prekvalifikacija ne traja več kot 6 (šest) mesecev. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi vendar le, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot 6 (šest) mesecev.

### **38. člen**

Delodajalec je dolžan v odpovedi pogodbe o zaposlitvi navesti materialne pravice, ki delavcu pripadajo iz naslova odpovedi pogodbe o zaposlitvi in druge pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki jih imata do izteka odpovednega roka.

#### *2.6.2.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev*

### **39. člen**

(1) Poleg obveznosti, ki jih določa zakon, je dolžna uprava delodajalca v postopku odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, sindikat obvestiti tudi o:

- analizi stanja z obrazložitvijo razlogov za prenehanje potrebe po delu večjemu številu delavcev,
- poslovanju delodajalca v preteklem obdobju s prikazom stroškov poslovanja, kadar je zmanjševanje stroškov razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

(2) Analiza in podatki iz prejšnjega odstavka tega člena morajo odražati resnično stanje poslovanja delodajalca in biti posredovana na način, ki omogoča sindikatu celovit vpogled v postopek ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev.

### **40. člen**

(1) Delodajalec ugotavlja presežne delavce na podlagi kriterijev za ugotavljanje presežnih delavcev, ki so:

- delovna uspešnost delavca,
- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovna doba delavca pri delodajalcu,
- delovna doba delavca,
- zdravstveno stanje delavca,
- socialno stanje delavca in njegove družine,
- število mladoletnih otrok.

(2) Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost delavca. Ta kriterij je pri določanju presežnih delavcev dovoljeno uporabiti le, če delodajalec v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu predhodno

opredeli merila za ugotavljanje delovne uspešnosti. Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec z višjo oceno delovne uspešnosti.

(3) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, je drugi kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenosti za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti. Prednost pri ohranitvi zaposlitve po tem kriteriju ima delavec, ki ima višjo stopnjo strokovne izobrazbe, ki je bolj usposobljen za delo oziroma, ki razpolaga z dodatnimi znanji in zmožnostmi.

(4) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa imajo ti delavci enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma usposobljenost za delo in enaka dodatna znanja ter zmožnosti, je tretji kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje delovne dobe delavca pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo pri delodajalcu.

(5) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa imajo ti delavci enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma usposobljenost za delo, enaka dodatna znanja ter zmožnostmi in enako delovno dobo pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih, je četrti kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje skupne delovne dobe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo.

(6) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa imajo ti delavci enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma usposobljenost za delo, enaka dodatna znanja ter zmožnostmi, enako delovno dobo pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih in enako skupno delovno dobo, je peti kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje zdravstvenega stanja delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.

(7) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa imajo ti delavci enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma usposobljenost za delo, enaka dodatna znanja ter zmožnostmi, enako delovno dobo pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih in enako skupno delovno dobo, ter je tudi njihovo zdravstveno stanje enako, je šesti kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje socialnega stanja delavcev in njegove družine. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem. Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število neprekrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo v gospodarskih družbah, lastništvo oziroma solastništvo na kmetijah, ter drugi viri dohodkov.

(8) V primeru, ko ima več delavcev enako delovno uspešnost oziroma v primeru, ko merila za ugotavljanje delovne uspešnosti predhodno niso opredeljena v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, pa imajo ti delavci enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma usposobljenost za delo, enaka dodatna znanja ter zmožnostmi, enako delovno dobo pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih in enako skupno delovno dobo, ter je tudi njihovo zdravstveno in socialno stanje enako, imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci – starši 3 (treh) ali več mladoletnih otrok oziroma delavci – edini hranitelji družine z mladoletnimi otroki.

(9) Presežni delavci se po zgoraj navedenih kriterijih določajo v okviru kategorij, ki jih opredeli uprava po predhodnem posvetovanju s sindikatom.

### *2.6.3. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti*

#### **41. člen**

(1) Delodajalec lahko delavcu, ki ne dosega pričakovanih rezultatov oziroma ne izpolnjuje zakonske ali druge pogoje za opravljanje dela, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (razlog nesposobnosti), redno odpove pogodbo o zaposlitvi na način, določen z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

(2) Nedoseganje pričakovanih rezultatov dela oziroma neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, zaradi česar delavec ne izpolnjuje pogodbenih ali drugih obveznosti, se ugotovi na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčeve rezultate pri delu oziroma izpolnjevanje pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja za obdobje najmanj zadnjih 30 (trideset) dni delavčeve prisotnosti na delu, če delavec zaseda delovno mesto, ki sodi v I. do vključno IV. zahtevnostno skupino, oziroma zadnjih 60 (šestdeset) dni delavčeve prisotnosti na delu, če delavec zaseda delovno mesto, ki sodi v V. do IX. zahtevnostno skupino.

(3) Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi se začne z obvestilom delodajalca o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v katerem mora delodajalec delavcu predstaviti razloge za odpoved, navesti dokaze, ki te razloge dokazujejo, datum ter kraj, ko delavec lahko poda zagovor in obvestilo, da lahko delavec zahteva sodelovanje sindikata v postopku. V dokaze, ki se nanašajo na listinsko dokumentacijo, lahko delavec vpogleda ves čas postopka.

(4) Obvestilo delodajalca iz prejšnjega odstavka mora delodajalec posredovati delavcu najmanj 5 (pet) delovnih dni pred datumom zagovora.

(5) O delavčevem zagovoru se vodi zapisnik, ki se po zagovoru vroči delavcu.

(6) Delavcu, za katerega se v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotovi, da ne dosega planiranih rezultatov dela zaradi psihične ali fizične opešanosti, kar delavec dokazuje z mnenjem pooblaščenega zdravnika medicine dela, delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

#### **42. člen**

Delodajalec je dolžan v odpovedi pogodbe o zaposlitvi opozoriti delavca na pravno varstvo, na pravne posledice odpovedi in na pravice in obveznosti delavca.

#### *2.6.4. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov*

#### **43. člen**

(1) Če delavec krši obveznosti, določene s pogodbo o zaposlitvi, ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, določene s kolektivno po-

godbo delodajalca ali splošnim aktom delodajalca, pa te kršitve onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, mu lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

(2) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je dolžan delodajalec delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve obveznosti.

(3) Opozorilo iz prejšnjega odstavka tega člena je dolžan delodajalec posredovati delavcu najkasneje v roku 30 (trideset) dni od dneva, ko je izvedel za kršitev delovne ali pogodbene obveznosti.

(4) Opozorilo, starejše od 9 (devetih) mesecev, ne predstavlja procesne predpostavke za uvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

#### **44. člen**

(1) Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi se začne s pisno obdolžitvijo, v kateri delodajalec navede očitane kršitve delovnih ali pogodbenih obveznosti, dokaze, ki te kršitve dokazujejo, datum ter kraj, ko delavec lahko poda zagovor in obvestilo, da lahko delavec zahteva sodelovanje sindikata v postopku. V dokaze, ki se nanašajo na listinsko dokumentacijo, lahko delavec vpogleda ves čas postopka.

(2) Pisno obdolžitev iz prejšnjega odstavka mora delodajalec vročiti delavcu najmanj 5 (pet) delovnih dni pred datumom zagovora.

(3) O delavčevem zagovoru se vodi zapisnik, ki se po zagovoru vroči delavcu.

#### *2.6.5. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi*

#### **45. člen**

Bistveno zmanjšano plačilo za delo, zaradi katerega lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, nastane, kadar mu delodajalec več kot 2 (dva) meseca izplačuje manjši znesek kot znaša 60% osnovne plače z dodatki po tej kolektivni pogodbi delavca ali mu več kot 3 (tri) mesece redno ne izplačuje drugih, s kolektivno pogodbo določenih pravic. Delavcu pripada odpravnina kot v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga po tej kolektivni pogodbi in pravica do odškodnine v skladu s to kolektivno pogodbo.

## 2.6.6. Odpovedni roki

### 46. člen

(1) Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, je odpovedni rok 1 (en) mesec, če s pogodbo o zaposlitvi ni drugače določeno.

(2) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec delavcu ali večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga ali delavcu iz razloga nesposobnosti, so odpovedni roki naslednji:

- za manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu	30 dni
- za delovno dobo med 5 in 10 leti	45 dni
- za delovno dobo med 10 in 15 leti	75 dni
- za delovno dobo med 15 in 20 leti	90 dni
- za delovno dobo nad 20 let	150 dni

(3) V času odpovednega roka ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela 4 (štiri) ure na teden zaradi iskanja nove zaposlitve.

## 2.6.7. Odstop od nameravane odpovedi pogodbe o zaposlitvi

### 47. člen

Če delodajalec po opravljenem zagovoru odstopi od nameravane odpovedi, o tem pisno obvesti delavca v nadaljnjem roku 3 (treh) delovnih dni.

## 3. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

### 3.1. Pripravništvo

#### 48. člen

(1) Pripravnik je delavec, ki prvič začne opravljati delo ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe z namenom, da se uvede in usposobi za samostojno opravljanje dela, na delovnem mestu za kategera se zahteva IV. ali višja stopnja strokovne izobrazbe.

Pripravniška doba traja glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe:

IV. in V. stopnja:	4 mesece,
VI. stopnja:	6 mesecev,
VII/0 stopnja:	9 mesecev
VII/I stopnja:	12 mesecev.

(2) Pripravniška doba se podaljša v primeru upravičene odsotnosti z dela nad 20 (dvajset) delovnih dni. Pripravniška doba se ne podaljša za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta.

(3) Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa čas pripravništva podaljša največ za 2 (dva) meseca (IV. In V. stopnja strokovne izobrazbe), 3 (tri) mesece (VI. stopnja strokovne izobrazbe), 4 (štiri) mesece (VII/0 in VII/1 stopnja strokovne izobrazbe).

(4) Pripravniku, ki je pri opravljanju pripravniškega programa in delovnih nalog posebno uspešen in s tem dokaže, da si je pridobil izkušnje, potrebne za samostojno delo v svoji stroki, lahko uprava delodajalca, oziroma od nje pooblaščen delavec, na mentorjev predlog ali pobudo pripravnika skrajša pripravniško dobo, vendar ne za več kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

(5) Delavcu, ki je že opravil pripravniški izpit in naknadno pridobi višjo stopnjo izobrazbe, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

Pripravništva ni treba opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica in stroke.

#### **49. člen**

Trajanje, program, mentorstvo, način spremljanja in ocenjevanje pripravništva se določi v pogodbi o zaposlitvi.

#### **50. člen**

(1) Delodajalec je dolžan pripravnika takoj po nastopu dela seznaniti z obveznostmi v času pripravništva:

- da se mora udeležiti vseh programov in oblik usposabljanja,
- da mora opravljati vse naloge, ki mu jih odredi mentor,
- da vodi dnevnik o svojem delu.

(2) Delodajalec mora pripravniku ob pričetku dela določiti mentorja, na predlog mentorja lahko tudi inštruktorje in mu v pisni obliki vročiti program pripravništva ter dati navodila za vodenje dnevnika.

(3) Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima pripravnik in vsaj 3 (tri) leta delovnih izkušenj.

(4) Inštruktor mora imeti najmanj 3 (tri) leta delovnih izkušenj na delih, za katera je določen kot inštruktor.

(5) Mentor je dolžan:

- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnim postopkom,
- uvajati pripravnika v študij strokovne literature in delovne dokumentacije,
- sodelovati pri pripravniškem izpitu.

(6) Inštruktor je dolžan:

- uvajati pripravnika v delovne postopke področja poslovanja,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnim postopkom.

### **51. člen**

(1) Pred iztekom pripravniške dobe opravlja pripravnik pripravniški izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva.

(2) Pripravniški izpit je sestavljen iz:

- splošnega dela, ki je enoten za vse pripravnike in zajema poznavanje delodajalca (vloga, pomen, dejavnost itd.)
- posebnega dela, ki zajema preizkus znanja stroke in področja dela, za katero se pripravnik usposablja.

(3) Zaradi priprave in opravljanja pripravniškega izpita, ima pripravnik pravico do odsotnosti z dela ob nadomestilu plače:

- med udeležbo na organiziranem pripravljalnem seminarju oziroma 3 (tri) dni, če seminar ni organiziran,
- 1 (en) dan zaradi priprave na izpit,
- 1 (en) dan na dan opravljanja izpita.

## **52. člen**

(1) Pripravnik opravlja pripravniški izpit pred komisijo za pripravniški izpit.

(2) Komisijo za pripravniški izpit sestavljata predsednik in dva člana, ki jih imenuje uprava delodajalca, oziroma od nje pooblaščen delavec.

Predsednik in člana komisije za pripravniški izpit morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima pripravnik in vsaj 3 (tri) leta delovnih izkušenj.

(3) Če pri delodajalcu ni dovolj ustreznih strokovnjakov, lahko imenuje uprava, oziroma od nje pooblaščen delavec, za predsednika ali člana komisije za pripravniški izpit tudi zunanje strokovnjake.

(4) Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ne more biti predsednik komisije ali njen član.

## **53. člen**

(1) Pripravnik, ki prvič ne opravi pripravniškega izpita, ga lahko ponovi v roku, ki ne sme biti krajši od 15 (petnajst) dni od dneva neuspešnega opravljanja dela izpita in ne daljši od 45 (petinštirideset) dni od dneva neuspešnega opravljanja dela izpita.

(2) Rok iz prejšnjega odstavka določi komisija za pripravniški izpit takoj po neuspešno opravljenem izpitu.

(3) Šteje se, da pripravnik ni opravil pripravniškega izpita, če se brez opravičljivega razloga ne zgledi določenega dne k izpitu, ponovitvi izpita ali ponovitvi dela izpita oziroma neopravičeno odstopi od nadaljnjega opravljanja izpita.

## **54. člen**

V času pripravništva delodajalec ne sme pripravniku odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

### **3.2. Poskusno delo**

## **55. člen**

(1) Če je uspešno opravljeno poskusno delo določeno kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja, je lahko izbrani kandidat določen čas na poskusnem delu.

(2) Poskusno delo je dovoljeno uvesti le ob naslednjih, kumulativno podanih predpostavkah:

- da je v objavi prostega delovnega mesta navedeno, da bo kandidat, ki bo izbran na to delovno mesto, določen čas na poskusnem delu,
- da gre za zasedbo delovnega mesta, za katerega je v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu določeno poskusno delo kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja in,
- da je v pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta delodajalec in izbrani delavec, poskusno delo posebej dogovorjeno.

(3) Trajanje poskusnega dela za posamezne zahtevnostne skupine traja:

- za delovna mesta I. do III. zahtevnostne skupine, največ 1 mesec,
- za delovna mesta IV. zahtevnostne skupine, največ 2 meseca,
- za delovna mesta V. zahtevnostne skupine, največ 3 mesece in
- za delovna mesta VI. do IX. zahtevnostne skupine, največ 6 mesecev.

(4) Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad 7 (sedem) delovnih dni za čas odsotnosti nad 7 (sedem) delovnih dni podaljša. Sklep o podaljšanju poskusnega dela sprejme uprava oziroma od nje pooblaščen delavec.

## **56. člen**

(1) Poskusno delo delavca spremlja ocenjevalec, ki ga imenuje uprava delodajalca, oziroma od nje pooblaščen delavec. Ocenjevalec mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec na poskusnem delu.

(2) Ocenjevalec je dolžan delavcu mesečno posredovati informacijo o uspešnosti poteka poskusnega dela in najmanj 5 (pet) delovnih dni pred iztekom poskusnega dela izdelati pisno oceno o delu delavca na poskusnem delu, ter jo vročiti upravi delodajalca oziroma od nje pooblaščenemu delavcu in delavcu na poskusnem delu.

(3) Če ocenjevalec oceni delo delavca na poskusnem delu negativno, se delavcu na poskusnem delu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(4) V primeru iz prejšnjega odstavka tega člena, preneha delavcu delovno razmerje pri delodajalcu z dnem, ko se poskusno delo izteče.

### **3.3. Plačilo za delo**

#### *3.3.1. Zahtevnostne skupine, tarifni in plačilni razredi*

##### **57. člen**

(1) Posameznim zahtevnostnim skupinam se določijo pripadajoči tarifni razredi, tako da je oznaka tarifnega razreda enaka oznaki zahtevnostne skupine.

(2) Delovna mesta se razvrščajo v 9 (devet) tarifnih razredov glede na stopnjo strokovne izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu.

(3) Delovna mesta se po zahtevnosti v okviru tarifnih razredov razvrščajo v plačilne razrede, v skladu z metodologijo za vrednotenje delovnih mest pri delodajalcu. Vsak tarifni razred mora imeti najmanj 3 (tri) plačilne razrede. Razlika med posameznimi plačilnimi razredi je najmanj petodstotna.

(4) V okviru posameznega plačilnega razreda določi delodajalec napredovalne stopnje in njihove vrednosti. Kriterije in merila za napredovanje po posameznih napredovalnih stopnjah se opredeli s podjetniško kolektivno pogodbo.

#### *3.3.2. Vrednost delovnega mesta*

##### **58. člen**

(1) Plačilni razredi iz prejšnjega člena se ovrednotijo s tarifnimi količniki.

(2) Tarifni količnik delovnega mesta je relativna vrednost posameznega delovnega mesta glede na zahtevnost del, ki se opravljajo v njegovem okviru. S tarifnim količnikom 1,00 je ovrednoteno delovno mesto, v okviru katerega se opravljajo najbolj enostavna dela.

(3) Vrednost delovnega mesta v tolarjih se določi tako, da se tarifni količnik delovnega mesta pomnoži z vrednostjo tarifnega količnika 1,00 pri delodajalcu.

### 3.3.3. Izhodiščni količniki v tarifnih razredih

#### **59. člen**

(1) Delovna mesta so po posameznih tarifnih razredih ovrednotena z naslednjimi izhodiščnimi tarifnimi količniki:

tarifni razred	izhodiščni tarifni količnik
I.	1,00
II.	1,10
III.	1,25
IV.	1,40
V.	1,60
VI.	2,00
VII.	2,50
VIII.	3,00
IX.	3,60

(2) Tarifni količniki iz predhodnega odstavka so minimalne vrednosti posameznega tarifnega razreda.

### 3.3.4. Plača, dodatki

#### **60. člen**

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače in drugih vrst plačil.

(2) Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače na podlagi delovne uspešnosti,
- plačila na podlagi uspešnosti poslovanja,
- dodatkov k plači in
- drugih oblik stimulacij.

### 3.3.5. Osnovna plača

#### **61. člen**

(1) Osnovna plača delavca za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje je enaka vrednosti pla-

čilnega razreda, v katerega sodi delovno mesto, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delavec, ki je v obdobju od 1.1.1991 do 31.12.1995 dosegel pravico do povečane osnovne plače v skladu s 121. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (Uradni list RS št. 3/94), ohrani to pravico tudi po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, dokler je zaposlen pri delodajalcu na istem ali drugem delovnem mestu. Ta pravica delavca mora biti razvidna iz pisnega obračuna plače.

### *3.3.6. Plača na podlagi delovne uspešnosti*

#### **62. člen**

(1) Delavcu pripada plača na podlagi delovne uspešnosti v skladu s kriteriji in merili, ki jih določa kolektivna pogodba delodajalca.

(2) Med kriterije za določanje delovne uspešnosti delavca sodijo zlasti:

- kvaliteta dela,
- količina dela,
- gospodarnost pri delu,
- odnos do sodelavcev in strank.

(3) Za izplačila plač na podlagi delovne uspešnosti se mesečno nameni povprečno najmanj 7% od zneska za izplačilo plač. Ta znesek se določi tako, da se tarifni količniki delavcev pomnožijo z vrednostjo izhodiščne plače po tej kolektivni pogodbi, tako dobljeni znesek pa se poveča za dodatke in nadomestila plač (razen nadur). V to osnovo se ne všttevajo sredstva za plače za upravo in druge delavce, ki imajo s pogodbo o zaposlitvi posamične pravice urejene drugače kot po tej kolektivni pogodbi.

(4) Sredstva iz tretjega odstavka tega člena se delijo praviloma mesečno.

### *3.3.7. Plačilo na podlagi uspešnosti poslovanja*

#### **63. člen**

S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se dogovorijo pogoji, način in višina plačila na podlagi uspešnosti poslovanja.

### 3.3.8. Dodatki k plači

#### 64. člen

(1) Delavcu pripadajo dodatki v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in kolektivno pogodbo delodajalca.

(2) Osnova za izračun dodatkov je delavčeva osnovna plača za poln delovni čas, razen v primerih, ko je dodatek določen v denarnem znesku.

(3) Posamezni dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov:

- za delo v nedeljo ter delo ob praznikih in dela prostih dnevih,
- za delo v izmeni v popoldanskem ali nočnem času in za delo v začasno prerazporejenem delovnem času, odrejenem manj kot 24 (štiriindvajset) ur pred začetkom dela, s katerim se spremeni planirana oblika delovnega časa.

(4) S kolektivno pogodbo delodajalca se lahko izključevanje dodatkov tudi drugače uredi.

#### 65. člen

Delavcu, ki prvič sklene delovno razmerje po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,1% od osnovne plače delavca za polni delovni čas za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ostali delavci pa ohranijo dodatek v višini 0,5 % v skladu z zakonom.

#### 66. člen

(1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, v naslednji višini:

	vrednost dodatka
- nočno delo	50 % na uro
- delo prek polnega delovnega časa	30 % na uro
- delo v nedeljo	60 % na uro
- delo na praznike in proste dneve po zakonu	60 % na uro
- za delo v izmeni v popoldanskem ali nočnem času	1 % na dan
- za delo v začasno prerazporejenem delovnem času, odrejenem manj kot 24 ur pred začetkom dela, s katerim se spremeni planirana oblika delovnega časa	1 % na dan
- za delo v soboto, če traja najmanj 4 ure	1 % na dan

- za delo v deljenem delovnem času - prekinitev dela več kot eno uro 0,85% na dan
- za delo v deljenem delovnem času - prekinitev dela več kot dve uri 1,2% na dan
- pripravljenost na domu na delovne dni 0,7% na dan
- pripravljenost na domu na dela proste dni 1,4% na dan

od osnovne plače delavca za polni delovni čas.

(2) Dodatki se obračunajo le za čas, ko je delavec delal v takih pogojih.

(3) Dodatek za delo v začasno prerazporejenem delovnem času po prvem odstavku tega člena ne pripada delavcu za dan, ko koristi višek delovnih ur.

### **67. člen**

(1) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, v naslednji višini:

- |   | vrednost dodatka |
|---|------------------|
| - blagajniški riziko                                | 0,3% na dan      |
| - trezorsko soključarstvo ali hrambo šifer trezorja | 0,2% na dan      |
| - prevoz trezorskih vrednosti preko državne meje    | 0,3% na dan      |
| - zavarovanje z orožjem                             | 0,3% na dan      |
- od osnovne plače delavca za poln delovni čas.

(2) Blagajniški riziko je dodatek za riziko, ki nastane pri poslovanju z gotovino. Pripada vsakemu delavcu na dan, ko opravlja blagajniška dela, oziroma posluje z gotovino na področju poslovanja z občani.

(3) Trezorsko soključarstvo je dodatek, do katerega je delavec upravičen za vse koledarske dni za stalno pripravljenost in odgovornost za hrambo ključev ali šifer trezorja, ki posluje po postopkih trezorskega poslovanja.

### **68. člen**

Delavcu pripada dodatek za delo v prostorih brez naravne osvetlitve, če traja takšno delo več kot polovico mesečne delovne obveznosti, mesečno v višini 10% od osnovne plače delavca za polni delovni čas.

### **69. člen**

Mentorju, inštruktorju delovne prakse in delavcu, ki usposablja druge delavce za delo po programu, pripada dodatek pod pogoji in v višini, ki ga določa kolektivna pogodba pri delodajalcu, najmanj pa v višini

0,4% povprečne mesečne bruto plače zaposlenega delavca v Republiki Sloveniji po zadnjem objavljenem podatku, na dan, ko opravlja to delo.

### *3.3.9. Nadomestila plač v breme delodajalca*

#### **70. člen**

(1) Delavcu pripadajo nadomestila plače pod pogoji in v primerih, določenih z zakonom.

(2) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena znaša višina nadomestila plače delavcu, ki je odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe, 90% njegove plače v preteklem trimesečju za polni delovni čas.

(3) Delavcu iz 118. člena te pogodbe pripada nadomestilo plače v višini, določeni s pogodbo o izobraževanju.

### *3.3.10. Pripravniki*

#### **71. člen**

Delavec pripravnik ima pravico do plače v višini 80% osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik in do drugih osebnih prejemkov, ki jih določa zakon, kolektivna pogodba delodajalca ali splošni akt delodajalca.

### *3.3.11. Regres*

#### **72. člen**

(1) Delavcu se enkrat letno, najkasneje do 31. maja oziroma takrat, ko delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta, izplača regres za letni dopust v višini 80% povprečne izplačane plače zadnjih treh mesecev na zaposlenega pri delodajalcu.

(2) V izračun povprečne plače se ne upoštevajo izplačila za nadurno delo, enkratna izplačila ter izplačila na podlagi poslovne uspešnosti.

(3) Če delavec v tekočem letu ne izpolni pogoja za izrabo polnega letnega dopusta, je upravičen do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

(4) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, je upravičen le do sorazmernega dela regresa iz prvega odstavka tega člena.

(5) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, na podlagi pravnomočne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, je upravičen do regresa iz prejšnjega odstavka tega člena. V primeru, da od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v tekočem letu ne prejme nadomestila v ta namen, je upravičen do regresa iz prvega odstavka tega člena.

### *3.3.12. Kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje*

#### **73. člen**

Kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje dogovorita delodajalec in sindikat s posebno pogodbo.

### *3.3.13. Odpravnina pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti*

#### **74. člen**

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razlogov nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino v višini 1/3 delavčeve povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo prejel, če bi delal, v zadnjih 3 (treh) mesecih pred odpovedjo, za vsako leto dela pri delodajalcu.

(2) Višina odpravnine ne sme presegati 14-kratnika osnove iz prejšnjega odstavka tega člena.

(3) V primeru, ko delavec zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov sprejme ponudbo za neustrezno delo in nižjo osnovno plačo, mu pripada sorazmerni del odpravnine. Sorazmerni del odpravnine predstavlja razliko med odpravnino, izračunano na podlagi delavčeve prejšnje plače, in odpravnino na podlagi njegove plače na neustreznem delu. Delodajalec je dolžan delavcu plačati sorazmerni del odpravnine pred nastopom dela na neustreznem delovnem mestu.

### *3.3.14. Odpravnina ob upokojitvi*

#### **75. člen**

Ob upokojitvi pripada delavcu odpravnina v višini 3 (treh) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece oziroma

v višini 3 (treh) povprečnim mesečnim plač delavca za pretekle 3 (tri) mesece, če je to za delavca ugodneje.

### *3.3.15. Jubilejne nagrade*

#### **76. člen**

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada najmanj v višini:

- za 10 (deset) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 20 (dvajset) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 30 (trideset) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

(2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku 1 (enega) meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.

(4) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se lahko dogovori višje izplačilo jubilejne nagrade.

### *3.3.16. Solidarnostna pomoč*

#### **77. člen**

(1) Delavcu oziroma njegovim ožjim družinskim članom (zakoncu oziroma izvenzakonskemu partnerju, otrokom, posvojencem, staršem, posvojiteljem, rejnikom, rejencem) pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- smrti delavca,
- daljše bolezni delavca ali smrti v družini delavca,
- elementarni nesreči ali požaru, ki prizadene delavca in njegovo družino,
- nastanek invalidnosti ali telesne okvare delavca,
- izjemnih socialnih težav delavca in njegove družine.

(2) Pogoji, višina in način izplačila se dogovorijo s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

### *3.3.17. Druga plačila*

#### **78. člen**

Delavcu, ki izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in določili te pogodbe, pripada poleg odpravnine tudi odškodnina najmanj v višini, kot jo določa zakon, povečana za 2 (dve) osnovni plači delavca v mesecu pred odpovedjo.

#### **79. člen**

Plačilo iz petega odstavka 97. člena te pogodbe se opravi v višini delavčeve urne postavke za pretekli mesec, povečane za 10%.

### *3.3.18. Povračila stroškov v zvezi z delom*

#### *3.3.18.1. Prevoz na delo in z dela*

#### **80. člen**

(1) Delavcu pripada za dneve prisotnosti na delu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini najnižjih stroškov za prevoz z javnim prevoznim sredstvom.

(2) Kjer ni možen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu obračunajo stroški za prevoženi kilometer v višini 15% cene neosvinčenega motornega bencina (95 oktanov) do najbližje postaje javnega prevoznega sredstva, od tam naprej pa pod pogoji in na način, določen v prejšnjem odstavku tega člena.

(3) Če delavec med trajanjem pogodbe o zaposlitvi na svojo željo spremeni stalno ali začasno prebivališče, s čimer se stroški prevoza na delo in z dela povišajo, nima pravice do povračila tako povečanih stroškov prevoza, razen če se z delodajalcem ne sporazume drugače.

(4) Če delavec med trajanjem pogodbe o zaposlitvi spremeni stalno ali začasno prebivališče, s čimer se stroški prevoza na delo in z dela znižajo, ima pravico do povračila dejanskih stroškov prevoza iz prvega odstavka tega člena.

(5) Delavcem, ki delajo v drugem kraju v deljenem delovnem času in prekinitiv te traja več kot 2 (dve) uri, pripadajo v času dnevne prekinitve prevozni stroški na način in pod pogoji, ki jih določa kolektivna pogodba pri delodajalcu.

### *3.3.18.2. Prehrana med delom*

#### **81. člen**

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan najmanj v višini zneska, ki ga določa kolektivna pogodba splošne veljave.

(3) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se lahko določi, da se nadomestilo za prehrano iz tega člena kolektivne pogodbe ustrezno nadomesti z organizirano prehrano pri delodajalcu na stroške delodajalca.

### *3.3.18.3. Službena potovanja*

#### **82. člen**

Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, in sicer do dnevnic za stroške prehrane, kilometrine oziroma povračila prevoznih stroškov ter prenočišča, v skladu s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

### *3.3.18.4. Službena uniforma*

#### **83. člen**

Če delodajalec predpiše obvezno uporabo službene uniforme, mora tudi določiti količino te uniforme ter način povračila stroškov v zvezi z vzdrževanjem le-te.

### *3.3.18.5. Drugi stroški*

#### **84. člen**

Delodajalec plača stroške, ki jih je imel delavec v zvezi z delom in imajo značaj materialnih stroškov, v naslednjih primerih:

- preventivni zdravstveni pregledi, medicinsko programiran oddih in preventivno zdravstveno varstvo v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja pri delodajalcu,

- strokovno izpopolnjevanje, znanstveno raziskovalno delo in pridobitev strokovne izobrazbe v skladu s potrebami delodajalca,
- varstvo pri delu.

### **3.4. Delovni čas**

#### *3.4.1. Splošno določilo*

##### **85. člen**

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora med delom, ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in kolektivno pogodbo delodajalca ali splošnimi akti delodajalca.

(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

#### *3.4.2. Odločanje o delovnem času*

##### **86. člen**

(1) O delovnem času odloča uprava delodajalca v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Uprava delodajalca je dolžna najmanj 10 (deset) delovnih dni pred sprejemom odločitve, s katero se sistemsko spreminja delovni čas, sindikatu posredovati osnutek besedila z obrazložitvijo razlogov, ki utemeljujejo spremembo, ter od njega zahtevati mnenje in ga povabiti na skupno posvetovanje.

(3) Sistemska sprememba delovnega časa ni veljavna, če ni opravljena po postopku iz prejšnjega odstavka.

(4) Uprava delodajalca ali od nje pooblaščen delavec spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebe po uvedbi dela preko polnega delovnega časa ter o tem obvesti sindikat.

### *3.4.3. Oblike delovnega časa*

#### *3.4.3.1. Tedenski delovni čas*

##### **87. člen**

- (1) Tedenski delovni čas znaša največ 40 (štirideset) ur.
- (2) Delovni čas v tednu je razporejen najmanj na 4 (štiri) delovne dni.

#### *3.4.3.2. Dnevni delovni čas*

##### **88. člen**

- (1) V dnevno delovno obveznost se vključuje tudi čas, ki je potreben za pripravo in zaključek dela.
- (2) Delo delavca, ki neposredno dela s strankami in z gotovino, sme dnevno trajati neprekinjeno največ 6 (šest) ur, pri čemer se odmor med delom v trajanju 30 (trideset) minut ne šteje za prekinitev dela.

#### *3.4.3.3. Izmenski delovni čas*

##### **89. člen**

- (1) Izmensko delo je delo, ki se izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi nočni izmeni.
- (2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 odstotkov in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12. uri.
- (3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 odstotkov in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 22. uri.
- (4) Za delo v izmeni se šteje tudi delo v turnusu, ko se delo opravlja po razporedu 12 (dvanajst) ur, sledi mu 12 (dvanajst) ur počitka oziroma, ko se delo opravlja 12 (dvanajst) ur ponoči in mu sledi 24 (štiriindvajset) ur počitka.
- (5) Za izmeno v soboto, nedeljo in dela proste dneve se šteje, kadar delavec dela najmanj 4 (štiri) ure.
- (6) Za izmensko delo v soboto, nedeljo ali na dela proste dneve se šteje vsako delo, ki se opravlja v teh dneh, ne glede na to ali sledi predhodnemu popoldanskemu delu v izmeni ali delu, ko so delavci delali dopoldne ali v deljenem delovnem času ali občasno (npr. 1-2 krat mesečno), čeprav je delovni čas tega delavca sicer enoizmenski, torej dela od ponedeljka do petka vedno le dopoldan.

#### *3.4.3.4. Deljen delovni čas*

##### **90. člen**

(1) Za delo v deljenem delovnem času se šteje delo, ki ga delavec opravlja s prekinitvijo med dvema deloma dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja več kot 1 (eno) uro.

(2) Dnevni odmor (30 minut) se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela, pač pa skupaj s prekinitvijo predstavlja čas, ko delavec med obema deloma dnevne delovne obveznosti ne dela (najmanj več kot 1 uro in 30 minut).

(3) Deljen delovni čas ne sme prizadeti pravice do dnevnega odmora in ne povečati povprečne dnevne delovne obveznosti.

(4) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega na delovnem mestu, na katerem je uveden deljen delovni čas, se omogoči delo brez prekinitve, če je to mogoče.

#### *3.4.3.5. Popoldanski delovni čas*

##### **91. člen**

Za delo v popoldanskem delovnem času se šteje delo, ko delavec 75 odstotkov svoje redne dnevne delovne obveznosti opravi po 12. uri.

#### *3.4.3.6. Pripravljenost na domu*

##### **92. člen**

Pripravljenost na domu obstaja, če je delavec doma in je na podlagi pismenega naloga uprave ali direktorja delodajalca oziroma od nje ali njega pooblaščenega delavca neprestano dosegljiv ter pripravljen za takojšen prihod na delovno mesto.

#### *3.4.3.7. Krajši delovni čas od polnega*

##### **93. člen**

(1) Delavec z mladoletnim otrokom lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da prične delati s krajšim delovnim časom v primerih:

- kadar izrablja starševski dopust,
- kadar je otrok potreben skrbnejše materine nege zaradi pogostih

obolenj ali slabšega zdravstvenega stanja, po predhodnem mnenju ustrezne zdravstvene službe,

- kadar to terjajo druge koristi predšolskega otroka,
- če so v družini 3 (trije) ali več mladoletnih otrok.

(2) Delavec lahko dela v delovnem času, ki je krajši od polnega tudi v drugih primerih, če se je tako sporazumel z delodajalcem.

(3) Delodajalec v celoti upošteva predlog delavca po delu s krajšim delovnim časom. Delavec in delodajalec skleneta novo pogodbo, v kateri je določen začetek in konec dela s krajšim delovnim časom, dnevni in tedenski delovni čas oziroma tedenska razporeditev delovnega časa. S pogodbo o zaposlitvi se določi, da ima delavec po preteku obdobja dela s krajšim delovnim časom pravico delati polni delovni čas na istem delovnem mestu ali na drugem delovnem mestu iste zahtevnosti.

#### *3.4.3.8. Delo preko polnega delovnega časa*

##### **94. člen**

(1) Delavci morajo delati preko polnega delovnega časa v vseh izjemnih, nujnih ali nepredvidenih primerih, določenih v zakonu o delovnih razmerjih in drugih zakonih ter še v naslednjih primerih:

- kadar je zaradi odredb državnih organov ali intervencijskih predpisov potrebno opraviti naloge v določenem roku in je nespoštovanje rokov sankcionirano ali bi delodajalcu zaradi neizvršenih nalog nastala velika gmotna škoda,
- kadar je potrebno opraviti nujna dela nenadno odsotnega delavca in dela ni mogoče odložiti.

(2) Delo preko delovnega časa se lahko odredi ustno ali pisno. Če je bilo odrejeno ustno, se kasneje delavcu vroči pisni nalog.

##### **95. člen**

Delo, daljše od polnega delovnega časa iz prejšnjega člena, se sme določiti za vsak koledarski dan, ne glede na nedeljo ali praznik ali dan, ki je določen kot dela prost dan.

##### **96. člen**

Poleg primerov, navedenih v zakonu, je za delo preko polnega delovnega časa potrebno pridobiti predhodno soglasje matere s predšolskim otrokom.

### 3.4.3.9. Evidentiranje delovnega časa

#### **97. člen**

(1) Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti z dela, obračunavanja prisotnosti in odsotnosti in način obračunavanja izpolnjevanja delovne obveznosti določi uprava delodajalca. Način evidentiranja prisotnosti mora zagotavljati trajnost, točnost in razvidnost podatkov o delavčevi prisotnosti na delu.

(2) Vsako preseganje tedenske in mesečne delovne obveznosti, ki ga odredi pooblaščen oseba delodajalca, se mora v celoti evidentirati. Če delavec na zahtevo delodajalca v času dnevne prekinitve deljenega delovnega časa dela, mu delodajalec te ure evidentira kot prisotnost na delu.

(3) Delavec ni dolžan delati izven okvira dnevnega delovnega časa, kamor se všteta tudi delo v času prekinitve iz prejšnjega odstavka, ki ga določi delodajalec, če mu takšno delo ni bilo predhodno odrejeno s strani pooblaščen osebe. Navedeno ne velja za odreditev dela preko polnega delovnega časa, ki se odreja v skladu z zakonom.

(4) Delodajalec mora delavcu omogočiti in pisno odrediti koriščenje ur, opravljenih izven okvira dnevnega delovnega časa, trimesečno oziroma najkasneje do konca tekočega koledarskega leta.

(5) Če delodajalec ne ravna v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, je dolžan delavcu plačati tako opravljene ure ob izplačilu januarske plače naslednjega koledarskega leta.

### **3.5. Letni dopust**

#### **98. člen**

(1) Delavec se pravici do letnega dopusta ne more odreči.

(2) Delavec, ki mu delovno razmerje preneha po 31.3. tekočega leta zaradi upokojitve ali odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ima pred prenehanjem delovnega razmerja pravico izrabiti celotni letni dopust za tekoče leto.

#### **99. člen**

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- zahtevnosti dela, to je stopnje zahtevane strokovne izobrazbe na delovnem mestu,

- delovne dobe,
- delovnih pogojev,
- delovne uspešnosti delavca,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer,
- starosti.

### **100. člen**

(1) Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo osnove za odmero, ki veljajo v času odmere letnega dopusta, razen v primerih, ko je s to kolektivno pogodbo drugače določeno.

(2) O dolžini letnega dopusta mora biti delavec obveščen najkasneje do 31.3. tekočega leta.

### **101. člen**

Letni dopust se delavcu določi po naslednjih merilih:

1. V odvisnosti od zahtevnosti dela in delovne dobe:

Delovna doba	Stopnja zahtevnosti dela		
	VI,VII,VIII,IX	IV, V	I,II,III
od 0 do 5 let	20	20	20
nad 5 do 10 let	22	21	20
nad 10 do 15 let	24	23	22
nad 15 do 20 let	26	25	24
nad 20 do 25 let	28	27	26
nad 25 let	30	29	28

Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo polna leta delovne dobe do 31.12. tekočega koledarskega leta.

Kot delovna doba se šteje doba, ki jo je delavec prebil na delu bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, kar je ustrezno potrjeno z vpisom v delovno knjižico ali z odločbo organa pokojninskega zavarovanja, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.

2. V odvisnosti od delovnih pogojev se odmeri delavcu, ki opravlja delo:

- v zaprtih prostorih brez naravne osvetlitve 1 dan
- v deljenem delovnem času 2 dni

- v izmeni 2 dni
  - v nočnem delovnem času 1 dan
- vendar le v primeru, če dela v teh delovnih pogojih stalno oziroma, če dela v izmeni v zaporedju.

Delavcu, ki dela v zaprtem prostoru brez naravne osvetlitve, v deljenem delovnem času, v izmeni oziroma v nočnem delovnem času le občasno ali le del delovnega časa in delavcu, ki je pričel z delom v navedenih pogojih med letom, se letni dopust v istem koledarskem letu ponovno odmeri, če dela v teh pogojih več kot polovico delovnega časa v koledarskem letu.

3. V odvisnosti od posebnih zdravstvenih in socialnih razmer delavca in njegove družine se delavcu odmeri letni dopust v trajanju:

- invalidu II. kategorije in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro 5 dni
- invalidu III. kategorije 3 dni
- kroničnemu bolniku ob predložitvi mnenja ustrezne zdravstvene službe 1 dan
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadeto osebo 2 dni
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadetega otroka 3 dni
- edinemu skrbniku otrok, starih do 7 let - za vsakega otroka 1 dan
- delavcu za vsakega otroka do 15 let starosti 1 dan

Dopust se odmeri do leta, v katerem otrok dopolni 7 (sedem) oziroma 15 (petnajst) let, in se ne odmeri v letu, v katerem je otrok rojen.

4. Delavcu, ki je bil v preteklem letu več kot polovico leta ocenjen z najvišjo oceno delovne uspešnosti, se v naslednjem letu odmeri dodatno 1 (en) dan letnega dopusta.

5. Starejšemu delavcu pripada dodatnih 3 (tri) dni letnega dopusta. Ne glede na zakonsko opredelitev pojma starejši delavec ima pravico do dodatnih 3 (treh) dni letnega dopusta po prejšnjem odstavku te točke delavec, ki bo v letu 2005 dopolnil 50 (petdeset) let starosti, pri čemer se ta starost vsako leto zviša za pol leta do doseženega 55 (petinpetdesetega) leta starosti.

Delavec, ki je v letu 2004 že imel pravico do dodatnih 5 (pet) dni letnega dopusta na podlagi 5. točke 56. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, 36/98, 86/99, 69/03 in 34/04), to pravico obdrži.

#### **102. člen**

Delavec ima pravico, da trikrat po 1 (en) dan dopusta izkoristi na tisti dan, ki ga sam določi. O tem mora obvestiti delodajalca najmanj 3 (tri) dni pred koriščenjem dopusta.

#### **103. člen**

Pri odmeri in izrabi letnega dopusta morajo biti delavci, ki delajo 4 (štiri) ali 6 (šest) dni v tednu, v enakopravnem položaju z delavci, ki delajo 5 (pet) dni v tednu.

#### **104. člen**

Razpored izrabe letnega dopusta se določi s planom izrabe letnega dopusta, ki ga za delavce posameznih organizacijskih enot potrdi pooblaščen delavec, za pooblaščene delavce pa predsednik uprave, najkasneje do konca meseca aprila tekočega leta. Pri izdelavi razporeda letnega dopusta se upoštevajo potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti.

#### **105. člen**

(1) Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta skladno s planom izrabe ali dogovorom z delavcem, če izraba ni določena s planom.

(2) Način odobravanja in evidentiranja izrabe letnega dopusta določi delodajalec.

### **3.6. Druge plačane odsotnosti z dela**

#### **106. člen**

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin do 7 (sedem) dni v koledarskem letu zaradi:

- |                  |       |
|------------------|-------|
| - lastne poroke  | 2 dni |
| - poroke otroka  | 1 dan |
| - rojstva otroka | 1 dan |

- smrti zakonca ali otrok 3 dni
  - smrti staršev 2 dni
  - smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev 1 dan
  - selitve družine 2 dni
  - elementarne nesreče 3 dni
  - težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega člana do 3 dni
- (2) Odsotnost z dela iz tega člena izkoristi delavec ob nastanku dogodka in o tem najmanj 3 (tri) dni prej obvesti neposrednega vodjo, če je to mogoče oziroma ob nastanku dogodka.

### **107. člen**

- (1) Uprava ali od nje pooblaščen delavec lahko odobri plačano odsotnost z dela pod pogojem, da takšna odsotnost ne ovira poslovanja delodajalca, tudi v naslednjih primerih:
- sodelovanja na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetovanjih, kulturnih prireditvah ipd. do 3 dni
  - izobraževanja na lastno željo do 7 dni
  - medicinsko programiranega aktivnega oddiha v skladu z izjavo o varnosti do 7 dni.
- (2) Odsotnost z dela iz tega člena izkoristi delavec ob nastanku dogodka.

### **108. člen**

- (1) Če so primeri iz prejšnjega člena te pogodbe takšne narave, da predvideni dnevi plačane odsotnosti z dela ne zadostujejo, lahko delavec predlaga, da se mu odobri daljša plačana odsotnost z dela.
- (2) Daljšo plačano odsotnost z dela lahko odobri uprava ali od nje pooblaščen delavec.
- (3) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela tudi v drugih primerih v skladu s posebnimi predpisi.

### **109. člen**

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri.

### **110. člen**

Delavec sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja zdravniške pomoči zase ali svojega otroka, vendar največ 3 (tri) ure za posamezen primer in ne več kot 16 (šestnajst) ur v koledarskem letu.

### **3.7. Odsotnost z dela brez nadomestila plače**

#### ***111. člen***

Delavec sme biti odsoten z dela brez nadomestila plače, če se tako dogovori z delodajalcem.

## **4. IZOBRAŽEVANJE**

### **4.1. Pravica in dolžnost izobraževanja**

#### ***112. člen***

- (1) Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje za potrebe dela.
- (2) Delodajalec ima pravico in dolžnost, da delavca za potrebe dela napoti na izobraževanje. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izobraževanje za uspešno opravljanje dela oziroma za ohranitev zaposlitve.
- (3) Neopravičena odklonitev funkcionalnega usposabljanja, ki je potrebno za opravljanje dela, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko redno odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

### **4.2. Način izobraževanja**

#### ***113. člen***

- (1) Izobraževanje je:
  - funkcionalno usposabljanje,
  - pridobivanje strokovne izobrazbe.
- (2) S funkcionalnim usposabljanjem delavec pridobiva in pogloblja znanje za uspešno opravljanje dela. Funkcionalno usposabljanje poteka na delovnem mestu ali v obliki predavanj, delavnic, seminarjev in tečajev, ki jih organizira delodajalec ali druge organizacije in institucije.
- (3) Delavca napoti na funkcionalno usposabljanje pooblaščen delavec delodajalca.
- (4) Delavec pridobiva strokovno izobrazbo oziroma se izobražuje za strokovni poklic v okviru verificiranih programov izobraževanja.

### **4.3. Oblike izobraževanja**

#### ***114. člen***

Delavec se lahko izobražuje v interesu delodajalca ali v svojem interesu (samoizobraževanje).

##### *4.3.1. Izobraževanje v interesu delodajalca*

#### ***115. člen***

(1) Izobraževanje v interesu delodajalca poteka kot:

- funkcionalno usposabljanje,
- izobraževanje ob delu in
- izobraževanje iz dela.

(2) Medsebojne pravice in obveznosti delavca, ki se izobražuje in delodajalca se uredijo s posebno pogodbo, ki mora biti sklenjena pred začetkom izobraževanja.

#### ***116. člen***

(1) V primeru celodnevnega funkcionalnega usposabljanja od ponedeljka do petka se delavcu prizna izpolnjena delovna obveznost za dneve, ko je bil na izobraževanju.

(2) V primeru, ko se funkcionalno usposabljanje prične najkasneje ob 13 uri, se delavcu prizna izpolnjena dnevna delovna obveznost.

(3) V primeru, ko se funkcionalno usposabljanje začne po 13. uri, se delavcu prizna izpolnjena delovna obveznost in ure nad izpolnjeno delovno obveznostjo v dejanskem trajanju.

(4) V primeru funkcionalnega usposabljanja v soboto oziroma v dela prostih dnevih, se delavcu priznajo ure v dejanskem trajanju izobraževanja oziroma največ 8 (osem) ur.

#### ***117. člen***

(1) Izobraževanje ob delu je izobraževanje za pridobitev ali izpopolnjevanje strokovne izobrazbe in posebnih znanj, ko delavec v celoti ali deloma opravlja svoje delovne obveznosti.

(2) Pravico do plačane odsotnosti z dela lahko uveljavlja delavec, ki se izobražuje ob delu, v trajanju:

- 2 (dva) delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti.
- 3 (tri) delovni dnevi za vsak izpit na višji, visoki oziroma univerzitetni stopnji izobraževanja,
- 7 (sedem) delovnih dni za opravljanje mature oziroma zaključnega izpita do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- 10 (deset) delovnih dni za diplomo na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- 5 (pet) delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- 15 (petnajst) delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist,
- 20 (dvajset) delovnih dni za doktorat,
- do 7 (sedem) delovnih dni za opravljanje strokovnega izpita za poklice, za katere se pri delodajalcu ne more opravljati strokovnega izpita,
- do 10 (deset) delovnih dni za opravljanje strokovnih izpitov, ki so pogoj za opravljanje del določenega delovnega mesta,
- 15 (petnajst) delovnih dni za pripravo na opravljanje pravniškega državnega izpita,
- 1 (en) dan za opravljanje izpita za aktivno znanje tujega jezika.

(3) O odsotnosti z dela po 8. in 9. alineji prejšnje točke odloča pooblaščenca oseba delodajalca.

(4) Delavec, ki je za izpit iz določenega predmeta že izkoristil odobreno odsotnost, ne more koristiti odsotnosti za isti izpit, če je prvič na izpitu neuspešen.

(5) Delavec mora svojo odsotnost najaviti praviloma 5 (pet) delovnih dni pred prvim dnevom koriščenja odsotnosti z dela.

(6) Delodajalec omogoči delavcu pred opravljanjem študijske obveznosti (izpiti, zagovor) izrabo študijskega dopusta, če delovni proces to dopušča.

### **118. člen**

(1) Med izobraževanjem iz dela je delavec ves čas izobraževanja odsoten z dela.

(2) Delavec, ki se izobražuje iz dela, ima naslednje pravice:

- pravico do odsotnosti z dela v času izobraževanja in opravljanja izpitov,

- pravico do nadomestila plače, določenega s pogodbo o izobraževanju.
- (3) V času izobraževanja iz dela delavcu ne pripada povračilo stroškov prehrane in povračilo stroškov prevoza na delo in z dela.
- (4) Odsotnost delavca, ki se izobražuje iz dela, traja za čas odobrenega izobraževanja po programu izobraževanja.

#### *4.3.2. Obveznosti delavca, ki se izobražuje v interesu delodajalca*

##### **119. člen**

Obveznosti delavca, ki se izobražuje ob delu in iz dela, so naslednje:

- da se vključi v izobraževalni program, za katerega so mu bile odobrene pravice po tej kolektivni pogodbi,
- da v času izobraževanja ne spreminja programa brez soglasja delodajalca,
- da ob koncu vsakega šolskega leta, na zahtevo strokovne službe pa tudi med letom, predloži potrdilo o poteku izobraževanja oziroma opravljenih izpitih,
- da ob uveljavljanju pravice do odsotnosti z dela to sporoči neposrednemu vodji in strokovni službi in pri tem navede, iz katerega predmeta bo izpit opravljal, ter da po koriščenju te odsotnosti predloži strokovni službi dokazila o opravljanju izpita,
- da predloži potrdila v primeru uveljavljanja drugih pravic (prevoz, šolnina, ipd.),
- da po končanem izobraževanju ostane v delovnem razmerju v skladu s to kolektivno pogodbo,
- da v primeru prekinitve izobraževanja ali neuspešnega izobraževanja, povrne delodajalcu stroške izobraževanja,
- v primeru prekinitve delovnega razmerja po lastni volji ali krivdi, povrne delodajalcu stroške izobraževanja v sorazmernem delu.

##### **120. člen**

(1) Čas, ko je delavec po končanem izobraževanju za pridobitev strokovne izobrazbe (poklica) in izobraževanju za opravljanje izpita na državni ravni, ki je pogoj za opravljanje poklica (npr. državni pravniški izpit, izpit za notranjega revizorja) dolžan ostati na delu pri delodajalcu, je odvisen od višine stroškov delodajalca za njegovo izobraževanje, v katere se poleg direktnih stroškov izobraževanja vključujejo tudi nadomestila plače za čas izobraževanja in traja v odvisnosti od stroškov:

- od 2 do 3 povprečnih plač pri delodajalcu  
v mesecu pred nastankom obveznosti 1 leto
- nad 3 do 4 povprečne plače pri delodajalcu  
v mesecu pred nastankom obveznosti 1 leto in pol
- nad 4 do 5 povprečne plače pri delodajalcu  
v mesecu pred nastankom obveznosti 2 leti
- nad 5 do 6 povprečnih plač pri delodajalcu  
v mesecu pred nastankom obveznosti 2 leti in pol
- nad 6 do 7 povprečnih plač pri delodajalcu  
v mesecu pred nastankom obveznosti 3 leta

(2) Če so stroški po pogodbi za izobraževanje višji od sedmih povprečnih plač pri delodajalcu, se delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju lahko dogovorita tudi, da je delavec dolžan ostati na delu pri delodajalcu daljše obdobje od 3 (treh) let.

(3) Delavec nima obveznosti po tem členu, če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti po pogodbi o izobraževanju.

(4) Delavec je dolžan povrniti stroške iz 1. odstavka tega člena, če mu je prenehalo delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, v sorazmernem delu glede na trajanje delovnega razmerja po končanem izobraževanju.

### **121. člen**

(1) Z delavcem, ki je napoten na funkcionalno usposabljanje, katerega stroški, ki poleg direktnih stroškov za izobraževanje vključujejo tudi nadomestila plač, presegajo 3 (tri) povprečne plače na zaposlenega pri delodajalcu v mesecu pred napotitvijo na usposabljanje, se sklene pogodba o funkcionalnem usposabljanju, s katero se opredelijo pravice, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank med funkcionalnim usposabljanjem in po njem.

(2) Čas, ko je delavec po končanem funkcionalnem usposabljanju dolžan ostati na delu pri delodajalcu, je odvisen od višine stroškov usposabljanja in pomena prenosa pridobljenih znanj v delovni proces banke. Pogodbeni stranki se primeroma dogovorita, koliko časa mora delavec ostati na delu pri delodajalcu, vendar ta doba ne more biti daljša od 3 (treh) let.

(3) Pogodba o funkcionalnem usposabljanju, ki določa medsebojne pravice in obveznosti delavca, ki se izobražuje, in delodajalca, mora biti sklenjena pred pričetkom usposabljanja.

(4) Delavec je dolžan povrniti stroške iz tega člena, če mu je prenehalo delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, v sorazmernem delu glede na trajanje delovnega razmerja, po končanem usposabljanju.

#### *4.3.3. Samoizobraževanje*

##### **122. člen**

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima pravico:

- da uporablja literaturo, ki je na razpolago pri delodajalcu,
- da v okviru te kolektivne pogodbe uveljavlja pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače za potrebe študija,
- da v času trajanja izobraževanja zaprosi delodajalca za študijske olajšave, delodajalec pa mu je dolžan v 30 (tridesetih) dneh na prošnjo pisno odgovoriti.

## **5. DISCIPLINSKE SANKCIJE**

##### **123. člen**

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen do višine ene tretjine delavčeve plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred izrekom disciplinske sankcije, za čas od 1 (ene) do 6 (šestih) mesecev,
- odvzem posameznih bonitet, ki jih ima delavec pri delodajalcu.

(2) Pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, za kršitve katerih se delavcu lahko izrečejo disciplinske sankcije, določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali splošni akt delodajalca.

## **6. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

##### **124. člen**

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svojo obveznost izpolni.

(2) Če delodajalec v 8 (osmih) delovnih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 (trideset) dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma sproži arbitražni spor, če sta delavec in delodajalec sklenila pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov. Pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov lahko delavec in delodajalec skleneta s pogodbo o zaposlitvi, ali najkasneje v roku 15 (petnajst) delovnih dni od nastanka spora oziroma od vložitve pisne zahteve delavca. Če sta se delavec in delodajalec sporazumela za arbitražno reševanje sporov s pogodbo o zaposlitvi, mora ta vsebovati tudi določilo, po katerem lahko delavec in delodajalec v roku iz prejšnjega stavka tega člena dogovor o arbitražnem reševanju sporov nadomestita s pisnim dogovorom o sodnem varstvu.

(3) Ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 (trideset) dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma pred arbitražo, če sta delavec in delodajalec sklenila pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov na način, določen v prejšnjem odstavku tega člena.

(4) Po sprožitvi sodnega ali arbitražnega postopka lahko delavec z namenom mirne rešitve spora vloži predlog za mediacijo (posredovanje v sporu) po določilih te kolektivne pogodbe.

## **7. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI**

### **7.1. Opredelitev kolektivnega delovnega spora in strank**

#### ***125. člen***

Kolektivni delovni spori po tej kolektivni pogodbi so spori o:

- veljavnosti te kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med pogodbenimi strankami te kolektivne pogodbe ali med pogodbenimi strankami te kolektivne pogodbe in drugimi osebami,
- veljavnosti kolektivne pogodbe delodajalca in njenem izvrševanju med pogodbenimi strankami kolektivne pogodbe delodajalca ali med pogodbenimi strankami kolektivne pogodbe delodajalca in drugimi osebami,

- pristojnosti za kolektivno pogajanje,
- skladnosti te kolektivne pogodbe z zakonom,
- skladnosti kolektivne pogodbe delodajalca z zakonom in to kolektivno pogodbo,
- medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb delodajalca,
- skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom, to kolektivno pogodbo oziroma kolektivnimi pogodbami delodajalca,
- zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij,
- sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji,
- določitvi reprezentativnosti sindikata,
- drugih vprašanjih, za katere tako določa zakon.

### **126. člen**

(1) Kolektivni delovni spor, ki ga ni bilo mogoče rešiti z dogovorom, se rešuje v postopku posredovanja in pred arbitražo.

(2) Stranke kolektivnih delovnih sporov so podpisniki te kolektivne pogodbe, posamezni delodajalci, skupine delavcev oziroma sindikati pri delodajalcu.

## **7.2. Postopek posredovanja (mediacija)**

### **127. člen**

(1) Postopek posredovanja se začne s predlogom.

(2) Predlagatelj posreduje nasprotni stranki predlog, ki mora vsebovati opis spornega razmerja in predlog za imenovanje posredovalca (mediatorja), v roku 10 (deset) delovnih dni od dneva, ko spornega razmerja ni bilo mogoče rešiti z dogovorom.

(3) Druga stranka odgovori na predlog v 10 (desetih) delovnih dneh od prejema predloga in poda soglasje k predlaganemu posredovalcu ali predlaga drugega posredovalca.

(4) Postopek posredovanja je treba končati v 30 (tridesetih) delovnih dneh od vložitve predloga za posredovanje.

(5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog ali če se stranki ne moreta dogovoriti o posredovalcu v nadaljnjih 5 (petih) delovnih dneh po poteku roka iz tretjega odstavka tega člena ali če v postopku posredovanja ne pride do pisnega sporazuma, se šteje, da posredovanje ni uspelo.

(6) Če posredovanje ni uspelo, se kolektivni delovni spor reši v arbitražnem postopku.

### **128. člen**

(1) Šteje se, da je postopek posredovanja končan, če sta stranki sklenili pisni sporazum.

(2) Sporazum sestavi posredovalec, podpišeta pa ga stranki postopka.

(3) Sporazum, ki je dosežen v postopku posredovanja, je za stranki zavezujoč.

(4) Sporazum, ki je sestavljen v notarski obliki in opremljen s klavzulo o izvršljivosti, predstavlja izvršilni naslov.

### **129. člen**

Postopek posredovanja je določen s pravilnikom, ki ga sprejmejo stranke te kolektivne pogodbe, najpozneje v 6 (šestih) mesecih po podpisu kolektivne pogodbe.

## **8. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA**

### **130. člen**

(1) Sindikat ima pravico do rednega spremljanja socialno-ekonomskega položaja svojih članov.

(2) Delodajalec je obvezen pravočasno, še pred sprejemom, sindikatu posredovati splošne akte iz 10. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Te akte mora uprava ali od nje pooblaščen osebja posredovati sindikatu v rokih in po postopku, določenem v 11. členu te kolektivne pogodbe.

### **131. člen**

(1) Delodajalec pooblasti določenega delavca za stike s sindikatom in posredovanje informacij, o čemer pisno obvesti sindikat.

(2) Pooblaščen osebja je dolžna na zahtevo sindikata sporočiti sindikatu naslednje informacije:

- o poslovni politiki in doseženih letnih poslovnih rezultatih, ki obsega tudi kadrovske informacije,
- splošne podatke o izplačilih plač (izhodiščna vrednost, bruto masa, neto masa, povprečna plača) in podatke o drugih osebnih prejemkih

- in nadomestilih po tej kolektivni pogodbi. Podatke posreduje delodajalec sindikatu v 8 dneh po izplačilu,
- o statusnih spremembah in spremembah lastništva ter
  - druge podatke, ki se nanašajo na pravice, obveznosti in socialno ekonomski položaj delavcev.

### ***132. člen***

(1) Če s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikatom in delodajalcem ni drugače določeno, se za sindikalno delo oziroma za opravljanje sindikalnih funkcij oblikuje fond ur in sicer:

- ena plačana ura letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 (trideset) ur letno, če je do 20 (dvajset) zaposlenih in ne manj kot 60 (šestdeset) ur, če je več kot 60 (šestdeset) zaposlenih,
- pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev ter
- 3 (tri) plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne sme presegati tretjine ur iz prvih dveh alinej tega odstavka.

(2) V število ur, ki je določeno v prvem odstavku tega člena, se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih ravneh. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovori sindikat in delodajalec. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata in zahteve delovnega procesa.

### ***133. člen***

(1) Dogovorjeni fond ur je namenjen za delo sindikalnih zaupnikov in sestanke članov sindikata, kadar so sklicani v okviru obveznega delovnega časa. Evidenca porabljenih ur se vodi pri sindikatu, ki trimesečno sporoča vodstvu delodajalca oziroma ustrezni službi porabo teh ur. Sindikat avtonomno razpolaga s fondom ur, skladno s pogodbo o delu sindikata ali s kolektivno pogodbo, sklenjeno med delodajalcem in sindikatom.

(2) Če se sindikat odloči za profesionalizacijo sindikalne funkcije, mora k tej odločitvi pridobiti soglasje delodajalca.

- (3) Sindikat se lahko odloči za profesionalizacijo sindikalne funkcije:
- pri delodajalcu z nad 100 do 300 zaposlenimi za 1/8 delovnega časa,
  - pri delodajalcu z nad 300 do 500 zaposlenimi za 1/4 delovnega časa,
  - pri delodajalcu z nad 500 do 1500 zaposlenimi za 1/2 delovnega časa,
  - pri delodajalcu z nad 1500 zaposlenimi za poln delovni čas.
- (4) Ure profesionalnega opravljanja sindikalne funkcije ne bremenijo fonda ur iz predhodnega člena.
- (5) Kadar sindikalni funkcionar izvaja svojo funkcijo v krajšem delovnem času od polnega, mora delodajalec znižati planirani obseg dela za delovno mesto.
- (6) Znižanje obsega dela ne sme vplivati na znižanje ocene individualne delovne uspešnosti.

#### **134. člen**

Sindikat in delodajalec sporazumno določita dan v tednu in število ur na teden, ko bo sindikalni predsednik (ali sekretar), ki svoje funkcije ne izvaja v celoti profesionalno, delal izključno za sindikat, delodajalec pa mu je dolžan zagotoviti pogoje iz naslednjega člena te pogodbe.

#### **135. člen**

Delodajalec zagotavlja sindikatu materialne pogoje za delo sindikata v skladu s pogodbo, ki jo skleneta delodajalec in sindikat.

#### **136. člen**

Delodajalec zagotavlja sindikatu brezplačno naslednje pogoje za delo:

- primerno opremljen pisarniški prostor s telefonom na lokaciji, ki je v bližini večine zaposlenih, oziroma če možnosti delodajalca tega ne dopuščajo, souporabo primerne pisarniškega prostora,
- souporabo sejne sobe ali drugega primerne prostora,
- obračunavanje sindikalne članarine in obračun nadomestila plače profesionalnemu sindikalnemu predsedniku in morebitnih drugih profesionalnih delavcev sindikata, če so v delovnem razmerju pri delodajalcu,
- souporabo teleksa, telefaksa, fotokopirnega stroja, interneta, elektronske pošte in PTT storitev,
- ostale administrativno tehnične storitve.

### **137. člen**

(1) Status in zaščita sindikalnega zaupnika se pridobi z izvolitvijo ali imenovanjem v organe sindikata.

(2) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikalnih central in člani organov sindikatov dejavnosti na višjih ravneh, ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(3) Sindikat je dolžan posredovati delodajalcu seznam sindikalnih zaupnikov oziroma mu sporočiti vsako spremembo tega seznama.

(4) Sindikalnemu zaupniku delodajalec zaradi sindikalnega dela ne sme znižati plače ali ocene delovne uspešnosti. Sindikalni zaupnik (funkcionar) ima pravico do napredovanja pod enakimi pogoji kot ostali delavci.

### **138. člen**

Če je sindikalni zaupnik ali drugi delavec delodajalca imenovan v organe sindikatov, ki sta podpisnika te pogodbe, se lahko delodajalec in delavec s pogodbo dogovorita o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

### **139. člen**

Delodajalec ne sme delavcu zaradi udeležbe v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili, odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

## **9. OBVEŠČANJE DELAVCEV**

### **140. člen**

(1) Delodajalec na primeren način najmanj enkrat letno obvešča delavce o rezultatih poslovanja in zadevah, ki posegajo na delovno pravni in socialno-ekonomski položaj zaposlenih.

(2) Delodajalec je dolžan posredovati delavcu, ki postavi vprašanje v zvezi s svojimi pravicami in obveznostmi iz pogodbe o zaposlitvi, odgovor najkasneje v 30 (tridesetih) dneh.

## **10. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK**

### **10.1. Pozitivna izvedbena dolžnost**

#### ***141. člen***

(1) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

(2) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe ustanovita 8 (osem) člansko komisijo za spremljanje uresničevanja določil te kolektivne pogodbe in njihovo ustreznost glede na spremembe v predpisih, sodno prakso in prakso pri posameznem delodajalcu.

(3) Vsaka pogodbeni stranka imenuje v roku 3 (treh) mesecev po podpisu te kolektivne pogodbe po 4 (štiri) člane v omenjeno komisijo.

(4) Komisija se sestaja dvakrat letno oziroma pogosteje, če se za to po kaže potreba, ali na predlog katerekoli od pogodbenih strank.

#### ***142. člen***

(1) Če komisija po večinskem mnenju vseh članov ugotovi, da je potrebno oziroma bi bilo smotno glede na spremembe v predpisih, sodno prakso in prakso pri posameznem delodajalcu spremeniti določila te kolektivne pogodbe, obvesti o tem pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe in jima posreduje predlog sprememb.

(2) Stranki te kolektivne pogodbe sta se do predloga dolžni opredeliti v roku 30 (trideset) dni. Če ocenita, da so spremembe utemeljene in nujne, pričneta s pogajanjem za spremembo te kolektivne pogodbe.

### **10.2. Negativna izvedbena dolžnost**

#### ***143. člen***

Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

### **10.3. Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe**

#### ***144. člen***

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko 3 (tri) mesece pred potekom roka njene veljavnosti predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog spremembe oziroma dopolnitve z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

(3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna, če so izpolnjeni pogoji iz 2. odstavka tega člena, do predloga spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe opredeliti v 30 (tridesetih) dneh. Če razlogi in cilji za predlagano spremembo oziroma dopolnitev niso obrazloženi, se šteje, da je predlog nepopoln in se druga pogodbeni stranka do njega ni dolžna opredeliti.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 (tridesetih) dneh, se šteje, da je postopek za spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe ustavljen.

### **10.4. Odpoved kolektivne pogodbe**

#### ***145. člen***

(1) Kolektivna pogodba se lahko odpove 3 (tri) mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom drugi pogodbeni stranki. Odpoved mora biti obrazložena. Odpoved se objavi v Uradnem listu RS.

(2) Odpovedana kolektivna pogodba, velja do izteka časa, za katerega je bila sklenjena oziroma podaljšana. Odpovedana kolektivna pogodba se uporablja do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdalj 6 (šest) mesecev od prenehanja veljavnosti.

(3) Hkrati z odpovedjo mora stranka, ki odpoveduje kolektivno pogodbo, posredovati drugi pogodbeni stranki predlog nove kolektivne pogodbe.

(4) Če kolektivna pogodba ni odpovedana v roku 3 (treh) mesecev pred potekom njene veljavnosti, se podaljša vsako leto še za 1 (eno) leto.

## **10.5. Sklenitev nove kolektivne pogodbe**

### ***146. člen***

(1) Nova kolektivna pogodba se lahko sklene, če je bila ta kolektivna pogodba s strani katere od pogodbenih strank, pod pogoji, določenimi v prejšnjem členu te pogodbe, odpovedana. Predlog za sklenitev nove kolektivne pogodbe, ki mora biti obrazložen, lahko poda vsaka pogodbeni stranka, druga pogodbeni stranka pa se je najkasneje v roku 30 (trideset) dni po prejemu obrazloženega predloga dolžna do njega pisno opredeliti.

(2) V primeru, da druga stranka s pisno obrazložitvijo odkloni predlog za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do njega v 30 (tridesetih) dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

## **10.6. Komisija za razlago kolektivne pogodbe**

### ***147. člen***

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta 6 (šest) člansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero imenujeta vsaka po 3 (tri) člane in sicer izmed članov pogajalskih skupin, ki so sodelovali pri pripravi kolektivne pogodbe ali njenih sprememb. Člani sporazumno izmed sebe izberejo predsednika in njegovega namestnika.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila, pri sprejemu le-teh pa izhaja iz tega, kakšna je bila volja pogajalskih strani pri sprejemu določbe, ki je predmet razlage ali priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita v Uradnem listu RS.

(3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delavca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah in obveznostih delavcev in delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

(4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

## **11. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

### ***148. člen***

(1) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe sta dolžni ustanoviti komisijo za razlago te kolektivne pogodbe, določeno v 147. členu te kolektivne pogodbe, najkasneje v roku 1 (enega) meseca od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(2) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe sta dolžni ustanoviti komisijo za spremljanje te kolektivne pogodbe, določeno v 141. členu te kolektivne pogodbe, najkasneje v roku 3 (treh) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(3) Komisiji iz prejšnjih dveh odstavkov sprejmeta svoj poslovnik o delu.

### ***149. člen***

(1) Arbitražno reševanje individualnega delovnega spora, določeno v 124. členu te kolektivne pogodbe, se prične izvajati, ko pogodbeni stranki sprejmeta prilogo k tej kolektivni pogodbi, s katero opredelita postopek pred arbitražo za reševanje individualnega delovnega spora, način izvolitve arbitrov, pristojnost arbitraže in druge elemente, potrebne za zakonito delo arbitraže, in ko imenujeta arbitre arbitraže za individualne delovne spore.

(2) Prilogo iz prejšnjega odstavka tega člena sta pogodbeni stranki dolžni sprejeti najkasneje v roku 1 (enega) leta od dneva uveljavitve te kolektivne pogodbe.

### ***150. člen***

(1) Arbitražno reševanje kolektivnega delovnega spora, določenega v 126. členu te kolektivne pogodbe, se prične izvajati, ko pogodbeni stranki sprejmeta prilogo k tej kolektivni pogodbi, s katero opredelita postopek pred arbitražo za reševanje kolektivnih delovnih sporov, način izvolitve arbitrov, pristojnost arbitraže in druge elemente, potrebne za zakonito delo arbitraže, in ko imenujeta arbitre arbitraže za kolektivne delovne spore.

(2) Prilogo iz prejšnjega odstavka tega člena sta pogodbeni stranki dolžni sprejeti najkasneje v roku 1 (enega) leta od dneva uveljavitve te kolektivne pogodbe.

### **151. člen**

(1) Delodajalec, pri katerem je ustanovljen sindikat, je dolžan s sindikatom skleniti kolektivno pogodbo oziroma uskladiti obstoječo kolektivno pogodbo s to kolektivno pogodbo v roku 6 (šestih) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(2) Delodajalec je dolžan uskladiti splošne akte s to kolektivno pogodbo v roku 6 (šestih) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

### **152. člen**

Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe sta dolžni ustrezno seznaniti svoje člane in delavce z vsebino te kolektivne pogodbe.

### **153. člen**

Kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1.6.2004.

Ljubljana, 31.5.2004

Sindikat delavcev  
bank in hranilnic  
Slovenije

*Predsednik*  
*Drago Jurenc*

Sindikat Nove  
Ljubljanske banke  
d.d., Ljubljana

*Predsednik*  
*Miran Marentič*

Združenje bank  
Slovenije - GIZ,  
Ljubljana

*Predsednik NS*  
*Aljoša Tomaž*

## **TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI**

(1) Izhodiščna plača iz 59. člena je po posameznih tarifnih razredih za mesec junij 2004 določena v naslednjih zneskih:

tarifni razred	izhodiščna plača v SIT
I. enostavna dela	81.246
II. manj zahtevna dela	89.371
III. srednje zahtevna dela	101.558
IV. zahtevna dela	113.744
V. bolj zahtevna dela	129.994
VI. zelo zahtevna dela	162.492
VII. zahtevna strokovna dela	203.115
VIII. visoko zahtevna dela	243.738
IX. najbolj zahtevna dela	292.486

(2) Izhodiščna plača pri delodajalcu ne sme biti nižja od izhodiščne plače po tej tarifni prilogi.

(3) Izhodiščne plače in plače se usklajujejo v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi.

(4) Pogodbeni stranki se dogovorita, da se bosta o usklajevanju plač pravočasno dogovorili na enak način, kot bo to določal vsakokrat veljavni socialni dogovor oziroma zakon.

(5) V primeru, da usklajevanje plač ne bo predpisano, se bosta pogodbeni stranki o uskladitvi plač dogovorili najmanj enkrat letno, pred koncem tekočega leta za naslednje leto.

(6) Za vse prejeme, ki niso določeni s to kolektivno pogodbo, se uporabljajo določila tarifne priloge kolektivne pogodbe splošne veljave, vendar ne v nižjem znesku, kot jih je delodajalec izplačeval za mesec pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe toliko časa, dokler se ne izenačijo z višino prejemkov, določeno s tarifno prilogo kolektivne pogodbe splošne veljave.

Ljubljana, 31.5.2004

Sindikat delavcev  
bank in hranilnic  
Slovenije  
*Predsednik*  
*Drago Jurenec*

Sindikat Nove  
Ljubljanske banke  
d.d., Ljubljana  
*Predsednik*  
*Miran Marentič*

Združenje bank  
Slovenije - GIZ,  
Ljubljana  
*Predsednik NS*  
*Aljoša Tomaž*

Na podlagi tretjega odstavka 87. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. list SFRJ, št. 60/89 in 42/90) in 4. člena navodila o registraciji kolektivnih pogodb (Ur. list RS, št. 30/90) izdaja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na podlagi zahteve Sindikata delavcev bank in hranilnic Slovenije, ki ga zastopa predsednik Drago Jurenc, Sindikata Nove Ljubljanske banke, d.d., Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Miran Marentič in Združenja bank Slovenije GIZ, ki ga zastopa direktor Dušan Hočevar, v zadevi registracije kolektivne pogodbe, naslednji


### s k l e p

o registraciji Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji.

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji, podpisana dne 8.6.2004, se registrira.

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji je vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 16.6.2004, pod zap. št. 35/4.



  
dr. Vlado DŽMOVSKI  
MINISTER

Izdajatelj: Sindikat delavcev bank in hranilnic Slovenije

Oblikovanje: Triartes

Tisk: ČE-tisk

2000 izvodov

junij 2004