

IZBOR PRAVE KOLEKTIVNE POGODBE

Delodajalci se pri določanju in odmerjanju pravic pogosto najdejo pred zagato, saj so v dilemi, katera kolektivna pogodba je prava in kje to preveriti.

Pomembno je, da delodajalec ugotovi ali

1. **obstaja kolektivna pogodba, ki ga zavezuje**
2. **morda obstajata 2 ali več kolektivnih pogodb, ki ga zavezujejo**
3. **morda kolektivna pogodba, ki bi ga zavezovala, sploh ne obstaja.**

Kje najdemo podatek o obstoječih KP?

Evidenco KP vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in jo najdemo na spletni strani

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

Vedno pa je dobro preveriti več KP, ki se kakorkoli nanašajo na področje poslovanja, kaj piše v poglavju stvarne veljavnosti in kdo so podpisniki KP.

Pravila, ki jih moramo pri tem upoštevati so sledeča:

- Če ste šifro svoje glavne dejavnosti našli navedeno v KP in ste član združenja, ki je podpisnik te pogodbe, potem ste zavezani k uporabi te KP pri odmerjanju pravic zaposlenim
- Če ste šifro svoje glavne dejavnosti našli navedeno v KP in niste član združenja, ki je podpisnik te pogodbe, potem ste zavezani k uporabi te KP samo v primeru, da zanjo velja razširjena uporaba
- Če ste šifro svoje glavne dejavnosti našli v več KP in ste član obeh združenj, ki so podpisniki, veljata za vas obe KP. Enako veljata za vas obe KP v primeru, da ste član združenja, ki je podpisnik ene KP, za drugo pa je objavljena razširjena veljavnost .
- Če ste ugotovili, da ne obstaja nobena KP, ki bi vas zavezovala, lahko zadeve uredite z oblikovanjem lastnega pravilnika o DR, kjer določite svojim zaposlenim tiste pravice, ki v zakonu niso določene, kot npr.: višina dopusta v povezavi s trajanjem zaposlitve pri delodajalcu, višina dopusta v primeru selitve, smrti ožjih članov, rojstva otroka...itd.
- Posebej bodite pozorni na KP Obrti in podjetništva, kjer je potrebno upoštevati Uredbo in obrtne dejavnosti po Listi.
- Najtežja je odločitev v primeru, da podjetnik opravlja 2 dejavnosti, ki sta v obsegu poslovanja precej enaki, kot glavna pa je lahko določena samo ena. Kako odločiti v takšnem primeru, saj so mnenja pravnih strokovnjakov deljena. Nekateri zagovarjajo pravilo, da se je vedno treba ravnati po glavni dejavnosti, drugi pa zagovarjajo pravilo, da se zaposlenega obravnava v skladu s KP, ki velja za delo oz. delovno mesto, na katerem je delavec zaposlen.

Če delodajalec ugotovi, da je dolžan uporabljati 2 ali celo več KP, potem mora vsako pravico posebej odmerjati v skladu s tisto kolektivno pogodbo, ki je za delavca najbolj ugodna.