Pogodbeni stranki

Sindikat delavcev trgovine Slovenije, kot predstavnik delavcev

in

Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije na strani delodajalcev

na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 s spremembami in dopolnitvami) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 45/2006 s spremembami) sklepata naslednji

ANEKS ŠTEVILKA 1
H KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE
(Uradni list RS, št. 1058/2026 s spremembami)

1. člen

V Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 1058/2026, s spremembami in dopolnitvami) se spremeni:

Besedilo prvega odstavka 2. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje G – trgovinska dejavnost, skladno z vsakokrat veljavno Standardno klasifikacijo dejavnosti in jo opravljajo kot glavno dejavnost.«

2. člen

Besedilo 4. člena (Časovna veljavnost) se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Kolektivna pogodba začne veljati 1. 11. 2026.

(2) Kolektivna pogodba je brez kakršnihkoli dodatnih sprememb, razen sprejema novega plačnega modela in določb, ki se nanašajo na širši kraj opravljanja dela ter presežek ur po preteku referenčnega obdobja, pri čemer se k iskanju rešitev za te vsebine pristopi nemudoma, sklenjena za določen čas, in sicer do 30. 6. 2027, določbe normativnega dela pa se uporabljajo še šest mesecev po prenehanju njene veljavnosti.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka tega člena, ta kolektivna pogodba preneha veljati naslednji dan po tem, ko je v Uradnem listu Republike Slovenije objavljen predpis, ki ureja oziroma določa, da mora biti višina najnižje osnovne plače za I. tarifni razred v kolektivnih pogodbah oziroma najnižja osnovna plača pri delodajalcu, določena najmanj v višini vsakokrat veljavne minimalne plače, oziroma, da se višina najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah oziroma višina osnovnih plač pri delodajalcu veže na vsakokrat veljavno višino minimalne plače, ali se spremeni zakon, ki ureja delovna razmerja v delu, ki se nanaša na vsebine iz te kolektivne pogodbe. S tem dnem se prenehajo uporabljati tudi določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.«

BV

3. člen

Za 11. členom se doda nov 11.a člen, ki se glasi:

»(Pripravljenost na delo)

(1) Pripravljenost na delo je čas, ko je delavec na podlagi predhodne napovedi delodajalca, doma ali na drugem kraju po lastni izbiri, dosegljiv in pripravljen oditi na delovno mesto v času, ki ga običajno potrebuje za pot na delo, ter opravljati svoje delovne obveznosti, če ga delodajalec vpokliče na delo.

(2) Za čas pripravljenosti na delo pripada delavcu odmena v višini 10 % osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke. Delavec je upravičen do odmene za vsako uro pripravljenosti.

(3) Čas pripravljenosti se ne všteva v delovni čas.

(4) V primeru, da delavec v času pripravljenosti na delo prične z opravljanjem dela, je za čas dejanskega dela upravičen do plačila za delo, vključno s posebnim dodatkom za intervencijo v višini dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Dodatek za intervencijo in dodatek za nadurno delo se izključujeta.«

4. člen

Besedilo 18. člena (Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga) se spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec sme delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delavec ponovno krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v dvanajstih (12) mesecih od prejema pisnega opozorila.«

5. člen

Besedilo 19. člena (Disciplinska odgovornost) se spremeni tako, da se glasi:

»Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije, upoštevaje težo kršitve:
- opomin,
- denarno kazen v razponu, sorazmerno s kršitvijo, vendar največ do višine petnajst (15) % osnovne plače delavca za čas trajanja od enega (1) do treh (3) mesecev, pri čemer mesečni obračun plače ne sme biti nižji od minimalne plače,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.«

6. člen

Besedilo drugega odstavka 27. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 13.00 uri.«

7. člen

V 37. členu se doda nov odstavek, ki se glasi:

BL

»Omejitve iz 36. člena ne veljajo za delavce, ki:
- opravljajo delo režijskih služb;
- opravljajo delo vzdrževanja;
- opravljajo informacijsko-tehnološke storitve.«

8. člen

Besedilo 3. alineje drugega odstavka 41. člena se spremeni tako, da se glasi:

»- 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,«

9. člen

Besedilo prvega odstavka 42. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem (7) delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:
- lastne poroke – 2 dni
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan,
- spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan.«

10. člen

Besedilo 44. člena (Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje) se črta.

11. člen

Besedilo 5. oddelka »OKVIRI DELOVANJA SINDIKATA« se spremeni tako, da se glasi:

»46. člen
Splošno

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba na ravni delodajalca, zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Določbe tega poglavja veljajo in se uporabljajo za sindikate, podpisnike te kolektivne pogodbe, ki imajo status reprezentativnosti na ravni države, in sicer v mejah stvarnega obsega reprezentativnosti, določenega v odločbi pristojnega ministrstva, če veljavni predpisi ne določajo drugače.

(4) Dodatne pravice, ki jih ta kolektivna pogodba zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, prenehajo z dnem, ko sindikat pri delodajalcu ni več reprezentativen.

(5) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe in uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe:
- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

47. člen
(Obveščanje sindikata)

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, pisno obvestiti sindikat glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku trideset dni (30) od prejema zahtevka.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

(3) Za pisno obveščanje po tem členu se šteje tudi obveščanje po elektronski pošti.

48. člen
(Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje)

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(2) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznani reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

(3) Delodajalec mora najmanj enkrat letno na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, praviloma po poteku poslovnega leta, temu poročati o politiki zaposlovanja in o izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu.

(4) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

(5) Sindikat, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave varnosti in

BK

zdravja pri delu. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

(6) Delodajalec posreduje sindikatu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, izvod veljavnih splošnih aktov, ki urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

49. člen
(Materialni pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med delovnim časom:
- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno in pol plačano uro letno za vsakega člana reprezentativnega sindikata, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe,
- pol ure za vsakega delavca, ki ni član sindikata iz prejšnje alineje.

(2) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikalnim zaupnikom.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, ki jim pripadajo pravice iz prvega odstavka tega člena, si fond ur iz druge alineje prvega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.

(4) Poleg pogojev iz prvega odstavka tega člena delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, še pogoje za udeležbo:
- članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
- sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
- sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca pet delovnih dni letno.

(5) Delodajalec zagotavlja sindikalnim zaupnikom sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, pravico do udeležbe na sejah organov sindikata, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni, vendar največ 8 dni na leto.

(6) Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov sindikata pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, s področja kolektivnega dogovarjanja ali delovno pravne zakonodaje, se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.

(7) Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(8) Delodajalec zagotavlja sindikatu pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe:
- prostorske pogoje za delo sindikata, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,

34

- brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata, razen če zakon določa drugače.

(9) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in sindikat, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

50. člen
(Status sindikalnega zaupnika)

(1) Sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Sindikat pri delodajalcu, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:
- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do petnajst članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od šestnajst do petdeset članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset do sto članov sindikata, dva sindikalna zaupnika;
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto petdeset članov sindikata, razen če se delodajalec in sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom.

(4) Sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v petnajstih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ki uveljavlja pravice v skladu s tretjim odstavkom 46. člena te kolektivne pogodbe, in/ali reprezentativnih sindikalnih central, ki so organizacijsko sestavni del tega sindikata (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.«

12. člen

Besedilo prvega in drugega odstavka 57. člena se spremeni tako, da se glasi:

BK

»(1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:

- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delo opravlja v popoldanski ali nočni izmeni – 10 %;
- za nočno delo – 75 %;
- za nadurno delo – 30 %;
- za delo na nedelje 100 %;
- za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250 %.

(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 13.00 uri.«

Tretji odstavek 57. člena se črta.

13. člen

V 66. členu se doda besedilo novega četrtega odstavka, ki se glasi:

»(4) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.«

14. člen

Besedilo 67. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec mora delavcu izplačati odpravnino ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.«

15. člen

Besedilo 2. člena Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije se spremeni tako, da se glasi:
»(1) Najnižje osnovne plače se 1. januarja 2027 prehodno povečajo za polovico povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin v letu 2026, izračunane na podlagi indeksa cen življenjskih potrebščin SURS za obdobje I–XII 2026 glede na I–XII 2025, vendar največ za 1 %. Če je navedena stopnja rasti cen ničelna ali negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.

(2) Najnižje osnovne plače se od 1. 1. 2028 dalje spreminjajo in usklajujejo izključno 1. januarja tekočega leta z inflacijo, merjeno z indeksom cen življenjskih potrebščin SURS I-XII preteklega leta/I-XII predpreteklega leta, vendar ne več kot za 2 % letno. V primeru, da je inflacija v določenem koledarskem letu negativna, najnižje osnovne plače ostanejo nespremenjene.«

16. člen

Za besedilom 6. člena Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije se doda nova III. točka z naslovom »III. DRUGI PREJEMEK« in besedilo novega 7. člena, ki se glasi:

»Solidarnostna pomoč

(1) Znesek solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca, ki pripada njegovim ožjim

BK

družinskim članom se izplača najmanj v višini 700 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(2) Znesek solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu, v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca, se izplača najmanj v višini 350 EUR vendar največ do višine in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.«

17. člen

Ta aneks je sklenjen s podpisom pogodbenih strank in se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, 20. 10. 2026

Podpisniki:

Sindikat delavcev trgovine Slovenije
Tina Skubic
predsednica

Trgovinska zbornica Slovenije
mag. Marija Lah
predsednica

TRGOVINSKA ZBORNICA SLOVENIJE
Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana

Združenje delodajalcev Slovenije
Zoran Ledinek
predsednik Sekcije za trgovino

DELODAJALCEV SLOVENIJE
LJUBLJANA
DIMIČEVA 9

Gospodarska zbornica Slovenije
mag. Brane Lotrič
predsednik UO GZS –
Podjetniško trgovske zbornice

Gospodarska zbornica Slovenije
Podjetniško trgovska zbornica

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
Danijel Lamperger
direktor

OBRTNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE
LJUBLJANA