

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

April 2026



Prvega in drugega maja v Sloveniji praznujemo praznik dela. V tem času se spominjamo, da še ne dolgo nazaj osem urni delavnik, pravica do počitka, pravica do dostojnega plačila za delo, pravica do varnega in zdravega delovnega okolja in ostale pravice, ki jih danes imamo, niso bile samoumevne. Še vedno moramo sindikati opozarjati na kršitve teh pravic. V teh nemirnih časih lahko hitro pride do situacije, ko bi temeljne pravice iz delovnega razmerja postale ovira za razvoj gospodarstva. Nekatere politične stranke, že mahajo z različnimi idejami, da je potrebno ukiniti plačan odmor za malico, nadomestilo za malico in nadomestilo za prevoz na delo in z dela. Da bi delali manj kot delamo danes pa nihče noče niti slišati. Ideje o 30 urnem delovnem tednu so bile hitro poteptane. Tudi uzakonjena pravica delavca pred upokojitvijo, da dela po sistemu 80/90/100 je pri delodajalcih naletela na gluha ušesa. Sindikati se bomo morali boriti tudi v prihodnje in veselimo se te borbe.

Prihajajoči prvomajski prazniki naj vam prinesejo zavedanje, da je združevanje v sindikate zelo pomembno. Močnejši sindikati pomenijo več pravic in bolj varno prihodnost zaposlenih.

Ob 1. maju – prazniku dela vam sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov iskreno čestitamo in vam želimo lepo praznovanje!

Regres za letni dopust

Letni dopust se približujejo in marsikdo že dela načrte, kam se bo odpravil letos. Pogosto pa je destinacija dopusta odvisna tudi višine regresa za letni dopust, ki je namenjen prav pokrivanju stroškov za letni dopust delavca.

Nekateri delodajalci pohitijo in regres za letni dopust izplačajo **že takoj v februarju ali marcu, drugi pa nekje do konca meseca junija tekočega koledarskega leta**. Zadnji rok za izplačilo regresa za letni dopust je 1.julij tekočega koledarskega leta, Velja tudi izjema in sicer v primeru, ko kolektivna pogodba dejavnosti tako določa, lahko delodajalci v primeru nelikvidnosti regres za letni dopust izplačajo do 1.novembra tekočega koledarskega leta.

V skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače v RS. Letos znaša minimalna plača in tem tudi **minimalni regres 1.481,88 EUR**. Je pa potrebno poudariti, da je to zakonski minimum, ki se lahko precej dvigne, če so se to dogovorili sindikati in delodajalci s kolektivno pogodbo dejavnosti ali dogovorom na ravni podjetja. V tem primeru mora delodajalec izplačati najmanj regres določen s kolektivno pogodbo oziroma dogovorom.

V pogovorih med delavci se velikokrat omenja **maksimalen regres – to je regres, ki še ni obdavčen in »oprispevkan« oziroma je najvišji znesek regresa za letni dopust od katerega še ni potrebno obračunati akontacije dohodnine in prispevkov za socialno varnost** in predstavlja znesek zadnje znane povprečne plače v RS za predpretekli mesec, ki je objavljen na strani Statističnega urada RS. Če



bi ali je bil regres izplačan v času pisanja tega prispevka, to je sredi aprila letos, bi bil maksimalni neobdavčeni znesek izplačila v višini 2.629,71 EUR, kolikor znaša zadnja znana povprečna plača v RS. Delodajalec sicer lahko izplača tudi regres višji od maksimalnega, vendar je v tem primeru potrebno od presežka obračunati in plačati dohodnino, dodatno pa tudi prispevke za socialno varnost. To

pomeni, da je znesek, ki presega maksimalni regres davčno obravnavan enako kot plača.

Regres za letni dopust pa se naknadno, to je po prejemu dohodninske odločbe, lahko dodatno obdavči in sicer za znesek, ki presega povprečno plačo v RS v letu v katerem je bil regres izplačan.

Prispevki za socialno varnost pa se od tega dela ne plačajo. Znesek je znan šele v naslednjem koledarskem letu in v času izplačila regresa za letni dopust se ne ve, ali bo znesek presegal povprečje leta. Tisti, ki dobijo regres za letni dopust izplačan v mesecu februarju ali marcu, ko je zadnji znan podatek povprečne pleče v RS najvišji v celem letu, pogosto presegajo znesek letnega povprečja.

Pravica do regresa je vezana na pravico do letnega dopusta, kar pomeni, da **če je delavec upravičen do celotnega letnega dopusta, mu pripada tudi pravica do celotnega regresa. Če pa delavcu pripada le sorazmerni del letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa** za letni dopust in sicer 1/12 dopusta in regresa za vsak mesec zaposlitve (npr. delavec ima sklenjeno pogodbo za določen čas treh mesecev in je torej upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta v trajanju 1/12 celotnega dopusta in do 1/12 celotnega regresa izza vsak mesec – torej do 3/12 dopusta in regresa). V kolikor delavcu preneha delovno razmerje tekom meseca, so prakse delodajalcev zelo različne. Nekateri izplačajo sorazmerni del po dnevih, nekateri vzamejo celoten mesec, če je izpolnjena vsaj polovica meseca.

Kadar ima delavec sklenjeno **pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, ima pravico do celotnega letnega dopusta, pravico do regresa za letni dopust pa ima le sorazmerno delovnemu času**, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas od polnega zaradi invalidnosti, začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni ali starševstva, ali delavec, ki dela po sistemu 80/90/100, le ti imajo tako kot ostali zaposleni, pravico do celotnega regresa za letni dopust.

Če je v preteklosti veljalo, da so delodajalci regres izplačevali večinoma v višini določeni s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, pa je vse od uveljavitve davčno ugodnejše obarvane regresa za letni dopust, postala marsikje praksa, da se regres izplačuje v višjih zneskih od tistih določenih z zakonom oziroma kolektivno pogodbo dejavnosti, kar je seveda zelo pozitivno in pri delavcih dobro sprejeto. Regres za letni dopust je pogosto tudi socialni korektiv in delodajalci se pogosto odločajo in izplačajo visok regres tudi v podjetjih, kjer so plače statistično gledano nižje in sicer z namenom večjega zadovoljstva zaposlenih delavcev.

Svet gorenjskih sindikatov si vedno prizadeva za čim višje izplačilo regresa za letni dopust, kajti to izplačilo je za zaposlene zelo pomembno, na drugi strani pa je tudi pokazatelj uspešnosti poslovanja podjetja in čuta delodajalca za zaposlene.

Izsledki raziskave v okviru projekta Zrno napredka 2

Izvajanje aktivnosti v okviru projekta Zrno napredka 2 je že v polnem teku. Izvedeni sta bili obe analizi: primerjalna analiza kompetenc sindikalnih zaupnikov in kvalitativna analiza zdravja in varnosti pri delu ter tudi že prva delavnica od desetih predvidenih.

Obe analizi sta prinesli vpogled v področje, ki ga sta ga preučevali in zelo zanimive izsledke ter pokazali v katero smer bi bilo dobro zapeljati načrtovana izobražanja in delavnice. V nadaljevanju vam predstavljamo najpomembnejše ugotovitve primerjalne analize o kompetencah sindikalnih zaupnikov, ter ugotovitve primerjave teh kompetenc v letošnjem letu s kompetencami v letu 2018, ko je bila izvedena tovrstna raziskava v sklopu projekta Zrno Napredka, predhodniku zdajšnjega projekta

*Vir: dr. Alja Žorž, doc.dr. Faris Kočan: Poročilo primerjalne analize kompetenc sindikalnih zaupnikov, Ljubljana april 2026

*Celotna analiza rezultatov ankete med sindikalnimi zaupniki ponuja zelo jasno, večplastno in konsistentno sliko o stanju njihovih kompetenc, znanja in zaznavanja sodobnih izzivov v delovnem okolju. Skozi skoraj vse analizirane sklope se ponavlja isti temeljni vzorec: visoka stopnja zavedanja in izkušenosti na eni strani ter izrazite vrzeli v poglobljenem, sistematičnem in operativnem znanju na drugi.

1. Ključne ugotovitve

Že struktura vzorca kaže pomembne značilnosti. Sindikalni zaupniki v tem okolju so pretežno starejši in izkušeni posamezniki, saj kar 68 % respondentov spada v starostno skupino nad 46 let, dodatnih 24 % pa med 40 in 45 let. Mlajše generacije so izrazito podzastopane (manj kot 10 % pod 35 let), kar odpira vprašanja o generacijski obnovi in dolgoročni vzdržnosti sindikalnega delovanja. Hkrati pa takšna struktura pomeni tudi visoko koncentracijo izkušenj, kar se odraža v razmeroma dobri osnovni orientaciji v ključnih delovnopравниh vprašanjih.

To potrjuje tudi visoka stopnja angažiranosti: kar 92 % respondentov spremlja spremembe zakonodaje, kar kaže na močno zavedanje o pomembnosti pravnega znanja. Vendar pa že na tej točki postane jasno, da obstaja razkorak med spremljanjem in dejanskim razumevanjem. Več kot polovica respondentov (59 %) izraža potrebo po dodatnem gradivu, še izraziteje pa 70 % potrebo po dodatnih usposabljanjih, kar pomeni, da osnovno spremljanje zakonodaje ne zagotavlja zadostne ravni strokovne suverenosti.

Ta razkorak se še jasneje pokaže pri samooceni znanja zakonodaje. Čeprav večina respondentov svoje znanje ključnih zakonov ocenjuje kot "dobro" (približno 59–66 %), je delež tistih, ki ga ocenjujejo kot zelo dobro, minimalen (2–5 %). Hkrati pa so nekatera področja izrazito šibka, npr. sodelovanje delavcev pri upravljanju (56 % slabo) ali urejanje trga dela (59 % slabo). To pomeni, da sindikalni zaupniki razpolagajo predvsem z operativnim, situacijskim znanjem, ki zadostuje za vsakodnevne naloge, ne pa tudi za kompleksnejše pravne ali strateške situacije.



ZRNONAPREDKA²

Zelo podoben vzorec se pojavlja tudi pri drugih tematskih sklopih. Pri diskriminaciji na primer več kot polovica respondentov (56 %) navaja, da se je s primeri že srečala, hkrati pa kar 72 % zaznava neenakosti pri plačilu in 69 % pri napredovanju. To kaže na visoko stopnjo zaznavanja problemov. Vendar pa se pri bolj kompleksnih pravnih vprašanjih znanje hitro razprši – le 56 % respondentov razume posredno diskriminacijo, kar pomeni, da skoraj polovica tega ključnega koncepta ne pozna. Tudi pri praktičnih kompetencah se pokaže podobna slika: le 44 % respondentov meni, da zna jasno pojasniti pravice zaposlenih, kar kaže na omejeno sposobnost pretvarjanja zaznanega problema v konkretno pravno podporo.

Še izrazitejši razkorak med zaznavanjem in ukrepanjem se pokaže na področju psihosocialnih tveganj. Kar 69 % respondentov zaznava prisotnost stresa, 78 % pa meni, da se ta povečuje, pri čemer kot ključne dejavnike izpostavljajo preobremenjenost in časovne pritiske (72 %) ter pomanjkanje priznanja (69 %). Kljub temu pa več kot polovica (53 %) ne pozna osnovnih obveznosti delodajalca na tem področju. To pomeni, da je problem zelo jasno identificiran, vendar ni podprt z ustreznim znanjem za sistemsko ali pravno ukrepanje, kar bistveno omejuje učinkovitost sindikalnega delovanja.

Podoben vzorec se ponavlja tudi pri novih oblikah dela in digitalizaciji. Čeprav del respondentov izkazuje osnovno orientacijo, približno 40 % ocenjuje svoje znanje kot slabo, zelo visoka raven znanja pa je praktično odsotna. Pri umetni inteligenci in digitalnih sistemih več kot 50–60 % respondentov izraža le delno razumevanje, medtem ko pomemben delež tega sploh ne razume. Hkrati pa več kot 80 % respondentov izraža potrebo po dodatnem usposabljanju, kar jasno kaže na visoko stopnjo zavedanja o lastnih kompetenčnih vrzelih. Posebej zaskrbljujoč je podatek, da 65–70 % respondentov ni bilo vključenih v procese uvajanja digitalnih orodij v podjetjih, kar kaže na omejeno vlogo sindikatov pri digitalni transformaciji.

Na področju komunikacijskih kompetenc analiza pokaže nekoliko bolj stabilno osnovo. Večina respondentov ima dobro razvite temeljne komunikacijske veščine (poslušanje, jasno izražanje, prilagajanje sogovorniku), vendar se pri zahtevnejših situacijah pojavi enak vzorec kot drugje: večina kompetence ocenjuje kot delno razvite, medtem ko le manjši delež izraža visoko samozavest. Pri konfliktih na primer le približno 20–30 % respondentov meni, da jih uspešno vodi do rešitve, večina pa deluje intuitivno. Podobno pri javnem nastopanju večina (50–60 %) ocenjuje svoje sposobnosti kot delne, kar kaže na omejeno samozavest v bolj izpostavljenih situacijah.

Pomemben vidik celotne analize predstavlja tudi način pridobivanja znanja. Sindikalni zaupniki se v največji meri zanašajo na strokovnjake (78 %) in internet (70 %), medtem ko formalna usposabljanja uporablja le 35 % respondentov. To pomeni, da prevladuje reaktivno, problemsko učenje, ki sicer omogoča hitro reševanje konkretnih situacij, vendar ne zagotavlja celovitega in sistematičnega razvoja kompetenc. Prav ta način učenja verjetno pojasnjuje, zakaj se skozi celotno analizo tako pogosto pojavlja odgovor “delno”.

Zelo pomembna in pozitivna ugotovitev pa je, da respondenti zelo jasno prepoznavajo lastne potrebe po razvoju. Na skoraj vseh področjih večina izraža potrebo po dodatnem usposabljanju (pogosto med 70 % in 80 %), pri nekaterih novih temah (npr. umetna inteligenca) pa ta delež presega tudi 80 %. Posebej izstopajo potrebe po razvoju komunikacijskih, pravnih in operativnih kompetenc, kar pomeni, da respondenti ne iščejo zgolj teoretičnega znanja, temveč predvsem praktična orodja za konkretno delovanje.

Če vse ugotovitve povežemo, se izriše zelo jasna slika. Sindikalni zaupniki imajo dobro osnovno izhodišče, ki temelji na izkušenosti, osnovnem znanju in visoki zavzetosti. Hkrati pa njihovo delovanje vse bolj omejuje dejstvo, da je njihovo znanje pogosto fragmentirano, nesistematično in premalo poglobljeno za kompleksnejše situacije. Največja vrzel torej ni v tem, da znanja ni, temveč v tem, da pogosto ne omogoča samozavestnega, strukturiranega in proaktivnega delovanja.

Ključna implikacija teh rezultatov je, da prihodnji razvoj sindikalnih kompetenc ne sme temeljiti zgolj na dodatnem podajanju informacij, temveč na sistematični nadgradnji znanja v smeri uporabnosti, povezovanja in strateškega razumevanja. Največji učinek bodo imela usposabljanja, ki bodo povezovala pravni okvir s konkretnimi primeri, komunikacijske veščine z realnimi situacijami ter digitalne spremembe z njihovimi dejanskimi posledicami za delavce.

Celoten zaključek lahko zato strnemo v naslednje: sindikalni zaupniki danes že delujejo kot pomembni akterji zaščite pravic zaposlenih, vendar se njihova vloga hitro spreminja in postaja vse bolj kompleksna. Za učinkovito delovanje v prihodnje ne bo zadostovalo le poznavanje osnov, temveč bo potrebno poglobljeno, povezano in operativno znanje, ki bo omogočalo prehod od reaktivnega k proaktivnemu, strateškemu in vplivnemu delovanju v delovnem okolju.

EKSKLUZIVNA PONUDBA!

Za vse člane Zveze reprezentativnih sindikatov DODATNI 5 % POPUST na osnovno ceno paketnega aranžmaja v organizaciji Relax turizma.



OTVORITEV SEZONE v ZADRU 3* - ALL INC +

7.6. že za 659 € na osebo



hotel/dep. NO NAME 4* Istra/Kvarner - ALL INC

11.6. že za 499 € na osebo



hotel NO NAME 3* Budva - HB +

17.6. že za 499 € na osebo



hotel IONIAN SEA 4* - ALL INC +

že za 799 € na osebo



hotel MARATHON 4* - ALL INC +

že za 799 € na osebo



hotel POLLIS 4* - ALL INC +

že za 799 € na osebo



APULIJA - dežela sonca in slikovitih mest

29.5. že za 880 € na osebo



VELIKA ALBANSKA AVANTURA

29.5. že za 859 € na osebo



ŠKOTSKE LEGENDE - po deželi viskija, dud in kiltov

28.6. že za 1.890€ na osebo

DODATNE INFORMACIJE IN REZERVACIJE:

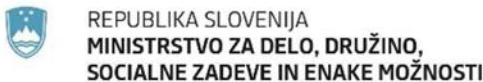
- Poslovalnice Turistične agencije Relax d.d.
- Klicni center na info@relax.si oz. na tel. številki 02 87 70 224

 **Relax** turizem
Največji slovenski organizator počitnic!

2. Primerjava rezultatov iz leta 2018 in 2026

Primerjava rezultatov med letoma 2018 in 2026 kaže visoko stopnjo kontinuitete v osnovnem profilu sindikalnih zaupnikov, hkrati pa razkriva pomemben premik v širini in kompleksnosti kompetenčnih zahtev, s katerimi se danes soočajo. Če je analiza iz leta 2018 predvsem pokazala potrebo po krepitvi znanja s področja delovnega prava, komunikacije, računalniške pismenosti ter javnega nastopanja, analiza iz leta 2026 te ugotovitve potrjuje, vendar jih hkrati pomembno razširi. V ospredje namreč postavlja tudi nova vsebinska področja, kot so diskriminacija, psihosocialna tveganja, nove oblike dela, digitalna transformacija, umetna inteligenca in kompleksnejše oblike komunikacijskega ter medijskega delovanja. Primerjava zato ne kaže le na razvoj kompetenc sindikalnih zaupnikov, temveč predvsem na razvoj zahtevnosti njihove vloge v sodobnem delovnem okolju.

Ta premik je posebej pomemben zato, ker primerjava med obema obdobjema ne kaže na to, da bi se temeljne potrebe sindikalnih zaupnikov zmanjšale ali izgubile na pomembnosti. Nasprotno: številni problemi, ki so bili jasno zaznani že leta 2018, ostajajo prisotni tudi v letu 2026, vendar so jim pridruženi novi izzivi, ki bistveno širijo vsebinski okvir sindikalnega delovanja. Če je bilo leta 2018 mogoče govoriti predvsem o potrebi po krepitvi tradicionalnih sindikalnih kompetenc, je leta 2026 jasno, da te kompetence same po sebi niso več zadostne. Sindikalni zaupniki danes delujejo v okolju, kjer se klasična delovnoppravna vprašanja prepletajo z vprašanji organizacijske kulture, psihosocialnega zdravja, raznolikosti, digitalnega nadzora, avtomatizacije, umetne inteligence in novih oblik negotovosti na trgu dela. Prav zaradi tega primerjava med obema analizama ne razkriva le stopnje razvoja kompetenc, ampak predvsem razkriva, kako zelo se je v tem obdobju spremenil sam kontekst, v katerem sindikalni zaupniki opravljajo svojo vlogo.*



Če torej primerjavo obeh analiz pogledamo celostno, lahko ugotovimo, da osnovni profil sindikalnih zaupnikov ostaja presenetljivo stabilen. Še vedno gre za pretežno starejšo in izkušeno skupino, ki ima dobro osnovno orientacijo v neposredno uporabnih pravnih vprašanjih, pri zahtevnejših vsebinah pa pogosto izkazuje bolj delno, operativno in situacijsko znanje. Tudi temeljna potreba po dodatnem usposabljanju ostaja visoka v obeh obdobjih. Ključna razlika pa je v tem, da analiza iz leta 2026 precej jasneje pokaže, kako zelo se je razširil in zapletel okvir sindikalnega delovanja. Če je bilo leta 2018 v ospredju predvsem vprašanje, kako okrepiti pravno, komunikacijsko, računalniško in nastopno usposobljenost sindikalnih zaupnikov, leto 2026 razkrije, da ti tradicionalni izzivi niso izginili, temveč so se jim pridružili novi: diskriminacija, psihosocialna tveganja, digitalna transformacija, umetna inteligenca in nove oblike dela.

To pomeni, da je temeljna kontinuiteta med letoma 2018 in 2026 pravzaprav dvojna. Po eni strani ostajajo enake osrednje vrzeli: potreba po boljšem pravnem znanju, komunikacijskih veščinah, digitalnih spretnostih in javnem nastopanju. Po drugi strani pa je prav tako kontinuirana tudi ugotovitev, da sindikalni zaupniki delujejo z veliko angažiranostjo, vendar brez dovolj sistematične podpore, ki bi jim omogočala prehod od osnovne operativne usposobljenosti k višji stopnji strateške in preventivne učinkovitosti. Tisto, kar se je med letoma najbolj spremenilo, torej ni samo stanje znanja, ampak narava okolja, v katerem je to znanje potrebno uporabljati.

Iz tega izhaja pomemben sklep. Potrebe, ugotovljene leta 2018, niso bile odpravljene, temveč so v veliki meri ostale prisotne tudi v letu 2026. Razlika je predvsem v tem, da so danes razvojne potrebe sindikalnih zaupnikov širše, bolj kompleksne in bistveno bolj prepletene. To pomeni, da prihodnje načrtovanje usposabljanj ne sme biti usmerjeno zgolj v izboljšanje posameznih znanj, ampak v celovito krepitev kompetenc, ki bodo povezovale pravno znanje, komunikacijske in pogajalske veščine, digitalno razumevanje, zaznavanje neenakosti in psihosocialnih obremenitev ter sposobnost praktičnega, samozavestnega in proaktivnega ukrepanja v sodobnem delovnem okolju.

Dodatno je mogoče zaključiti, da primerjava med letoma 2018 in 2026 potrjuje prehod od relativno klasičnega modela sindikalnega delovanja k bistveno bolj kompleksnemu modelu, v katerem mora sindikalni zaupnik delovati na presečišču prava, komunikacije, tehnologije, organizacijskega razvoja in socialne občutljivosti. Zato prihodnja usposabljanja ne bodo mogla biti več oblikovana kot niz ločenih tematskih modulov brez medsebojnih povezav, temveč bodo morala upoštevati dejstvo, da se v praksi pravna vprašanja pogosto prepletajo z digitalnimi spremembami, psihosocialnimi obremenitvami, komunikacijskimi izzivi in neenako obravnavo zaposlenih. Prav ta prepletenost predstavlja najpomembnejšo novo ugotovitev analize iz leta 2026 v primerjavi z letom 2018.

Končno je mogoče reči, da primerjava obeh obdobj ne kaže predvsem na neuspeh razvoja, temveč na nesorazmerje med hitrostjo spreminjanja delovnega okolja in hitrostjo sistematične krepitve sindikalnih kompetenc. Sindikalni zaupniki tudi leta 2026 ostajajo močno angažirani, motivirani in razmeroma dobro orientirani v osnovnih vprašanjih, vendar to danes ni več dovolj. Ključno vprašanje prihodnjega razvoja zato ni več, ali potrebujejo dodatno usposabljanje, saj to zelo jasno potrjujejo podatki iz obeh obdobj, temveč kakšno usposabljanje potrebujejo, na kakšni ravni, v kakšni obliki in kako povezano z realnimi situacijami iz njihovega delovnega okolja. Primerjava med letoma 2018 in 2026 tako v končni fazi ne pokaže zgolj kontinuitete potreb, temveč predvsem potrebo po novi razvojni logiki sindikalnega usposabljanja, ki bo bolje odgovarjala na kompleksnost sodobnega dela in sodobne sindikalne vloge*.



MALISA
MASAŽNI STUDIO

ročna limfna drenaža

- Pomaga pri bolečih in otečenih nogah,
- Razstruplja telo in izloča odpadne snovi iz telesa
- Izboljša splošno počutje

Kontakt:
Anja, tel. 041 727 532
www.malisa.si

MASAŽNI STUDIO MALISA ČLANOM SGS NUDI 20% POPUST NA NJIHOVE STORITVE, RAZEN NA PAKETNO PONUDBO.

Krajši delovni čas – več fleksibilnosti, a tudi pomembne posledice

V prejšnjih e-informacijah SGS smo vam predstavili možnost krajšega delovnega časa za delavce pred upokojitvi na podlagi tako imenovanega instituta 80-90-100. Tokrat pa vam predstavljamo še nekatere druge možnosti za delo s krajšim delovnim ter pojasnjujemo kako je s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas.

V praksi se vse pogosteje pojavljajo oblike dela, ki odstopajo od tiste klasične zaposlitve. Ena izmed njih je tudi delo s krajšim delovnim časom od polnega, ki lahko pomeni več fleksibilnosti tako za delavca kot delodajalca.

Razlogi za delo s krajšim delovnim časom so različni – od želje delavcev po boljšem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, do potreb delodajalcev po večji prilagodljivosti organizacije dela. Na prvi pogled gre za privlačno rešitev, vendar ima takšna oblika zaposlitve tudi pomembne pravne in socialne posledice, ki jih ne gre spregledati. Zato je ključno, da delavci poznajo svoje pravice in omejitve, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).



Kadar govorimo o krajšem delovnem času, imamo v mislih zaposlitev, pri kateri delavec dela manj kot polni delovni čas, ki velja pri delodajalcu in praviloma znaša 40 ur na teden. Takšno razmerje se uredi s pogodbo o zaposlitvi, ki mora biti sklenjena v pisni obliki, še preden delavec nastopi delo. Ključno je, da pogodba jasno določa obseg delovnega časa in njegovo razporeditev, saj je to ena od zakonskih

zahtev. V praksi se namreč pogosto pojavljajo težave prav tam, kjer te določbe niso dovolj natančne oziroma celo odsotne.

Kar zadeva pravice, zakon izhaja iz načela enake obravnave. Delavec s krajšim delovnim časom ima vse pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, le da jih uveljavlja sorazmerno času (obsegu) za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da delavec prejme plačo in druge denarne prejemke (npr. regres za letni dopust) glede na delovni čas, sorazmerno polnemu delovnemu času. Tukaj je potrebno poudariti, da delavec prejme sorazmerni del regresa samo v primeru, da dela krajši delovni čas na podlagi lastne odločitve. Kadar pa dela krajši delovni čas zaradi invalidnosti, zdravstvenih razlogov ali starševstva, je kljub splošnemu pravilu, upravičen do polnega zneska regresa. Prva tako je posebej urejena odmera letnega dopusta in sicer se letni dopust kljub krajšemu delovnemu času odmeri v enakem obsegu (številu dni) kot pri zaposlitvi s polnim delovnim časom, kar pomeni, da delavec ne izgubi pravice do počitka, čeprav prejema sorazmerno plačilo za delo. Posebej velja poudariti, da zakon prepoveduje diskriminacijo: delavec ne sme biti v slabšem položaju zgolj zato, ker dela krajši delovni čas.

Vendar pa ima krajši delovni čas tudi manj vidno, a zelo pomembno plat – vpliv na socialno varnost. Nižji obseg dela pomeni tudi nižje prispevke, kar se dolgoročno odraža pri pokojnini in drugih pravicah iz socialnega zavarovanja. Prav zato zakon posebno pozornost namenja že omenjenim skupinam delavcev, kot so starši, invalidi ali delavci z zdravstvenimi omejitvami. V teh primerih je lahko delavec zaposlen za krajši delovni čas, vendar se mu prispevki obračunajo in plačujejo, kot da bi delal polni delovni čas. To pomeni bistveno večjo socialno varnost in manjše dolgoročne posledice.

Pomembna novost, ki jo je prinesla zadnja sprememba ZDR-1, je možnost, da delavec, ki neguje otroka starega do osem let ali zagotavlja oskrbo družinskega člana, sam predlaga zaposlitev za krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. To pomeni, da lahko delavec delodajalcu, za določeno obdobje, predlaga prehod iz polnega na krajši delovni čas, na primer zaradi



družinskih obveznosti ali zdravstvenih razlogov. Delodajalec takšne pobude ne sme prezreti – obravnavati jo mora resno in nanjo odgovoriti v 15 dneh po prejemu, pri čemer mora svojo odločitev tudi pisno utemeljiti. Čeprav delavec nima absolutne pravice, da bo njegova zahteva vedno odobrena, ta določba pomembno krepi njegov položaj in odpira prostor za dialog. Kadar takšno pobudo poda delavec, ki je pri delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas, prvotna pogodba, za obdobje trajanja dela s krajšim delovni časom, miruje oziroma mirujejo vse pravice in obveznosti iz te pogodbe.

Posebna ureditev je po novem namenjena tudi delavcem, žrtvam nasilja v družini. Tudi ti delavci lahko predlagajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas in sicer za obdobje urejanje zaščite ter drugih okoliščin vezanih na nasilje v družini. In tudi v teh primerih mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti v roku 15 dni. Delavci, ki so žrtve nasilja v družini, imajo plačo (tako kot vsi ostali delavci, ki delajo krajši delovni čas) glede na dejansko delovno obveznosti, vse ostale pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter pravice iz naslova socialnih zavarovanj (prispevke za socialno varnost) pa kot delavci, ki delajo polni delovni čas.

Zanimiva možnost, ki jo zakon prav tako omogoča, je kombiniranje zaposlitev. Delavec, ki dela krajši delovni čas pri enem delodajalcu, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi tudi pri drugem, vse do polnega delovnega časa. Takšna rešitev je v praksi uporabna predvsem v dejavnostih, kjer polne zaposlitve ni mogoče zagotoviti pri enem delodajalcu. Seveda pa mora delavec pri tem paziti, da se delovni čas ne prekriva in da so spoštovana pravila o počitku, saj gre tudi za vprašanje varnosti in zdravja pri delu.

V praksi se krajši delovni čas pogosto pojavlja v različnih oblikah. Včasih gre za odločitev delavca, ki želi več časa nameniti družini ali drugim obveznostim. Drugič je posledica posebnih pravic, ki jih določa zakon. Pogosto pa je tudi rezultat potreb delodajalca, zlasti v dejavnostih, kjer obseg dela ni enakomeren. Ni redkost, da se krajši delovni čas kombinira tudi s pogodbo za določen čas, kar pomeni dvojno negotovost – tako glede obsega dela kot glede trajanja zaposlitve.

To lahko ponazorimo s primerom iz prakse. Delavka, ki se po vrnitvi z materinskega dopusta odloči za krajši delovni čas, lahko bistveno lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje. Po zakonu uživa posebno varstvo/ugodnost in sicer se ji prispevki plačujejo do polnega delovnega časa, kar dolgoročno pomeni večjo varnost. Povsem drugačen pa je položaj delavca, ki za krajši delovni čas sklene pogodbo za določen čas, na primer v turizmu za sezonsko delo. V takem primeru je njegova zaposlitev omejena tako časovno kot po obsegu, kar pomeni bistveno manj stabilnosti in socialne varnosti.

Zato je ključno, da delavci pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, dobro razumejo, kaj ta pomeni v praksi. Pomembno je preveriti, ali je delovni čas jasno določen, kakšni so razlogi za morebitno časovno omejitev zaposlitve in kakšen vpliv bo imela takšna oblika dela na prihodke in socialno varnost. Prav tako je smiselno razmisliti, ali obstaja možnost kasnejšega prehoda na polni delovni čas.

Krajši delovni čas torej ni niti dobra niti slaba rešitev sama po sebi – je institut, ki lahko delavcu pomaga ali pa ga postavi v bolj negotov položaj. Razlika je predvsem v tem, ali delavec razume svoje pravice in ali so pogoji dela pošteno določeni. V takih primerih ima pomembno vlogo tudi sindikat, ki lahko delavcem pomaga pri razumevanju zakonodaje in zaščiti njihovih interesov. Dobro informiran delavec ostaja torej najboljše zaščita.



ČLANI SGS 10% POPUST NA HRANO!

Od ponedeljka do petka 8h – 20h
Sobota 15h – 20h

**Vabljeni na kruhke, pice, solate, bbq rebrca, tortilje,
jedi na žlico...**

KlubBar
gastro pub



Benetke z otoki

11.4., 16.5., 13.6., 1 dan

od 69,00 €

**Večno mesto Rim
s hitrim vlakom**

17.4., 24.4., 15.5., 3 dni

od 459,00 €

Gradovi južne Češke

18.4., 26.9., 1 dan

od 205,00 €

**Slovenske Konjice in
Žička kartuzija**

18.4., 1 dan

od 53,00 €

**Šarganska osmica
in Višegrad**

23.4., 21.5., 1.10., 4 dni

od 357,00 €

Budimpešta v dveh dneh

25.4., 29.8., 2 dni

od 145,00 €

Toskana in otok Elba

1.5., 11.9., 16.10., 3 dni

od 339,00 €

Bavarski gradovi

2.5., 12.9., 2 dni

od 272,00 €

**Švica, vožnja z vlakom
Bernina Express**

8.5., 12.6., 19.6., 3 dni

od 399,00 €

**Narodni park Plitvice,
igra vode**

9.5., 30.5., 1 dan

od 66,00 €

**Vikend v Hrvaški in
Slovenski Istri**

16.5., 2 dni

od 194,00 €

**Svete Višarje in
Belopeška jezera**

13.6., 22.8., 12.9., 1 dan

od 45,00 €

Za člane Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije
se prizna 7 % popust, ne zaračunavamo prijavnine.

www.alpetour.si

Ko delodajalec ne zagotavlja dela

V zadnjih letih se delodajalci soočajo bolj s problemom pomanjkanja zaposlenih kot pa presežka delavcev, kljub temu pa se v nekaterih dejavnostih zaradi več kriz, ki smo jim priča, pojavljajo tudičasne težave z zagotavljanjem dela zaposlenim. Kako ravnati v takih primerih in kakšne so pravice delavcev?

V skladu z zakonom o delovnih razmerjih je glavna obveznost delodajalca zagotavljanje ustreznega dela delavcu in zagotavljanje ustreznega plačila za opravljeno delo. V zadnjem obdobju smo priča številnim krizam, ki se pojavljajo v svetu, od avtomobilske krize do vojnih žarišč po svetu. Vse krize imajo močan vpliv tudi na slovensko gospodarstvo, ki se jim mora tako ali drugače prilagoditi.

Ko pride do situacije, ko delodajalec ne more zagotavljati dela delavcu v skladu s pogodbo o zaposlitvi ima na voljo več možnosti, ki jih lahko izbere ali pa dogovori z delavcem.

Ko posamezni vodje ugotovijo, da ni dovolj dela za vse delavce, je zelo pogosta ideja ta, da se delavce pošlje na **koriščenje lanskega ali pa že tekočega letnega dopusta**. Takšna praksa pomeni kršitev delovno pravne zakonodaje in na tovrstne kršitve v Svetu gorenjskih sindikatov še vedno zelo pogosto opozarjamo. Letni dopust je pravica delavca namenjena počitku in rekreaciji delavca ter se izrablja upošteva delavčeve družinske obveznosti in potrebe delovnega procesa. Letni dopust se vedno koristi v dogovoru med delavcem in delodajalcem in nikoli enostransko samo potreb delovnega procesa. Tako kot delavec ne sme koristiti letnega dopusta brez odobritve delodajalca, tako tudi delodajalec ne sme poslati delavca na koriščenje letnega dopusta brez njegovega soglasja.



Napotitev na koriščenje letnega dopusta brez soglasja delavca torej ni ustrezen način reševanja situacij s pomanjkanjem dela v podjetju.

Delodajalec pa na drugi strani lahko delavca napoti na koriščenje presežka ur. To je tudi najbolj pogosti način za hitro prilagoditev potreb po delu. Delodajalec izda obvestilo o **začasni prerazporeditvi delovnega časa** in napoti delavce na

koriščenje presežka ur ali pa enostavno na koriščenje ur, ki jih bo delavec šele oddelal v naslednjih mesecih, ko se planira večji obseg naročil in s tem več dela. odreditev mora biti pisna in vsaj en dan v naprej. Seveda ta zakonska možnost pride v poštev, ko pride dočasne in ne trajne situacije pomanjkanja dela in delodajalec v prihodnje planira stabilizacijo proizvodnje. V tem primeru delavčovo soglasje ni potrebno. Organizacija dela in delovni čas sta v domeni delodajalca in delavec na to nima odločilnega vpliva.

Naslednja možnost je začasno **opravljanje dela na drugem delovnem mestu oziroma opravljanje drugega dela**. Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela in sicer v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri

delodajalcu, začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru dela, ki ga delavec opravlja in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. V takem primeru delodajalec delavcu izda pisno odredbo iz katere je razvidno na katero delovno mesto se delavca napotuje, pri čemer mora biti delovno mesto ustrezno, kraj opravljanja dela, ki ne sme biti oddaljen več kot tri ure v obe smeri z javnimi prevoznimi sredstvi od bivališča delavca in trajanje začasnega opravljanja drugega dela. Taka vrsta dela lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu, izjemoma velja drugače, če je tako določeno v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca. V primeru take odreditve dela ima delavec pravico do plače, kot da opravlja svoje dela oziroma do tiste plače, ki je zanj ugodnejša.

Za primere, ko delodajalec dalj časa ne mora zagotavljati dela je predviden institut **začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov**. Namenjen je za primere, ko delodajalec začasno, vendar najdalj 6 mesecev v koledarskem letu, z namenom ohranitve zaposlitve delavcu ne more zagotavljati dela. V takem primeru delavec prejme pisno napotitev na čakanje na delo doma iz katere je razvidno, da gre za institut začasne nezmožnosti zagotavljanja dela in obdobje čakanja na delo doma. Delavce mora v takem primeru biti na razpolago delodajalcu, da ga le ta lahko kadarkoli pokliče nazaj na delo. V primeru čakanja na delo doma ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80% plače preteklih treh mesecev. hkrati pa se je delavec dolžan v času čakanja izobraževati v kolikor ga na tako izobraževanje pošlje delodajalec.

Trenutno veljaven pa je tudi instrument **shema skrajšanega delovnega časa**, ki ga je vlada sprejela decembra lani z namenom zaščite delovnih mest in stabilnosti gospodarstva. Ukrep je bil sprva uveden za obdobje treh mesecev, zaradi nadaljnjih izzivov v posameznih dejavnostih pa ga je vlada podaljšala do 5. junija 2026. Shema je namenjena delodajalcem v dejavnostih, kjer so nastopile začasne okoliščine z negativnim vplivom na obseg poslovanja, zaradi česar začasno ne morejo zagotavljati zadostnega obsega dela zaposlenim. Ukrep delodajalcem omogoča, da zaposlenim začasno odredijo delo s skrajšanim delovnim časom ter uveljavljajo delno povračilo nadomestila plače. S tem država aktivno blaži posledice gospodarskih nihanj ter zagotavlja večjo varnost zaposlenih in predvidljivost poslovnega okolja za delodajalce.

Možnosti za začasno prebroditev kriznih razmer zakonodaja daje kar preveč. Katera je v konkretnem primeru za delodajalca najbolj primerna pa se odločajo delodajalci upoštevaje vse nastale okoliščine.

Vsi člani sindikata, bi se v prihodnje soočali s temi ukrepi ste lepo vabljeni, da se o ustreznosti ukrepa posvetujete s svojim sindikalnim predstavnikom ali pa kontaktirate pravno službo Sveta gorenjskih sindikatov.

UGODNOSTI ZA ČLANE V TERMAH SNOVIK

Terme Snovik članom Sveta gorenjskih sindikatov nudijo naslednje ugodnosti:

- **10-odstotni popust na redne kopalne karte**, razen na prenosljive vstopnice, družinske vstopnice, darilne vrednostne bone in paketno ponudbo
- **10-odstotni popust na vse wellness storitve** (masaže, savne, kozmetične storitve, fizioterapijo, kneipp storitve), razen na paketno ponudbo
- **10- odstotni popust na aktualno ponudbo za bivanje**

Popust velja na redne cene (ne na doplačila) in ne velja na paketno ponudbo (primer: družinske vstopnice, wellness razvajanja ipd.), popusti se ne seštevajo, veljajo pa za člane SGS in njihove ožje družinske člane (mož/žena, partner/partnerica, otroci).

Člani sindikata se morajo ob nakupu vstopnice ali ob rezervaciji na recepciji identificirati z veljavno člansko izkaznico. Receptor lahko od vsakega gosta, ki koristi ugodnosti, zahteva tudi osebni dokument.

SINDIKALNA LISTA APRIL 2026		
	Uredba *1	Opomba
	znesek v EUR	
* DNEVNICE		
- znižana dnevnic (od 6 do uklj.8 ur odsotnosti)	9,69	
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	13,88	-15% ob zagotovljenem zajtrku
- cela dnevnic (nad 12 do 24 ur odsotnosti)	27,81	-10% ob zagotovljenem zajtrku
* POVRAČILO STROŠKOV PRENOČEVANJA		
do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
* KILOMETRINA		
- v primeru uporabe lastnega prevoza delavca v službene namene	0,43	za vsak prevožen kilometer
- v primeru prevoza z javnim sredstvom	stroški javnega prevoza	
* PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
	0,21	za vsak polni KM razdalje
	140,00€	če je javni prevoz po vozovnici višji od izračuna KM (zgoraj), je izplačilo neobdavčeno v višini 140,00 € mesečno
* POVRAČILO STROŠKOV ZA PREHRANO		
- dodatno povračilo stroškov prehrane med delom	7,96	za prisotnost štiri ure ali več
	0,99	za vsako dopolnjeno uro prisotnosti po 8 urah prisotnosti, če je delavec prisoten 10 ur ali več
* NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE		
	434,00	na mesec
* TERENSKI DODATEK *2		
	5,84	na dan
* JUBILEJNE NAGRADE		
- za 10 let delovne dobe	760,81	30% PP *3 (2025)
- za 20 let delovne dobe	1.141,21	45% PP *3 (2025)
- za 30 let delovne dobe	1.521,62	60% PP *3 (2025)
- za 40 let delovne dobe	1.902,02	75% PP *3 (2025)
* ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		
	7.608,09	300% PP *3 (2025)
* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB SMRTI		
	5.000,00	ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana
* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB DRUGIH NESREČAH		
	2.000,00	težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča ali požar, ki prizadene delavca
* REGRES ZA LETNI DOPUST		
	1.481,88	najmanj minimalna plača za leto 2026
* MINIMALNA PLAČA		
	1.481,88	od 01.01.2026; UL RS 6/2026
ZIMSKI REGRES		
	740,94	za zaposlene delavce v celem letu 2026
*1 -Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (162/22)		
*2 -Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta		
*3 -Povprečna plača v RS za preteklo leto za leto 2025 znaša 2.536,03€ bruto oz.1.602,05€ neto.		
* Osnova za zneske v zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti in podjetniške KP.		

Gorenjske elektrarne se bodo integrirale v skupino GEN

Gorenjske elektrarne so že pred časom izstopile iz Skupine Elektro Gorenjska in pred njimi je izvedbena faza integracije v Skupino GEN.

Skupina GEN, katere krovna družba Gen energija d.o.o. usklajuje delovanje celotnega energijskega sistema in skrbi za njegovo strateško usmerjanje. Podjetje GEN energija je tudi nosilec projekta JEK2. Del Skupine GEN so še Nuklearna elektrarna Krško, Savske elektrarne Ljubljana, Termoelektrarna Brestanica, Hidroelektrarne na spodnji Savi in po novem Gorenjske elektrarne.



Integracija družbe Gorenjske elektrarne v Skupino GEN je del uresničevanja vizije skupine GEN, to je postati vodilni regijski proizvajalec nizkoogljične električne energije po konkurenčni ceni.

Zaposleni v Gorenjskih elektrarnah bodo s 1.7.2026 prešli na dve novi podjetji. Del zaposlenih prehaja na novo podjetje GEN OVE d.o.o., v katerega se bodo preimenovali Gorenjske elektrarne in se bo ukvarjal predvsem s področjem sončnih elektrarn, vetrnih elektrarn in baterijskih hranilnikov. Njen cilj je postati pomemben akter na področju razvoja in investicij v baterije in baterijske hranilnike.

Drugi del zaposlenih pa prehaja na podjetje GEN HIDRO d.o.o., ki bo novoustanovljena družba, na katero bo prenesena vodna dejavnost družbe Gorenjske elektrarne in se bo ukvarjala z vodnimi elektrarnami. V nadaljnjem procesu integracije se bo podjetje Gen Hidro pripojilo k družbi Savske elektrarne Ljubljana.



Vsi zaposleni delavci bodo na novi podjetji preneseni v skladu z delovno pravno zakonodajo skupaj z vsemi pravicami in z nadaljevanjem delovnega razmerja brez prekinitve.

Vključena podjetja zagotavljajo, da bodo zaposlenim skladno z veljavno zakonodajo zagotovili ohranitev primerljive ravni pravic in pogojev dela, pri čemer že potekajo aktivnosti za pripravo ustreznih pravnih in organizacijskih podlag, ki bodo to omogočale.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, April 2026

Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj

tel.: 04 23 19 800 fax: 04 23 19 801

www.gorenjski-sindikati.si

info@gorenjski-sindikati.si

Odgovorna urednica: Nežka Bozovičar

Članke sta pripravili Nežka Bozovičar in Barbara Filipov.

Svet gorenjskih sindikatov svojim članom nudi brezplačne pravne nasvete in brezplačno zastopanje članov sindikata pri delodajalcu, pred zavodi in drugimi inštitucijami v Sloveniji ter pred sodišči v skladu z internimi akti Sveta gorenjskih sindikatov.

Če potrebujete pravno pomoč se obrnite na spodnje kontakte:

Nežka Bozovičar, tel.: 04 23 19 803, nezka.bozovicar@gorenjski-sindikati.si

Barbara Filipov, tel.: 04 23 19 807, barbara.filipov@gorenjski-sindikati.si

Tajništvo, tel.: 04 23 19 800, info@gorenjski-sindikati.si

VABIMO VAS, DA DEL DOHODNINE NAMENITE VAŠEMU SINDIKATU!

Veljavni Zakon o dohodnini vsem davčnim zavezancem za dohodnino omogoča, da do 1,0% njihove dohodnine namenijo za delovanje splošno koristnih institucij, med katere spadajo tudi reprezentativni sindikati.

Sindikati v okviru svojega delovanja skrbimo za pravno in strokovno pomoč svojim članom, pomagamo sindikatom podjetij, izobražujemo, usposabljam, vodimo različne delavnice in članom nudimo številne ekonomske ugodnosti.

V kolikor naše delovanje želite tudi finančno podpreti, vas vabimo, da del svoje dohodnine s katerim lahko razpolagate, namenite za naše delovanje in nam tako pomagate, da izvajamo še bolj kvalitetne programe za naše člane.

Vabimo vas, da izpolnite obrazec na naslednji strani in ga posredujete na najbližjo davčno izpostavo.

Hvala, ker verjamete v naše delo!

PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

(ime in priimek davčnega zavezanca)

(podatki o bivališču: naselje, ulica, hišna številka)

(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

--	--	--	--	--	--	--	--

(pristojni davčni urad, izpostava)

ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

Ime oziroma naziv upravičenca	Davčna številka upravičenca								Odstotek (%)
SVET GORENJSKIH SINDIKATOV	1	0	2	9	4	9	3	7	1,0 %

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke