

April 2017

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov



Čestitamo vam za praznik dela - 1. maj!

Dostojno plačilo za vse delavce!

Plačilo za delo je temeljna pravica delavcev v delovnem razmerju do delodajalcev, za katere delavci vestno in prizadevno opravljajo delo. Pogosto pa so za svoje delo premalo plačani, prihaja do zamud z izplačilom ali pa plače sploh ne dobijo.



**Nežka
Bozovičar**

Upravičeno se sprašujemo, kako danes sploh še lahko prihaja do situacij, ko delavci plačila za delo ne prejmejo ali pa je plačilo izvedeno z zamudo. Tovrstne kršitve delovno pravne zakonodaje so popolnoma nesprejemljive, pa kljub temu nismo storili dovolj, da bi jih izkoreninili. Skozi desetletja samostojne Slovenije bi se morali naučiti, da sprenevedanje in izogibanje izpolnjevanju obveznosti zahteva ustrezne sankcije. Očitno nismo narod, ki bi znal zrelo spoštovati svoje obveznosti, brez da ga nekdo udari po žepu. Udarec pa mora biti močan, sicer nič ne nauči.

Lahko rečemo, da je področje delovne zakonodaje eno tistih področij, kjer pogostejše prihaja do kršitev. V praksi ugotavljamo, da pristojni organi nadzora, kot so inšpekcije, nimajo dovolj pristojnosti, niti ustreznih sredstev za ureditev tega področja. Brez dvoma jim je potrebno podeliti več pooblastil vključno z možnostjo, da

začasno ustavijo proizvodnjo, v kolikor plače niso izplačane. Taka sankcija je edina logična posledica neizplačila plač.

Plačilo za delo je namreč temeljna pravica delavca iz delovnega razmerja in na drugi strani temeljna obveznost delodajalca do delavca. Če plača ni izplačana, ne bi smelo biti podlage za opravljanje dela. Ker je delavec v delovnem razmerju občutno šibkejša stranka, katera si zaradi potrebe po preživetju sebe in svoje družine, ne more privoščiti dela brez plačila, je nujno vpletanje zunanjih institucij v urejanje delovnih razmerij.

V praksi se še posebej očitno kaže, kakšno premoč ima delodajalec nad delavcem. Delavec ima v primeru neizplačila plače ali v primeru zamude z izplačilom plače možnost podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve pogodbe s strani delodajalca. Takšna možnost se pravno gledano sliši dobro, vendar je v praksi taka odločitev čisto zadnje na kar pomisli delavec. Odpoved namreč pomeni izgubo službe in izgubo zaslužka. Ker trg dela v Sloveniji še vedno ni zaživel do te mere, da bi delavci lahko vsak trenutek našli novo zaposlitev, se za izredno odpoved le s težavo odločajo. Ves čas upajo, da se bodo razmere izboljšale in bo plača vendarle izplačana.

Če se podjetju zgodi, da kakšen mesec ne more izplačati plač na dogovorjeni datum, izplača pa jih takoj naslednji dan ali v roku parih dni, je to res mogoče le začasna težava. Ko pa imamo primer, da plače sploh ni, je vsem jasno, da je obstoj delovnih mest in podjetja kot takega, le še vprašanje nekaj mesecev. Tovrstne agonije je nujno potrebno presekati takoj. Vsakršno odlašanje pomeni večjo škodo za delavce in za ostale vpletene v take nesrečne zgodbe.

Pa niso le neizplačila plač in zamude z izplačili tiste teme, ki begajo naš pravni red. Plače v Sloveniji so nizke in davčno močno obremenjene. Minimalna plača znaša 600 evrov neto, medtem ko povprečna plača znaša 1000 evrov neto. Minimalna plača je celo nekaj evrov pod trenutno postavljenim pragom revščine, kar pomeni, da delavec, ki dela in zasluži minimalno plačo ne zasluži niti toliko, da bi si lahko privoščil najnujnejše življenjske potrebščine. Na drugi strani pa tudi tisti, ki zaslužijo povprečno plačo niso bogataši. Tudi ti si komaj lahko privoščijo dostojno življenje.

Pri tem je zelo zaskrbljujoč podatek, da skoraj dve tretjini zaposlenih delavcev prejema plačo, ki je nižja od povprečne plače v Republiki Sloveniji. Plače so torej sramotno nizke.

Sindikati si že stoletja prizadevamo za dostojno delo in za dostojno plačilo za delo. Če je bilo v času krize še nekako razumljivo, da so se plače v najbolj prizadetih podjetjih začasno nekoliko znižale, pa danes, ko se krizne razmere urejajo in je gospodarska rast spet prisotna, dodana vrednost na zaposlenega pa vsako leto večja, popolnoma nerazumljivo, da delodajalci menijo, da za dvig plač ni pravi čas. Zgodovina nas uči, da delodajalci nikoli niso pripravljeni na dvig plač svojim delavcem.

Zanimivo je dejstvo, da v času krize delodajalci najprej pomislijo tudi na nižanje stroškov dela, kar pomeni nujno in skoraj avtomatično zmanjševanje plač. V času rasti pa do tako avtomatičnega dviga ne pride zlepa in pogajanja pogosto niso dovolj.

V preteklih kriznih letih je v mnogih podjetjih prišlo do velikega zmanjševanja števila zaposlenih. V prvi vrsti zaradi slabšega finančnega stanja podjetja, ki pogosto ni bilo povezano z manjšim obsegom dela. Delavci, ki so ostajali, so tako prevzemali tudi vse obveznosti in obremenitve svojih bivših sodelavcev. Plače pa so kljub temu ostajale enake, ali celo nižje. Danes se tako soočamo s situacijo, ko delodajalci ne zaposlujejo dovolj kadrov, včasih je taka njihova volja, pogosto pa ustreznih kadrov ni na voljo oziroma jih ni na voljo pod pogoji, ki jih delodajalci postavljajo.

V praksi opažamo, da se odpirajo številna nova delovna mesta, delodajalci imajo povečane potrebe po novih delavcih, iščejo ustrezne kadre, vendar pogosto ustreznih kadrov ne uspejo pridobiti. Pogoji za delo so namreč pogosto neugodni, delovni čas je neugoden, od delavcev se pričakuje, da delajo tudi ob dela prostih dnevih, praznikih, po 12 in tudi več ur. Plače pa na drugi strani ostajajo nizke, zahtevnim delovnim razmeram in pričakovanjem delodajalcev žal ne prilagajene.

Ravno zaradi povečanega povpraševanja po dobrih delavcih se je začelo dogajati, da dobri kadri že lahko izbirajo, kje bodo delali. Stanje na trgu dela večja zaposlitvene možnosti. Fluktuacija se je že začela povečevati in delodajalci se bodo

INFORMACIJE

**so glasilo, ki ga izdaja
Svet gorenjskih sindikatov**

naslovnica:
Kaja Bozovičar

Glavna in odgovorna urednica:
Nežka Bozovičar, univ.dipl.prav.
Uredništvo: 04 23 19 800
www.gorenjski-sindikati.si

Tisk in grafična postavitev:
CC consulting center, d.o.o.
www.cc-cc.si

morali prilagoditi in v zameno za ustrezen, zanesljiv kader povečati postavko za strošek dela.

Trenutno se soočamo z večplastno problematiko prenizkih plač. Na eni strani so občutno prenizke osnovne plače delavcev na najslabše plačanih delovnih mestih. Osnovne plače po kolektivnih pogodbah so globoko pod zakonsko določeno minimalno plačo (ki znaša 805 evrov bruto), kar pomeni, da je cena dela, ki ga opravljajo ti delavci, močno podcenjena. Nekatere panožne kolektivne pogodbe kot najnižjo osnovno plačo za prvi tarifni razred določajo celo manj kot 400 evrov bruto, kar pomeni, da bi delavec za svoje delo, ki ga opravlja cel mesec lahko zaslužil le toliko, če mu zakon ne bi dajal pravice do najmanj minimalne plače.

Na drugi strani pa so vsaj za tretjino prenizke osnovne plače delavcev, ki delajo v neugodnih, celo zdravju škodljivih delovnih pogojih in v neugodnih časovnih razporeditvah dela. Da je temu res tako, kaže veliko pomanjkanje kadra ravno za taka delovna mesta. Ta delovna mesta od delavca zahtevajo bistveno več prilagajanja družinskih obveznosti službenim zahtevam. Še posebej mladi danes niso pripravljeni delati v vsakršnih pogojih in za vsako ceno, kar je prav, saj bodo le tako delodajalci prisiljeni tudi tem delavcem povečati urno postavko.

Poleg tega so tudi plače višje in visoko izobraženega kadra, ki opravlja delo na najzahtevnejših delovnih mestih, pogosto pod slovenskim povprečjem, odgovornosti in obremenitve delavcev pa so velike.

Znašli smo se torej v situaciji, ko so delavci pri delu preobremenjeni, njihovo delo pa je v večini primerov podcenjeno in premalo plačano.

Pošteno in dostojno plačilo za delo pomeni spoštovati vsako delo in je temelj za pošteno in dostojno družbo v kateri živimo in del katere bi želeli biti. Cilj take družbe je, da se vsem, ki želijo opravljati kakršnikoli delo, le to delo zagotovi in omogoča, da vsak posameznik s svojim delom lahko tudi dostojno preživi sebe in svojo družino. Dostojno plačilo, ki omogoča dostojno preživetje je brez dvoma mogoče in ga podjetja zmorejo zagotavljati. Sindikati pa ga skupaj z delavci moramo zahtevati.

Svet gorenjskih sindikatov pri svojem vsakdan-

jem delu opozarja na problematiko neustreznih plač delavcev in s kolektivnimi pogajanjem ter dogovarjanjem ustvarja boljše pogoje za življenje in delo. Podpiramo industrijske in storitvene sindikate, ki so se pridružili vseevropski kampanji za izboljšanje osnovnih plač delavcev in za dostojnejše delovne pogoje in se jim pridružujemo tudi mi v naših aktivnostih.

Pred nami je praznik dela. Spet imamo priložnost, da razmislimo kaj je delo in kaj nam

pomeni. Delo je veliko več kot le sredstvo za služek, delo nas izpolnjuje in navdaja s srečo. Delamo zato, da se dokazujemo sebi in drugim. Plačilo za delo pa je poleg sredstva za preživetje lahko odraz hvaležnosti tistega kateremu pomagamo z našim delom, saj brez nas zagotovo ne bi bil tako uspešen.

Želim vam prijetne prvomajske praznike. Se vidimo na svetem Joštu nad Kranjem.

ČESTITAMO VAM ZA PRAZNIK DELA - PRVI MAJ



**Želimo Vam prijetne praznike in Vas vabimo, da se nam pridružite na
TRADICIONALNEM PRVOMAJSKEM SREČANJU
NA JOŠTU NAD KRANJEM.**

Izobraževanje in vrednotenje znanj povečujeta konkurenčnost

Vseživljenjsko izobraževanje je ključnega pomena za zaposlene, saj viša konkurenčnost ter zaposljivost in povečuje kompetence delovne sile.

Mojca Rozman, Ljudska univerza Kranj

Delovna doba se podaljšuje, **značilnosti delovnih mest pa se spreminjajo hitreje, kot so se kadarkoli** in samo izobraževanje nam lahko pomaga, da gremo v korak s hitrimi tehnološkimi in demografskimi spremembami. Za učinkovito opravljanje dela ne zadostuje več samo formalna izobrazba, temveč je potrebna **tudi usposobljenost na področju temeljnih ali ključnih kompetenc**, ki so enake za zaposlene na različnih delovnih mestih. Z obvladanjem t. i. ključnih kompetenc zaposleni lažje in bolj uspešno zadostijo spreminjajoče se zahteve delovnih mest.

Ključne kompetence so tiste, ki jih **vsii ljudje potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, dejavno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlitev**. (Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje: Evropski referenčni okvir (2007). Luksemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.)

Evropski referenčni okvir določa osem ključnih kompetenc:

- 1) sporazumevanje v maternem jeziku;
- 2) sporazumevanje v tujih jezikih;
- 3) matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji;
- 4) digitalna pismenost;
- 5) učenje učenja;
- 6) socialne in državljanske kompetence;
- 7) samoiniciativnost in podjetnost ter
- 8) kulturna zavest in izražanje.

Vse ključne kompetence so med seboj enako pomembne in se dopolnjujejo.

Ocenjuje se, da se bo do leta 2020, delež vseh delovnih mest, na katerih so poleg formalne izobrazbe potrebne še visoka stopnja usposobljenosti s področij ključnih kompetenc, zmožnost prilagajanja in inovativnost, z današnjih 29% povečal na 35% (New Skills for New Jobs, EU Commission 2010). Kar pomeni, da bodo **izobraževanja na področju ključnih kompetenc stalnica razvoja** v posamezni delovni organizaciji.

V letih 2016 - 2022 Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in Evropski socialni sklad sofinancirata dejavnost svetovanja za zaposlene s poudarkom na spodbujanju zaposlenih za razvoj kompetenc, ki jih potrebujejo zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi. **Svetovanje v gorenjski regiji** izvaja konzorcij, ki ga vodi Ljudska univerza Jesenice, partnerji pa so Ljudska univerza Kranj, Ljudska univerza Škofja Loka, Biotehnični center Naklo in Šolski center Kranj.

Prednostna ciljna skupina so zaposleni, ki zaradi potreb na delovnem mestu in trgu dela potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije.

Podjetja in zaposleni skupaj s svetovalci ugotavljamo kakšne so trenutne izobraževalne potrebe. Posameznike usmerimo v ustrezen izobraževalni program, jim svetujemo pri pripravi izo-

braževalnih načrtov in organizaciji izobraževanja in učenja, ugotavljamo potrebe po razvoju poklicne poti, izvajamo postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja, spodbujamo izdelavo portofolija in nudimo poglobljeno svetovalno podporo.

Temeljno delo svetovalca v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih je »andragoško svetovalno delo«, ki zajema naslednje ključne aktivnosti glede na faze procesa izobraževanja, v katerih potekajo: (Vilič Klenovšek, 2011)

1. pred vključevanjem v izobraževanje in učenje: odkrivanje posameznikovih potreb po izobraževanju in učenju, analiza dosedanje izobraževalne poti posameznika, motiviranje in spodbujanje za vključevanje v izobraževanje, predstavljanje izobraževalnih programov, predstavljanje izobraževalnih organizacij in možnosti financiranja izobraževanja, predstavljanje, kaj novo znanje lahko pomeni z vidika razvoja posameznikove delovne ali osebne poti, pomoč pri opredelitvi ciljev in poti izobraževanja in razvoja kariere ipd.;

2. med potekom izobraževanja: pomoč pri načrtovanju in organiziranju učenja, pomoč pri razvijanju učinkovitih strategij učenja, pomoč pri premagovanju učnih težav, pomoč pri pripravi in spremljanju individualnega izobraževalnega načrta, pomoč pri vrednotenju že pridobljenega znanja in izkušenj, pomoč pri sprotnem vrednotenju napredka v izobraževanju, ipd.;

3. po njegovem zaključku: pomoč pri vrednotenju izobraževalne ali učne poti, svetovanje glede možnosti za nadaljnje izobraževanje ali učenje, pomoč pri načrtovanju nadaljnjega izobraževanja ali poklicne poti ipd.

Na pogovor vabimo vse, ki niso uspeli dokončati formalne izobrazbe ali pa bi želeli dopolniti znanje za opravljanje svojega poklica. Do marca 2017 se je v okviru konzorcija v svetovanje vključilo 656 posameznikov, v postopke vrednotenja znanja pa 93 posameznikov. V svetovalno dejavnost in postopke vrednotenja se vključujejo posamezniki na lastno željo ali pa jih





REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

napoti delodajalec. Največ zanimanja pokažejo za izpopolnjevanje znanj na področju računalništva, tujih jezikov in mehkih veščin kot so komunikacija, motivacija in upravljanje s časom.

Svetujemo vam tudi pri iskanju izobraževalnih programov za vaš osebni razvoj in zdrav način življenja.

Osebno svetovanje zaposlenim prinaša številne prednosti:

- pridobivanje informacij o možnostih formalnega in neformalnega izobraževanja pred, med in po vključitvi v izobraževanje,
- pridobivanje mnenja in potrdil o razvitosti ključnih kompetenc (znanja tujih jezikov, digitalne pismenosti, učenja učenja, načrtovanja kariere ...),
- pomoč pri doseganju ciljev v izobraževanju ali pridobivanju certifikatov,
- spodbuda in spremljanje izobraževalnega

procesa,

- pomoč pri izdelavi Europass življenjepisa in elektronskega portfolija,

Vrednotenje znanja zaposlenih omogoča priznavanje znanja pridobljenega po neformalni poti na delovnem mestu ali izven njega. **Z ustreznim dokumentiranjem neformalnega znanja se zaposlenim poveča motivacija za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ali spremembo in nadgradnjo poklicne poti** ter skrajša čas, potreben za pridobitev določene kvalifikacije.

Svetovanje in vrednotenje znanj opolnomoči posameznike, da se aktivno, suvereno in avtonomno vključijo v vseživljenjsko izobraževanje in s tem ne samo ostanejo konkurenčni na trgu dela temveč tudi povečajo kakovost svojega življenja.

Svetovanje in vrednotenje znanj sta za zaposlene brezplačna, zato prijazno vabimo prav vsakega na informativno svetovalni pogovor, s katerim bo zagotovo vsakdo pridobil nekaj zase brez nadaljnjih obveznosti.

Za več informacij se lahko obrnete na svetovalce **Centra za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske** v vaši bližini:

- Lea Zlodej Ljudska univerza Jesenice, leaz@lu-jesenice.net; 04 583 38 09
- Mojca Rozman, Ljudska univerza Kranj, mojca.rozman@luniverza.si; 04 280 48 15
- Mare Žvan, Ljudska univerza Škofja Loka, mare.zvan@guest.arnes.si, 04 506 13 70
- Nada Zupanc, Biotehnični center Naklo, nada.zupanc@bc-naklo.si, 04 277 21 04
- Nina Hladnik, Šolski center Kranj, nina.hladnik@sckr.si, 04 280 40 01

Kuha se mini reforma trga dela

Barbara Filipov

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) je v novembru lani objavilo predlog sprememb za »trojček zakonov« za trg dela in sicer Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) in Zakona o inšpekciji dela (ZID), z namenom da se zagotovi večja varnost zaposlenih na eni strani in večja prožnost na trgu dela na drugi strani. Po objavi predloga je sledila dokaj tiha »šesttedenska« javna razprava, ter obravnavanje predloga sprememb v okviru Ekonomsko-socialnega sveta oziroma pod njegovim okriljem ustanovljene posebne delovne skupine »za dostojno delo«, ki se je z začetkom javne obravnave preoblikovala v pogajalsko skupino. Ministrstvo bi moralo usklajen predlog zakonov že februarja predložiti Vladi RS, a ker se je pogajalska skupina uspela sestati le enkrat in ker se tako na strani sindikatov kot delodajalcev drugačni predlogi, pomisleki in seveda tudi nestrinjanje z nekaterimi predlogi ministrstva,

se to ni zgodilo. Med tem je ministrstvo že umaknilo svoj predlog za redefinicijo razloga nesposobnosti in pogajalcem poslalo novo gradivo oziroma nov osnutek predlogov zakonov, v katerem pa razen umika predloga glede razloga nesposobnosti, naj ne bilo bistvenih sprememb. Sedaj je na socialnih partnerjih, da podajo pripombe in počakajo na povabilo ministrstva za nov krog pogajanj, ki pa je zaradi stališča in zahteve delodajalskih organizacij vprašljiv. Reprezentativna delodajalska združenja namreč ocenjujejo, da predlagane spremembe ne zasledujejo več ciljev dokumenta »Za dostojno delo«, zato ne podpirajo predlaganih zakonskih sprememb in zahtevajo umik celotnega paketa predlogov zakonov. Vsekakor pa se pričakuje, da bo Vlada na mizo prejela predlog, ki bo usklajen s socialnimi partnerji. Državni sekretar na MDDSZ, Peter Pogačar je nedavno izjavil, da »obžaluje da razprava o mini reformi trga dela poteka preko

medijev, saj so na ministrstvu pričakovali, da jim bodo delodajalci in sindikati pripombe na zadnji osnutek sprememb posredovali (diskretno) v pisni obliki in še dodal: »da bodo »na ministrstvu skušali doseči soglasje in v ta namen verjetno sklicali še en krog pogajanj«. Osnutek torej naj še ne bo romal na Vlado RS.

Glede na to, da je reforma trga dela še »v kotlu« in da je njena usoda dokaj negotova, vam predloga sprememb ne predstavljamo podrobno, saj je vprašanje kdaj in kaj se bo na koncu dejansko skuhalo. Kot kaže pa se nam obetajo spremembe sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, povečana aktivnost delavca v odpovednem roku, spremembe na področju nadzora prikritih delovnih razmerij do tistih nekoliko drastičnejših za delodajalce, ki kršijo obveznosti plačila za delo. Upajmo le, da se bo skuhalo kaj, kar bo dejansko prineslo pričakovane izboljšave na trgu dela.

Napotitev delavca na delo v tujino po ZČmIS

V praksi se že daljše obdobje in tudi vse pogostejše srečujemo s situacijami, ko želi delodajalec s sedežem v Sloveniji, svojega delavca začasno napotiti na delo v tujino, pri čemer se tako pri delavcu kot delodajalcu pojavi kopica vprašanj. Poleg tega je v začetku meseca marca letos, začel veljati Zakon o čezmejnem izvajanju storitev v tujini (ZČmIS), ki se bo začel uporabljati s 1. januarjem prihodnje leto in na področju čezmejnega opravljanja storitev prinaša določene novosti in spremembe.



**Barbara
Filipov**

Zato vam v tokratnem prispevku predstavljam nadvse aktualen institut delovnega prava, ki delavcu omogoča, da ostaja zaposlen pri delodajalcu v eni državi članici EU ali državi članici Evropskega združenja za prosto trgovino, čeprav delo začasno opravlja v drugi državi članici EU ali državi članici Evropskega združenja za prosto trgovino. V prispevku se osredotočam predvsem na primere čezmejnega opravljanja storitev z napotnimi delavci, katere izvaja delodajalec s sedežem v Sloveniji, v eni izmed držav članic EU ali Evropskega združenja za prosto trgovino, kakor se bodo izvajale od 1. januarja 2018 dalje.

a) Prost pretok storitev in prost pretok oseb

Po prvem maju 2004 je začel med novimi in starimi državami članicami EU veljati prost pretok storitev, ki je poleg prostega pretoka oseb, blaga in kapitala, ena od štirih temeljnih svoboščin na notranjem trgu Evropske Unije.

Načelo prostega gibanja oseb se nanaša na zmanjšanje administrativnih ovir za prosto gibanje državljanov držav članic EU in njihovih družinskih članov med državami članicami EU ali državami članicami Evropskega združenja za prosto trgovino (v nadaljevanju: druga država, država članica), z namenom, da tam živijo, delajo, študirajo ali se upokojijo. Naša država ima tako z vsemi državami članicami EU razen s Hrvaško, uveljavljeno pravico do prostega pretoka delavcev, kar pomeni, da se lahko naši državljani in njihovi ožji družinski člani zaposlijo ali samozaposlijo v katerikoli državi članici brez delovnega dovoljenja (in obratno).

Načelo prostega pretoka storitev pa omogoča, da lahko podjetje s sedežem v eni izmed držav članic na podlagi pogodbe z naročnikom iz druge države članice EU, tam izvaja storitve z delavci, ki

so zaposleni pri njem in to brez delovnih dovoljenj ter ne glede na državljanstvo delavcev. V praksi to pomeni, da storitve znotraj EU niso podvržene carinskemu nadzoru in da storitvena menjava med državami članicami EU poteka neovirano. Tako lahko podjetje ali samostojni podjetnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti v domači državi, opravlja enako dejavnost kjerkoli znotraj EU. Za slovenska podjetja je nekoliko drugačen položaj za opravljanje storitev z napotnimi delavci le v Avstriji in Nemčiji, ki lahko v nekaterih sektorjih omejita izvajanje storitev slovenskim podjetjem in podjetnikom.

V skladu z dogovori o prostem pretoku storitev, število napotnih delavcev v Evropi iz leta v leto narašča, s tem pa naraščajo tudi problemi in kršitve povezane z napotitvami. Ker številni subjekti iščejo svoje priložnosti znotraj širšega prostora EU, je za pravilno izvedbo dejavnosti in za dobrobit vseh vpletenih, izrednega pomena, da vsi, ki so vključeni v postopek napotitve, dobro poznajo svoje pravice in dolžnosti. Zato je ključno, da tako podjetja kot fizične osebe, ki izvajajo čezmejno storitev, upoštevajo veljavno zakonodajo. Temeljna predpisa, ki določata okvir napotitev delavcev sta Direktiva 96/71/ES in Direktiva 2014/67/EU.

b) Zakon o čezmejnem opravljanju storitev

Vstop Slovenije v EU leta 2004 je razumljivo prinesel številne spremembe tudi na področju zaposlovanja, predvsem pa boljše in lažje možnosti za delo v drugih državah članicah, čeprav delo v tujini za Slovence ni bila novost (slovenski delavci so že v času SFRJ opravljali delo v Iraku, Libiji in tudi drugod). Število napotitev na delo v tujino se je od leta 2005, ko je bilo izdanih 1.149 obrazcev E101 (nadomestil ga je obrazec A1), do leta 2014 povečalo za skoraj 90-krat, ko je bilo izdanih že 103.370 obrazcev A1. To število se še povečuje, rast števila napotitev pa ima za posledico tudi porast kršitev in zlorab napotnih delavcev, ki nastajajo zaradi slabega poznavanja ali celo nepoznavanja zakonodaje.

Pri nas so se do sedaj napotitve delavcev na delo v tujino izvajale na osnovi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev tako, da novo sprejeti Zakon o čezmejnem izvajanju storitev

predstavlja pomembno dopolnitev nacionalne zakonodaje. Zakon je bil, kot že navedeno, uveljavljen v začetku meseca marca letos, uporabljati pa se bo začel s 1. januarjem prihodnje leto. Zakon določa pogoje, pod katerimi lahko pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti, s sedežem v RS, začasno izvajajo storitve v drugi državi članici EU ali drugi državi članici Evropskega združenja za prosto trgovino ter pogoje, pod katerimi lahko pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti, s sedežem v drugi državi članici EU ali drugi državi članici Evropskega združenja za prosto trgovino, začasno izvajajo storitve v RS.

Zakon izrecno določa, da se njegove določbe ne uporabljajo za čezmejno izvajanje storitev samozaposlenih oseb, ki običajno opravljajo dejavnost v dveh ali več državah članicah in storitev delodajalcev, katerih napoteni delavci običajno opravljajo delo v dveh ali več državah članicah ter za čezmejno izvajanje storitev pomorščakov.

Zakon poleg definicije napotenega delavca prinaša tudi druge osnovne definicije, ki so pomembne za pravilno obravnavo instituta napotitve na delo: - čezmejno izvajanje storitev, - država napotitve, - država zaposlitve, - povezani gospodarski družbi, - naročnik storitve, - potrdilo A1 in še nekaj drugih definicij.

Nadalje zakon določa tudi vse potrebno v zvezi s potrdilom A1, ureja medsebojno sodelovanje med državami članicami EU na področju čezmejnega izvajanja storitev, določa vzpostavitev evidence prijav izvajanja storitev in izdanih potrdil A1 ter podeljuje nadzorno funkcijo Inšpektoratu RS za delo nad skladnostjo izvajanja čezmejnih storitev tujih delodajalcev in tujih samozaposlenih z ZČmIS.

Tako imamo sedaj celovit pravni okvir, ki vključuje evropsko zakonodajo in ureja področje čezmejnega izvajanja storitev ter odpravlja morebitne nejasnosti v zvezi z napotitvami na delo v tujino oziroma čezmejnem izvajanjem storitev.

c) Napoteni delavec

Sedanja zakonodaja ni poznala izrecne definicije napotenega delavca, jo pa zato uvaja ZČmIS in sicer kot napotenega delavca opredeljuje vsako fizično osebo, ki ne glede na njeno državljanstvo, v okviru čezmejnega izvajanja storitev delodajalca

pri katerem je zaposlena in na tej osnovi vključena tudi v obvezna socialna zavarovanja v državi, kjer ima delodajalec sedež, začasno opravlja delo v drugi državi članici, kot je tista, v kateri svoje delo opravlja običajno.

Delavec je torej »napoteni delavec« takrat, ko je zaposlen v eni državi, a je njegov delodajalec pridobil posel v drugi državi in bo ta posel izvedel s svojimi delavci, zato jih mora za izvedbo storitve napotiti na začasno delo v tujino. Pri tem seveda ostane delavec vključen v obvezna socialna zavarovanja v državi, v kateri je zaposlen oziroma v kateri ima njegov delodajalec sedež. Takšno izvajanje storitev v tujini, privede do oblikovanja nove kategorije zaposlenih in sicer napotenih delavcev.

d) Oblike napotitve na delo v tujino

Napotitev delavca na delo v tujino se lahko izvede/pojavi v eni od treh oblik: 1) Delodajalec napoti delavca na delo v eno izmed držav članic na lasten račun in pod lastnim vodstvom, na podlagi pogodbe, ki jo je kot izvajalec storitve sklenil z naročnikom storitve, kateremu so le-te namenjene. 2) Delodajalec napoti delavca na delo v kapitalno povezano ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine iz ene od držav članic. 3) Lahko pa podjetje ali agencija za zagotavljanje dela delavcev uporabniku, posreduje delo delavca podjetju uporabniku, ki ima sedež v drugi državi članici.

e) Razlika med službeno potjo in napotitvijo na delo

Službena pot načeloma ne sme trajati dalj kot tri mesece in mora biti podprta s potnimi nalogi, delavec pa je upravičen do povračila stroškov na službeni poti. Bistveno je, da delavec za službeno potovanje ne sklene posebne pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, kot jo to mora v primeru napotitve na delo, ampak svoje delo na službeni poti opravlja v okviru obstoječe pogodbe o zaposlitvi. Prav tako delavec zaradi službene poti ne spremeni kraja svojega bivališča, kot ga to začasno spremeni pri napotitvi na delo v tujino. Poleg tega se plača delavca, za čas službene poti praviloma ne poviša, medtem ko je napoteni delavec načeloma upravičen do povišanja plače zaradi napotitve na delo. Pri številnih napotitvah se delo-

dajalec, ki je delavca napotil in delodajalec, pri katerem se storitev izvaja dogovorita o (delni) povrniti stroškov ali pa tuj delodajalec neposredno zagotavlja določene pravice oziroma ugodnosti napotenim delavcem (avto, stanovanje, ipd), medtem ko tovrstnih dogovorov pri službenih poteh načeloma ne poznamo.

f) Splošni pogoji čezmejnega izvajanja storitev

Delodajalec lahko čezmejno izvaja storitev, če so izpolnjeni (številni) zakonsko natančno določeni pogoji od tega, da mora delodajalec običajno opravljati dejavnost v RS (najmanj dva meseca mora biti vpisan v Poslovni register Slovenije; imeti mora odprt TRR, ki je prijavljen v davčni register in ni blokiran; če zaposluje od pet do deset delavcev, mora biti najmanj eden od njih že najmanj šest mesecev vključen v obvezna socialna zavarovanja, če zaposluje več kot deset delavcev pa morajo biti najmanj trije delavci, šest mesecev vključeni v obvezna socialna zavarovanja...), da delodajalec ne krši določb delovno-pravne zakonodaje (v zadnjih treh letih mu ni bila pravnomočno izrečena več kot ena globa za prekršek v zvezi s plačilom za delo, delovnim časom ali zaposlovanjem na črno, da ima poravnane davčne obveznosti, itd) do tega, da napoteni delavec običajno ne opravlja dela v državi napotitve in da se storitev opravlja v okviru dejavnosti, za katero je delodajalec registriran ter na enega od dovoljenih načinov, ki sem jih predstavila v točki d).

Samozaposlena oseba lahko čezmejno izvaja storitev prav tako če, običajno opravlja dejavnost v RS (je že najmanj dva meseca vpisana v Poslovni register Slovenije, je že najmanj dva meseca vključena v obvezna socialna zavarovanja, nima neporavnanih davčnih obveznosti in izjavi, da običajno dejavnost opravlja v RS), če storitev izvaja v okviru dejavnosti, za katero je registrirana in če storitev izvaja na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve.

g) Pravila za napotitev delavca na delo v tujino

Pred začetkom izvajanja storitve mora delodajalec oziroma samozaposlena oseba pridobiti potrdilo A1, ki ga predstavljam v naslednji točki.

V skladu z veljavno zakonodajo je temeljno pravilo za napotitev delavca na delo v drugo državo ta, da delodajalec izvaja čezmejne storitve ob upoštevanju določb ZDR-1, kar pomeni, da je poleg vseh ostalih določb potrebno poznati še določbi 208. in 209. člena ZDR-1, ki urejata napotitev delavcev iz Slovenije. Na podlagi 208. člena ZDR-1, lahko delodajalec v skladu s pogodbo o zaposlitvi, delavca začasno napoti na delo v tujino, kar pomeni, da če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, ki se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma dokončanja del, ki jih napoteni delavec opravlja v tujini. Poleg obveznih sestavin po ZDR-1 mora pogodba za delo v tujini vsebovati še: določila o trajanju dela v tujini; praznikih in dela prostih dnevih; minimalnem letnem dopustu; višini plače in valuti, v kateri se ta izplačuje; o dodatnem zdravstvenem zavarovanju za tujino; drugih prejemkih do katerih je upravičen delavec; o načinu zagotavljanja tistih pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v napotitveni državi urejeni drugače, vendar najmanj v obsegu kot ga zagotavlja ZDR-1 ter določilo o pogojih vrnitve delavca v Slovenijo, pri čemer ima delodajalec zakonsko obveznost, da zagotovi vrnitev delavca v Slovenijo.

V času napotitve mora delodajalec delavcu zagotavljati minimalne pogoje za zaposlitev in delo, kot so urejeni v državi, kjer bo delavec opravljal delo, če so ti za delavca ugodnejši od ureditve v naši zakonodaji. Ti minimalni delovni pogoji se nanašajo na delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravja pri delu, posebno varstva delavca in zagotavljanje enakopravnosti.

Napoteni delavec ima pravico da napotitev na delo v tujino odkloni, če za to obstajajo opravičeni razlogi kot so: - nosečnost, - varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti, - vzgoja in varstvo otroka mlajšega od 15 let, če je delavec starš samohranilec, - invalidnost, zdravstveni razlogi in drugi, s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo določeni razlogi.

h) Potrdilo A1

Potrdilo A1 je poseben obrazec, brez katerega

Nadaljevanje na naslednji strani

napotitev delavca na delo v tujino ni dovoljena. Je dokument, ki potrjuje, da se za napotenega delavca oziroma samozaposleno osebo v času čezmejnega izvajanja storitve še naprej uporabljajo predpisi o socialni varnosti države članice, v kateri ima delodajalec ali samozaposlena oseba svoj sedež. Tako vsebina kot pogoji za izdajo, postopek izdaje in prenehanje potrdila A1 so zakonsko predpisani, kar naj bi bistveno pripomoglo k večji zaščiti napotjenih delavcev in boljši urejenosti napotitev na delo na splošno.

Delodajalec ali samozaposlena oseba preko portala za podjetja in podjetnike v sistemu e-VEM, vloži vlogo za izdajo potrdila A1 in to največ 30 dni pred predvidenim začetkom čezmejnega

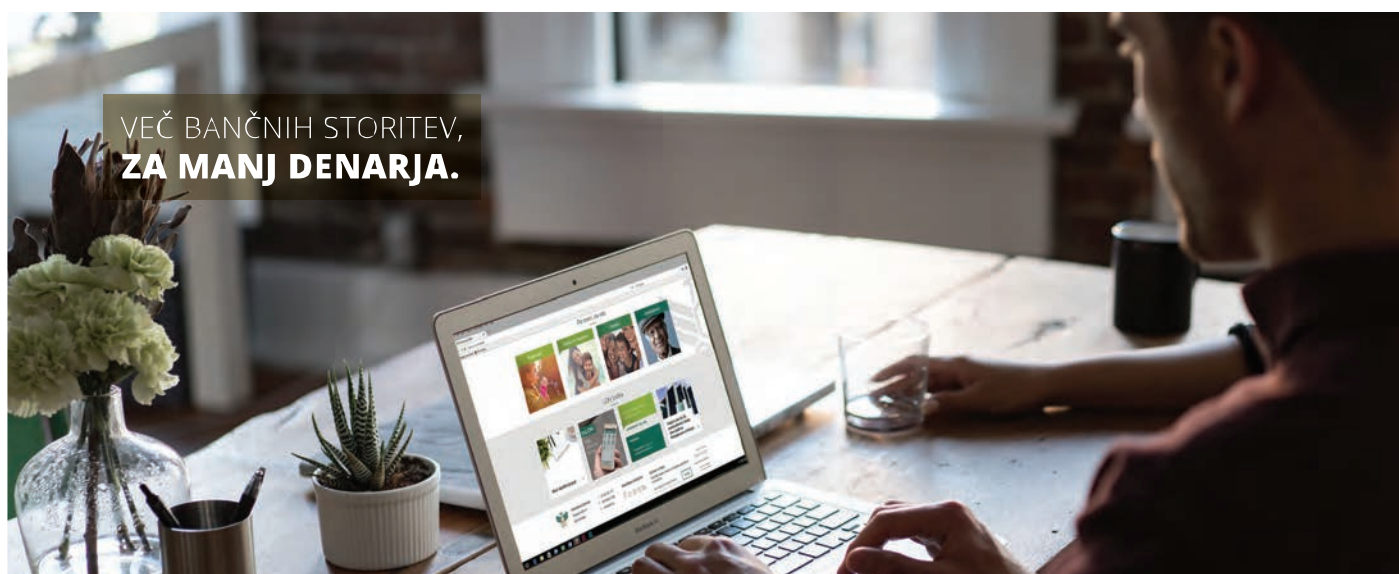
izvajanja storitve. Vlogi za izdajo potrdila je potrebno priložiti tudi kopijo pogodbe o zaposlitvi napotenega delavca ter pogodbo o izvajanju storitev oziroma akt o napotitvi, samozaposlene osebe pa priložijo pogodbo o izvajanju storitve.

Potrdilo A1 izda zavod RS za zaposlovanje v roku petih delovnih dni od prejema popolne vloge, če so za to izpolnjeni pogoji, oziroma vlogo zavrže, če za izdajo potrdila A1 pogoji niso izpolnjeni.

Zakon podrobno določa tudi prenehanje veljavnosti potrdila A1, ki preneha s potekom obdobja napotitve, za katerega je bil izdan, z dnem prenehanja napotitve na podlagi obvestila vlagatelja ali napotenega delavca o predčasnem

prenehanju napotitve, z dnem odjave napotenega delavca ali samozaposlene osebe iz obveznega socialnega zavarovanja oziroma z razveljavitvijo potrdila.

Na koncu naj dodam le še to, da upam, da bo nov zakon dejansko pripomogel k večji zaščiti napotjenih delavcev, da bo v veliki meri zaježil zlorabe, ki se dogajajo pri čezmejnem izvajanju storitev ter onemogočil »slamnatim« podjetjem, da bi napotovala delavce na delo v Slovenijo in obratno, tudi na račun sodelovanja med državami članicami ter vzpostavitve usmerjenega inšpekcijskega nadzora na tem področju.



VEČ BANČNIH STORITEV,
ZA MANJ DENARJA.

OSEBNI RAČUN SGS PLUS

je bančni račun za vse člane Sveta gorenjskih sindikatov, ki vsebuje

vodenje osebnega računa,
brezplačno vodenje **elektronske banke eLON**,
brezplačno vodenje **mobilne banke mLON**,
brezplačno kartico Activa Maestro,
brezplačno odobritev rednega limita v višini 600 EUR,
elektronske naloge za 0,33 EUR in
predplačniško **MasterCard Kartico** za 1 EUR

samo za

0,99 EUR
na mesec.



Poslovna enota Kranj
Žarova ulica 3
4000 Kranj



04 280 07 14



kranj@lon.si



HRANILNICA LON

Alkohol in izredna odpoved

Alkohol na delovno mesto ne spada in delo pod vplivom alkohola je običajno razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Nežka Bozovičar

Zakon o delovnih razmerjih za primere najhujših kršitev obveznosti delavca iz delovnega razmerja predvideva tudi najstrožjo sankcijo, to je izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ene najhujših kršitev obveznosti iz delovnega razmerja so zagotovo tiste kršitve, katere pomenijo kršenje pravil o varnosti in zdravju na delovnem mestu. Ena temeljnih obveznosti delavca je zagotovo opravljanje delo tako, da pri tem poskrbi za varovanja zdravlja in življenja sebe in svojih sodelavcev.

Alkohol na delovnem mestu že dolgo ni več sprejemljiv. Delodajalci ne tolerirajo alkohola niti v najmanjši meri, torej niti do meje, ki je še sprejemljiva v cestnem prometu. Na delovnem mestu je dovoljena stopnja alkoholiziranosti 0,0 miligrama na liter izdihanega zraka. Torej popolna odsotnost alkohola.

Če se mogoče občasno pogleda skozi prste delavcu, ki ne opravlja nevarnega dela in ki nima stika s strankami, pa je prisotnost alkohola pri delavcih, ki so vsakodnevno v stiku s strankami ali ki upravljajo z različnimi stroji in vozili, popolnoma nesprejemljiva.

Prepovedana je kakršnakoli konzumacija alkohola med delovnim časom, prepovedano je prinašanje alkohola v prostore delodajalca in prepovedano je prihajati na delo in opravljati delo pod vplivom alkohola. V primeru, da delavec dela popoldne ali ponoči, se mora vzdržati pitja alkohola tudi pred službo, kajti popito pivo ali dva pred službo sta že preveč za varno in kvalitetno opravljanje dela.

Tudi sodna praksa je v zvezi z opravljanjem dela pod vplivom alkohola precej nepopustljiva in izredna odpoved delavcu se v večini primerov šteje kot zakonita in ustrezna sankcija za tovrstne kršitve.

Delodajalec delavcu lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z zakonom in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka.

Za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi ni dovolj le zakonski razlog za odpoved, torej huda kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, pač pa morajo biti podane tudi druge okoliščine, ki utemeljujejo izredno odpoved. Delodajalec je tako ob storitvi kršitve s strani delavca dolžan up-

oštevati tudi vse okoliščine, ki spremljajo nastanek take kršitve, vse okoliščine preučiti in jih pri izbiri sankcije tudi upoštevati. Poleg tega je delodajalec dolžan upoštevati tudi interese obeh pogodbenih strank, torej tako delavca kot tudi delodajalca in podati izredno odpoved le v primeru, ko gre za okoliščine, ki onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do poteka odpovednega roka.

Na Svetu gorenjskih sindikatov se z izrednimi odpovedmi delovnega razmerja srečujemo zelo pogosto. Delodajalci se bistveno večkrat kot v preteklosti odločajo za podajo izredne odpovedi, ne glede na to, ali je odpoved utemeljena ali ne. Ker se veliko delavcev ne odloči za tožbo in postopek na sodišču, odpovedi pogosto tudi ostanejo v veljavi in delavec ostane brez zaposlitve. Zakonitost podane odpovedi se ne presoja.

V letu 2016 pa se je zaključil zelo zanimiv primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi dvema delavcema, ki sta po zaključku dela, vendar še vedno v delovnem času, v bližnji lokal šla popit pivo. V postopku smo jih zastopali pravniki Sveta gorenjskih sindikatov in postopek se je zanj končal ugodno. Delodajalec ju je po skoraj dveh letih zaradi nezakonite izredne odpovedi zaposlil nazaj in jima izplačal vse plače od prenehanja delovnega razmerja dalje.

Postopek se je vodil do vrhovnega sodišča in sodišče je določilo, da je stališče delodajalca, da je mogoče za vsako, tudi najmanjšo stopnjo prisotnosti alkohola na delu delavcu izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ne glede na druge okoliščine, v nasprotju z določbami prvega odstavka 109. člena ZDR-1. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je dejansko najstrožji in skrajni ukrep delodajalca v zvezi s kršitvami pogodbenih in drugih obveznosti z delovnega razmerja, predviden za najhujše kršitve obveznosti, ko z delavcem tako glede na težo kršitve, kot glede na druge okoliščine, ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka. Delodajalec sicer v postopku utemeljeno navaja, da ima dolžnost, da v okviru zagotavljanja varnih delovnih razmer zagotovi, da delavci ne opravljajo dela pod vplivom alkohola, vendar to ne pomeni, da prav vsaka kršitev, ne glede na okoliščine, že omogoča izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je bil pri delodajalcu zaposlen kot monter. S strani delodajalca je prejel izredno odpoved, ker je delo opravljal pod vplivom alkohola. Na podlagi opravljenega alkotesta je bila znana alkoholiziranost v višini 0,12 mg/l izdihanega zraka. Delodajalec ima glede na svojo dejavnost, povezano z delom na terenu, delom na višini in z napravami pod električno napetostjo, ničelno toleranco do alkoholiziranosti na delovnem mestu. Zato je v Pravilniku o prepovedi uživanja alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc vsako prisotnost alkohola v krvi oziroma v izdihanem zraku nad 0,00 mg/l izdihanega zraka oziroma 0,00 promila/kg telesne teže na delovnem mestu opredelil kot hujšo kršitev delovnih obveznosti. Delavce je večkrat opozarjal na prepoved vsakršne alkoholiziranosti. Ker je delodajalec menil, da je dejansko edini sprejemljiv ukrep za kršitev te prepovedi izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, je delavcu izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

Sodišče je pri odločanju o primeru upoštevalo dejstvo, da je pri delodajalcu glede na naravo dejavnosti določena ničelna toleranca do alkoholiziranosti na delovnem mestu, vendar tudi, da so pri tehtanju prevladale okoliščine na strani delavca, to je, da je priznal in obžaloval očitano dejanje, ki je bilo v tem, da je spil eno pivo ob koncu delovnega časa, ko je na terenu že opravil vse naloge, vrnil službeni avtomobil in ni bil več v stiku s strankami, da je bil pri toženi stranki zaposlen 26 let, da je bila konkretna kršitev prva, za katero je bil v vseh letih dela obravnavan, upoštevalo pa je tudi, da njegov neposredno nadrejeni ni izgubil zaupanja v njegovo delo.

Stališče delodajalca, da je mogoče za vsako, tudi najmanjšo stopnjo prisotnosti alkohola na delu delavcu izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ne glede na druge okoliščine, je torej v nasprotju z določbami zakona.

Ker sta bila v postopku dva delavca, obstajata dve zelo podobni sodbi s skoraj identičnim dejanskim stanje. Sodbi Vrhovnega sodišča sta dostopni na spletu pod opravilno številko Ips 80/2016 in Ips 78/2016, kjer si ju lahko natančneje preberete.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Ministrstva za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), je 24. marca 2017, kot odziv na članek mag. Nine Scortegagna Kavčnik iz Pravne prakse št. 3-4, 2017, objavilo svoje stališče v zvezi z mnenjem Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu.

Barbara Filipov

Mag. Nina Scortegagna Kavčnik, ki vodi Službo za pravne, kadrovske in splošne zadeve pri Obrtni podjetniški zbornici Slovenije, je v reviji Pravna praksa objavila članek z naslovom »Teža mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu«, v katerem je med drugim izpostavila, »da je mnogo delodajalcev zmotno prepričanih, da zaradi negativnega mnenja komisije nimajo podlage za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi«. S takšno ugotovitvijo se na ministrstvu ne strinjajo in zato so na svoji spletni strani predstavili svoje stališče, kateremu se pridružujemo tudi v Svetu gorenjskih sindikatov. V nadaljevanju vam torej predstavljam mnenje ministrstva, ki ga v bistvenih delih tudi povzemam.

Uvodoma naj pojasnim, da po naši zakonodaji delavec invalid še vedno uživa posebno varstvo in tudi (relativno) varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora namreč zagotavljati varstvo delavcev invalidov, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju ter delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega preostali delovni zmožnosti oziroma mu zagotoviti opravljanje dela s skrajšanim delovnim časom in nadomestilo plače, kakor določata Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu je torej možna le kot skrajni ukrep, za katerega so tako postopek kot posebni pogoji jasno predvideni. Po določbi 116. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga le pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Glede na to, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu v našem sistemu predvidena le izjemoma in kot skrajni ukrep, mora delodajalec preveriti vse možnosti za ohranitev zaposlitve invalidu in šele v primeru ko mu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe, o čemer odloči Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu, lahko le-to odpove brez ponudbe



nove pogodbe o zaposlitvi. Odločitev Komisije, da obstoji podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu (pozitivno mnenje) je torej pogoj, da delodajalec (zakonito) odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu invalidu. Seveda lahko delodajalec delavcu invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi ob negativnem mnenju Komisije, vendar takšna odpoved ni v skladu z veljavnimi predpisi, zato je nujno, da delavec invalid zoper njo uveljavlja sodno varstvo, tudi zato, da pridobi pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Ministrstvo v svojem stališču pojasnjuje, da »je bila Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi uvedena v sistem varstva invalidov v letu 2006, ko je namesto absolutnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi začel veljati sistem relativnega varstva«. Zato ima odločitev Komisije, izražena v obliki mnenja, bistveno vlogo v postopku odpovedi delavcu invalidu, je celo procesna predpostavka in to kljub temu, da nima narave odločbe oziroma upravnega akta, zoper katerega bi bilo možno uveljaviti pravna sredstva. Gre za mnenje, ki je dokončno in ki se ne glede na to ali je pozitivno ali negativno, lahko izpodbija v sodnem sporu o nezakonitosti odpovedi pogodbe, v katerem bo moral delodajalec v vsakem primeru dokazati obstoj utemeljenega odpovednega razloga in sodišče lahko kljub podanemu mnenju Komisije, odloči nasprotno (torej da podlaga za odpoved obstoji ali ne obstoji). Pri tem na ministrstvu opozarjajo, da so na ugotovitev podlage za

odpoved pogodbe s strani Komisije, vezane tudi pravice delavcev invalidov do nadomestil za čas brezposelnosti in tudi nadomestil iz naslova invalidskega zavarovanja, katerih odmera je različna, glede na to, ali je invalidu delovno razmerje prenehalo po lastni volji ali krivdi ali pa na podlagi pozitivnega mnenja Komisije oziroma neodvisno od njegove volje. Ministrstvo svoje stališče zaključuje takole: »Odpoved pogodbe o zaposlitvi, pred katero delodajalec ni prejel pozitivnega mnenja Komisije, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ni v skladu z zakonodajo (ZDR-1, ZZZR, ZPIZ-1 v povezavi z ZPIZ-2), ki ureja način odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidom. Delavci invalidi so zato v primerih takih odpovedi dolžni uveljavljati arbitražno ali sodno varstvo, v katerem naj se ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v njihovem konkretnem primeru, sicer bo taka odpoved vplivala na pravice za čas brezposelnosti in pravice iz invalidskega zavarovanja«.

Naj poudarim le še to, da lahko delodajalec, ki ima zaposlenih manj kot pet delavcev, redno odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu, brez postopka pred Komisije, razen če to zahtevajo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod za zaposlovanje ali delavec ali če utemeljenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahteva sam delodajalec. Za ostale delodajalce pa je, kot že navedeno, pridobitev mnenja Komisije procesna predpostavka v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu.

Razveljavitev ureditve vročanja odpovedi po pošti

AKTUALNO

Ustavno sodišče RS je razveljavilo ureditev vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot je določena v 4. odstavku 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ker določba naj ne bi zagotavljala, da se delavec z odpovedjo dejansko seznani in lahko pravočasno vložil tožbo, zaradi česar je kršena njegova pravica do sodnega varstva.

Barbara Filipov

Po razveljavljeni določbi 4. odstavka 88. člena ZDR-1, se namreč odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča določenega v pogodbo o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, prav tako določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko poštar priporočeno pošiljko s povratnico vroči naslovniku osebno, pri čemer na povratnici vpiše datum vročitve, le-tega pa prejemalec pošiljke s svojim podpisom tudi potrdi. Nato pošta izpolnjeno povratnico vrne pošiljatelju. Če vročitev pošiljke na ta način ni možna, ker naslovnika ob poskusu osebne vročitve ni na naslovu, poštar pusti obvestilo o prispeli pošiljki, v katerem navede poštni urad, kjer lahko naslovnik v 15 dneh prevzame pošiljko (poštar napiše torej tudi rok za prevzem). Poštar na pošiljko vpiše datum, ko je naslovniku pustil obvestilo in se podpiše. Če naslovnik pošiljke ne prevzame v označenem 15 dnevem roku, se poštna pošiljka vrne pošiljatelju – torej delodajalcu, šteje pa se, da je bila vročitev odpovedi delavcu opravljena, ko poteče 8 dni od prvega poskusa vročitve. Govorimo o tako imenovani fikciji vročitve na dan izteka roka, tudi če je ta dan sobota, nedelja, praznik ali dela prost dan. Trenutek nastopa fikcije vročitve je pomemben zato, ker začne naslednji dan po nastanku fikcije

vročitve pošiljke, teči rok za sodno varstvo zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je »problematično« to, da pošta, kadar delavec pošiljke ne prevzame v 15 dneh, le-to vrne delodajalcu in je ne pusti v nabiralniku prejemnika. Tako se lahko kaj hitro zgodi, da se v primeru daljše odsotnosti delavca zaradi bolezni ali dopusta, delavec s pošiljko ne seznani niti do takrat, ko se mu (brez da bi vedel) izteče 30 dnevni prekluzivni rok za sodno varstvo oziroma rok za morebitno izpodbijanje zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s tožbo. »Verjetnost, da se to zgodi je še toliko večja zato, ker na obvestilu o pošiljki ni navedeno kdo je pošiljatelj, zato delavec ali drugi člani gospodinjstva ne morejo vedeti, da je pošiljka od delodajalca, kar praviloma povzroči večjo skrbnost posameznikov«, menijo ustavni sodniki, ki so odločitev sprejeli soglasno. In ravno zaradi tega je Ustavno sodišče določbo 4. odstavka 88. člena ZDR-1 razveljavilo, z utemeljitvijo, da je delavcu s takšnim načinom vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi po pošti, kršena oziroma odvzeta pravica do sodnega varstva iz 23. člena ustave RS oziroma, da zakonska ureditev, s katero je želel zakonodajalec poenostaviti vročitev odpovedi, pomeni prekomeren poseg v pravico delavca do sodnega varstva.

Poleg tega, da je Ustavno sodišče RS razveljavilo neustavno ureditev vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi po pošti, je odločilo še, da

se do drugačne zakonske ureditve za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu po pošti uporabljajo pravila pravnega postopka o osebnem vročanju.

Do spremembe razveljavljene določbe ZDR-1 bo torej delodajalec, v skladu z odločbo Ustavnega sodišča, delavcu vročal odpoved pogodbe o zaposlitvi po pošti na naslednji način: v primeru, da poštar delavcu ne bo mogel vročiti priporočene pošiljke osebno, mu bo pustil obvestilo, v katerem bo navedeno, kje se pošiljka lahko prevzame in da je rok za njen prevzem 15 dni. Na obvestilu in na pošiljki bo poštar zabeležil datum, ko je obvestilo pustil naslovniku, ter se podpisal. Vročitev se bo torej štela za opravljeno z dnem, ko bo naslovnik pošiljko dejansko prevzel, oziroma če je ne bo prevzel v roku 15 dni, z dnem izteka tega roka, na kar je treba naslovnika v obvestilu opozoriti – fikcija vročitve. Po preteku 15 dnevne roka bo vročevalec pustil pošiljko v poštne nabiralniku naslovnika. Tako bo torej delavec, v skladu z odločbo Ustavnega sodišča, pošiljko prejel, saj po poteku roka za prevzem ne bo vrnjena delodajalcu, kot je to bilo določeno po razveljavljeni določbi ZDR-1, s tem pa mu bo tudi omogočena pravica do sodnega varstva.

Odločba Ustavnega sodišča številka U-I-200/15-21 velja z dnem 16. 3. 2017.



optikaleš
videti in biti viden

ZA ČLANE SVETA
GORENJSKIH SINDIKATOV
20% POPUST

Regres za letni dopust

Pred nami je čas, ko bodo delodajalci vsem zaposlenim dolžni izplačati regres za letni dopust.

Nežka Bozovičar

Vsak delavec, ki ima pravico do letnega dopusta, ima tudi pravico do regresa za letni dopust. Gre za pravico, ki je določena z zakonom. Kateri pa so delavci, ki imajo pravico do letnega dopusta? Pravico do letnega dopusta imajo vsi delavci, koristijo pa ga v odvisnosti od trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu v tekočem koledarskem letu.

Regres za letni dopust je pravica vsakega delavca. Delodajalec ga je dolžan izplačati. Višino regresa za letni dopust določajo zakon in kolektivne pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se regres za letni dopust izplača najmanj v višini minimalne plače, kar trenutno znaša 804,96 EUR. Posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetniške kolektivne pogodbe običajno določajo višje zneske izplačil regresa za letni dopust in v tem primeru, so delodajalci dolžni izplačati znesek določen v kolektivni pogodbi, ki delodajalca zavezuje in ne le zakonskega minimuma.

V praksi pogosto slišimo tudi izraz maksimalni regres. Gre za najvišji znesek regresa za letni dopust od katerega še ni potrebno obračunati prispevkov za socialno varnost in znaša 70 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za predpretekli mesec. Maksimalni regres trenutno znaša 1.114,51 EUR. Zadnji znani podatek o višini povprečne plače za predpretekli mesec je objavljen na spletni strani Statističnega urada RS.

Delodajalec sicer lahko izplača regres za letni dopust tudi v znesku, ki je višji od maksimalnega regresa, vendar je v tem primeru potrebno poleg dohodnine obračunati in plačati tudi prispevke za socialno varnost. To pomeni, da je znesek, ki presega maksimalni regres davčno obravnavan enako kot plača.

Regres za letni dopust je potrebno izplačati na-

jkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

Izjemoma je možno in dovoljeno izplačilo regresa kasneje, vendar najkasneje 1. novembra tekočega koledarskega leta. Ta izjema velja le za tiste delodajalce, ki so nelikvidni in pod pogojem, da je kasnejše izplačilo dogovorjeno na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti. Vsakršne finančne težave delodajalca ali pa morebiten neustrezen denarni tok še ne pomeni nelikvidnosti delodajalca. Nelikvidnost delodajalca ni urejena v Zakonu o delovnih razmerjih, pač pa se definicija pogosto povzema iz Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju. Po tem zakonu je delodajalec nelikviden, kadar ni sposoben tekoče poravnati vseh zapadlih obveznosti. To je sicer lahko pogosta situacija v praksi, še pogostejše pa se dogaja, da delodajalci ta pojem zlorabljajo za opravičevanje zamud pri izplačilu regresa za letni dopust, dejansko pa pogoji za nelikvidnost ne obstajajo.

Tudi v primeru, da nelikvidnost delodajalca obstaja, le ta sama ni dovolj za kasnejše izplačilo regresa za letni dopust. Kasnejše izplačilo v primeru nelikvidnosti mora biti predvideno in dogovorjeno kot možnost tudi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Večina kolektivnih pogodb dejavnosti tako možnost dopušča. Nekatere pa kljub nelikvidnosti zahtevajo vsaj delno izplačilo regresa do 1. julija, preostanek pa lahko do 1. novembra.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa delavci, ki so sklenili delovno razmerje šele med tekočem koledarskim letom in tisti delavci, ki jim med tekočim koledarskim letom delovno razmerje preneha, nimajo pravice do celotnega regresa za letni dopust. Ti delavci imajo pravico le do so-

razmernega dela letnega dopusta in posledično imajo pravico tudi le do sorazmernega dela regresa za letni dopust. Če npr. delavec dela tri mesece v koledarskem letu, ima pravico do 3/12 regresa za letni dopust. Tako pravilo velja ne glede na to, kdaj med koledarskim letom je delavcu prenehalo delovno razmerje. V kolikor delavcu preneha delovno razmerje sredi meseca, velja upoštevati pravilo, da v kolikor je delavec zaposlen manj kot polovica meseca, se ta mesec ne šteje, v kolikor pa je delavec zaposlen več kot polovico meseca pri delodajalcu, se ta mesec šteje v izračun za sorazmerni del letnega dopusta in posledično regresa za letni dopust. Tako se je opredelilo tudi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v enem od svojih stališč, ki so objavljena tudi na njihovi spletni strani.

Posebna določila o višini regresa veljajo tudi za delavce, ki delajo krajši delovni čas od polnega. Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu.

Za zaposlene v javnem sektorju zaradi varčevalnih ukrepov veljajo posebna pravila glede izplačila regresa za letni dopust. Zaposleni v javnem sektorju bodo regres za leto 2017 prejeli pri plači za mesec maj, višina pa je odvisna od plačnega razreda, v katerega je uvrščen javni uslužbenec in znaša od največ 1000 EUR za tiste do 16. plačnega razreda do najmanj 500 EUR za tiste v plačnih razredih nad 50.

Regres za letni dopust se običajno izplača v denarju. Posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti pa določajo, da se regres izplača v bonih. Tudi takšno izplačilo je v skladu z zakonom.

Regres za letni dopust je torej zakonska pravica in vsak delodajalec ga je dolžan izplačati v dogovorjenem znesku, ki ni nižji od minimalne plače v RS in najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, izjemoma do 1. novembra v tekočem koledarskem letu.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Aktivnosti Sindikata družbe Sumida Slovenija

IZ DELA ČLANIC

Sindikat družbe Sumida Slovenija, d.o.o. je zelo aktiven in med drugim stalno skrbi dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu.

Zdenka Bregant

Zaposlena sem v podjetju SUMIDA Slovenija, d.o.o. na Blejski Dobravi. V podjetju je trenutno 420 zaposlenih. Izdelujemo različne elektronske sestavne dele za svetovno avtomobilsko industrijo. Naše izdelke najdete v avtomobilih BMW, VW, MERCEDEZ, RENAULT, FORD, MAZDA, HONDA, SUZUKI, CHRYSLER, NISSAN, AUDI, TOYOTA itd. Kot eno redkih podjetij v Sloveniji smo pridobili tudi status Q 1 dobavitelja in sicer za družbo Ford.

Predsednica sindikata sem že od leta 2007. Funkcijo sem sprejela z mešanimi občutki, morda celo z malo strahu. Izkazalo se je, da lahko uspešno krmarim med vodstvom in zaposlenimi. Seveda je prihajalo do različnih mnenj, vendar smo vedno našli rešitev za uspešno skupno pot v naprej. V podjetju smo kmalu uvedli več vrst

razgibavanja za naše zaposlene. Imamo dogovor z tremi fitnes centri, studiem VITAL na Jesenicah in kopališčem v Radovljici. V vodstvu podjetja zavedajo, da je delo pretežno sedeče in v prisilni drži, zato so nam prišli nasproti in nam poravnajo polovico stroškov vadbe, drugo polovico pa poravnava vsak posameznik, ki vadbo obiskuje. Tako smo motivirali zaposlene, da nekaj storijo za svoje zdravje.

Vsako leto s sofinanciranjem podjetja napotimo nekaj članov sindikata na preventivno okrevanje. V letu organiziram tudi dva izleta, enega enodnevnega in enega dvo ali trodnevnega. Obhodili smo kar nekaj Evrope, bili smo v Pragi, Salzburgu, na Dunaju, v Budimpešti, v Toscani, na otoku Elbi, v Benetkah in otokih Murano in Burano. Posebno mesto si zaslužita ogled tovarne BMW

in Oktoberfest. Obujali smo spomine tudi v naši nekdanji državi, saj smo obiskali Brione, Beograd, Sarajevo, Mostar. Obirali smo mandarinarine, pa še kaj bi se našlo. Nekajkrat smo šli tudi na martinovanje.

Vsako leto organiziramo novoletno obdaritev otrok in zabavo za zaposlene, kar plača podjetje. Vsem otrokom (dijakom in študentom) zaposlenih, družba nudi opravljanje obvezne prakse. Glede na poslovanje podjetja dobimo poračun in trinajsto plačo.

Dobro se zavedam, da brez poslušanja vodstva določenih stvari ne bi mogla izpeljati. Tako pa ob medsebojnem spoštovanju in korektnem sodelovanju skupaj naredimo precej dobrega za zaposlene.

vaš pravi **KOMPAS**
za **POČITNICE** in **POTOVANJA**

6 % POPUST
za člane **SGS**
in 50 % stroški
rezervacije
na pogodbo

Popust velja za celotno
ponudbo iz katalogov
Jadran, Mediteran in
Potovanja 2017/2018.



KOMPAS

 | **KOMPAS**

 **JADRAN**  **MEDITERAN**  **POTOVANJA PO EVROPI**

 **PRVOMAJSKA POTOVANJA**

 www.kompas.si **Kompas Kranj** ☎ 04 2014 261 • **Kompas Škofja Loka** ☎ 04 5111 770

INFORMACIJE

SINDIKALNA LISTA APRIL 2017

	Uredba ^{*1}	Zasebni sektor ^{*2}	Javni sektor ^{*3}
1. DNEVNICE			
- cela dnevnic (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	21,39	odvisno od KP dej. ali podj. KP	16,00
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	10,68	odvisno od KP dej. ali podj. KP	-
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	7,45	odvisno od KP dej. ali podj. KP	-
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza delojemalca)			
(od 06.12.2016-cena 1,242€-95-okt.bencina)	0,37	odvisno od KP dej. ali podj. KP	30% cene 95-okt.bencina ^{*4} 18% cene 95-okt.bencina ^{*5}
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA			
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela	stroški javnega prevoza	odvisno od KP dej. ali podj. KP	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč (oddaljeno več kot 1km)			(oddaljeno več kot 2km)
(od 06.12.2016-cena 1,242€-95-okt.bencina)	0,18	odvisno od KP dej. ali podj. KP	8% cene 95-okt.bencina
4. LOČENO ŽIVLJENJE			
- stanovanje ^{*6}	334,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	140,54
- prehrana ^{*6}			-
5. PRENOČIŠČE			
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.			
6. REGRES ZA PREHRANO (redni delovni čas)			
	6,12	odvisno od KP dej. ali podj. KP	(od 01.01.2017) 3,68
Podaljšani delovni čas	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	(od 01.01.2017) 4,27 ^{*7}
7. TERENSKI DODATEK			
	4,49	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	dnevno 21% dnevnice 3,36
8. JUBILEJNE NAGRADE			
- za 10 let	460,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	288,76
- za 20 let	689,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	433,13
- za 30 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	577,51
- za 40 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	-
			članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI			
	do 4.063,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	3.273,02 ^{*8}
če se zaposleni upokoji v dveh mesecih po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitev velja			ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše 4.909,53 ^{*9}
			ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ			
- ob smrti delojemalca ali ožjega družinskega člana	do 3.443,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	577,51
- težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	do 1.252,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
11. REGRES ZA LETNI DOPUST			
- najmanj minimalna plača		804,96	glede na plačilni razred zaposlenega na zadnji dan aprila 2017
12. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2017, UL RS 4/2017)			
		804,96	
13. MINIMALNI DOHODEK (od 01.08.2016)			
		292,56	

^{*1} -Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (76/08)

^{*2} -Osnova za zneske v zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti ali podjetniške KP.

^{*3} -ZUF in aneks h kolektivni pogodbi za negospodarstvo ter uredba za tujino

^{*4} -Stalna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 30%,

^{*5} -Občasna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 18%,

^{*6} -Zneska se usklajujeta z rastjo izhodiščnih plač

^{*7} -velja za tista podjetja za katera še vedno velja Zakon o višini povračil stroškov....(UL RS 87/97,9/98,48/01,55/2015,2/2016)

^{*8} - 2 povprečni mesečni plači na zaposlenega v RS za preteklo 3 mesece ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše

^{*9} - 3 povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za preteklo 3 mesece ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše

MESTNA KNJIŽNICA KRANJ

ZA ČLANE SGS LETNA ČLANARINA LE 5 EUR

Kupon za včlanitev dvignite na sedežu SGS, Slovenski trg 3, Kranj

IZPOSOJA GRADIVA V VSEH ENOTAH:

Kranj, Stražišče, Šenčur,
Cerklje na Gorenjskem, Naklo,
Preddvor, Jezersko

Brezplačni računalniški tečaji,
delavnice, izobraževanja, programi
za spodbujanje branja,
literarni večeri

Več informacij Svet gorenjskih sindikatov,
Slovenski trg 3, 4000 Kranj,
tel.: 04 23 19 800



ZA ČLANE SGS 10% POPUST IN SOFINANCIRANJE V VIŠINI ½ CENE TEČAJA, Vendar NAJVEČ 30 EUR NA TEČAJ IN NAJVEČ 60 EUR V KOLEDARSKEM LETU*

*na spodnje redne cene ob predložitvi članske izkaznice in osebnega dokumenta s sliko



Prijave na tel.: **080 3900**, 04 277 21 20, 041 499 934, 041 499 936 ali na naslov: tecaji@bc-naklo.si

Napovednik dogodkov:

11. 4.
Ob 17. uri
Brezplačno

ENOSTAVNO DO ZDRAVIH RASTLIN
Vabljeni na brezplačno predavanje Kluba Gaia.



13. 4.
Od 16.00 do 20.00 ure
47,00 EUR z DDV

IZBOR FINGERFOOD JEDI
Gurmanski tečaj, ki ga bo pripravil in izvedel g. Robert Merzel.



Prijave najkasneje do 7. 4.

20. 4.
Od 14.00 do 19.00 ure
Vstop prost

DAN ODPRTIH VRAT
Pestro dogajanje, brezplačna predavanja in predstavitve, svetovanja in še marsikaj. Pridite in bodite del tega dogajanja tudi vi.



24. 4.
Od 16.00 do 20.00 ure
29,20 EUR z DDV

OBNOVITVENO USPOSABLJANJE FITO ZA IZVAJALCE

Tečaj za vse, ki morajo obnoviti izkaznico za nakup fitofarmacevtskih sredstev.



Prijave najkasneje do 21. 4.

10. 5.
Od 16.00 do 20.00 ure
47,00 EUR z DDV

BURGERJI in PIVO ter PEKA MESA
Vabljeni na tečaj, kjer boste pod vodstvom izkušenega kuharskega mojstra pripravljali okusne hamburgerje, jih na koncu poskusili.



Prijave najkasneje do 12. 5.

10. 5. – 11. 5.
Od 16.00 do 20.00 ure
72,00 EUR z DDV

IZDELAVA IN KRAŠENJE TORT 4 (zaključni tečaj)

Tokratni zaključni tečaj je namenjen uporabi tičino mase in model paste, izdelovali boste čipke, vzorce ... dekoracije pa pripravili v kombinaciji s svežim cvetjem in trakovi.



Prijave najkasneje do 12. 5.

22. 5. – 25. 5.
Od 16.00 do 20.00 ure
179,00 EUR z DDV

TEČAJ IZ KMETIJSTVA

Tečaj, ki zadosti enega izmed pogojev za pridobitev statusa kmeta.



Prijave najkasneje do 15. 4.

PONUDBA ZA FIZIČNE OSEBE,

ki so člani Sveta gorenjskih sindikatov



Pripravili smo vam dva POSEBNA RAČUNA, ki sta **ugodnejša** od osebnih rednih računov v Hranilnici.

OSNOVNI SINDIKALNI RAČUN SGS

mesečni strošek vodenja osebnega računa	1,48 EUR
Activa Maestro kartica	BREZPLAČNO !
mesečni izpisek prometa	BREZPLAČNO !

Ob odprtju računa vam **PODARIMO** tudi
10 položnic brez plačila provizije | brezplačno odobritev rednega limita v višini 600 EUR
pridobitev predplačniške MasterCard kartice za samo 1 EUR

SINDIKALNI RAČUN SGS PLUS z uporabo elektronske in mobilne banke

mesečni strošek vodenja osebnega računa	0,99 EUR
mesečni strošek vodenja elektronske banke eLON	BREZPLAČNO !
mesečni strošek vodenja mobilne banke mLON	BREZPLAČNO !
Activa Maestro kartica	BREZPLAČNO !
elektronski nalog	0,33 EUR

Ob odprtju računa vam **PODARIMO** tudi
brezplačno odobritev rednega limita v višini 600 EUR | pridobitev predplačniške kartice za samo 1EUR



Poslovna enota Kranj
Bleiweisova 2
4000 Kranj



PODJETJA
04 28 00 764



PREBIVALSTVO
04 28 00 714



www.lon.si



info@lon.si
kranj@lon.si



HRANILNICA **LON**



gatom
ogrevalni sistemi



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

IZJEMNA PONUDBA INFRARDEČIH PANELOV IZKLJUČNO ZA ČLANE SINDIKATA SGS

10% popusta na IR grelni panel
10% popusta na montažo

- ni vzdrževanja
- 3-krat daljša življenjska doba
- nizka investicija
- izjemno toplotno udobje, neprimerljivo s klasičnimi sistemi ogrevanja
- pomaga pri odstranjevanju vzrokov za nastanek plesni

IR paneli v ponudbi so narejeni v EU, s strani največjega proizvajalca v Evropi, ki ima 28 letno tradicijo. Podjetje GATOM IR ogrevanje ponuja tovrstne panele po najugodnejšimi pogoji v Sloveniji z dodatnimi IZJEMNIMI UGODNOSTMI ZA ČLANE SINDIKATA SGS. Omogočamo brezplačno svetovanje in montažo po celotni Sloveniji.



030 679 722
www.zdravoogrevanje.si



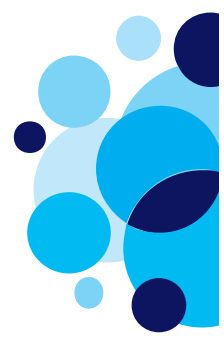
Izkoristite ugodnost:

- **30 % popusta** na naročnino mobilnega paketa za **nove naročnike** ali
- **20 % popusta** na naročnino mobilnega paketa za **obstoječe naročnike Telekoma Slovenije.***

ŠAMO ZA
ČLANE
SINDIKATA
SGS

www.telekom.si

TelekomSlovenije



*Ugodnosti veljata za fizične osebe, ki so člani sindikata SGS (Svet gorenjskih sindikatov) ob sklenitvi oz. podalšanju mobilnega naročniškega razmerja med 1. 3. in 30. 4. 2017. Uveljavlja se ju lahko le pri naročniških razmerjih, ki so sklenjena v imenu osebe, ki je obenem član sindikata SGS, kar mora biti razvidno iz članske kartice. Ugodnost 30 % popusta na osnovno mesečno naročnino izbranega mobilnega paketa Telekoma Slovenije prvih 12 mesecev velja za nove naročnike, ugodnost 20 % popusta na osnovno mesečno naročnino izbranega mobilnega paketa Telekoma Slovenije velja za obstoječe naročnike mobilnih storitev Telekoma Slovenije. Ugodnosti veljata za naslednje mobilne pakete: Brezskrbni A, Brezskrbni B, Brezskrbni C, Dogaja, Džabest 2000, Džabest 2000 za zmeri, Džabest 250 za zmeri, Džabest Na polno, Džabest Na polno za zmeri, Džabest Ruzak, Enostavni 100, Enostavni 100 plus, Enostavni 300, Enostavni 300 plus, Enostavni A, Enostavni B, EU brezskrbni, EU neomejeni, Gluhi A, Hej, Itak Džabest, Itak plus, Mini Povezani, Mobilni Internet Brezskrbni, Mobilni Internet L, Mobilni Internet M, Mobilni Internet S, Mobilni Internet XL, Mobilni Internet XS, Neomejeni A, Neomejeni B, Neomejeni C, Osnovni paket, Paket 2014, Paket 2015, Paket Penzion plus, Paket SGS-plus, Penzion 100, Penzion 300, Penzion 300 plus, Penzion Brezskrbni, Povezani 120, Povezani 120 P, Povezani 2000, Povezani 2400, Povezani 400, Povezani 400 plus. Popust na osnovno mesečno naročnino se izključuje z drugimi popusti ter z ugodnostjo znižane mesečne naročnine v primeru, ko so naročniki istočasno naročniki mobilnih paketov in storitev SiOL ter imajo skupni račun. Ob izgubi pravice do uporabe kartice SGS naročniki niso več upravičeni do zgornjih ugodnosti. Za dodatne informacije o prodajni ponudbi in cenu drugih storitev obiščite Telekomove centre, www.telekom.si ali pokličite na 080 70 70. Telekom Slovenije, d.d., Ljubljana.



Življenje je lepo, a nepredvidljivo.

Zato smo vam v zavarovalnici Adriatic Slovenica pripravili **KROG VARNOSTI**. Ni pomembno, katera zavarovanja boste sklenili. Pomembno je le, da izberete tista, ki jih vi in vaša družina zares potrebujete, jih združite v **KROG VARNOSTI** in ob tem pomembno finančno prihranite.

Sklenite svoj **KROG VARNOSTI**. Poenostavite in prihranite.

ADRIATIC SLOVENICA Zavarovalna družba d.d.

PE Kranj, Kidričeva cesta 2

4000 Kranj

www.as.si



Novе dimenzije varnosti

NAJVEČJE
KRESOVANJE
V KRANJU
JOŠKE VN SAVSKI OTOK

30.
APRIL
OB 17. URI


KRANJ

1.
MAJ
OB 9.30 URI

43. TRADICIONALNO
PRVOMAJSKO
SREČANJE NA JOŠTU

NASTOP FOLKLORNIH SKUPIN,
PIHALNI ORKESTER MOK,
KONCERT: ANDREJ ŠIFRER,
KONCERT: VESELI SVATJE,
PODELITEV NAGRAD ZASLUŽNIM DELAVCEM
SV. JOŠT NAD KRANJEM

