



TURISTIČNA AGENCIJA

SINDICOM

Slovenski trg 6, 4000 Kranj, tel.: 04/231-9820, 21, 22, fax: 04/231-9825, e-mail: ta@sindicom.si, www.sindicom.si

TOPLA JESEN

ŠE VEDNO JE PRIJETNO TOPLO IN PRIMERNO ZA DOPUSTOVANJE IN IZLETE. OBIŠČITE NAS IN SI IZBERITE SVOJ KOTIČEK ZA MIRNO IN CENOVNO UGODNO POSEZONSKO LETOVANJE.

ZIMA 2006/2007

V PRODAJI SO ŠE SMUČARSKI ARANŽMAJI.

TUDI LETOS PRIPRAVLJAMO UGODNEJŠI NAKUP SMUČARSKIH VOZOVNIC ZA SMUČIŠČA KRAVEČ, ROGLA, CERKNO IN STARI VRH.

Z NAMI JE VEDNO CENEJŠE IN PLAČILNO UGODNEJŠE!



Skupinske vadbe



Les Mills programi



Fitnes studio, osebno trenerstvo



Badminton in Squash



Mladi po srcu-zlata leta



Masaže

ZA VSE ČLANE GORENJSKIH SINDIKATOV

-20 %

NA VSE STORITVE MEGA CENTRA



Savne in VIP savna



Solarij



Shujševalni programi

3200 kvadratnih metrov veliko središče, kjer boste našli vse za dobro počutje. 480 kvadratnih metrov velik fitnes z vrhunskimi inštruktorji in osebnimi trenerji, tri dvorane za skupinsko vadbo, igrišče za badminton, squash, savne, kozmetični salon... V centru vas razvajamo tudi tako, da poskrbimo za varstvo vaših najmlajših, medtem ko vi uživate ali nabirate dodatno energijo v savnah, masaži, kozmetičnem salonu, na vadbi... V Mega centru bo zagotovo vsak od vas našel nekaj zase.



Lepota

ALI BO DELAVSKI DOM OSTAL
KRANJSKA LASTNINA

Jože Antolin



Z zakonom o političnih strankah je v zvezi s premoženjem sindikatom priznan poseben status. Premoženje, s katerim sindikati upravljajo je nastalo na zelo različne načine in iz različnimi viri finan-

ciranja. Zato so poskusi njene delitve med novo nastale sindikate dolgotrajni in težavni. Potrebna bo velika mera tolerantnosti in več modelov delitve, če bomo hoteli vsaj minimalno zadostiti načelu pravičnosti. Čas za sprejem sindikalnega dogovora se izteka. Če dogovora ne bo, bo na potezi država.

V nadaljevanju predstavljamo nekatere poglede in stališča Sveta gorenjskih sindikatov.

OPREDELITI IN DOLOČITI OBSEG DELITVENEGA SINDIKALNEGA PREMOŽENJA

Delitveno sindikalno premoženje (potrebno ga je najprej ugotoviti - določiti) je nastalo na zelo različne načine. Zato ga je zaradi čim večje pravičnosti potrebno deliti po različnih modelih. Po našem prepričanju imamo najmanj tri kategorije sindikalnega premoženja:

- **Skupno slovensko sindikalno premoženje, ki je nastalo z združevanjem sredstev vseh delavcev – članov slovenskih sindikatov – Sindikalni dom Ljubljana, Sindikalni izobraževalni center Radovljica, ...**
- **Območno sindikalno premoženje, ki je nastalo z delom in s sredstvi delavcev – članov sindikatov določenega območja ali občine - npr. Delavski dom Kranj, ...**
- **Panožno, poklicno in drugo sindikalno-stanovsko premoženje.**

Različne kategorije sindikalnega premoženja imajo za posledico različne udeležence lastninjenja. Do premoženja nekdanje Zveze sindikatov Slovenije (to so ustvarili vsi slovenski delavci – člani sindikatov), **so zagotovo upravičeni prav vsi sedanji slovenski sindikati**, ne glede na nivo njihove reprezentativnosti in povezanosti v sindikalne centrale.

Do območnega sindikalnega premoženja (tega so ustvarili **samo** delavci – člani določenega območja), pa **so upravičeni samo tisti sindikati** ali njihove zveze, **ki delujejo na določenem območju.**

UGOTOVITI UDELEŽENCE IN DOLOČITI KRITERIJE LASTNINJENJA

Za Svet gorenjskih sindikatov so **nedopustni in nesprejemljivi** poskusi delitve premoženja samo med sindikalne centrale. V Sloveniji delujejo tudi panožni, poklicni in območni sindikati, ki organizacijsko še niso povezani v nobeno sindikalno centralo. Zato bi **ti sindikati morali biti neposredni udeleženci pogovorov in dogovorov** o delitvi skupne – slovenske sindikalne lastnine.

Takšen samostojen (v nobeno sindikalno centralo povezan) območen sindikat je tudi Svet gorenjskih sindikatov, v katerega je povezanih 59 sindikatov podjetij, z nekaj nad 13.400 aktivnimi člani. Vanj pa se povezuje tudi sedem Društev upokojujencev iz Gorenjske, ki združujejo več kot 6.000 članov. Po številu članov prekašamo kar nekaj sindikalnih central – udeleženk pogovorov o delitvi sindikalnega premoženja.



Narodni dom – pred II. svetovno vojno



DELAJSKI DOM JE KRANJSKA LASTNINA IN TO MORA OSTATI TUDI V BODOČE

Delavski dom v Kranju ni bil zgrajen in vzdrževan iz republiških ali zveznih sredstev. **Zato ne more biti delitveno premoženje vseh slovenskih delavcev ali sindikatov.** Pravilno bi bilo, da se ga razdeli med delujoče sindikate (ali njihove zveze) nekdanje - širše občine Kranj.

Sindikati nekdanje širše občine Kranj (danes z različnimi imeni, samostojni ali povezani v različne zveze in konfederacije) smo tisti, ki smo vse od 1947 leta dalje dograjevali, vzdrževali in popravljali Delavski dom. Močno poškodovan in za več kot polovico manjši **Narodni dom** je po II. svetovni vojni dala vlada Slovenije v upravljanje **Okrajnemu sindikalnemu svetu Kranj**. Ta je takrat začel z akcijo zbiranja denarja (sindikalna članarina, prostovoljni prispevki posameznikov in podjetij, tombole, odprodaja lastne sindikalne zgradbe) za popravilo obstoječe zgradbe in za **povečanje - dograditev 3/5 sedanje velikosti doma**. Za navedeno obstajajo dokaj natančni arhivski dokumenti, v katerih je evidentirano izredno veliko število udarniškega dela članov

Na kongresu, v mesecu aprilu 1990 leta, se je Zveza sindikatov Slovenije preimenovala v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. Kongres pa je v zvezi s pravnim nasledstvom sprejel naslednji sklep:

- **Organizacije in organi Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) so pravni nasledniki organizacij in organov Zveze sindikatov Slovenije (ZSS).**

To je pomenilo, da je Občinski sindikalni svet Kranj (preimenovane ZSSS) pravni naslednik nekdanje ZSS. Po kongresu je bilo naše polno ime: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, **Občinski sindikalni svet Kranj**.

Tri mesece po kongresu (junija 1990 leta) se je Občinski sindikalni svet Kranj preimenoval in preoblikoval v **Območni sindikalni svet z imenom Svet kranjskih sindikatov**. Izstopili smo iz nove Zveze svobodnih sindikatov Slovenije in smo nadaljeval samostojno pot delovanja. V novem statutu, sprejetem na ustanovni skupščini Sveta kranjskih

sindikato smo zapisali, da smo glede vseh materialnih pravic in obveznosti pravni naslednik prejšnjega Občinskega sindikalnega sveta Kranj. Zaradi napovedane delitve sindikalnega premoženja, med novonastale sindikate v Sloveniji, nismo uspeli z vpisom spremembe imena imetnika pravice uporabe prostorov Delavskega doma, pa čeprav nadaljujemo z njegovim dejanskim upravljanjem.

Z velikim začudenjem pa smo letos sprejeli neuradno novico, da je takšen vpis spre-

membe imena imetnika pravice uporabe Delavskega doma uspel (v mesecu marcu 2006) Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije. Ker gre očitno za dvojna merila sodstva in za nas povsem nesprejemljivo in nedopustno dejanje (in to v trenutku, ko so v zaključni fazi pogovori sindikatov o delitvi premoženja), o katerem nas uradno tudi nihče ni obvestil, smo sprožili ustrezne aktivnosti in postopke izpodbijanja navedenega vpisa.

PODLAGA ZA DELITEV JE LAHKO SAMO ČLANSTVO

V Svetu gorenjskih sindikatov bomo vztrajali na pravičnosti in bomo soglašali samo s tako delitvijo Delavskega doma, ki bo v skladu s številom članstva delujočih sindikatov v nekdanji občini Kranj.



Delavski dom danes

kranjskih sindikatov. **Občinski sindikalni svet, pozneje Svet kranjskih sindikatov in sedaj Svet gorenjskih sindikatov**, je tudi od dograditve pa vse do danes imetnik pravice uporabe prostorov doma in njegov skrbni upravljelec. Delavski dom nikoli ni bil objekt za ustvarjanje dobičkov. Neprofitne najemnine velikokrat niso zadostovale za pokrivanje stroškov tekočega vzdrževanja. Zato je bilo potrebno v dom nenehno vlagati dodatna sredstva iz naslova zbrane sindikalne članarine.

IZPODBIJAMO PRED KRATKIM - MARCA 2006 VPISANO SPREMEMBO IMETNIKA PRAVICE UPORABE DELAVSKEGA DOMA

Na podlagi sklepa Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije je od 1975 leta v zemljiški knjigi vpisan imetnik pravice uporabe Delavskega doma Zveza sindikatov Slovenija, **Občinski svet Kranj**.



KOLEKTIVNA POGODBA O PLAČAH

Jasna Erman



Cilj KP o plačah je bil zapolniti praznino, ki bi na področju plač in ostalih prejemkov nastala po 30. juniju 2006, ko je prenehala veljati Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Nedvomno je bil interes delodajalcev ta, da se zakonski uskladitveni dodatek na enoten način vnese v sistem plač, določijo minimalni zneski povračil stroškov v zvezi z delom, interes sindikatov pa predvsem ta, da se doseže uskladitev plač iz naslova inflacije in določi

regres v višjem znesku, kot ga določa ZDR.

Za koga velja?

KP o plačah je kolektivna pogodba dejavnosti in je na isti ravni kot ostale kolektivne pogodbe dejavnosti v zasebnem sektorju. Kolektivna pogodba velja:

- za vse delodajalce v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in zanje ni sklenjena ustrezna kolektivna pogodba dejavnosti (ali pa je bila kolektivna pogodba dejavnosti odpovedana). Zanje je torej doslej veljala Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Kolektivna pogodba o plačah se tako za te dejavnosti uporablja **glede vseh institutov**, ki so v njej urejeni;
- za delodajalce, za katere je sklenjena kolektivna pogodba dejavnosti, pa se določbe KP o plačah uporabljajo **le glede tistih delovnopравnih institutov**, ki jih KP dejavnosti samostojno ne ureja.

Na drugi strani KP velja za vse delavce, zaposlene pri teh delodajalcih.

Kako se uskladitveni dodatek prenese v sistem plač?

KP o plačah ureja vnos zakonskega uskladitvenega dodatka iz leta 2004 (5.000 SIT) in leta 2005 (5.100 SIT), kot ga je določil Dogovor o politiki plač za zasebni sektor za obdobje 2004-2005, v sistem plač. Ta način prenosa uskladitvenega dodatka pa se ne uporablja za kolektivne pogodbe, ki so samostojno določale (višji) znesek uskladitve.

Znesek uskladitve se vključi v sistem plač tako, da se za avgust 2006 izhodiščne plače po tarifnih razredih po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, ki so veljale junija 2006, povečajo za 6.767 SIT (67% od 10.100 SIT). Tudi izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki zneska uskladitve za leto 2004 in 2005 niso samostojno določale, povečajo za 6.767 SIT.

Delavcem, ki so bili upravičeni do zakonskega zneska uskladitve (10.100 SIT), se tako za avgust 2006 **osnovne plače povečajo za 6.767 SIT**. V primeru, da so delavci zaradi sistemskega povečanja plač prejeli nižji uskladitveni dodatek kot 10.100 SIT, pa se njihove osnovne plače za avgust 2006 **povečajo za 67% uskladitvenega dodatka**, do katerega so bili upravičeni julija 2006.

S tem, ko se znesek uskladitve vključi v sistem plač na omenjeni način, delodajalceva obveznost izplačevanja tega dodatka preneha.

Predstavniki delodajalcev in delavcev so 23. junija 2006 podpisali novo Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust. Kolektivna pogodba o plačah (KP o plačah) tako že velja od 1. julija 2006 dalje.

Uskladitev plač iz naslova inflacije

Izhodiščne in najnižje osnovne plače po kolektivnih pogodbah se za avgust 2006 in za avgust 2007 povečajo iz naslova inflacije za 2 odstotka (ob upoštevanju, da se za delodajalce, za katere je sklenjena KP dejavnosti, določbe KP o plačah uporabljajo le glede tistih institutov, ki jih KP dejavnosti samostojno ne ureja).

KP o plačah določa obvezno uskladitev izhodiščnih in najnižjih osnovnih plač le na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti. Tako na žalost v podjetjih, kjer so osnovne plače vsaj enake ali višje od izhodiščnih oziroma najnižjih osnovnih plač ustreznega tarifnega razreda po KP dejavnosti, delodajalec iz tega naslova ne bo dolžan povečevati plač.

Delodajalec in sindikat pri delodajalcu pa se lahko na osnovi produktivnosti dela dogovorita za višje usklajevanje plač.

Bo plače v evrih več?

Neto plačo delavca za september 2006 bo tako na plačilni listi še potrebno prikazovati tako v tolarjih kot v evrih.

Dvomiti pa je, da bo neto plače po tem prikazu v evrih kaj več, kot ste jo prejeli za mesec avgust 2006.

Dodatki

Kolektivna pogodba določa le nekatere dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden.

Dodatek za nočno delo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa znašata najmanj 30%, dodatek za delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu pa najmanj 50% osnove, določene v 127. členu Zakona o delovnih razmerjih.

Regres za letni dopust

V letu 2006 znaša regres najmanj 145.000 SIT, oziroma v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj 128.000 SIT. Prihodnje leto bo najnižji znesek 148.000 SIT, oziroma ob izgubi najmanj 130.000 SIT.

V podjetju se lahko sindikat in delodajalec dogovorita, v kolikor so tekoči poslovni rezultati ugodni, za višji znesek regresa od določenega.

Povračila stroškov v zvezi z delom

• **Prehrana med delom:** v kolikor prehrana pri delodajalcu ni organizirana, je delavec upravičen do povračila stroška prehrane od vključno julija 2006 dalje v višini najmanj 730 SIT, od vključno julija 2007 dalje pa v višini najmanj 750 SIT, pod pogojem, da je na delu prisoten 4 ure ali več.

• **Stroški prevoza na delo in z dela:** delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza najmanj v višini 60% cene najcenejšega prevoza na delo.

• **Stroški za službeno potovanje v tujino:** ostaja enako, kot je bilo urejeno s SKPGDej (pod pogoji in v višini, kot ga določa izvršilni predpis, ki ureja povračilo stroškov za službeno potovanja v tujino).

• **Stroški za službeno potovanje v Sloveniji:** Nova višina dnevnice za službeno potovanje nad 12 ur znaša 3.600 SIT.

POZOR, SNEMAMO!

Jasna Erman

Ste že kdaj imeli neprijeten občutek, da vas snemajo na vašem delovnem mestu? Že misel, da vam nekdo pregleduje elektronsko pošto ali pa da ve, koliko zasebnih klicev ste opravili s službenega telefona, je neprijetna, kar stresa pa nas, če pomislimo, da nekdo lahko vidi, kaj v okviru svojih delovnih nalog počnemo in česa ne.

Varstvo zasebnosti nam veliko pomeni, še posebno če vemo, da jo zaradi napredka tehnologije vse težje nadzorujemo.

Občutljivo področje varstva zasebnosti v širšem pomenu je uredil Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki je stopil v veljavo 1. januarja 2006 (UI RS, št. 86/2004). Ta zakon se je v posebnem poglavju lotil tudi izvajanja videonadzora v uradnih službenih oziroma poslovnih prostorih, večstanovanjskih stavbah ter delovnih prostorih.



O tem, da je določen prostor pod videonadzorom, je potrebno izdati obvestilo, in sicer ga je dolžna objaviti tista oseba javnega ali zasebnega prava, ki videonadzor izvaja. Obvestilo mora biti vidno in razločno objavljeno na način, ki omogoča posamezniku, da se sez-

nani z njegovim izvajanjem najkasneje takrat, ko se nad njim začne izvajati videonadzor - ko ga torej kamera »ujame v svoje oko«. V obvestilu je poleg podatkov, da se videonadzor izvaja, kdo ga izvaja, tudi telefonska številka, na kateri lahko dobite informacije, kje in koliko časa se shranjujejo posnetki iz videonadzornega sistema.

Videonadzor delovnih prostorov

Izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov se lahko izvaja le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti. Izvajati ga je mogoče le glede tistih delov prostorov, kjer je potrebno vse te interese varovati. Pogoji je, da tega ni možno doseči z milejšimi sredstvi.

V delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalnih in sanitarnih prostorih, je snemanje prepovedano. O izvajanju videonadzora morajo biti zaposleni vnaprej pisno obveščeni pred samim začetkom izvajanja.

Delodajalec pa se mora pred uvedbo videonadzora v osebni javnega ali zasebnega sektorja posvetovati tudi z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu.

Na obisku pri farmacevtskem velikanu

Svet gorenjskih sindikatov in sindikalni sklad pri SGS sta za predsednike sindikatov organizirala delovno srečanje oziroma delovni obisk v slovenski farmacevtski družbi KRKA iz Novega Mesta, ki se uvršča v vrh generičnih farmacevtskih podjetij v Evropi. Po toplem sprejemu je sledila multivizijska predstavitev družbe, ki je iz majhnega farmacevtskega laboratorija zrasla v uspešno mednarodno generično farmacevtsko podjetje in je danes eno izmed vodilnih podjetij pri izdelavi antibiotikov. 92% Krkine dejavnosti predstavljajo zdravila (od tega 82% zdravila na recept in 10% izdelki za samozdravljenje - zdravila brez recepta), 4% zdravilnokoturistične storitve, 3% veterinarski program in 1% kozmetični izdelki (negovalna kozmetika). Po predstavitvi podjetja, smo si ogledali postopek izdelave tablet, ki se odvija v NOTOL-u - sodobni tovarni z vrhunsko tehnologijo opremo, kjer je postopek izdelave tablet visoko avtomatiziran in računalniško voden. Po besedah ga. Elvire Medved, vodje službe za odnose z javnostmi, ki nam je predstavila podjetje in vodila ogled proizvodnje, so uspešni zato, ker prisegajo na kakovost in najboljše ljudi.

Polni vtisov o drugačnosti proizvodnje smo nadaljevali obisk s srečanjem s predstavnikoma »hiznega« sindikata ZSSS, ki ga vodi g. Brane Bambič. Po pripovedovanju predstavnikov sindikata lahko sklepamo, da delodajalec zagotavlja delavcem visok nivo pravic, kar pa zaradi dobrega poslovanja družbe in njenega dobrega tržnega položaja, ni niti presenetljivo. Dober tržni položaj, ki ga Krka ohranja zadnja leta, je prav gotovo dokaz, da se da tudi s sodelovanjem sindikata in sveta delavcev ter delodajalca ustvariti dobre rezultate in takšno delovno okolje, ki je spodbudno in prijazno do zaposlenih.

Po zaključku delovnega srečanja, smo v KZ Krka izvedeli nekaj več o značilnostih Cvička, nato pa se ob zanimivem vodenju lokalne vodice Tatjane, pozno popoldne odpravili na pokušino vin na domačijo Kostelec. Povsem draži, da v prijetni družbi ob lahki kapljici in dobrotah iz peči čas hitro mine, saj se je lep jesenski dan počasi poslavljaj.





VROPSKI TEDEN VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU, OD 23. DO 27. OKTOBRA 2006

Veronika Potočnik

Letošnja kampanja je v državah članicah EU in EFTA namenjena mladostnikom in njihovem varnemu začetku poklicne poti z naslovom VAREN ZAČETEK.

Tudi naše Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je resno pristopilo k osvežanju tako mladostnikov, kot tudi delodajalcev, ki mladostnike zaposlujejo. V ta namen je Institut za varovanje zdravja Republike Slovenije izdal publikacijo z naslovom Varen začetek – priročnik za mlade delavce, dijake in študente, katerega lahko najdete na spletni strani ministrstva na naslovu <http://si.osha.eu.int/et2006/>.

Na podlagi Zakona o varnosti in zdravja pri delu je bil leta 2003 izdan tudi poseben Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb, ki kot definicijo mladostnika navaja:

- *Mlada oseba je vsaka oseba pod 18. letom starosti, ki je v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi;*
- *otrok je vsaka oseba pod 15. letom starosti ali oseba, ki je vključena v obvezno redno šolanje;*
- *mladostnik je vsaka oseba, stara vsaj 15 let ter ne več kot 18 let in ki ni vključena v obvezno redno šolanje.*

Tudi Zakon o delovnih razmerjih v posebnem poglavju ureja posebno varstvo za delavce, ki še niso dopolnili 18. let. Ta Zakon določa dela, ki se jih delavcu, ki še ni dopolnil 18 ne sme naložiti in sicer:

- *dela, ki se opravljajo pod zemljo ali vodo,*
- *dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,*
- *dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje delavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,*

- *dela, ki vključujejo škodljivo izpostavljanje sevanju,*
- *dela, ki vključujejo tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,*
- *dela, ki vključujejo tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,*
- *in dela, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.*

Pomembno je tudi dejstvo, da delavec mlajši od 18 let ne sme delati dlje kot 8 ur in ne več kot 40 ur na teden. Med dvema dnevoma pa ima pravico do počitka v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur. Delavec mlajši od 18 let pa ima tudi pravico do povečanega letnega dopusta za sedem delovnih dni.

Iz navedenega je razvidno, da naša zakonodaja še daleč časa sledi smernicam mednarodnih ustanov v zvezi z varovanjem zdravja delavcev. Žalostno pa je, da še vedno, kljub sankcijam, delodajalci premalo vlagajo v varnost in zaščito delavcev. Predvsem so to mali delodajalci in delodajalci, ki zaposlujejo študente. Verjetno je vzrok temu, da mora delodajalec v celoti pokrivati stroške za varnost in zdravje pri delu in kje se potem najlažje prihrani kakšen tolar – vsekakor je končni rezultat znan – »na delavcu«.



Čistilnica in pralnica
ENGAR d.o.o.
Britof 43, 4000 Kranj
Tel., Fax: 04/234 30 50

Poslovalnice:

Britof 43 nasproti
gasilskega doma ob cerkvi tel
04/234-30-50
delovni čas: pon. - pet. 7. - 19. ure
sob: 7. - 12. ure

Kranj, Cesta Staneta Engarja 2 nasproti policijske postaje
tel 04/20-24-160
delovni čas: pon. - pet. 8,00 - 12,30 in 13,00 - 18,00
dob: 8,00 - 12,00

Kranj, Koroska cesta 47 med papirnico Karun in
bencinsko črpalko Zlato Polje
delovni čas: 8,00 - 12,00 in 14,00-18,00
sob: 8,00 - 12,00

Hitro in kvalitetno čistimo vse vrste tekstilnih izdelkov, preprog, odev in merino posteljnine manjša civiljska popravila in menjava zadrževalnikov parkirn

Članom SGS nudimo 15 % popusta.

USPOSABLJANJE ZA VARNO DELO IN PREVENTIVNI ZDRAVSTVENI PREGLEDI

Veronika Potočnik

Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, ob razporeditvi na drugo delo, ob uvajanju nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu

Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare in za tiste delavce, ki delajo na delovnih mestih, kjer so poškodbe pri delu in zdravstvene okvare pogostejše. Rok za občasno preverjanje znanja iz varnosti in zdravja pri delu pa ne sme biti daljši od dveh let. Usposabljanje in preverjanje znanja je za delavce **brezplačno**. Usposabljanje naj bi potekalo praviloma med delovnim časom, vendar tega vedno ni mogoče izvesti, zato šteje izobraževanje in preverjanje strokovne usposobljenosti za varno delo izven delavčevega delovnega časa, kot nadurno delo in ga je delodajalec dolžan plačati. Delavec je namreč v času izobraževanja na razpolago delodajalcu, kar pomeni, da je delodajalec zavezan k plačilu porabljenih delavčevih ur.

Enako pa velja tudi za preventivne zdravstvene preglede delavcev. Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev določa 3 vrste preventivnih zdravstvenih pregledov in sicer:

1. **predhodni preventivni zdravstveni pregledi** (s tem pregledom se ugotavlja izpolnjevanje zdravstvenih zahtev za opravljanje določenega dela pri delodajalcu. Predhodni preventivni zdravstveni pregled opravi delavec pred prvo zaposlitvijo in po prenehanju opravljanja določenega dela na določenem delovnem mestu za več kot 12 mesecev.
2. **usmerjeni obdobjni preventivni zdravstveni pregledi** (upoštevajoč oceno tveganja delodajalec na predlog pooblaščenega zdravnika določi vrsto, obseg, vsebino in roke usmerjenih obdobjnih preventivnih zdravstvenih pregledov)
3. **drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi** (delodajalec je v določenih primerih dolžan delavce poslati na druge usmerjene preventivne zdravstvene preglede in sicer:

- po poškodbi pri delu, ki je zahtevala daljše zdravljenje in obstaja dvom o delavčevi zmožnosti za dosedanje delo,
- če obstaja sum, da je prišlo do okvare delavčevega zdravja zaradi dela pri delodajalcu,
- če gre za delavce, ki so se v obdobju enega leta poškodovali pri delu trikrat ali večkrat,

- po trajni prekinitvi izpostavljenosti mutagenim, teratogenim in rakotvornim snovem ter drugim škodljivostim s kumulativnimi, poznimi ali trajnimi učinki,
- pred začetkom dela z drugačnimi zdravstvenimi zahtevami, če predhodno za te zahteve še ni bil pregledan in če to zahteva ocena tveganja,
- pred napotitvijo na strokovno usposabljanje za drugo delo oziroma prekvalifikacijo z drugačnimi zdravstvenimi zahtevami, če predhodno za te zahteve še ni bil pregledan in če to zahteva ocena tveganja.



Delodajalec je v določenih primerih **upravičen delavce poslati** tudi na druge usmerjene preventivne zdravstvene preglede in sicer:

- **Pri zmanjšani delovni zmožnosti, po bolezni ali poškodbi izven dela, ki zahteva daljše zdravljenje in obstaja dvom o delavčevi zmožnosti za dosedanje delo**
- **Če obstaja sum na bolezni odvisnosti, ki lahko vpliva na delovno zmožnost delavca,**
- **Če gre za delavce, ki so bili v obdobju enega leta v bolnišnem staležu zaradi bolezni ali poškodbe petkrat ali večkrat.**

Delodajalec je dolžan delavca poslati na zdravniški pregled, mu določiti datum in izdati napotnico, na katero mora vpisati potrebne podatke glede na oceno tveganja in opredeliti obseg preventivnega pregleda. Preventivni zdravstveni pregledi se opravljajo pri pooblaščenemu zdravniku – specialistu medicine dela, prometa in športa. Delavec se mora odzvati na zdravstveni pregled. V kolikor se delavec ne odzove na zdravniški pregled s tem krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, zaradi hujše kršitve delovne obveznosti. Strošek preventivnega zdravstvenega pregleda bremeni delodajalec, prav tako pa je delodajalec dolžan delavcu plačati ure za čas porabljen za pregled in potne stroške, če so delavcu dejansko pri tem nastali.



V ISKRI ISD LIVARNI SE DOGAJAJO VELIKE SPREMEMBE

Nežka Božovičar

Z novim letom so delavci Iskre ISD krovne družbe prešli na štiri novoustanovljene družbe, med njimi je tudi Iskra ISD Livarna. Nova družba je dobila tudi novo vodstvo in spremembe se vrstijo kot po tekočem traku.

Dejstvo je, da je bila Livarna pred novim letom v precej nezavidljivem položaju in v slabi finančni situaciji in, æe bi stvari tekle tako naprej, bi danes zagotovo imeli manj delovnih mest kot jih imamo. Novo vodstvo, na æelu z direktorjem Janezom Uršičem, je bilo zagotovo postavljeno zato, da sprejme določene ukrepe in dogajanje zasuka v drugo smer. Lahko reæemo, da je bilo za priækovat, da bodo določene spremembe zadele tudi delavce.

Vse skupaj se je začelo z zahtevano doslednostjo pri uporabi varovalne opreme in zagotavljanja drugih ukrepov zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Delavci so bili ob prvi krøitvi vedno opozorjeni, kasneje pa kaznovani z odbitkom pri plaæi. Delodajalcu se je to zdela najenostavnejša in najuæinkovitejša sankcija, æeprav je nezakonita. Sindikat je delodajalca obvestil, da delavcem ni dovoljeno trgati od plaæe niæesar, razen æe se delavci s tem strinjajo in zato podpišejo administrativno prepoved (npr. odplaæevanje kredita). Naj na tem mestu poudarimo, da so delavci dolæni upoštevat predpise s podroæja varnosti in zdravja pri delu in zato dolæni nositi vso zahtevano varovalno opremo in izpolnjevati druge zahtevane varnostne ukrepe. V nasprotnem primeru gre za hujø krøitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavci se posledice prenehanja delovnega razmerja, ki jih lahko doleti, premalo zavedajo in delodajalec jim je, æeprav na nezakonit naæin, naredil celo uslugo. Vedeti pa moramo, da so predpisi o varnosti in zdravju pri delu namenjeni prepreæevanju poøkodb pri delu, ki so lahko v panogi, kakrøna je livarstvo, zelo hude, zato nedoslednost ni opraviæljiva.

Da je bilo s strani vodstva precej narejenega na podroæju pridobivanja posla, so delavci obæutili ravno okrog prvomajskih praznikov. Poveæan obseg dela je terjal prerazporeditev delovnega æasa in opravljanje nadur. To je med delavce zasejalo veliko slabe volje. Glede na to, da sama prerazporeditev ob upoštevanju zakonskih omejitev ne bi bila sporna, pa je potrebno upoštevat, da imajo nekateri delavci

priznano beneficirano delovno dobo. Beneficirana delovna doba je uvedena za posebno nevarna in zdravju økodljiva dela, na katerih delavci morajo delati najmanj polovico delovnega æasa in ne veæ kot osem ur na dan. Niti nadurno delo, niti prerazporeditev delovnega æasa torej za delavce z beneficirano delovno dobo ne pride v poøtev. Delodajalca smo o tem obvestili in priækujemo, da krøitev v to smer v prihodnje ne bo.

Delodajalec je v začetku maja sprejel tudi nov pravilnik o normiranju in izvedel ponovne meritve norm po posameznih delovnih mestih. Norme so se za nekatere delavce poveæale tudi za 15% ali veæ. Rezultat so bili odbitki pri plaæah na raæun nedoseganja delovne uspeønosti. Delodajalca smo obvestili na nepravilnosti pri postopku prejemanja tega pravilnika in na dejstvo, da mora norma dosegati najmanj 90% delavcev, ki delajo po doloæenih kriterijih. æe norme ne dosega veæina delavcev, so norme postavljene previsoko in zato neustrezne. Po posredovanju sindikata in pritoæbah delavcev, se je delodajalec odloæil, da bo izvedel ponovne meritve in ponovno preveril ustreznost norm. Nove meritve so æe v teku in v primeru, da se bodo ugotovila odstopanja od prvotno postavljenih, bodo delavci dobili razlike v plaæi povrnjene za nazaj. Kot je povedal direktor druæbe, delodajalcu ni v interesu izplaæevati niæje plaæe delavcem, paæ pa poveæati proizvodnje zmogljivosti in za to delavce tudi ustrezno dodatno nagraditi.

V teku pa je še ena novost za delavce, to je uvedba 4-izmenskega dela. Namen je zagotoviti neprekinjen delovni proces in tudi razbremeniti delavce. Do sedaj so namreæ delali tudi sobote, nedelje in praznike, sedaj pa bodo, æeprav po razporedu, zagotovo prosti najmanj dva dni v tednu.

Konec septembra je imel sindikat razgovor z direktorjem druæbe, ki nam je pojasnil, da so določene spremembe potrebne in da se æe kaæejo rezultati dela tako vodstva kot zaposlenih. Druæba je splavala iz rdeæih øtevil, sluje pozitivno in tudi zaposluje nove delavce. Poviøanje norm na nivo, kot ga dosega jo konkurenæna podjetja, in uvedba dela na 4 izmene je nujno potrebno, æe se druæba æeli obdræati na trgu in uspeøno poslovati. Druæba veliko investira tudi v nove stroje. Strojni park je v doloæeni meri æe posodobljen, nekatere novosti pa se v kratkem æasu æe obetajo.

ZAŽIVELA JE KOLEKTIVNA POGODBA PRIMORJA

Nežka Božovičar

Skoraj dve leti se je pripravljala kolektivna pogodba družb Skupine Primorje in končno smo jo dočakali. Podpisana je bila 17. junija ob 60. obletnici obstoja družbe, zato je bilo vzdušje še posebej praznično.



Del Skupine Primorje je tudi Gradbinec GIP iz Kranja, ki je naša članica. V njenem imenu smo tudi mi sodelovali pri pripravi in sklepanju kolektivne pogodbe. Delo bo sedaj, ko je pogodba podpisana, zagotovo lažje, saj so jasno zapisani minimalni stan-

dardi do katerih so delavci upravičeni. Za zaposlene delavce je bilo obdobje od začetka aktivnosti za novo pogodbo pa do njenega podpisa zagotovo zelo neprijetno. V tem obdobju se je namreč za delavce veliko stvari spremenilo na slabše. Delodajalci so nižali nivo pravic zaposlenih, ukinjali razne ugodnosti in jih z enostranskimi akti obveščali o uvedenih spremembah. Sindikat je bil pri vsem tem dogajanju precej nemočen. Delavci so namreč imeli do predlaganih sprememb visok nivo pravic, tudi visoko nad panožno kolektivno pogodbo. Nikjer pa niso bile točno zapisane pravice in ugodnosti delavcev, ki jih delodajalci priznavajo. Pogosto se zgodi, da delavci nižanje pravic in ugodnosti povezujejo ravno s sočasnimi sindikalnimi aktivnostmi za sprejem kolektivne pogodbe, kar pa ne more biti res. Sprejem kolektivne pogodbe je bil tako v interesu delodajalcev kot tudi sindikatov.

Lahko rečemo, da je sprejeta kolektivna pogodba dobra. Sega precej nad gradbeno panožno kolektivno pogodbo. Določa ugodnejši letni dopust, regres v višini najmanj 70% povprečne plače v RS, jubilejne nagrade v maksimalni, ne ne obdavčeni višini, višje

najnižje osnovne plače,... Dogovorjenih je tudi veliko drugih ugodnosti, ki jih gradbena kolektivna pogodba ne pozna. Take so npr.: dodatek za delo na gradbiščih glede na oddaljenost od sedeža delodajalca in kraja bivanja delavca, dodatek na stalnost pri zadnjem delodajalcu, ugodni pogoji za sindikalno delo, vključno z dodatkom k plači za predsednike sindikatov in sindikalne zaupnike. Dejstvo je, da so delavci s podpisom kolektivne pogodbe predvsem pridobili. Pomembno je, da je minimalni nivo pravic zapisan. Edino tako smo se izognili še morebitnemu nadaljnjemu zniževanju nivoja pravic. Od sedaj naprej bo za vsako spremembo kolektivne pogodbe in njenih vsebin potrebno soglasje vseh sindikatov v skupini.

Kolektivna pogodba je sprejeta in v skladu z njenimi določili že poteka postopek ustanovitve Komisije za razlago kolektivne pogodbe. Po poročanju sindikatov družb so se namreč že pojavile različne razlage nekaterih določil kolektivne pogodbe. Eno takih so t.i. deževne ure oziroma zastoj dela zaradi slabega vremena. Delodajalci menijo, da gre v tem primeru za prerazporeditev delovnega časa in se manjko ur nadomesti ob bolj ugodnem vremenu, sindikati pa trdijo, da so se za čas slabega vremena z delodajalcem dogovorili za nadomestilo plače. Katera razlaga bo obveljala, bo povedala Komisija.

Komisija za razlago je tričlanski organ, ki se oblikuje tako, da vsaka stranka, to sta sindikat in delodajalec, vanj imenuje enega člana, tretjega člana pa imenujeta stranki sporazumno. S strani sindikata je v to Komisijo predlagana Tatjana Labernik iz sindikata Pergam. Labernikova je sodelovala pri pripravi kolektivne pogodbe od vsega začetka, to je od ustanovitve ožje strokovne delovne skupine za usklajitev predloga kolektivne pogodbe z zakonodajo, do samega podpisa kolektivne pogodbe. Poznavanje mnenj, stališč, okoliščin in razlag, ki so se pojavljala tekom pogajanj, je nujno potrebno za kvalitetno razlago kolektivne pogodbe. Razlaga namreč velikokrat sledi namenu, ki sta ga stranki pogodbe želeli doseči, ko sta zapisali neko normo v kolektivno pogodbo.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

SVET GORENJSKIH SINDIKATOV



NOVELA ZZZPB IN DENARNO NADOMESTILO

Barbara Filipov



Med šolskimi poletnimi počitnicami (14. julija) pa je državni zbor navedeno novelo tudi sprejel, tako, da spremenjeni ZZZPB velja od 28. julija letos. Poleg že predstavljenih novosti glede opravljanja javnih del, ki smo jih predstavili v prejšnji številki časopisa, pa prinaša novela še številne druge novosti. Tokrat vam predstavljamo ureditev pravice do denarnega nadomestila **in novosti ZZZPB, ki se nanašajo na**

denarno nadomestilo med brezposelnostjo.

Denarno nadomestilo med brezposelnostjo (v nadaljevanju nadomestilo) je bilo do sedaj urejeno in določeno v 17. členih, od katerih se jih je z novelo v celoti ali delno spremenilo oziroma dopolnilo devet, trije pa so bili certani. ZZZPB tako določa, sedaj v 14. členih, kdo lahko uveljavlja pravico do nadomestila, osnovo za izračun nadomestila in njegovo višino, čas trajanja pravice, roke za njeno uveljavitev ter razloge za njeno prenehanje.

1. UPRAVIČENCI DO PRAVICE DO NADOMESTILA ZA BREZPOSELNOST

Pravico do denarnega nadomestila lahko ob izpolnjevanju splošnih pogojev (zavarovanje za primer brezposelnosti pred nastankom brezposelnosti, za upravičenca ni na voljo ustrezne zaposlitve) uveljavlja **zavarovanec, ki je bil pred nastankom brezposelnosti zaposlen vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih in mu pogodba o zaposlitvi ni prenehala zaradi enega od navedenih razlogov:**

- redne odpovedi s strani delavca;
- sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi;
- redne odpovedi pogodbe s strani delodajalca iz krivdnega razloga na strani delavca;
- redne odpovedi pogodbe s strani delodajalca, ker delavec ni sprejel ponujene nove pogodbe za ustrezno delo in nedolžen čas;
- izredne odpovedi pogodbe s strani delodajalca iz razlogov na strani delavca (razen izredne odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela);
- izredne odpovedi pogodbe s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku (v primeru spremembe delodajalca);
- če delavec ni želel nadaljevati delovnega razmerja, kljub ugotovitvi sodišča, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu nezakonita;
- če je starejši delavec dal soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, pa nima zagotovljene pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokožitev (minimalne

V prejšnji številki Informacij smo poročali, da je novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB-F) že v postopku sprejemanja v državnem zboru.

- pogoje za starostno upokožitev izpolni po poteku »zavoda«;
- ko voljeni ali imenovani predstavnik nosilec javne ali druge funkcije v organih oblasti ali v organih lokalne samouprave po prenehanju funkcije ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo v skladu s predpisi, ki to omogočajo;
- če delavec ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva, ko mu je bila pogodba odpovedana :
 - a) na podlagi neutemeljenih razlogov
 - b) kljub temu, da je užival posebno varstvo pred odpovedjo (predstavniki delavcev, straži, invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni).

Novo oblikovanje primerov, v katerih zavarovanec ni upravičen do nadomestila za brezposelnost, je predvsem posledica uskladitve ZZZPB z Zakonom o delovnih razmerjih, ki je institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi, glede na prejšnji zakon, uredil povsem na novo.

2. OSNOVA ZA NADOMESTILO IN NJEGOVA VIŠINA

Osnova za odmero nadomestila je ostala nespremenjena in se še vedno določi tako, da se izračuna delavčeva povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejemal v zadnjem letu pred nastankom brezposelnosti. Če je delavec v tem obdobju prejemal nadomestilo plače ali če plače ni prejemal, pa se v osnovo za odmero nadomestila, všteje delavčeva osnovna plača povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Denarno nadomestilo tako kot do sedaj, prve tri mesece znaša 70%, naslednje mesece pa 60% osnove, od katere se še obračunajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in brezposelnost.

Na novo pa je določena osnova za najnižje oz. najvišje denarno nadomestilo do katerega je upravičen zavarovanec. In sicer denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 45,56% minimalne plače (v septembru je to 55.856,56 SIT) in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega zneska nadomestila (v septembru je to 167.569,68 SIT).

Zavarovanec je upravičen do nadomestila za vse delovne dni in za dela proste dni, določene z zakonom.

Po novem se denarno nadomestilo usklajujejo enkrat letno in sicer v januarju za indeks cen življenjskih potrebščin za zadnjih dvanajst mesecev pred uskladitvijo.

3. ČAS TRAJANJA PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

Čas trajanja pravice do nadomestila je ostal nespremenjen (3, 6, 9, 12, 18. oz. 24 mesecev – odvisno od dobe zavarovanja, v katero se ne všteva čas, ko je bila brezposelna oseba vključena v javna dela).



Zavarovancu, ki je pravico do nadomestila izkoristil v celoti, se pri ponovnem uveljavljanju pravice do denarnega nadomestila, kot čas zavarovanja šteje le čas od ponovne zaposlitve (ne vtevata se čas pred prvim uveljavljanjem nadomestila in čas na zavodu), razen pri zavarovancih starejših od 50 let z najmanj 25 let zavarovanja, pri katerih se pri ponovnem uveljavljanju pravice kot čas zavarovanja šteje celotni čas, ko je bil zavarovan, vključno s časom na »zavodu«.

Novost, ki jo je prinesla novela ZZZPB v zvezi s časom trajanja nadomestila se nanaša na odmero pravice do nadomestila pri ponovnem uveljavljanju pravice, **kadar zavarovanec le-te ni izkoristil v celoti in sicer v trajanju, ki upošteva zavarovalno dobo po prejemanju zadnjega nadomestila in preostali del neizkoriščenene pravice.** Če pride do ponovnega uveljavljanja pravice v 24 mesecih po zadnjem prejemu nadomestila, se njegova višina ne ugotavlja na novo, ampak se neizkoriščen del pravice zavarovancu prizna v višini zadnjega izplačanega nadomestila; sicer pa se celotno nadomestilo odmeri na način opisan pod točko 2.

Nespremenjena je ostala tudi določba na podlagi katere zavarovancu (državljanu Slovenije oziroma tujcu s stalnim prebivališčem in delovnim dovoljenjem za nedoločen čas), ki mu po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upoko-jitev manjka največ tri leta ter je brezposelna oseba, zavod plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (plačuje delovno dobo).

4. ROKI ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

Delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje oz. obvezno zavarovanje se mora za pravočasno uveljavljanje pravice do nadomestila **prijaviti na zavodu v 30 dneh po prenehanju zaposlitve** ter v tem roku vložiti zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila. Če ta rok zamudi, se mu čas trajanja pravice zmanjša za čas prekorčitve 30 dnevnega roka (če npr. vložiti zahtevo 5 dni po poteku 30 dnevnega roka, bo prejemal nadomestilo 5 dni manj).

Rok za prijavo in vložitev zahteve ne teče med: 1) boleznijo, 2) starševskim dopustom, 3) vojaško dolžnostjo (ter opravljanjem nalog oz. usposabljanjem za zaščito in reševanje na poziv organa), 4) prestajanjem pripora ali zaporne kazni ali vzgojenega ali varstvenega ukrepa do šest mesecev in 5) poklicno rehabilitacijo. **Pomembno je, da se zavarovanec prijavi na zavodu v osmih dneh po prenehanju razloga zaradi katerega rok ni tekel.**

Zavarovancu pripada denarno nadomestilo od prvega dne po prenehanju zaposlitve oziroma prenehanju razloga zaradi katerega rok za prijavo ni tekel.

SKRAJNI ROK ZA VLOŽITEV ZAHTEVE ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA JE 60 DNI OD PRENEHANJA ZAPOSLITVE OZIROMA 30 DNI OD PRENEHANJA RAZLOGOV ZARADI KATERIH ROK NE TEČE. Po poteku 60 oz. 30 dni pravice ni mogoče več uveljavljati (rok je prekluziven).

5. PRENEHANJE, ZNIŽANJE in MIROVANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

a) Prenehanje pravice

Zakon taksativno našteva primere v katerih preneha pravica

do denarnega nadomestila. Od 16 primerov jih je več kot polovica takšnih, ko zavarovancu nadomestilo preneha iz krivdnih razlogov na njegovi strani oz. na podlagi njegove volje (**odkloni ustrezno ali primerno zaposlitev**, odjavi se iz evidence, ne išče aktivno zaposlitve, daje neresnične podatke, dela na črno...), ostali primeri pa so takšni, ko se zavarovanec bodisi zaposli, bodisi izpolnili (minimalne) pogoje za upoko-jitev.

Novost v primerjavi s staro ureditvijo je ta, da se je delavcu takrat, ko je zavrnil primerno zaposlitev (zaposlitev, ki ustreza razvrstitvi delovnega mesta v največ dva tarifna razreda ustrezne kolektivne pogodbe nižje, kot je bila brezposelna oseba razporejena večino časa v zadnjih dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti) nadomestilo znižalo za 50%, sedaj pa mu **pravica do nadomestila preneha.**

b) Znižanje pravice

Brezposelni osebi, ki odkloni primerno delo po podjetni pogodbi (t.i. pogodba o delu) ali pogodbi o naročilu avtorskega dela oziroma primerno začasno ali občasno humanitarno ali drugo podobno delo, se nadomestilo za obdobje dveh mesecev zniža za 50%. Za primerno humanitarno ali drugo podobno delo se smatra tisto delo, za katerega se zahteva največ eno stopnjo nižja izobrazba od vrste in stopnje izobrazbe brezposelne osebe.

Določba, ki opredeljuje znižanje denarnega nadomestila zavarovancu, ki pridobiva dodatne dohodke je ostala nespremenjena. Zavarovanec lahko pridobiva dodatne dohodke samo z vednostjo zavoda. Tako mora brezposelna oseba zavodu ta podatek sporočiti ob prijavi v register brezposelnih oseb in zavod enkrat mesečno obvestiti o višini izplačanih zneskov. Če tega ne stori, ji pravica do nadomestila preneha, neupravičeno prejete zneske denarnega nadomestila mora vrniti zavodu in povrniti drugo škodo, ki je nastala. Brezposelni osebi, ki ustvarja dodatne dohodke se nadomestilo še vedno zniža za 50% dodatnega dohodka preteklega meseca, razen če je dodatni dohodek nižji od 10.000 SIT. Če taka oseba vzdržuje enega ali več otrok do 18. leta oz. otroke, ki se redno šolajo, se njeno denarno nadomestilo poveča za 10% zneska nadomestila, ki bi ji pripadalo, če ne bi pridobivala dodatnega dohodka (vendar največ do polnega zneska nadomestila). Če je zavarovanec pridobil dodatne dohodke za več mesecev skupaj, se le-ti razdelijo na enake mesečne dele.

c) Mirovanje pravice

Zakon našteva tudi primere, ko delavcu nadomestilo ne preneha, ampak samo začasno miruje zaradi enega od naslednjih razlogov (našteti so le najpogostejši oz. najbolj običajni): sklenitev delovnega razmerja za polni delovni čas in določen čas, krajši od dvanajst mesecev; vključitev v izobraževalni program; vključitev v program javnih del; nezmožnosti za delo v obdobju prejemanja nadomestila na osnovi obveznega zdravstvenega zavarovanja. Da lahko brezposelna oseba izkoristi pravico do nadomestila še v preostalem delu, se mora v osmih dneh po prenehanju razloga za mirovanje ponovno prijaviti na zavodu, sicer jo zavod neha voditi v evidenci, kar pomeni izgubo pravice do nadomestila.

Če povzamemo: Področje denarnih nadomestil se je z novelo ZZZPB nekoliko spremenilo, v pretežnem delu pa so te spremembe rezultat uskladitve prejšnje ureditve z veljavno delovno-pravno zakonodajo (predvsem z Zakonom o delovnih razmerjih).



REDLOG SPREMEMB ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Pogajanja socialnih partnerjev so začasno ustavljena, se bodo nadaljevala po volitvah

Zakon o delovnih razmerjih je prišel veljati 1.1.2003. V času od uveljavitve do odločitve o noveliranju so se pojavljala številna vprašanja o interpretaciji, na številnih področjih so se odpirali ključni problemi. Odločitev, da se bodo spremembe zgodile tako kmalu, ni presenetila, saj so nerazumljive zahteve delodajalcev po omejevanju pravic delavcev vse glasnejše, vse bolj glasni pa so tudi tehni argumenti delavcev po ohranitvi tistih minimalnih pravic, ki so si jih izborili.

Če kar precejšnje število sestankov je zabeležila delovna skupina, socialnih partnerjev, kjer intenzivno poteka usklajevanje predloga sprememb ZDR.

Minister za delo, družino in socialne zadeve mag. Janez Drobnič je dne 28.9.2006 sprejel predlog socialnih partnerjev, da se začasno, do lokalnih volitev 22. oktobra, prekinijo usklajevanja sprememb Zakona o delovnih razmerjih. Predvidoma se bodo nadaljevala po volitvah.

Ključne sporne točke pogajanj o ZDR

1.) Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za vrsto del (predlog 28. a člen oz. 29. člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi je naziv delovnega mesta oziroma podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi.

Predlog:

Predlaga se izrecen zapis v zakonu, da se pogodba o zaposlitvi (v nadaljevanju: PZ) lahko sklene ne le za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, temveč lahko tudi za opravljanje določene vrste dela. Delodajalec bi lahko delavcu, ki bi sklenil PZ za opravljanje določene vrste dela, odredil delo na katerem koli delovnem mestu, kjer bi takšno delo lahko opravljal, v PZ bi bilo samo opredeljeno, na katerem delovnem mestu delavec začne opravljati delo.

Ključni problem:

- vprašanje vrednotenja dela na različnih delovnih mestih (odgovornosti, zahtevnosti);
- vprašanje sposobnosti opravljanja dela na različnih delovnih mestih;
- ponovno uvajanje prerazporejanja;
- zmanjšanje vpliva delavčeve volje na konkretnost pogodbe o zaposlitvi (ne ve, na katerem delovnem mestu bo delo dejansko opravljal, kakšne odgovornosti bo imel in kakšno plačilo).

2.) Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (členi 52. in 53. ZDR)

Obstoječa ureditev:

PZ za določen čas se lahko sklenejo le v posebnih primerih naštetih v zakonu, s KP dejavnosti pa se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa PZ za določen čas tudi, če ti primeri niso podani. Skupno časovno obdobje brez prekinitev, krajših od tri mesece, za katerega delodajalec sklepa PZ za določen čas z isto osebo za isto delo razen štirih izjem, ne sme trajati dlje kot dve leti.

Predlog:

Razširja se nabor izjem, za katere se lahko sklepa PZ za določen čas, in sicer:

- za vodilne ali vodstvene delavce, ki vodijo delovno enoto in imajo pooblastila za samostojne odločitve in katerih čas dela je vezan na mandat poslovodne osebe (predlog vlade),

- za začasnost potreb po delu za čas trajanja poslovnih pogodb oziroma poslov (predlog ZDS) ter
- druge primere, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba (predlog ZDS).

Predlaga se tudi, da bi se po zakonu manjši delodajalci sklepali PZ za določen čas tudi izven primerov, za katere se lahko sklene PZ za določen čas ter da v primeru projektno organiziranega dela dveletna časovna omejitev PZ za določen čas ne bi veljala (predloga ZDS, OZS in ZDODS). Predlaga se tudi podaljšanje časovne omejitve iz dveh na 5 let (predlog OZS in ZDODS).

Ključni problem:

- prevelik delež sklenjenih PZ za določen čas, na kar se veče vrsta posledic za delavca, zlasti za mlade delavce;
- nedefiniranost pojmov »vodilni« oziroma »vodstveni delavec«, »projektno organizirano delo«...

3.) Resnost in utemeljenost razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 82. in drugi odstavek 88. člena ZDR)

Obstoječa ureditev:

Stranka, ki izredno odpoveduje PZ, mora dokazati utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved. Tudi pri redni odpovedi PZ pa lahko delodajalec delavcu odpove PZ le, če so razlogi za odpoved resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Predlog:

Predlaga se ertanje utemeljenost iz člena, ki določa, da mora utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, dokazati stranka, ki odpoveduje PZ.

Vlada predlaga, da se pri 88. členu, ki določa, kakšen mora biti razlog, da lahko delodajalec odpove PZ, črta beseda »resen« in ostane le »utemeljen«, delodajalci pa predlagajo, da se črta beseda »utemeljen« in ostane le »resen«.

Ključni problem:

- nekonsistentnost vladnega predloga (v enem členu govori o utemeljenosti, v drugem pa ne);
- ključnega pomena je tako resnost, kot tudi utemeljenost razloga za odpoved. Glede na to, da ZDR vsebuje člen, ki našteva razloge za odpoved PZ (88. člen) in člen, ki našteva neutemeljene razloge za odpoved PZ (89. člen), je za zakonito odpoved PZ ključno, da je razlog utemeljen (ni med neutemeljenimi razlogi in predstavlja enega od naštetih razlogov za odpoved PZ) ter da je dovolj resen, da opravičuje odpoved PZ, saj daje ustrezno težo razlogu za odpoved PZ.

4.) Kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja (prva alineja prvega odstavka 111. člena ZDR)

Obstoječa ureditev:

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja.

Predlog:

Predlaga se ertanje besede »vse« iz zakonske določbe, torej da zadošča, da ima kršitev znake kaznivega dejanja, ni pa nujno, da ima vse znake kaznivega dejanja.



Ključni problem:

- predlagana diktacija bi pomenila, da je razlog za izredno odpoved PZ tudi kršitev, ki ni niti kazniva, niti ni kaznivo dejanje, niti nima vseh znakov kaznivega dejanja. Da lahko govorimo o dejanju, ki bi pod določenimi pogoji lahko predstavljalo razlog za izredno odpoved PZ in se povezuje s kaznivim dejanjem, je potrebno zagotoviti, da so podani vsi znaki kaznivega dejanja, sicer takšno ravnanje nima s kaznivim dejanjem, katerega znake naj bi imelo, prav nobene zveze več.

5.) Odpravnine in odpovedni roki pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi (92. in 109. člen ZDR) – paketni predlog »skandinskega modela«

Obstoječa ureditev:

Odpovedni roki:

- (1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.
- (2) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok:
 - 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.
- (3) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je minimalni odpovedni rok:
 - 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.
- (4) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 30 dni.
- (5) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odkodnino namesto odpovednega roka.

Odpravnine:

- (1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- (2) Delavcu pripada odpravnina v višini:
 - 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
 - 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
 - 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.
- (3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.
- (4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.
- (5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po drugem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti:

Denarno nadomestilo zavarovanca znaša prve tri mesece prejemanja 70%, v naslednjih mesecih pa 60 % od osnove za odmero denarnega nadomestila, ki je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejel v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti.

Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 45,56% minimalne plače in

ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega nadomestila.

Predlog:

Odpovedni roki ostanejo nespremenjeni ali se minimalno podaljšajo. Do odpravnine v višini 80% plačila, ki bi ga sicer prejel v času odpovednega roka, bi bil delavec upravičen le v primeru, če ne bi izkoristil odpovednega roka. Denarna nadomestila za primer brezposelnosti bi se povečala za 10% (na 70% oziroma na 80%), vendar le za prejemnike, ki ne presegajo 2/3 najvišjega denarnega nadomestila, določenega z zakonom. Prejemniki denarnega nadomestila bi se vključili v programe aktivne politike zaposlovanja, zagotovile pa bi se tudi spodbude delodajalcem za zaposlovanje na način degresije prispevkov.

Ključni problem:

- predlog praktično ukinja odpravnine, saj sta se delavec in delodajalec že sedaj lahko dogovorila za odkodnino zaradi skrajšanja odpovednega roka, kar se po predlogu imenuje odpravnina, praktično vsi delavci pa v času odpovednega roka delajo in po predlogu ne bi bili upravičeni do odpravnine;
- kot kompenzacija za odpravo odpravnine je povzicanje denarnih nadomestil za 10% zelo majhno, poleg tega pa se ne spreminjata meja za najvišje in najnižje denarno nadomestilo, zato tisti, ki so pod najnižjim zneskom nadomestila in tisti, ki so nad 2/3 najvišjega zneska nadomestila, ničesar ne pridobijo;
- vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja ni nikakršna novost oziroma dodana vrednost, vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja je pravica vseh brezposelnih oseb;
- ukrep degresije prispevkov, izvedba in sredstva za ta ukrep so premalo definirana.

6.) Dodatek za delovno dobo (129. člen in 238. člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo, katerega višina se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Delavci, ki so imeli ob uveljavitvi ZDR dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, so ohranili tak dodatek, ne glede na višino dodatka, določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, razen če je bil s to pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

Predlog:

Predlaga se ertanje dodatka za delovno dobo in ureditev tega dodatka v kolektivnih pogodbah. GZS predlaga, da se dodatek nadomesti z dodatkom na stalnost, torej z dodatkom na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. Predlaga se tudi, da se 238. člen ZDR preoblikuje tako, da dodatek na delovno dobo ostane pravica starejših delavcev in se jim prenese v osnovno plačo, v naprej pa se obravnava le dodatek na stalnost.

Ključni problem:

- dodatek na stalnost zmanjšuje fleksibilnost, saj zavira menjavanje delodajalcev, saj so delavci motivirani, da čim dlje ostajajo pri istem delodajalcu;
- z ukinjanjem dodatka na delovno dobo se izničuje tudi vrednotenje delovnih izkušenj delavca, pridobljenih tekom celotne delovne dobe;
- generalno gledano celoten trg dela v Sloveniji bi takšna sprememba v obstoječem plačnem sistemu in sistemu nagrajevanja in napredovanja pomenila bistveno poslabšanje za starejše delavce, ničesar pa ne bi prinesla drugim kategorijam delavcev.

7.) Vštevanje časa odmora v delovni čas (141. člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Delovni čas je učinkoviti delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Učinkoviti delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Predlog:

Predlaga se, da se čas odmora ne bi več všteval v delovni čas.

Ključni problem:

- predlog pomeni, da se čas odmora ne bi več štel kot del 40 urnega polnega delovnega časa in bi se v primeru koriščenja odmora 30 minut dnevno dejanski čas bivanja na delovnem mestu podaljšal iz 40 na 42,5 ure;



- čas odmora ne bi bil več plačan;
- dejansko bi predlog pomenil ukinjanje odmora, saj bi delavcu več pomenilo, da bi prej končal delo, še zlasti, ker čas odmora ne bi bil plačan, to pa bi tudi slabo vplivalo na zdravje delavcev zaradi poslabšanja prehranjevalnih navad.

8.) Povračilo stroškov za prehrano in prevoz (130. člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Višina povračila stroškov se določi s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo, če le-te ni ali če tega ne ureja pa se določi z izvršilnim predpisom.

Predlog:

OZS in ZDODS predlagajo ertanje stroškov prevoza na delo in z dela. Vlada, OZS in ZDODS predlagajo, da bi bil delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano le v primeru, da bi delal najmanj 4 ure dnevno.

ZDS predlaga, da bi bil delodajalec dolžan delavcu zagotoviti prehrano med delo, če tega ne more ali če delavec iz zdravstvenih razlogov takane hrane ne more uživati, pa mu je dolžan povrniti stroške prehrane med delom.

Ključni problem:

- problem delavcev, ki so zaposleni pri več delodajalcih za čas, krajši kot 4 ure dnevno, ki po predlogu Vlade, OZS in ZDODS ne bi bili upravičeni do povračila stroškov za prehrano;
- ertanje povračila stroškov za prevoz na delo in z dela bi bistveno poslabšalo položaj delavcev, zlasti tistih, ki ne delajo v kraju svojega prebivališča in bi s tem bistveno poslabšali mobilnost delavcev.

9.) Trajanje letnega dopusta (159. člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Starejšim delavcem, invalidom, delavcem z najmanj 60% telesno okvaro in delavcem, ki negujejo in varujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Predlog:

Predlaga se, da bi bilo najdaljše trajanje letnega dopusta omejeno še v zakonu, in sicer na največ 35 dni letnega dopusta v posameznem letu.

Delodajalci predlagajo ertanje dodatnih dni letnega dopusta za starejše delavce, invalide, delavce z najmanj 60% telesno okvaro, delavce, ki negujejo in varujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in delavce, ki imajo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Ključni problem:

- predlog, ki določa najdaljše trajanje letnega dopusta omejuje avtonomijo kolektivnega dogovarjanja, kjer se stranki lahko dogovorita za ureditev, ugodnejšo od zakonske;
- predlog, ki odpravlja dodatne dni letnega dopusta znižuje pravice posebej ranljivih skupin delavcev, ukinjanje dodatnega dneva letnega dopusta za otroka, mlajšega od 15 let pa tudi posega v pravico usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, ki se vsaj minimalno odraža tudi v tej določbi.

10.) Uskladitev kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi z zakonom (predlagana nova 232.a in 238.a člen ZDR)

Obstoječa ureditev:

Ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi (49. člen ZDR).

Predlog:

Predlaga se, da bi bile določbe kolektivnih pogodb, ki se v roku dveh let po uveljavitvi novele ZDR ne bi uskladile z določbami zakona, neveljavne. Predlaga se tudi, da bi bili stranki v primeru spremembe kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, dolžni uskladiti določbe pogodbe o zaposlitvi s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca v roku treh mesecev od uveljavitve, sicer bi določbe

splošnega akta ali kolektivne pogodbe veljale neposredno.

Ključni problem:

- predlog nedopustno posega v avtonomijo kolektivnega dogovarjanja in pogodbeno svobodo obeh strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Avtonomija je lahko omejena le s kogentnimi zakonskimi določbami;
- veljavna ureditev varuje delavca kot pogodbeno šibkejšo stranko, predlog pa bi takšno varstvo odpravil in delavca postavil v šibkejši položaj;
- predlog bi predstavljal tudi poseg v pridobljene pravice.

11.) Poseganje v imuniteto sindikalnih zaupnikov in v položaj sindikatov pri delodajalcu (prvi odstavek 8. člena, prvi odstavek 84. člena, prvi odstavek 113. člena, drugi odstavek 147. člena, tretji odstavek 210. člena ZDR)

Obstoječa ureditev:

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu (prvi odstavek 8. člena).

(Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (prvi odstavek 84. člena).

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca (prvi odstavek 113. člena).

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec doloži letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu (drugi odstavek 147. člena).

Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca (tretji odstavek 210. člena).

Predlog:

Predlaga se izključitev sindikatov iz postopka sprejemanja splošnih aktov delodajalca (8. člen).

Predlaga se ertanje obveznosti delodajalca, da na zahtevo delavca obvesti sindikat, katerega član je delavec, o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavec bi tako moral sam obveščati sindikat o nameravani odpovedi.

Predlaga se ertanje obveznosti delodajalca, da o določitvi letnega rasporeda delovnega časa obvesti sindikate pri delodajalcu.

Predlaga se oženje imunitete sindikalnih zaupnikov in drugih z imuniteto varovanih oseb tako, da je imuniteta vezana samo na opravljanje njihove funkcije oziroma dejavnosti, zaradi katere uživajo imuniteto.

Predlaga se ertanje obveznosti delodajalca, da na zahtevo sindikata zagotovi tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine za delavce, ki so člani sindikata.

Predlaga se tudi, da bi bilo mogoče več stvari, na katere odkazuje ZDR, urediti s kolektivnimi pogodbami na nižjem nivoju kot kolektivna pogodba dejavnosti, torej zlasti na podjetniškem nivoju ali pa se sploh erta ureditev v kolektivni pogodbi in se za delavca manj ugodna ureditev predlaga še v zakonu (npr. drugi odstavek 52. člena, tretji odstavek 53. člena, četrta alineja drugega odstavka 57. člena, drugi odstavek 128. člena, peta alineja prvega odstavka 143. člena, prvi, drugi in česti odstavek 158. člena).

Ključni problem:

- vsi predlogi bistveno slabijo moč sindikatov in zato zmanjšujejo močnosti za uveljavljanje interesov članstva pri delodajalcih;
- oženje imunitete slabi moč sindikalnih zaupnikov in omogoča šikaniranje sindikalnih zaupnikov;
- spuščanje urejanja določenih institutov (nadurno delo, počitek, stroški ipd.) iz nivoja dejavnosti na podjetniški nivo slabi moč, ki jo imajo sicer sindikati, ki nastopajo na nivoju dejavnosti, poleg tega pa omogočajo neenakost delavcev, ki delajo v isti dejavnosti.

Vir: Konfederacija sindikatov Pergam

LJUBLJANSKE MLEKARNE Z NOVO PKP

Nežka Božovičar

Postopek sprejemanja Podjetniške kolektivne pogodbe v Ljubljanskih mlekarnah se je odvijal bliskovito. Junija so se sindikati v družbi prvič sestali na uskladičvenem sestanku, od 1. avgusta naprej pa kolektivna pogodba v družbi že velja in se tudi uporablja.

Veljavnost kolektivne pogodbe je vezana na veljavnost panožne kolektivne pogodbe, to je Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo. Z iztekom veljavnosti panožne kolektivne pogodbe preneha veljati tudi podjetniška.

Predlog pogodbe je podal delodajalec. Pogajanja so potekala tako, da sta se sindikata pri delodajalcu tudi ob pomoči naše pravne službe najprej pogajala glede interesnih vprašanj, to je glede nivo-



ja posameznih pravic delavcev, kot so dopusti in druge odsotnosti z dela, stroški za prevoz, prehrano, regres, jubilejne in solidarnostne pomoči, dodatek za delovno dobo in dodatki za posebne pogoje dela ter druge konkretne pravice delavcev. K podanemu čistopisu po interesnih pogajanjih pa je podala pripombe še pravna služba Sveta gorenjskih sindikatov in sicer, da se besedilo predloga uskladi z panožno kolektivno pogodbo in zakoni. Velika večina teh pripomb je bila tudi upoštevana v postopku sprejemanja kolektivne pogodbe. Nekaj institutov pa je zaradi neupoštevanja naših pripomb bodisi v nasprotju z zakonom ali pa sploh ni urejenih. Glede nedorečenih vprašanj bo potrebno spremljati prakso delodajalca in ga takrat opozarjati na morebitne nepravilnosti, ob prvih naslednjih pogajanjih pa zadeve bolj dosledno določiti.

Nova PKP je prinesla kar nekaj sprememb in nekatere med njimi so za delavce kar radikalne. Tako kot v večini kolektivnih pogodb, ki jih sprejemajo družbe na novo,

je bil tudi v Ljubljanskih mlekarnah trend k zniževanju še do sedaj uveljavljenega nivoja pravic delavcev. Dejstvo je namreč, da celotna panoga, kot tudi Ljubljanske mlekarnice niso ravno v fazi razcveta. Razmere na trgu se za mlekarje poslabšujejo. Tako so bile težnje po zniževanju pravic s strani delodajalca pričakovane. Delavci bodo po novem deležni manj dopusta, nižjega nadomestila za prehrano, nižjega povračila stroškov za prevoz, nižjih odpravnin ob upokojitvi, nižjega dodatka za delovno dobo in še kaj bi se našlo. Vendar pa so zneski še vedno nad panožno kolektivno pogodbo, ali vsaj z njo izenačeni. Da se ne bo slizalo preveč kruto, je potrebno dodati, da si je sindikat za povračilo stroškov za prehrano med delom in za dodatek na delovno dobo priporil prehodno obdobje. Do konca tega leta se bo delavcem iz naslova povračil stroškov za prehrano izplačevalo 1000 sit na dan prisotnosti, po tem obdobju pa 900 sit. Dodatek za delovno dobo pa bo do konca leta znašal 0,6%, kasneje pa 0,5% od osnovne plače povečane za delovno uspešnost. Naj povemo še, da je so do sprejema nove PKP delavci dobili povrnjene stroške za prehrano v višini 1300 sit, dodatek za delovno dobo pa je znašal 0,7%.

Delodajalec in sindikati pa so še pred podpisom kolektivne pogodbe podpisali dogovor, da se pred potekom koledarskega leta začne še en krog pogajanj glede teh dveh zneskov.

optika leš
videti in biti videti

korakcijska očala-sončna očala z dioptrijo-očala na recept
ali brez-izdelava očal v enem dnevu-popravila očal
brezplačna-kontaktne leče pregled vida

člani sveta gorenjskih sindikatov lahko pri nakupu očal uveljavljajo
20% GOTOVINSKI POPUST!

ianka pučija 9, planina
3400 Kranj,
tel. 04 / 23 24 471





KO DELODAJALEC PREVZEMNIK VRNE DELAVCE PRENOSNIKU ali drugače DELAVCI V KUHINJI GOLNIK PONOVO ZAPOSLjeni V BOLNICI GOLNIK

Veronika Potočnik



Po odpovedi pogodbe o prevzemu dejavnosti kuhinje v bolnici Golnik je na podlagi prevzemne pogodbe delavcev med I.S.S. Servisystem d.o.o. Maribor in Bolnico Golnik, slednji prevzel delavce nazaj.

Po odpovedi prevzemne pogodbe, ki sta jo 18.12.2000 podpisala prenosnik Bolnica Golnik in prevzemnik I.S.S. Servisystem iz Maribora o opravljanju dejavnosti priprave hrane so tam zaposleni delavci ponovno zaposleni v Bolnici Golnik. Družba I.S.S. je odpovedala pogodbo in prenehala z opravljanjem zagotavljanja prehrane z dnem 1.8.2006. Ker v času odpovedi pogodbe ni bil do konca izpeljan javni razpis za drugega ponudnika, je Bolnica Golnik prevzela vse svoje delavce ponovno v delovno razmerje.

Zakon o delovnih razmerjih v posebnem poglavju določa primere ter obveznosti in pravice ob spremembi delodajalca in sicer:

(1) Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla o oziroma pravno močne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

Kar pomeni, da lahko delodajalec prenosnik del proizvodnje oziroma kakšno stransko dejavnost (kot so čiščenje, prehrana, vzdrževanje ipd.) prenese na drugega izvajalca (prevzemnika), ta pa zaposli delavce, ki so pri prenosniku opravljali ta dela.

(2) Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik v primeru iz prejšnjega odstavka zagotavljati delavcem najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba.

V tem odstavku zakon določa, da mora delodajalec – prevzemnik delavcev, spoštovati tisto kolektivno pogodbo, ki je veljala za delavce pred prevzemom. Rok za spoštovanje teh določil je eno leto, vendar se je pametno v pogodbi o prevzemu dogovoriti za daljši rok, seveda, če je predmetna pogodba

ugodnejša od prave oziroma podjetniške delodajalca prevzemnika.

(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov.

V primerih, da delodajalec prevzemnik ne spoštuje pravic prevzetih delavcev in se delavcem bistveno poslabšajo pogoji in delodajalec prenosnik ne spoštuje prevzete kolektivne pogodbe imajo preneseni delavci pravico, da izredno odpovejo pogodbo o zaposlitvi. Če je taka odpoved utemeljena ima delavec pravico do odškodnine za čas odpovednega roka in do odpravnine za čas zaposlitve pri obeh delodajalcih.

(4) Delodajalec prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom odškodninsko odgovarja za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejetem odstavku.

(5) Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Delavec, ki je zaposlen pri delodajalcu prenosniku in ne želi opravljati dela pri delodajalcu prevzemniku in ne podpisati z njim pogodbe o zaposlitvi oziroma dodatka k obstoječi pogodbi o zaposlitvi, mu delodajalec prenosnik lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z razlogi na strani delavca, delavec ni upravičen niti do odpovednega roka, niti do odpravnine.

(6) Če delodajalec prenosnik začasno prenese na podlagi pravnega posla podjetje na delodajalca prevzemnika, po prenehanju veljavnosti tega pravnega posla preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij delavcev ponovno na delodajalca prenosnika oziroma na delodajalca – novega prevzemnika.

Prav ta zadnji odstavek je bil upoštevan pri delavcih zaposlenih v kuhinji Golnik. Tega ukrepa so se tam zaposleni kar nekako razveselili, čeprav jim je jasno, da bodo po opravljeni reviziji javnega razpisa ponovno ponujeni drugemu ponudniku in kalvarija za priznanje njihovih pravic se bo zopet začela. Upajo le, da bo prevzemna pogodba taka, da bodo že v njej zagotovljene pravice prevzetih delavcev. Za tam zaposlene delavce namreč velja Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, kar pa novim delodajalcem – prevzemnikom ni najbolj po godu.

EKOSPEKTER V STEČAJ

Veronika Potočnik

Okrožno sodišče v Kranju je 3.7.2006 začelo stečajni postopek nad dolžnikom Ekospekter, podjetje za vzdrževanje in sanacijo delovnega in bivalnega okolja, d.o.o. iz Kranja, katerega zaposleni delavci so bili naši člani.

Lahko rečemo, da se je zaključila dalj časa trajajoča agonija zaposlenih delavcev. Družba je zaposlovala predvsem čistilke. Delavke so v letu 2005 ostajale brez plače, vendar so v strahu, zaradi izgube zaposlitve delale zastoj in si izposojale denar za prihod na delo. Prijave inšpektorjem za delo, ministru za delo in ostalim državnim organom niso obrodile sadov in stanje se ni in ni izboljšalo. Vloga za stečaj je bila posredovana 3.1.2006, vendar je bil stečaj objavljen šele 3.7.2006. Od prijave v stečaj delodajalec ni izplačal nobene plače več in delavci so izredno odpovedovali pogodbe o zaposlitvi, ker ni bilo upanja, da bodo dobili še kakšen denar. Prav tako pa ni upanja, da bodo iz stečajne mase poplačani, saj kakšnega konkretnega premoženja družba nima oziroma ji je še pred stečajem uspelo sredstva preusmeriti drugam. Prav sramotno za našo družbo, da dopušča delodajalcem tako svobodo. Neumen je pač tisti, ki dela zastoj. Našim članom smo prijavi terjatev, v predpisanem dvomesečnem roku po objavi stečajnega postopka v Uradnem listu RS, ki jih imajo do stečajnega dolžnika, nadaljevanje te zgodbe pa bo 18. oktobra, ko je predpisan prvi narok za preizkus terjatev.

Stečajni postopek vodi stečajni upravitelj g. Andrej Marinc. Stečajni upravitelj vodi posle dolžnika in ga zastopa. Z dnem začetka stečajnega postopka se oblikuje stečajna masa. V stečajno maso gre vse premoženje, ki ga ima dolžnik ob začetku stečajnega postopka ali ga pridobi do zaključka stečajnega postopka. Z dnem začetka stečajnega postopka prenehajo pooblastila poslovnodnega organa in organov upravljanja in preidejo na stečajnega upravitelja. Z dnem stečajnega postopka ugasnejo dolžnikovi računi in prenehajo pravice tistih, ki so bili pooblašeni za razpolaganje z dolžnikovim premoženjem. Stečajni upravitelj pa odpre nov račun, preko katerega se potem opravlja poslovanje dolžnika.

Stečajni upravitelj je delavcem že zaposlenim v družbi odpovedal pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja s 15-dnevnim odpovednim rokom. Delavci, katerim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi stečaja, imajo pravico do odpravnine, do odškodnine za neizrabljen letni dopust in pravico do denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje, če izpolnjujejo pogoje za pridobitev te pravice. Prav tako imajo ti delavci pravico do sredstev iz jamstvenega sklada Republike Slovenije in sicer v primeru, da dolžnik ni izplačal plače v obdobju treh mesecev pred datumom prenehanja delovnega razmerja, nadomestila plače za čas neizrabljenega dopusta, do katerega je bil delavec upravičen v tekočem koledarskem letu ter do odpravnine, v višini in pod pogoji, kot jih za presežne delavce določajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja. Sicer to niso velika sredstva, vendar pa le rahel obliž na rane delavcev. V številkah to pomeni

- **za plače in nadomestila plače največ do zneska v višini treh minimalnih plač zmanjšanih za davke in prispevke**

- **za nadomestilo za čas neizrabljenega dopusta največ do ene polovice plače zmanjšanih za davke in prispevke**
- **in na račun odpravnine največ do zneska v višini ene minimalne plače zmanjšane za davke in prispevke.**

V najboljšem primeru delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo zaradi stečaja, dobi od Jamstvenega sklada RS okoli 360.000,00 SIT neto. V družbi Ekospekter se je začetek stečaja vlekel predolgo in delavci niso mogli čakati stečaja brez denarja, zato je do sredstev iz Jamstvenega sklada upravičeno le manjše število delavcev.

NA POMOČ!

Jasna Erman

Svet gorenjskih sindikatov je dobil novo članico, ki vam je ni potrebno posebej podrobno predstavljati. Gasilsko reševalna služba je nedvomno ustanova, ki je dobrodošla pridobitev, najbrž pa si vsi želimo, da bi njeno pomoč čim manj, ali pa sploh nikoli potrebovali.

Sindikat znotraj Gasilsko reševalne službe še precej časa samostojno in uspešno deluje. Kljub temu je bila sprejeta odločitev obnega zbora, da se včlanijo v Svet gorenjskih sindikatov. Tako smo članom izvršnega odbora sindikata na sestanku pojasnili, kakšnih ugodnosti so deležni z včlanitvijo v Svet gorenjskih sindikatov ter katere storitve v okviru Pravne službe so jim na voljo.



Predsednik Uroš Valič

Želimo si uspešnega in kvalitetnega sodelovanja, predsedniku sindikata Gasilsko reševalne službe, g. Urošu Valiču pa želimo še naprej uspešno delo.





NOVICE IZ SINDIKATOV DRUŽBE ISKRATEL

Peter Podgoršek

Predsedstva Sindikatov Iskratel, Iskratel Electronics in Iskrateling so 20. 4. 2006 na skupni razširjeni konferenci sklenila, da se vsi trije sindikati združijo v skupni sindikat z imenom Sindikat Iskratel.

Združitve sindikatov bo omogočala enostavnejše, enotno in bolj učinkovito delovanje združenega sindikata v podjetjih poslovnega sklopa družbe Iskratel. 5.5.2006 je odstopil dosednji predsednik Sindikata Iskratel Matija Grandovec, ki se je v začetku leta 2006 upokojil. 14.5.2006 so bile razpisane volitve v združeni sindikat Sindikat Iskratel, ki so bile 14.6.2006. Članice in člani so se po razpisu volitev aktivno vključili v izvolitev novega sindikalnega vodstva kot kandidati, predlagatelji in volivci.

24.6.2006 je bila konstitutivna seja predsedstva novega združenega Sindikata Iskratel. Glede na izid volitev z dne 14.6.2006 so bili potrjeni naslednji mandati v prihodnjem štiriletnem mandatnem obdobju:

- Leon Gros - predsednik Sindikata Iskratel
- Peter Podgoršek - podpredsednik Sindikata Iskratel
- Liljana Ramovš - sekretarka Sindikata Iskratel
- Krajnc Matjaž - sindikalni zaupnik 1. sindikalnega področja (Iskratel - produkti in rešitve Iskratel - razvoj komunikacijskih rešitev),
- Bernarda Udovc - sindikalna zaupnica 2. sindikalnega področja (Iskratel - administracija),
- Nežka Kovac - sindikalna zaupnica 3. sindikalnega področja (Iskratel - prodaja in marketing),
- Zdravko Erjavec - sindikalni zaupnik 4. sindikalnega področja (Iskratel - integracija in storitve),
- Vinka Globočnik - sindikalna zaupnica 5. sindikalnega področja (Iskratel Electronics - proizvodnja),
- Vera Pikovnik - sindikalna zaupnica 6. sindikalnega področja (Iskratel Electronics - tehnologija)
- Marjeta Zadravec - sindikalna zaupnica 7. sindikalnega področja (Iskratel Electronics - planska služba, Iskratel Electronics - nabava, Iskratel Electronics - prodaja)
- Rado Økrli - sindikalni zaupnik 8. sindikalnega področja (Iskrateling)

V skladu s Podjetniško kolektivno pogodbo - splošni del ima novoizvoljeni predsednik Leon Gros status profesionalnega predsednika. Cvetka Stenovec je bila imenovana za blagajničarko sindikata.

Prva seja novoizvoljenega vodstva združenega sindikata je bila konstitutivna in tudi delovna. Predsednik in vodstvo si je zastavilo naslednje naloge in cilje:

- analiza, ureditev in poenostavitev finančnega poslovanja iz preteklega mandatnega obdobja,
- preventivna in aktivna zaščita pravic članov sindikata iz delovnega razmerja,
- prisluhniti potrebam in željam članstva,
- z bolj osebnim pristopom kot doslej pridobiti nove članke,
- prenova spletnih strani sindikata z novimi aktualnimi vsebinami,
- prevzeti aktivno vlogo pri nadgradnji obstoječee premije dodatnega pokojninskega zavarovanja,
- evidentiranje in porazdelitev dodatnih nalog in zadovolitev članov sindikalnega vodstva.

Novoizvoljeno vodstvo želi z novimi pristopi narediti članstvu bolj prijazen sindikat, ki bi bil odprt za nove, dobre, inventivne ideje.



SOGEFI FILTRATION pripravlja novo podjetniško kolektivno pogodbo

Veronika Potočnik

Po spremembah zakonodaje, tako Zakona o delovnih razmerjih, kot tudi panožne kolektivne pogodbe so se v družbi SOGEFI FILTRATION iz Medvod odločili, da pripravijo novo podjetniško kolektivno pogodbo

Do sedaj veljavna podjetniška kolektivna pogodba je za tam zaposlene dokaj ugodna, vendar glede na veljavno zakonodajo večkrat neuporabna, zato se je delodajalec odločil, da pripravi predlog nove podjetniške KP. Sindikat je predlog že obravnaval, vendar z njim ni bil preveč zadovoljen. Predlog je bil namreč preveč naravnčan na panožno kolektivno pogodbo (KP za kovinsko industrijo Slovenije) in premalo ureja specifično naravnčnost družbe. Vendar pa v družbi to ne predstavlja kakšen večji problem, saj se marsikateri zaplet da dogovorno urediti, zato menim, da bo tudi njihova podjetniška kolektivna pogodba dobra in bo vsebovala vsa potrebna določila za nemoteno poslovanje.