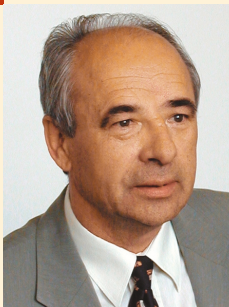




SINDIKALNO PREMOŽENJE JE RAZDELJENO. PROSTORI DELAVSKEGA DOMA, KI JIH UPORABLJAMO ZA SVOJE DEJAVNOSTI, BODO POSTALI LASTNINA SGS

Jože Antolin

Ob koncu lanskega in v začetku letošnjega leta, smo pisali o prizadevanjih sindikatov po sklenitvi dogovora o razdelitvi sindikalnega premoženja nekdanje Zveze sindikatov Slovenije.



Med delitveno premoženje je bilo uvrščenih tudi 4/5 prostorov Delavskega doma v Kranju.

Po sklenjenem sindikalnem Sporazumu o delitvi nepremičnin v družbeni lasti z vknjiženo pravico uporabe nekdanje ZSS oziroma sedanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je Državni zbor na seji, 11. julija 2007 sprejel Zakon o lastninjenju nepremičnin v družbeni lasti v uporabi Zveze sindikatov Slovenije (ZLNZSS).

Cilj in osnovni namen zakona je bilo lastninjenje nepremičnin sindikalnega premoženja, na katerim je še obstajala družbeno – lastninska pravica uporabe in s tem odprava družbene lastnine na enem od zadnjih področjih, kjer se je ta še ohranila.

Večina nepremičnin v družbeni lastnini se je lastninila na podlagi predpisov, ki so bili sprejetih v obdobju 1991 – 1997. Tiste nepremičnine, ki jih ti predpisi niso zajeli pa po določilih ZLNDL. Lastninjenje nepremičnin v družbeni lasti in v uporabi sindikatov pa se je uredilo s posebnim zakonom.

V Evropi so vse razdelitve sindikalnega premoženja temeljile na izhodišču, da se morajo sindikalne organizacije prostovoljno in brez vmešavanja države, dogovoriti o razdelitvi sindikalnega premoženja. Poseg države v to vrstna sindikalna vprašanja bi bil v nasprotju s konvencijami Mednarodne organizacije dela.

Sprejeti zakon, ki temelji na predhodno sklenjenem sindikalnem sporazumu, zagotavlja nadaljnjo namensko uporabo nepremičnin sindikalnega premoženja vsem novim sindikalnim organizacijam, ki so se v Sloveniji razvile v pluralnem načinu sindikalnega organiziranja.

S 4/5 prostorov Delavskega doma (1/5 prostorov je bil lastnik Kino Kranj) je upravljal Svet gorenjskih sindikatov. Po sprejetem Zakonu, katerega sestavni del je sindikalni Sporazum s prilogami, bodo ob Svetu gorenjskih sindika-

tov postale lastnice prostorov Delavskega doma še sindikalne centrale in nekaj drugih sindikatov.

ZAKON

O LASTNINJENJU NEPREMIČNIN V DRUŽBENI LASTNINI V UPORABI ZVEZE SINDIKATOV SLOVENIJE

SPLOŠNE DOLOČBE

1. Člen

- (1) Ta zakon ureja lastninjenje nepremičnin v družbeni lastnini, na katerih ima pravico uporabe Zveza sindikatov Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije oziroma njune občinske ali območne organizacije.
- (2) Nepremičnine, na katerih imajo pravico uporabe Zveza sindikatov Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije oziroma njune občinske ali območne organizacije, so določene v »Sporazumu o delitvi nepremičnin v družbeni lasti z vknjiženo pravico uporabe nekdanje Zveze sindikatov Slovenije oziroma sedanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije in območnih organizacij ZSSS«, ki so ga pooblaščenki predstavniki sindikalnih central podpisali 20. novembra 2006, »Aneksu št. I« k temu sporazumu, ki so ga pooblaščenki predstavniki sindikalnih central podpisali 8. decembra 2006 in »Aneksu št. 2« k navedenemu sporazumu, ki so ga pooblaščenki predstavniki podpisali v obdobju od 9. 3. 2007 do 22. 3. 2007 (v nadaljnjem besedilu: Sporazum) in v Prilogi I k temu zakonu, ki je njegov sestavni del (v nadaljnjem besedilu: nepremično sindikalno premoženje).

LASTNINJENJE NEPREMIČNEGA SINDIKALNEGA PREMOŽENJA

2. Člen

- (1) Pravica uporabe na nepremičnem sindikalnem premoženju se z dnem uveljavitve tega zakona preoblikuje v lastninsko pravico.
- (2) Lastninsko pravico na nepremičnem sindikalnem premoženju pridobijo upravičenci iz tega zakona.

3. Člen

- (1) Upravičenci za pridobitev lastninske pravice iz prejšnjega člena so sindikalne konfederacije oziroma

zveze, reprezentativne za območje države, iz drugega odstavka tega člena (v nadaljnjem besedilu: sindikalne centrale) in druge sindikalne organizacije.

- (2) Sindikalne centrale so:
- Neodvisnost KNSS;
 - Konfederacija sindikatov Pergam;
 - Konfederacija sindikatov 90;
 - Konfederacija sindikatov javnega sektorja;
 - Slovenska zveza sindikatov Alternativa;
 - Zveza delavskih sindikatov Slovenije Solidarnost in
 - Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

- (3) Druge sindikalne organizacije so sindikati reprezentativni v dejavnosti oziroma v poklicu na ravni države, ki niso povezani oziroma člani nobene od sindikalnih central.

- (4) V skladu s pogoji iz Sporazuma je upravičenec za pridobitev lastninske pravice tudi Svet gorenjskih sindikatov.

4. Člen

- (1) Nepremično sindikalno premoženje iz Priloge I se med sindikalne centrale deli v obsegu in na način, kot ga določa Sporazum.
- (2) Določitev imetnika lastninske pravice oziroma solastnine odgovarja obsegu pravice uporabe in je v tem delu podlaga za vpis lastninske pravice oziroma solastnine v zemljiško knjigo.

5. Člen

- (1) Druge sindikalne organizacije pridobijo lastninsko pravico na nepremičnem sindikalnem premoženju, ki je navedeno v Prilogi I tega zakona, v obsegu kot ga določa Sporazum ter na način kot ga določa ta zakon.
- (2) Druge sindikalne organizacije, ki izpolnjujejo pogoje iz tretjega odstavka 3. člena tega zakona vložijo pri ministrstvu, pristojnem za javno upravo, zahtevo za udeležbo pri lastninjenju nepremičnega sindikalnega premoženja v roku treh mesecev od uveljavitve tega zakona.
- (3) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, v roku 15 dni po poteku roka iz prejšnjega odstavka izda ugotovitelne odločbe o upravičenosti drugih sindikalnih organizacij za sodelovanje pri lastninjenju nepremičnega sindikalnega premoženja.

6. Člen

- (1) Po pravnomočnosti vseh ugotovitvenih odločb iz prejšnjega člena, druge sindikalne organizacije v roku šestih mesecev sklenejo dogovor o načinu delitve tistega nepremičnega sindikalnega premoženja iz Priloge I tega zakona, ki v skladu s Sporazumom pripada drugim sindikalnim organizacijam. Dogovor mora vsebovati zemljiškoknjižno oznako nepremičnin in je podlaga za vpis lastninske pravice v zemljiško knjigo.
- (2) če druge sindikalne organizacije ne sklenejo dogovora o načinu delitve nepremičnega sindikalnega premoženja v roku iz prejšnjega odstavka, ministrstvo, pristojno za javno upravo, izvrši prodajo nepremičnega sindikalnega premoženja iz prvega odstavka tega člena.

- (3) Za prodajo nepremičnega premoženja iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabijo določbe Stvarno pravnega zakonika (Uradni list RS, št. 87/02) o prodaji stvari v solastnini. Kupnina, zmanjšana za stroške prodaje, se v enakih delih razdeli med druge sindikalne organizacije.

7. Člen

Če nobena druga sindikalna organizacija ne vloži zahteve po tem zakonu ali ne izpolnjuje pogojev iz tretjega odstavka 3. člena tega zakona, se za nepremično sindikalno premoženje iz prvega odstavka prejšnjega člena uporabljajo pravila tega zakona, ki se uporabljajo za nepremičnine iz 8. člena tega zakona.

DRUGE DOLOČBE

8. Člen

Če imajo Zveza sindikatov Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije oziroma njune občinske ali območne organizacije pravico uporabe na katerikoli nepremičnini v družbeni lasti, ki ni vpisana v Prilogi I tega zakona, pridobijo na tej nepremičnini sindikalne centrale solastnino v deležih, kot so določeni v Sporazumu.

9. Člen

Sindikalne centrale imajo predkupno pravico pri prodaji sindikalnega premoženja v primerih, ki jih določa Sporazum.

KONČNE DOLOČBE

10. Člen

Upravičenci iz tega zakona se štejejo za pravne naslednike Zveze sindikatov Slovenije oziroma njenih občinskih organizacij, ki imajo pravico uporabe na nepremičninah, ki se ne nahajajo na območju Republike Slovenije in so navedene v Sporazumu.

11. Člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(Zakon je bil objavljen v ULRS dne, 24.7.2007.)





KJE SO MEJE USPEŠNOSTI?

dr. Jože Mencinger

Ekonomisti razpravljajo o mejah gospodarske rasti; večina jih meni, da je moderna gospodarska rast neskončna, ker naj bi temeljila na znanju in stalnem povečevanju deleža storitev v bruto domačem proizvodu. Znanje naj bi ne imelo meja, nove in nove storitve pa si je mogoče izmišljati, ne da bi posegali v omejene materialne vire. Sam o teh naukih nisem povsem prepričan, a razprava o tem kdaj drugič.



Kje so meje uspešnosti Slovenije? Jih tudi ni?

Ko me tujci sprašujejo, kaj so razlogi za uspešnost Slovenije, odgovorim, da gre največ zaslug Mariji Tereziji, nekaj Edvardu Kardelju oziroma samoupravljanju in družbeni lastnini, nekaj »rdečim« direktorjem, nekaj pa temu, da smo pred, ob in po osamosvojitvi bolj ali manj ignorirali nauke mednarodnih finančnih institucij. Na uspeh smo bili tako pravzaprav obsojeni. Kakorkoli, kombinacija gospodarske uspešnosti in doslej zadržane socialne kohezije uvršča Slovenijo v skandinavski kvadrant, v katerem so poleg skandinavskih dežel še Avstrija, Slovenija in Ciper.

Odgovori na vprašanje, zakaj je na primer le Sloveniji uspelo priti v evro območje, so seveda različni. »Staroekonomisti« bomo trdili, da je bila gospodarska rast zadostna, da je bilo prodaj premoženja tujcem dovolj, da je bilo počasno zmanjševanje inflacije z drsenjem tečaja ob vzdrževanju notranjega in zunanjega ravnotežja prava ekonomska politika, in tudi, da je bil mehak političnem prehodu, ki ni uničil »jugo-udbo-mafije« in stare politične elite gospodarsko koristen. Za »mladoekonomiste« je bilo vse to zgrešeno, saj bi bila Slovenija, če bi poslušali njihove nauke, ki so sicer prišli s petnajstletno zamudo, še mnogo uspešnejša in bi se uvrščala na vrh in ne na dno različnih indeksov »ekonomske svobode«, ki jih najbolj cenijo tuji vlagatelji.

Sicer pa naj bi uspešnost Slovenije posredno potrjevali članstvo v EU, Natu in evro območju. Zdaj naj bi nas sprejeli še v Organizacijo za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), kar bi nas dokončno uvrstilo med bogate, postali pa naj bi celo nekakšen svetilnik sveta. Posebno še, ker bomo celo predsedovali EU. Sam imam o vseh znakih uspešnosti nekoliko izkrivljena mnenja. Na kratko. V EU in evro območje nismo vstopili zaradi nekakšnih tisočletnih sanj o družini evropskih narodov,

podobno kot po prvi svetovni vojni zaradi tisočletnih sanj o domovini južnoslovanskih narodov nismo vstopili v Jugoslavijo in leta 1991 zaradi tisočletnih sanj o lastni državi iz nje nismo izstopili. Zmeraj je bolj ali manj šlo za nekaj čemur se nismo mogli oziroma čemur se ni bilo pametno izogniti. Pa čeprav smo s članstvom v EU in evro območju iz države postali evropska pokrajina. Članstvo v EU ima tudi pomembne stranske učinke; za silo nas varuje pred lokalnimi Putini.

Z bodočim članstvom v OECD je drugače; časi ko je bila ta organizacija pomembna, so že zdavnaj minili, zdaj gre le še nekakšen Lions klub, kjer se spodobiti; članarino bomo že še zmogli. S predsedovanjem EU je podobno; gre za del ustaljenega političnega obreda, ki ga potrebuje evropska birokracija in domača politična elita, ki se ji celo zdi, da gre za zgodovinski dogodek, primerljiv z ljubljanskim kongresom iz leta 1821. No, tudi predsedovanje ima dobre strani, mednje štejem denar, ki bo porabljen za lepšanje Slovenije, saj gre za dobro prerazdelitev družbenega produkta v korist študentom, pleskarjem, zidarjem itd.

Članstvo v Natu, ki naj bi nam prineslo pomen, ugled, moč, varnost, stabilnost in samozavest, o čemer je najbolj prepričan zunanji minister, je vsaj nepotrebno, če že ne škodljivo. Nič bolj »nobel« nismo postali, saj doslej nobena »normalna« evropska država, ki je ostala zunaj Nata, potem ko je dejanska ali namišljena vojaška grožnja SZ minila, ni prosila za vstop. Za članstvo so ali še moledujejo nekdanje revne socialistične države. Kakorkoli, zanj je bila večina državljanov. Zato mu kljub nekoliko nenavadnemu mnenju takratnega predsednika parlamenta, »da mora biti referendum razpisan iz izveden tako, da ne bi v nobenem primeru ogrozil našega vstopa v EU in Nato« ni mogoče oporekati.

Če gospodarskemu razvoju Slovenije ni kaj očitati, pa to ne drži za politični razvoj.

Politika je poleg nepotrebne vstopa v Nato, zakrivila vsaj še dve veliki napaki z varčevalci LB in z izbrisanimi. Ustavni »obvod«, s katerim je bila



RAZPRODAJA SLOVENSKEGA ZNANJA?

Jože Petek



Da so Slovenci kvalitetni delavci, ki jih odlikuje zanesljivost, je splošno znano. To je v preteklosti zelo dobro vedela tudi Marija Terezija, katere dvor je zaposloval kar nekaj učenjakov iz sončne strani alp. Znano pa je tudi, da smo Slovenci najbolje funkcionirali takrat, ko smo bili v »podrejenem položaju.«

V novejši zgodovini ni prav nič drugače. Že res, da se lahko uvrstimo med narode, ki znajo »misliti s svojo glavo,« vendar pa svojega znanja ne znamo izkoristiti do te mere, da se z njim postavimo v »nadrejen položaj.« Primeri iz prakse kažejo, da nam je lastno znanje prej v breme, kot v korist. Kako naj si drugače razlagamo mačehovski odnos države do nekaterih razvojno naravnanih podjetij. Sprašujem se kje je slovenski ponos. Če se obrnemo v bližnjo sosesčino lahko vidimo, kaj za Nemčijo pomeni blagovna znamka Siemens ali za Italijo Fiat. So stvari, ki jih država enostavno mora zaščititi, saj drugače izgubi lastno identiteto.

Slovenija se je npr. blagovni znamki Iskra odrekla še v času tranzicije, pa čeprav se je ta v uspešnejših letih lahko edina postavila ob bok svetovnim koncernom kot so Siemens, Philips itd. Še danes lahko trdimo, da je bila Iskra, glede na prepoznavnost v svetu, edini pravi slovenski koncern. Zaradi politike in osebnih interesov posameznikov, ki so vodili oz. še vodijo Iskro, je le ta postala privatni kartel ljubljanske regije in nič več kot to.

Na srečo oz. nesrečo je tradicijo svetovno znane Iskre uspešno nadaljevala družba Iskraemeco, katere zgodba o »Slovenskem uspehu« se na žalost zaključuje? V ozadju so žal politični interesi. Družba, ki je zrasla na pogorišču nekdanje Iskre Kibernetike, je klasičen primer političnega vandalizma, ki uničuje visoko strokovno znanje, tradicijo in uspešen izvoz. Združevanje slovenskega gospodarstva je zaradi slo-

ustanovljena NLB, je primer kratkovidnega, pravno vprašljivega in gospodarsko škodljivega ravnanja; bolj ali manj izmerljiva narodnogospodarska škoda je že zdaj vsaj desetkratnik morebitnih poplačil pred približno desetimi leti, ko je bila znana razdelitev jugoslovanskih dolgov. Pri izbri-sanih, ki naj bi jih »reševali« s podobnim ustavnim »obvodom«, gre za početje, ki bi se ga morali sramovati predvsem pravniki. Posebno še potem, ko je Ustavno sodišče omogočilo preprosto razrešitev vprašanja. Da ne bo nesporazumov, vse tri napake je zagrešila prejšnja oblast, prejšnja opozicija in zdajšnja oblast je samo pomagala.

Politika kljub mnogim priložnostim tudi ni razčistila z delitvijo na »prijatelje« in »sovražnike«. Tega razlikovanja pa je bilo med dolgo vladavino LDS tudi zaradi njene ležernosti mnogo manj, kot ga je zdaj. Tako nas je prejšnja oblast na različnih institucijah, na primer na univerzi, pustila pri miru, bili smo bolj ali manj sproščeni. Z zdajšnjo oblastjo je drugače, svojo oblastnost je pripeljala do skrajnosti, napoti ji je vse, česar ne obvladuje. Ob tem pa njeni glasniki z zagriženimi obrazi, ki spominjajo na obraze poveljnih propagandistov kolhozov in kmečkih delovnih zadrug, ponavljajo zdajšnjo slovensko mantro o »sproščenosti«.

Vseeno pa ne dvomim, da bomo uspešna evropska pokrajina.

Pravna praksa št.26





venske nevoščljivosti in arogance, očitno še utopija. Namesto, da bi Iskraemeco ostala v slovenskem lastništvu, ki je leta 2006 želelo združiti notranje potenciale in se postaviti ob bok npr. Finski Nokii, si je država privoščila manever, ki ni samo »uničil« koncern z 60 letno tradicijo, ampak je tudi hudo omadeževal slovensko gospodarsko identiteto.

Delavci Iskraemeca so ustvarili intelektualno lastnino, katere vrednost ne more uničiti niti visoka izguba. Ni izključeno, da se bo našel kupec, ki bo v finančnem smislu zadostil pričakovanja države. Vprašanje je samo za kakšno ceno in kdo bo plačal »davek?« Hvaliti se na račun dosežene cene in ob tem pozabiti, da je družba, ki se je že prepolovila, »izgubila« priložnost ostati slovenska, je vse prej kot okusno.

Kaj pa blagovna znamka »made in Slovenija?« V primeru Iskraemeca, ne gre samo za delo. Gre za prestiž, ki ga v svetu lahko dosežeš samo tako, da ščitiš podjetja, z identiteto. Podjetja, ki se danes uvrščajo med »prvake na Ljubljanski borzi«, se z družbo Iskraemeco, ki je svoj ugled gradila na lastnem znanju in uspela z njim prepričati celoten svet, ne morejo primerjati. Ščitenje npr. Gorenja, ki je v večjem delu licenčno podjetje in rezultat gradi predvsem na račun »državnih subvencij« (koncesija za uvoz malezijskega premoga, proizvodnja oklepnikov, dobava medicinske opreme itd.), Revoza na račun katerega se bogati francoska multinacionalka, država pa mu pod krinko ustvarjanja novih delovnih mest (ki imajo velik predznak začasnosti), namenja visoka nepovratna sredstva, Krke, ki je klasičen generik odvisen od ruskega trga bogatega z surovinami, ki so v interesni sferi Petrola (ta pa je v večinski lasti države) in Istrabenza, Telekomu, ki je palček med velikani v telekomunika-

cijski industriji, pa na račun monopola, ki mu ga na domačem trgu omogoča država ustvarja velike dobičke je očitno manever za nabiranje političnih točk. Kako naj si drugače razlagamo pozornost, ki jo država posveča imenovanim podjetjem, katerih primarni trg je Slovenija.

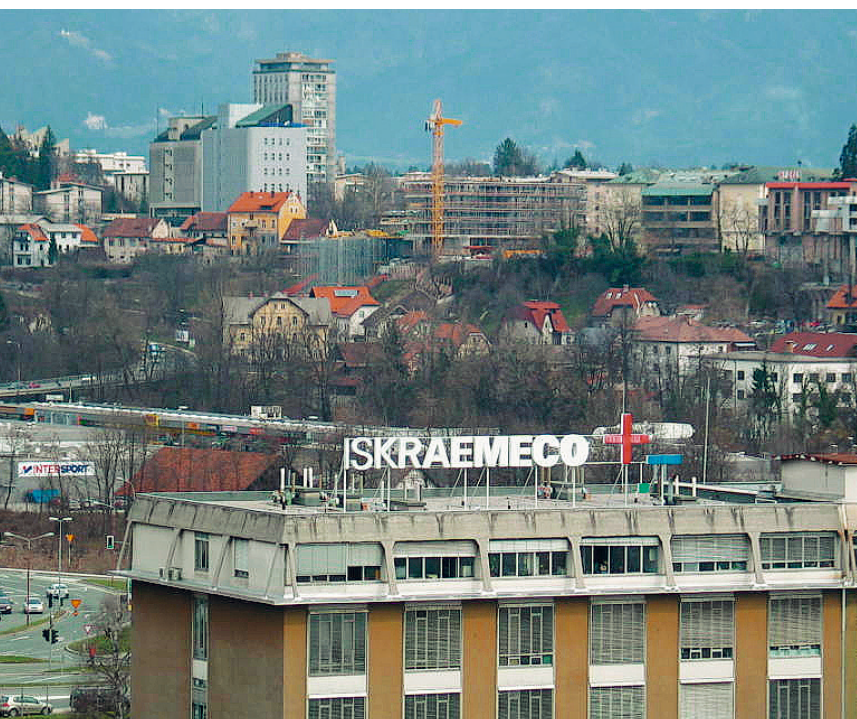
Država poleg politično naklonjenih družb, ta trenutek z velikim zanosom ščiti tudi banke. Prav je, da del monetarnega sistema ostane v slovenskih rokah, vendar pa naše banke, zaradi svoje majhnosti ne morejo predstavljati dolgoročni interes, s katerim naj bi se mala Slovenija izkazovala v svetu. Politiki poudarjajo, da je potrebno slovensko gospodarstvo graditi na znanju in visoki tehnologiji, ob tem pa nosilce tega zanemarjajo celo do te mere, da slovensko znanje ponujajo mešetarjem za drobiž.

Evforija, ki jo nekateri prikazujejo na račun vsesplošne gospodarske rasti, ki je prisotna po celem svetu, je metanje peska v oči. Gospodarstvo, ki temelji na lastnem znanju, je v Sloveniji vse bolj muha enodnevnica. Dokaz, da je temu tako, so statistike ki kažejo, da v slovenskem gospodarstvu prevladujejo panoge, ki se ukvarjajo z klasično preprodajo.

Po nekaterih ocenah Slovenija počasi dohiteva tranzicijske družbe, ki so že več ali manj prodale svoje gospodarske paradne konje, razlika je samo v tem, da se za slovenske družbe zanimajo predvsem podjetja vzhodne Evrope in Azije. Veliki zahodni koncerni so več ali manj z naložbami v bivše socialistične države zaključili. In kaj ostaja Sloveskim »paradnim konjem?« Podjetja, ki nudijo strateško partnerstvo zgolj na papirju, saj v resnici iščejo pot na trg evropske unije. Lep primer je prodaja Slovenske industrije jekla (SIJ), ruskemu kupcu ki je za SIJ odšel zgolj 105 mio € medtem, ko je država za sanacijo železarn, na pašniku katere se še danes »pasejo« nekatere banke, porabila več kot 500 mio € (obljube o partnerstvu, vlaganju v razvoj so ostale zgolj obljube). To, da so pri prodaji krajši konec potegnili mali delničarji, ki so se dolga leta odrekli delu dohodka na račun lastništva, pa tako nikogar ne zanima. Pomembno je, da so zadovoljni politični veljaki, ki si včasih prav neokusno podajajo roke in z slavnostnimi podpisi zaključujejo posle o katerih imajo zelo malo pojma.

Da ne bo pomote. Vstop tujega kapitala je logična posledica globalizacije, na katero tudi Slovenija ne more biti imuna. To seveda ni nič slabega, če ima tuj kapital predznak dolgoročnosti, ki temelji na vlaganju v razvoj. Iz dosedanjih izkušenj je to prej izjema, kot pravilo, saj Slovenija še vedno velja za državo, ki je za Evropo predvsem zanimiva zaradi nizkih stroškov dela.

Ob spremljanju dogajanja v slovenskem gospodarstvu se večkrat spomnim besed, svoje matere, ki je menila, da ima slovenec hlapčevstvo v krvi. Mislim, da to več kot drži.



NAREDITE SI BREME LAŽJE

Mitja Gostiša



Veliko delavcev trpi za kostno-mišičnimi obolenji. Po evropskih raziskavah o delovnih razmerah, ki ga je leta 2005 izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer izhaja, da ima skoraj 24 % delavcev težave zaradi bolečin v hrbtu, 22 % delavcev pa trpi bolečine v mišicah. Kostno – mišična obolenja se po omenjeni raziskavi največ pojavljajo v grad-

beništvu, storitvenem in maloprodajnem sektorju, izobraževanju, zdravstvu ter v hotelirstvu in gostinstvu. Teden varnosti in zdravja pri delu naj bi opozoril in delavce in delodajalce ozavestil, da bi k reševanju oziroma preprečevanju nastalih obolenj pristopili z organiziranjem dela tako, da bi bilo tveganje za nastanek takih obolenj čim manjše. Letošnja kampanja **Naredite si breme lažje** je res usmerjena bolj na prenašanje bremen, vendar kostno-mišičnih obolenj ne povzroča le prenašanje in vzdigovanje bremen ampak je enako pomembna tudi obremenitev telesa in drugi dejavniki, kot so vplivi okolja, razne vibracije, vročina in mraz. V veliki meri pa k takšnim obolenjem prispeva tudi stres tako na delovnem mestu, kot tudi v domačem okolju, česar pa se premalokrat zavedamo. Stres je res bolezen sodobnega časa, posledice pa se odražajo v različnih obolenjih posameznikov.

SLIC – Odbor višjih inšpektorjev za delo (Senior Labour Inspectors Committee) je pripravil posebni program, po katerem bodo strokovnjaki (inšpektorji) iz držav članic izvajali nadzor nad premeščanjem bremen. Za ciljno skupino je izbral zaposlene v transportu in zdravstveni negi, saj je ta kategorija zaposlenih ena izmed najbolj obremenjenih v omenjenem smislu. Zato skladnost z direktivami o zdravju in varnosti pri delu omogoča, da se izognemo večjemu številu težav, povezanih z mišično-kostnimi okvarami pri delu. Mednje spada tudi Evropska Direktiva 90/269/CEE (z dne 29. maja 1990, UL 21. junij 1990), ki predpisuje zdravstvene in varnostne smernice za ročno premeščanje bremen. Ta direktiva se nanaša na dejavnosti, ki vključujejo tveganja, predvsem tveganja za ledveni del hrbtenice, kot so dviganje, potiskanje, vlečenje ali prenašanje bremena.

Socialne in finančne posledice poškodb spodnjega dela hrbta

Osebe z motnjami spodnjega dela hrbta so ranljive (njihovo življenje je ogroženo in tvegajo izgubo službe), kar ima lahko posledice v njihovem poklicnem in/ali privatnem življenju. Številni lahko

Letošnji teden varnosti in zdravja pri delu, ki bo od 22. do 26. oktobra 2007 je posvečen reševanju problematike kostno-mišičnih obolenj. Slogan evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu pa je NAREDITE SI BREME LAŽJE.

postanejo invalidi za vse življenje. Delodajalci se morajo boriti z odsotnostjo bolnih delavcev, ki jih je včasih težko zamenjati zaradi posebnih kvalifikacij. Ta situacija ustvari tudi konflikte in stres na delovnem mestu. Poleg tega okvare spodnjega dela hrbta povzročajo velike finančne stroške za poškodovanca, njegovega delodajalca in družbo v celoti. V spodnji tabeli si lahko ogledamo nekatere močne posledice:

Za delojemalca	Za delodajalca	Za družbo
- izguba dohodka - zmanjšano uživanje življenja	- kompenzacija	- potrošnja v negi
- izguba dela	- pokojnine	- neizkoriščeno znanje
- izguba možnosti za delo	- izguba produktivnosti	- izguba družbene povezanosti
- življenje z bolečino	- dodatni stroški usposabljanja (novih delavcev, ki bodo zamenjali usposobljene poškodovane delavce)	
- izguba položaja v družbi		
- prepuščenost napravam		
- občutek bremena za družbo		



VAREN ZAČETEK

Evropski teden varnosti in zdravja pri delu



Izvajanje preventivne politike

Izvajanje politike za preprečevanje okvar spodnje-ga dela hrbta se lahko razdeli na tri glavne faze: analizo tveganj, iskanje rešitev in uvajanje posebnih preventivnih ukrepov.

	Kaj?	Kako?
1. faza: ugotavljanje in analiziranje situacij s tveganjem	Ali so delavci izpostavljeni - težavnim položajem? - ročnemu premeščanju bremen? - vibracijam?	- opazujte delovna mesta - izberite informacije od delavcev, vodstva in zdravstvene in varnostne skupine organizacije - analizirajte nezgode, povezane z delom - analizirajte rezultate
2. faza: poiščite rešitve	na podlagi rezulta- tov pridobljenih v 1. fazi, izberite ustrezne preven- tivne ukrepe za izboljšanje situacije	Se preventivni ukrepi že izvajajo? - izberite najprimernejšo rešitev glede na hierarhijo tveganj: 1. odstranite tveganja 2. zamenjajte nevarne situacije z manj nevarnimi 3. proti tveganjem se borite pri viru
3. faza: izvajanje	rešitev uvedite na terenu in situacijo spremljajte glede razvoja	- uvedite ukrepe in organizirajte sledenje (informacije, navodila, usposabljanje) - prepričajte se, da se rešitev uporablja

Povzetek

Postopek je naslednji:

1. Ugotovite in ocenite tveganja

Za to je nujno analizirati:

- delovni proces (kaj delavec dela na svojem delovnem mestu?)
- delovne metode (kako delavec izvaja svoje naloge?)
- tveganja, njihove vzroke in učinke (kaj lahko izzove nezgode, povezane z delom, ali povzroči bolezni, povezane z delom?)

2. Odstranite ali zmanjšajte tveganja:

- čim bolj zmanjšajte ročno premeščanje.
- Priskrbite mehanske pripomočke in ergonomske rešitve.

3. Obravnavajte preostala tveganja

- Obvestite delavce in njihove predstavnike o tveganjih.
- Usposablajte delavce, da zagotovite boljšo zaščito.
- Spremenite način organizacije dela, da bi zmanjšali trajanja in/ali intenzivnost izpostavljenosti delavcev tveganju.
- Preprečite druge dejavnike tveganja, ki morda igrajo vlogo (kot je stres).
- Ocenite zdravje vaših delavcev.
- Preglejte analizo tveganja glede na (morebitne) spremembe delovne situacije.

Vir:

Url: <http://www.id.gov.si/> (29. 8. 2007)

optikaleš

videti in biti viden

NOVO! NOVO! NOVO! NOVO! NOVO!

Vabljeni v novo prenovljeno Optiko Aleš.
Ob praznovanju 19. rojstnega dne
smo razširili svojo ponudbo.

Na voljo vam je vse kar potrebujejo vaše oči:

- pregledi vida, očesnega pritiska;
- korekcijska in sončna očala;
- kontaktne leče;
- sredstva za vzdrževanje in nego.

Pokličite nas na telefonsko številko
04 23 24 471 ali pa nas obiščite
na naslovu Janka Pučlja 9 na Planini III,
vsak delovni dan med 8.-12. uro ali
v popoldanskem času med 14.-18. uro.

ČLANI SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV
LAHKO V NAŠI OPTIKI UVELJAVLJATE
20% POPUST PRI NAKUPU KOREKCIJSKIH
IN SONČNIH OČAL.

Veseli bomo vašega obiska!



KAJ PRINAŠA AKTUALNI PREDLOG NOVELE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

France Kokalj

Socialni partnerji so po večmesečnih pogajanjih v okviru Ekonomsko socialnega sveta uskladili predlog sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih, ki naj bi ga Vlada RS zdaj v kratkem posredovala tudi v zakonodajni postopek Državnemu zboru. Predlog podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.



1. UVODNA POJASNILA

1. Socialni dialog je ponovno potrdil svojo vrednost

Usklajeni predlog sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih je rezultat tripartitnega socialnega dialoga in temelji na konsenzu socialnih partnerjev. Socialni dialog med delodajalci in sindikati je v Sloveniji na visoki ravni in je doslej dajal dobre rezultate. Rezultat

kvalitetnega socialnega dialoga je socialni mir, ki je eden od temeljnih pogojev za visoko stopnjo gospodarske rasti.

Plačna politika, dogovorjena s socialnim sporazumom 2003-2005, je pomembno prispevala k zniževanju stopnje inflacije in s tem k izpolnitvi enega od najpomembnejših pogojev za prevzem evra. S **Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust** so se delodajalci in sindikati uspeli dogovoriti za tako plačno politiko, ki zagotavlja usklajevanje rasti plač z inflacijo, usklajevanje plač iz naslova produktivnosti pa je odvisno od uspešnosti poslovanja in dogovorov med posameznim delodajalcem in sindikatom. Ob navedenem ne gre prezreti dejstva, da sindikati niso vztrajali pri nasprotovanju **spremembam zakonodaje s področja zavarovanja za primer brezposelnosti** ter pri uvedbi **enotnega usklajevanja socialnih transferov**, z vidika razvoja gospodarstva pa je še posebej pomembno dejstvo, da sindikati niso nasprotovali večjemu obsegu zaposlovanja tujcev.

Po naravi svoje funkcije so delodajalci in sindikati kratkoročno vedno na različnih bregovih, dolgoročno pa smo vsi skupaj v istem čolnu. Vsi skupaj se zavedamo, da je postopno uvajanje prožnejšega delovnoppravnega sistema nujnost, ki se je preprosto ne moremo izogniti. S podobnim problemom, rigidnostjo delovnoppravnega sistema v primerjavi z ameriškim in drugimi svetovnimi gospodarstvi, se namreč več ali manj sooča celotno evropsko gospodarstvo. **Fleksibilnejša delovna razmerja** so nujnost za uresničevanje ciljev Lizbonske strategije. O tem so si enotni tako delodajalci kot tudi sindikati, razlike med enimi in drugimi pa so seveda v pogledih, kako ta problem razrešiti. Prav zaradi tega je Evropska komisija sprejela **Zeleno knjigo o posodobitvi delovnoppravnega sistema**, o kateri je do konca meseca marca tekla javna razprava v vseh državah EU. Razreševanje tega problema v Sloveniji bo težje tudi zaradi tega, ker je že sedaj veljavni sistem bistveno bolj tog od primerljivih delovnoppravnih sistemov v EU. Vse pove podatek, da smo po oceni Svetovnega gospodarskega foruma po neprožnosti delovnoppravnega sistema na 102. mestu med 117 ocenjevanimi državami.

2. Izhodišča za prenovu Zakona o delovnih razmerjih

2.1 Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji

Izhodišča za prilagodljivejši trg dela in večjo zaposlenost je Vlada RS določila v Okviru gospodarskih in socialnih reform za povečanje

blaginje v Sloveniji (www.gov.si) v četrti razvojni prioriteti z naslovom Moderna socialna država in večja zaposlenost. S spremembami, ki jih določa **ukrep št. 54**, naj bi:

- stopnjo varovanja delovnega mesta uskladili s ciljem prožnosti zaposlovanja,
- zmanjšali strah delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas,
- spodbudili fleksibilne oblike zaposlovanja,
- zmanjšali ovire za prekvalifikacije in zaposlovanje brezposelnih,
- zmanjšali regulacijo opravljanje poklicev in pridobitne dejavnosti.

Za uresničevanje teh ciljev program vlade določa **naslednje predloge sprememb**:

- zmanjšati ovire za zaposlovanje za nedoločen čas, pospešiti zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom in druge oblike fleksibilnega dela (stroški prevoza, prehrane, regresa naj bodo sorazmerni z obsegom delovnega časa),
- stimulirati takšno urejanje delovnega časa, ki bo bolj usklajeval poklicno in družinsko življenje,
- zmanjšati ovire za razvoj in delovanje agencij za zagotavljanje delavcev,
- urediti študentsko delo tako, da ne bo imelo značaja nelojalne konkurence drugim oblikam začasnega dela in da bo zagotavljalo študentom potrebna zavarovanja in iz tega izhajajoče pravice; študentsko delo mora predvsem opravljati vlogo povezovalca med delom in študijem in zagotavljati prenos znanja med univerzo in delovnim mestom,
- reguliranost poklicev omejiti samo na področja, kjer gre predvsem za zaščito javnega interesa ali je to določeno s predpisi EU (obstoječ seznam reguliranih poklicev je potrebno pregledati in izvesti ustrezne spremembe predpisov),
- omogočiti opravljanje začasnih in občasnih del s pridobitno dejavnostjo brez velike reguliranosti in dolgotrajnih postopkov registracije,
- maksimirati višino odpravnine za delavce in menedžerje,
- proučiti možnosti skrajšanja zakonsko določenih razumnih odpovednih rokov,
- v okviru možnosti, ki jih dopuščajo ratificirani mednarodni sporazumi, odpraviti vzroke za visoke ocene rigidnosti "indeksa varovanja zaposlitev" v primeru kolektivnega odpuščanja,
- proučitev odprave zakonske obveznosti dodatkov delovno dobo oz. njegovo preoblikovanje v dodatek za stalnost / pripadnost podjetju ali delovne izkušnje,
- uveljavitev in morebitna davčna stimulacija udeležbe zaposlenih na dobičku podjetja,
- dosledno preganjanje dela in zaposlovanja na črno,
- zagotoviti dosledno spoštovanje delovne zakonodaje.

2.2 Evropska komisija – Zelena knjiga - Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja

Evropska komisija se je odločila za javno razpravo o posodobitvi delovnega prava na podlagi ugotovitve, da je **posodobitev delovnega prava ključna za uspešno prilagodljivost delavcev in podjetij**. Gospodarstvo EU v produktivnosti zaostaja za produktivnostjo ameriškega in azijskega gospodarstva, cilji lizbonske strategije o povečevanju števila delovnih mest se ne uresničujejo, trg dela pa se vse bolj diferencira v zaposlene po pogodbah o zaposlitvi in v vzporedni trg vseh drugih oblik zaposlovanja. Nastaja **dvojni trg**



dela, na katerem so delavci razdeljeni na tiste, ki so „znotraj“ in so zaposleni za nedoločen čas, in tiste, ki so „zunaj“, vključno z brezposelnimi osebami in osebami, ki so izločene iz trga dela, ter osebami, ki so zaposlene nestalno ali neformalno. Zadnja skupina spada na sivo območje, na katerem so lahko osnovne pravice iz delovnega razmerja ali pravice socialnega varstva znatno manjše, kar povzroča negotovost glede prihodnjih možnosti zaposlitve in vpliva na bistvene odločitve na področju zasebnega življenja.

Zelena knjiga obravnava vlogo, ki bi jo lahko imelo delovno pravo pri napredovanju **načrta „prožne varnosti“** za podporo pravičnejšemu, odzivnejšemu in socialno bolj vključujočemu trgu dela, ki prispeva k oblikovanju bolj konkurenčne Evrope. **Prizadeva si za:**

- določitev ključnih izzivov, ki še niso prinesli primerne odziva ter kažejo jasen primanjkljaj med obstoječim zakonskim in pogodbenim okvirom na eni strani in dejanskimi razmerami na področju dela na drugi strani - pozornost je namenjena zlasti individualnemu delovnemu pravu in ne vprašanjem kolektivnega delovnega prava;
- vključitev vlad držav članic, socialnih partnerjev in drugih pomembnih zainteresiranih strani v odprto razpravo o tem, kako lahko delovno pravo pomaga spodbujati prožnost v povezavi z varnostjo zaposlitve ne glede na obliko pogodbe, s čimer konec koncev pripomore k večji zaposlenosti in manjši brezposelnosti;
- spodbujanje razprave o tem, kako bi lahko različne vrste pogodbenih razmerij skupaj s pravicami iz delovnega razmerja, ki se uporabljajo za vse delavce, olajšale ustvarjanje novih delovnih mest ter pomagale delavcem in podjetjem z zagotavljanjem lažjih prehodov na trgu dela, pomočjo pri vseživljenjskem učenju ter spodbujanjem večje ustvarjalnosti celotne delovne sile;
- prispevanje k načrtu za boljše predpise s spodbujanjem posodobitve delovnega prava ob upoštevanju splošnih koristi in s tem povezanih stroškov, da bi lahko posamezni delavci in
- podjetja bolj jasno razumeli svoje pravice in obveznosti - preučiti je treba težave zlasti malih in srednjih podjetij v zvezi z upravnimi stroški, ki jih določata zakonodaja EU in nacionalna zakonodaja.

Evropska komisija bo na podlagi široke javne razprave v vseh državah članicah EU **do konca leta oblikovala usmeritve za postopno uvajanje sistema prožne varnosti**. Prenova delovnopravnega sistema je torej problem, s katerim se sooča celotno gospodarstvo EU in ne le slovensko gospodarstvo.

II. POMEMBNEJŠE SPREMEMBE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Z vidika konkurenčnosti slovenskega gospodarstva je najpomembnejša pridobitev pogajanj **bistveno povečana notranja mobilnost zaposlenih**. V iskanju možnosti za večjo fleksibilnost delovnih razmerij in nižje stroške dela so se sindikati in delodajalci uspeli dogovoriti o spremembah, ki so v določeni meri manj ugodne za zaposlene, hkrati pa tudi o tem, da se v prvi fazi prenove zakona **ne posega v nekatere pomembnejše pravice zaposlenih, kot sta višina odpravnine, odmor in nadomestila za čas odsotnosti z dela**.

Mobilni delavci

2. člen ZDR (2. člen novele) - Z dnem uveljavitve novele ZDR bodo za mobilne delavce prenehale veljati določbe ZDR, ki se nanašajo na delovni čas, nočno delo, odmore in počitke mobilnih delavcev. Te pravice bodo mobilni delavci lahko uresničevali le na podlagi in v skladu z Zakonom o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter zapisovalni opremi in cestnih prevozi. Mobilni delavci torej ne bodo imeli več možnosti izbire do ugodnejše pravice po obeh zakonih (načelo »in favorem«; na primer, plačan ali neplačan odmor).

Prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu

6a. člen ZDR (4. člen novele) - Gre za nov člen, s katerim se v slovensko delovno zakonodajo implementira tudi najnovejši sporazum o preprečevanju nasilja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki so ga sklenile delodajalske in sindikalne organizacije v EU. Prepovedano je vsako neželeno fizično, verbalno ali neverbalno

ravnanje ali vedenje spolne narave in neprimerno ravnanje ali vedenje, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražne, ponižujoče, sramotilne ali žaljive delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo delavcev.

Zaposlovanje delavcev, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev

20. člen (6. čl. novele) - Delodajalci bodo lahko za dobo enega leta zaposlovali tudi delavce, ki ne bodo izpolnjevali vseh pogojev za opravljanje dela. S tem se bo vsaj delno zmanjšal kadrovski deficit določenih poklicev, posledično pa tudi število brezposelnih delavcev. Sedaj veljavni zakon namreč določa absolutno prepoved zaposlovanja delavcev, ki v celoti ne izpolnjujejo vseh pogojev za opravljanje dela. Tudi ti delavci pa bodo morali izpolnjevati minimalne pogoje, določene z zakonom, ter pogoje, povezane z zdravstveno sposobnostjo za opravljanje določenega dela.

Pogodba o zaposlitvi za delovno mesto ali vrsto del

29. člen (11. čl. novele) - Prenovljeni zakon bo nedvoumno dopuščal sklepanje pogodb o zaposlitvi

- ali za delovno mesto

- ali za vrsto del.

Zaposlovanje za vrsto del omogoča bistveno večjo stopnjo fleksibilnosti razporejanja oziroma mobilnosti zaposlenih delavcev na druga dela in naloge ob upoštevanju vrste in stopnje strokovne izobrazbe delavca ter morebitnih dodatnih pogojev, določenih s sistemizacijo. Veljavna ureditev ni nedvoumna in v praksi povzroča probleme.

Sprememba lokacije opravljanja dela ali delovnega časa

47. člen (17. čl. novele) - Novela uvaja dve novosti. Po novem bo potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru spremembe lokacije opravljanja dela, če sprememba lokacije še ni dogovorjena. Druga, za delavce in delodajalce relevantna novost pa je v tem, da se bo sprememba s pogodbo o zaposlitvi določenega delovnega časa v primerih, določenih s predpisi s področja zdravstvenega zavarovanja in starševskega varstva, urejala z aneksom in ne več z novo pogodbo o zaposlitvi.

Vodilni delavci za določen čas

52. člen (20. čl. novele) - Dopolnjena peta alineja prvega odstavka 52. člena bo določala zakonsko podlago za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas tudi z vodilnimi delavci, ki »vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.« Veljavna zakonska ureditev ne določa pravne podlage za sklepanje pogodb o zaposlitvi z vodilnimi delavci za določen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas za projektno delo

53. člen (21. čl. novele) - Pri projektne delu bodo delodajalci lahko sklepali pogodbe o zaposlitvi za določen čas za ves čas trajanja projekta, torej tudi za dobo, daljšo od dveh let. Pogodbeni stranki bosta kriterije za določitev projektne dela lahko določili v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Ta novost lahko bistveno vpliva na večjo fleksibilnost delovnih razmerij, predvsem pa delodajalcem zagotavlja večjo pravno varnost pri sklepanju pogodb za določen čas v primerih projektne dela, delavcem pa trajnejšo zaposlitev, saj se taka pogodba za določen čas sklepa za ves čas trajanja projekta.

Načelo sorazmernosti pravice do regresa za letni dopust

64. člen (24. čl. novele) - Novela jasno določa pravico do regresa za letni dopust kot sorazmerno oz. deljivo pravico (razen v primerih iz 66. čl. zakona, ko delavec dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov s področja pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja ter starševskega varstva).

Opozorilo pred odpovedjo, zagovor

83. člen (32. čl. novele) - V prvi vrsti odpravlja nejasnosti in tudi nesmiselne obveznosti obstoječe ureditve. Spremembe in dopolnitve bodo zagotavljale večjo pravno varnost tako za delavce kot tudi za delodajalce:

- najmanj tridnevni rok (delovni dnevi) za zagovor,

- zakonsko določena enoletna doba veljavnosti opozorila pred



krivdno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko s kolektivno pogodbo podaljša na dve leti,

- konkretnije so določeni primeri, v katerih delodajalcu ni potrebno izvesti zagovora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali v primeru izredne odpovedi, neuspešnega poskusnega dela itd.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

88. člen (35. čl. novele) - Najpomembnejša novost je v tem, da zakon ne določa več obveznega 30 dnevnega roka za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, podaljšani pa so subjektivni roki, v katerih delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, iz krivdnih razlogov ali izredno odpoved. Prav kršitev sedaj še veljavnega 30 dnevnega roka je bila pogosto vzrok za razveljavitev teh odpovedi, še posebej veliko težav pa je ta rok povzročal pri novih sistemizacijah in uporabi instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe. Obstoječa ureditev je tudi v škodo delavca, saj sili delodajalca zaradi prekluzivne narave tega roka v odpoved v formalnem 30 dnevnem roku zgolj zaradi formalnega datuma sprejema neke poslovne odločitve.

Odpoved pogodbe s ponudbo pogodbe pri drugem delodajalcu

90.a člen (38. čl. novele) - Po novem bo delodajalec lahko delavcu ponudil nadaljevanje delovnega razmerja pri drugem delodajalcu na drugem ustreznem delovnem mestu. Če bo delavec sklenil pogodbo z drugim delodajalcem, delavec ne bo upravičen do odpravnine, če bo obveznost do dela odpravnine iz naslova delovne dobe delavca pri prvem delodajalcu prevzel drugi delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Enaka rešitev bo prišla v poštev, če bo v času odpovednega roka Zavodu za zaposlovanje uspelo delavcu zagotoviti nadaljevanje delovnega razmerja na drugem ustreznem delovnem mestu pri drugem delodajalcu, delavec pa bo pripravljen skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

Krajši odpovedni roki

92. člen (39. čl. novele) - črtan je najdaljši 150 dnevni odpovedni rok, za 15 dni (iz 75 na 60 dni) je skrajšan odpovedni rok za delavce z najmanj 15 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu). Delavcem z najmanj 25 leti delovne dobe se bo za en mesec podaljšalo nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje, če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov in v primeru izredne odpovedi, bo po novem 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.

Neupravičena odsotnost z dela najmanj pet delovnih dni

111. člen (46. čl. novele) - V primerih samovoljne neupravičene odsotnosti z dela najmanj pet dni bo zakon določal domnevo prenehanja delovnega razmerja delavca s prvim dnevom odsotnosti delavca z dela. Delodajalec bo delavcu sicer brez predhodnega postopka moral vročiti izredno odpoved, vendar pa bo delovno razmerje prenehalo s prvim dnevom, ko delavca ni bilo na delo.

Relativno pravno varstvo starejših delavcev

114. člen (48. čl. novele) - Delodajalec bo po novem pogodbo o zaposlitvi odpovedal tudi starejšemu delavcu, če mu bo hkrati ponudil nadaljevanje delovnega razmerja na drugem ustreznem delovnem mestu. Po veljavni ureditvi starejši delavci uživajo absolutno pravno varstvo, kar se je izkazalo za neživiljenjsko.

Zagovora pri neuspešnem poskusnem delu ne bo več

125. člen (53. čl. novele) - Bistveno je poenostavljena izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešnega poskusnega dela. Zagovor ne bo več obvezen. V primeru negativne ocene poskusnega dela delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela

137. člen (59. čl. novele) - Spremenjen je le sedmi odstavek

tega člena. Razen v drugih primerih, določenih z zakonom ali posebnim predpisom, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. V kolikor delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal, in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v preteklih treh mesecih. V kolikor delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Višina nadomestila plače v vseh drugih primerih odsotnosti z dela ostane nespremenjena.

Letni obseg nadurnega dela

143. člen (62. čl. novele) - Zakonsko dopusten letni obseg nadurnega dela je povečan na 230 ur s tem, da mora delodajalec za nadure preko 170 ur pridobiti pisno soglasje delavca za vsak primer posebej.

Načelo sorazmernosti letnega dopusta

162. člen (70. čl. novele) - Novela zakona dosledno določa načelo sorazmernosti izrabe letnega dopusta po dvanajstinah. Sedanja ureditev je v praksi povzročala zmedo. Ne glede na trajanje delovnega razmerja pri delodajalcu bo tako delavec upravičen do letnega dopusta v koledarskem letu po dvanajstinah.

Denarna disciplinska sankcija

175. člen (76. čl. novele) - Sklep o denarni disciplinski sankciji bo izvršilni naslov. Denarno disciplinsko sankcijo lahko delodajalec začne izvrševati najkasneje v roku 30 dni po izreku disciplinskega ukrepa.

III. O ČEM SE SOCIALNI PARTNERJI NISO USPELI DOGOVORITI

1. Dodatek na skupno delovno dobo

Na podlagi 238. člena Zakona o delovnih razmerjih delavci, ki so ob uveljavitvi zakona I. I. 2003 imeli dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, ne glede na višino dodatka, določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, razen če je s to pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

Taka ureditev dodatka zgolj zaradi delovne dobe je, kot so v pogajanjih opozarjali delodajalci, **v nasprotju s sodbami evropskega sodišča**. Po mnenju tega sodišča je namreč dodatek upravičen le pod pogojem, če pomeni plačilo za določene posebne delovne spretnosti, usposobljenosti in znanja delavca ali plačilo za pripadnost delavca delodajalcu (na primer delovna doba pri zadnjem delodajalcu). Prav zaradi takih odločitev evropskega sodišča je ministrica sama najprej predlagala, nato pa tik pred zaključkom pogajanj umaknila predlog za novo ureditev dodatka na delovno dobo (129. člen ZDR). Po tem predlogu bi vsi delavci obdržali pridobljeni dodatek na skupno delovno dobo, po novem pa bi bili upravičeni do dodatka na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini in v primerih, določenih s kolektivnimi pogodbami. Ker je evropsko sodišče hkrati opozorilo tudi na to, da je dodatek na skupno delovno dobo lahko diskriminatoren do delavk, ki imajo običajno manj delovne dobe kot delavci, bo obstoječa slovenska zakonska ureditev dodatka na skupno delovno dobo verjetno predmet postopka pred tem sodiščem, v končni fazi pa državo lahko doleti tudi denarna kazen zaradi nespoštovanja odločitve evropskega sodišča.

2. Odpravnine

Višina odpravin zaradi odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi nesposobnosti je, poleg formalno zapletenega odpovednega postopka, eden od glavnih razlogov za premajhen obseg zaposlovanja za nedoločen čas. Ker med socialnimi partnerji ni bilo soglasja o spremembi obstoječe ureditve odpravnine, višina



odpravnin še naprej ostaja **kot eden od vzrokov za sklepanje večjega števila pogodb o zaposlitvi za določen čas**, pri katerem odpravnine ni. V teku pogajanj je med socialnimi partnerji sicer že stekla razprava predvsem o uvajanju avstrijskega sistema odpravnin, ki trenutno velja za eno najboljših rešitev v EU. Država, delodajalci in delavci vplačujejo prispevke v posebne sklade, iz katerih se nato izplačujejo odpravnine, delavec pa je pod določenimi pogoji upravičen do teh sredstev tudi v primeru, če sploh ne pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Vendar pa taka nova ureditev zahteva svoj čas in, tako kot v Avstriji, ureditev v posebnem zakonu.

3. Odmor med delovnim časom

Ker je odmor med delovnim časom po prvem odstavku 141. člena zakonsko del delovnega časa, se ta čas statistično upošteva kot del časovne delovne obveznosti delavca. Dejansko pa se med odmorom ne dela, saj je odmor namenjen počitku delavca. Zato so delodajalci predlagali, da se urejanje odmora med delovnim časom **izloči iz zakona in da postane predmet kolektivnih pogodb**. Odmor med delovnim časom bi bil torej še naprej plačan, ne bi pa se upošteval v okviru časovne delovne obveznosti delavca.

IV. ZAKLJUČEK

Aktualne spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih predstavljajo **le prvo fazo prilagajanja delovnoppravnega sistema zaostrenim konkurenčnim razmeram na globaliziranem evropskem in svetovnem trgu**. Predlog novele še ne pomeni začetka uvajanja sistema prožne varnosti, za kaj takega predlog zakona vsekakor prinaša premalo vsebinskih sprememb. Sistem prožne varnosti lahko zagotavlja le uspešno gospodarstvo z ustrezno ponudbo novih delovnih mest, s kvalitetnim sistemom vseživljenjskega učenja in motivacijsko naravnanim učinkovitim sistemom socialne varnosti. Že konec leta, torej ob sami uveljavitvi novele, bomo morali na podlagi usmeritev Evropske komisije o postopnem uvajanju sistema prožne varnosti začeti **drugo, verjetno zahtevnejšo fazo prenove našega delovnoppravnega sistema**.

Pri vsem tem se je potrebno zavedati dejstva, da še tako dobra zakonodaja dolgoročno ne more zagotavljati socialne varnosti zaposlenih. Samo konkurenčno gospodarstvo lahko postopoma uvaja sistem prožne varnosti, v katerem se lahko zmanjša stopnja pravno varovane zaposlitve na delovnem mestu zaradi dejanske možnosti pridobitve nove zaposlitve in vzporedno zagotovljenega kvalitetnega socialnega varstva (skandinavske države). Za uvedbo sistema prožne varnosti pa mora svoje narediti tudi država. Ne nazadnje je pogoj za uveljavitev sistema prožne varnosti tudi gospodarstvu in delu prijazno davčno okolje.

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) se prvi odstavek 1. člena spremeni tako, da se glasi: »Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z:

- Direktivo Sveta 91/333/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L št. 288, 18. 10. 1991),
- Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175, 10. 7. 1999),
- Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206, 29. 7. 1991),
- Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se

dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 299, 18. 11. 2003),

- Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216, 20. 8. 1994),
- Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216, 20. 8. 1994),
- Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225, 12. 8. 1998),
- Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82, 22. 3. 2001),
- Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18, 21. 1. 1997),
- Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180, 19. 7. 2000),
- Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303, 2. 12. 2000),
- Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348, 28. 11. 1992),
- Direktivo Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L št. 45, 19. 2. 1975),
- Direktivo Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L št. 39, 14. 2. 1976), kot je bila nazadnje spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L št. 269, 5. 10. 2002),
- Direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL L št. 14, 20. 1. 1998),
- Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80, 23. 3. 2002).«

2. člen

V 2. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Ta zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov drugače določeno s posebnim zakonom.«

3. člen

6. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Delodajalec mora iskalcu zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.
- (2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.



- (3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebnosti iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebnosti okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebnosti okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebnosti okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če te določbe, merila ali ravnanja objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebnosti okoliščine.
- (4) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnosti okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebnosti okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z legitimnim namenom.
- (5) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.
- (6) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.
- (7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

4. člen

Za 6. členom se doda nov 6. a člen, (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu), ki se glasi:

- (1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja.

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebnosti okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje.

- (2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.
- (3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
- (4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

5. člen

V 11. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

- (2) če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oziroma 52. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

6. člen

V 20. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

- (2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu ali za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi:

- (3) Če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene

pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

7. člen

Naslov 23. člena »(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)« se spremeni:

Prvi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih dni.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

- (2) Za javno objavo po prejšnjem odstavku se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje.

V tretjem odstavku se besedi »delovno mesto« nadomestita z besedo »delo«, besede »z dnem zadnje objave« se nadomestijo z besedami »naslednji dan po zadnji objavi«.

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

- (4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

8. člen

V 24. členu se v četrti alineji prvega odstavka črta vejica in doda besedilo: »ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;«

Na koncu pete alineje se doda besedilo: »razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 20. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,«

9. člen

V 25. členu se v prvem odstavku besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«, besedilo »razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela« se nadomesti z besedilom »razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z legitimnim namenom«.

V drugem odstavku se besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«.

10. člen

V 26. členu se v četrtem odstavku besede »pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi« nadomestijo z besedama »pri zaposlovanju«.

V četrtem, šestem in sedmem odstavku se besedilo »dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa« nadomesti z besedilom »dela, za katero se sklepa« v ustreznem sklonu.

11. člen

V 28. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

- (3) Neizbranemu kandidatu je na njegovo zahtevo delodajalec dolžan pod nadzorom omogočiti vpogled v podatke o izpolnjevanju pogojev za zaposlitev, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi za prosto delovno mesto.

12. člen

V 29. členu se tretja alineja prvega odstavka spremeni tako, da se glasi: »— naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom tega zakona,«

V peti alineji se besede »čas trajanja delovnega razmerja« nadomestijo z besedami »čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi«.

V šesti alineji se besedi »delovno razmerje« nadomestita z besedami »pogodbo o zaposlitvi«.

V sedmi alineji se med besedama »tedenskim« in »delovnim« črta beseda »rednem«.



V osmi alineji se besedi »v tolarjih« nadomestita z besedami »v valuti, veljavni v RS«.

13. člen

V 31. členu se v prvem odstavku za besedo »delo« črtajo besede »na delovnem mestu«.

14. člen

V 34. členu se v prvem odstavku na koncu stavka črta pika in doda besedilo: »in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.«

15. člen

V 38. členu se v drugem odstavku besedilo »in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi« nadomesti z besedilom: »in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi i delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111. člena tega zakona.«

16. člen

V 43. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

- (2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

17. člen

45. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.
- (2) če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.
- (3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu o dškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.«

18. člen

V 47. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

- (2) če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 29. člena ter v primerih iz 90. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.«

19. člen

V 48. členu se med besedami »iz razlogov iz« in »prvega odstavka 88. člena« vstavijo besede »prve, druge in četrte alineje«.

20. člen

V 51. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

- (1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, kolek-

tivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspendenz pogodbe o zaposlitvi).«

21. člen

V 52. členu se v peti alineji prvega odstavka doda besedilo: »in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.«

22. člen

V 53. členu se tretji odstavek spremeni tako, da se glasi:

»Ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka, se lahko v primeru iz desete alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.«

23. člen

V 57. členu se v prvem odstavku črta besedilo »na podlagi pogodbe o koncesiji«.

V četrsti alineji drugega odstavka se na koncu doda besedilo: »če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.«

24. člen

V 62. členu se v petem odstavku besede »v skladu z dogovorom med« nadomestijo z besedami »v dogovoru z«.

25. člen

V 64. členu se v četrtem odstavku pika nadomesti z vejico in doda besedilo: »pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.«

26. člen

V 67. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.«
Sedanjí drugi in tretji odstavek postaneta tretji in četrty odstavek.

27. člen

V 68. členu se doda nov prvi odstavek, ki se glasi:

»(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.«
Dosedanji odstavek postane drugi odstavek.

28. člen

Naslov šestega podpoglavja se spremeni tako, da se glasi:

»6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi«
V 72. členu se besedilo »poslovodne osebe sklepajo« nadomesti z besedilom »poslovodna oseba ali prokurist sklepa«, med besedama »stranki« in »drugače« pa se doda besedilo »ne glede na drugi odstavek 7. člena tega zakona«.

29. člen

V 73. členu se četrty odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.«

30. člen

V 75. členu se tretja alineja spremeni tako, da se glasi:– »s sporazumom«.

31. člen

Pred 79. členom se naslov tretje točke 12. podpoglavja »3. Spora-



zumna razveljavitev« spremeni tako, da se glasi: »3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom« V 79. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama, ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.«

32. člen

82. člen se spremeni tako, da se glasi: »(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.

(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.«

33. člen

83. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbeno in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.
- (2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.
- (3) V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. členom tega zakona. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.
- (4) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.«

34. člen

V 86. členu se v drugem odstavku besedilo »Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti« nadomestijo z besedilom »Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog«.

35. člen

V 87. členu se v drugem odstavku besedilo »na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo« nadomesti z besedilom »na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov.«

36. člen

88. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbeno obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),

– nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

- (2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.
- (3) Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.
- (4) Delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.
- (5) Če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.
- (6) Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.
- (7) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljanje dela. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.«

37. člen

V 89. členu se šesta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,«

Za sedmo alinejo se doda nova osma alineja, ki se glasi:

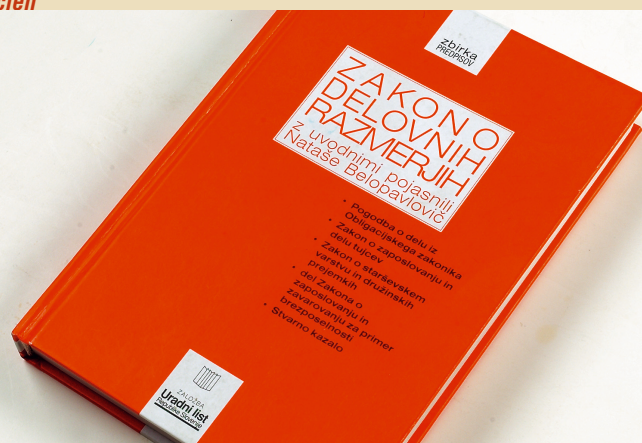
»– sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona;«

V osmi alineji, ki postane deveta alineja, se med besedama »rasa« in »barva« dodajo besede »narodnost ali etnično poreklo«.

Za deveto alinejo se doda nova deseta alineja, ki se glasi:

»– sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.«

38. člen





V 90. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.«

Drugi stavek tretjega odstavka se dopolni tako, da se glasi:

»Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.«

39. člen

Za 90. členom se doda nov 90. a člen (odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu) in se glasi:

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu tega zakona, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.«

40. člen

92. člen se spremeni tako, da se glasi: (minimalni odpovedni roki)

- (1) če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.
- (2) če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je 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.
- (3) če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.
- (4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.«

41. člen

V 93. členu se na koncu stavka črta pika in doda besedilo: »ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.«

42. člen

Naslov 94. člena se spremeni in se glasi: »(denarno povračilo namesto odpovednega roka)«

Prvi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.«

43. člen

V 97. členu se v drugem odstavku besedilo »se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati« nadomesti z besedilom »se redhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje«.

44. člen

V 106. členu se v prvem odstavku besedilo »upravitelj v prisilni poravnavi« nadomesti z besedo »delodajalec«.

45. člen

V 108. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi po prejšnjem odstavku, imajo pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona.« Drugi odstavek postane tretji odstavek.

46. člen

V 110. členu se besedilo »v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved« nadomesti z besedilom »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«.

V drugem stavku se besedilo »v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja« nadomesti z besedilom »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«.

47. člen

V 111. členu se v prvem odstavku doda nova tretja alineja, ki se glasi: »- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti.«

V sedanjí tretji alineji, ki postane četrta alineja, se za besedama »varstveni ukrep« doda besedilo »oziroma sankcija za prekršek«.

Doda se nova peta alineja, ki se glasi: »- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,

« Sedanja četrta, peta in šesta alineja postanejo šesta, sedma in osma alineja.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi: »(2) V primeru iz tretje alineje prejšnjega odstavka, delavcu p reneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.«

V sedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se besedilo »in tretje alineje«

nadomesti z besedilom »in četrte alineje«.

48. člen

V 112. členu se črta šesta alineja prvega odstavka, besedilo sedme in osme alineje pa se nadomesti z besedilom:

»- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,

– delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom tega zakona.«

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Tridesetdnevni rok iz drugega odstavka 110. člena tega zakona začne teči, ko poteče osemmdnevni rok iz prvega odstavka tega člena in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.«

49. člen

114. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja do starostne pokojnine.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

– če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino,

– če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 88. člena tega zakona,

– v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.«

50. člen

V 115. členu se na koncu stavka prvega odstavka črta pika in doda besedilo »in še en mesec po izrabi tega dopusta«.

Črta se drugi stavek drugega odstavka.

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.« Sedanji tretji odstavek postane četrty odstavek.

51. člen

V 116. členu se prvi in drugi odstavek spremenita tako, da se glasita:

(1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi



nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

- (2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.«

V tretjem odstavku se besedilo »z dnem ugotovitve zdravstvene zmoglosti za delo« nadomesti z besedilom »z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo«.

52. člen

V 118. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.«

53. člen

V 119. členu se doda novi tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.«

54. člen

V 125. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.«

55. člen

V 127. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.«

56. člen

V 128. členu se besedilo druge alineje prvega odstavka nadomesti z besed. »za nadurno delo«

57. člen

V 131. členu se v četrtem odstavku besedilo »pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta« nadomesti z besedilom »pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta«. Dodaja se nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) V primeru, da 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 66. členom tega zakona.«

58. člen

132. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.
- (2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.
- (3) Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

- (4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

- (5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.«

59. člen

V 137. členu se besedilo sedmega odstavka spremeni tako, da se glasi:

»(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.«

60. člen

139. člen se spremeni tako, da se glasi: »Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.«

61. člen

140. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.
- (2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

62. člen

V 143. členu se v tretjem odstavku besede »največ 180 ur na leto« nadomestijo z besedami »največ 170 ur na leto«.

Dodaja se nov četrti in peti odstavek, ki se glasita:

- (4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.
- (5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.«

63. člen

V 144. členu se besede »na svojem delovnem mestu« nadomestijo z besedami »v skladu s pogodbo o zaposlitvi«.

64. člen

V 145. členu se v drugem odstavku besedilo četrte alineje spremeni tako, da se glasi:

»— delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,«

65. člen

V 147. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potrebe usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.«

V tretjem odstavku, ki postane četrti odstavek, se za besedami »najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa« postavi pika in črta besedilo »posameznega delavca oziroma tri dni pred razporeditvijo



delovnega časa več kot deset delavcev». Sedanji četrty, peti, šesti in sedmi odstavek postanejo peti, šesti, sedmi in osmi odstavek.

66. člen

V 149. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.«

67. člen

157. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz pete alineje prvega odstavka 52. člena tega zakona,
- z delavcem, ki opravlja delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.«

68. člen

V 158. členu se v tretjem in četrtem odstavku za besedama »delovna mesta« dodata besedi », vrsto dela«.

69. člen

V 160. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.« Sedanji drugi, tretji in četrty odstavek postanejo tretji, četrty in peti odstavek.

70. člen

V 162. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.« Sedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

71. člen

V 163. členu se v tretjem odstavku črta drugi stavek.

72. člen

164. člen se spremeni tako, da se glasi: Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.«

73. člen

V 165. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.«

V dosedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se črta drugi stavek.

Doda se nov četrty odstavek, ki se glasi:

»(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.«

74. člen

V 170. členu se za besedo »državnih« dodajo besede »ali lokalnih«, besedilo »ter delavec, ki je pozvan na dolžnost vojaškega obveznika, ter na izvajanje obrambnih dolžnosti in dolžnosti zaščite in reševanja, razen služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe ter usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije« nadomesti z besedilom »ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite

reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali nاپotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite.«

75. člen

V 172. členu se v prvem odstavku besedilo »delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve« nadomesti z besedilom »opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti«.

76. člen

V 175. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Sklep delodajalca o izrečni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.«

77. člen

V 177. členu se v tretjem odstavku doda nov stavek, ki se glasi:

»Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblašena oseba.«

78. člen

185. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo.«

79. člen

202. člen se spremeni tako, da se glasi: »Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.«

80. člen

V 205. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.«

V četrtem odstavku se številka »60« nadomesti s številko »90«.

81. člen

V 212. členu se v prvem odstavku pred zadnjo alinejo doda nova alineja, ki se glasi:

»– dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,«

V drugem odstavku se besede: »četrte in pete « nadomestijo z besedami: »četrte, pete in šeste alineje«.

82. člen

V 213. členu se v drugem odstavku besedilo »kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo« nadomestijo z besedilom »kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti«.

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.«

83. člen

V 214. členu se v sedmem odstavku za besedilom »tega zakona o« doda besedilo »prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol«.

84. člen

215. člen se črta.

85. člen



4. podpoglavje z naslovom Delovna knjižica in členi 224., 225., 226., se črtajo.

86. člen

227. člen se spremeni tako, da se glasi:

- (1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.
- (2) Ne glede na prejšnji odstavek, ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primerih kršitev določb drugega odstavka 20., 28., prvega odstavka 142., tretjega odstavka 143., 145., 147., 150., 151., 154., 155., 156., 159., 189., 190., prvega odstavka 193., 195., 196., 197., 198., 203., 214., 215., 217., tretjega, četrtega in petega odstavka 226. člena.
- (3) Ne glede na prvi odstavek tega člena, lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.«

87. člen

V 228. členu se doda nov šesti odstavek, ki se glasi:

»(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov.«

88. člen

229. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Z globo od 3000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
 2. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena tega zakona;
 3. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (19. člen);
 4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (20. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 20. člena tega zakona;
 5. objavi prosto delo v nasprotju s 25. členom tega zakona;
 6. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom tega zakona;
 7. ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona;
 8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz prvega odstavka 52. člena tega zakona;
 9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom tega zakona;
 10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 54. člena tega zakona;
 11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 57. člena tega zakona;
 12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom tega zakona;
 13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 73. člena tega zakona;
 14. pisno ne obvesti sindikata o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 84. člena);
 15. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 87. členom tega zakona;
 16. v nasprotju z določbo 83. člena ter tretjega, četrtega in šestega odstavka 88. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;
 17. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z določbami 96., 97., 98., 99., 100. in 101. člena tega zakona;

18. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
19. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 113., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
20. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
21. napotnim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 213. člena tega zakona;
22. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 214., 215. in 217. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1500 do 8000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 do 1200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

89. člen

230. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Z globo od 1500 do 4000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
 2. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 64. člena tega zakona;
 3. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 69. člena);
 4. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 74. členom tega zakona;
 5. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona;
 6. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona;
 7. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona;
 8. razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom tega zakona;
 9. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 149. člena tega zakona;
 10. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (150. in 151. člen);
 11. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 152. členom tega zakona;
 12. uvede nočno delo žensk brez soglasja ministra, pristojnega za delo (tretji odstavek 153. člena);
 13. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dneva in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
 14. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 65. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162., 163. in 165. člen);
 15. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 175. in 176. členom tega zakona;
 16. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 177. členom tega zakona;
 17. o disciplinskem postopku ne obvesti sindikata in ne obravnava pisnega mnenja sindikata v skladu s 179. členom tega zakona;
 18. delavcu ne vroči sklepa o disciplinski odgovornosti v skladu s 180. členom tega zakona;
 19. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 193. člena tega zakona;
 20. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18. leta starosti (196., 197. in 198. člen).
- (2) Z globo od 300 do 2000 eurov se kaznuje manjši delodajalec –



pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

90. člen

231. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 750 do 2000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 9. člena);
2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 15. člena tega zakona;
3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 20. člena tega zakona;
4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 23. člena tega zakona;
5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 28. člena);
6. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrti odstavek 67. člena);
7. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 109. členom tega zakona;
8. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
9. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
10. delavcu ne izplača plače v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
11. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
12. delavcu ne izplača nadomestila plače v skladu s 137. členom tega zakona;
13. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 140. členom tega zakona;
14. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
15. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. in 190. člen);
16. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen);
17. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen);
18. ne vpiše podatkov v delovno knjižico (četrti odstavek 226. člena);
19. na zahtevo delavca ne izroči delavcu delovne knjižice med trajanjem delovnega razmerja ali ne vrne delovne knjižice delavcu po prenehanju delovnega razmerja (tretji in peti odstavek 226. člena).
- (2) Z globo od 200 do 1000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

91. člen

V 236. členu se datum: »1. 1. 2014« nadomesti z datumom »1. 1. 2015«.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

92. člen

Določba 40. člena tega zakona se začne uporabljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

93. člen

Določba 84. člena tega zakona se začne uporabljati z dnem prenehanja veljavnosti pedpisov, ki urejajo vajeniško razmerje v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje. Do prenehanja učnih pogodb za vajence, se 22. točka prvega odstavka 229. člena zakona uporablja tudi za vajence.

94. člen

- (1) Določba 85. člena tega zakona začne veljati 1. 1. 2009. S tem dnem se preneha uporabljati drugi odstavek 227. člena v delu, ki se nanaša na 226. člen, ter 18. in 19. točka prvega odstavka 231. člena tega zakona.
- (2) Delovne knjižice, izdane do datuma iz prejšnjega odstavka, z izvedenimi vpisi v skladu z veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom, imajo naravo javne listine.
- (3) Delodajalec obdrži v hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prvega odstavka tega člena pri njem v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.
- (4) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.
- (5) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh delavcu ne more vročiti delovne knjižice, to pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če pa je stalno prebivališče delavca neznano, jo pošlje upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.

95. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.





KAKO SE LOTITI PROBLEMA MOBBINGA V DELOVNEM OKOLJU?

mag. Rajko Bakovnik



O problemu mobbinga oziroma »psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu«, zaradi katerega v zadnjem desetletju in pol trpi na milijone delavcev po vsem svetu in pred katerim tudi v Sloveniji nismo imuni, se v zadnjem času veliko piše in govori, še posebej

po sklenitvi posebnega sporazuma o obvladovanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, ki so ga evropski socialni partnerji podpisali v začetku letošnjega leta. Slednji je bil tudi glavni razlog, da je prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu dobila ustrezen prostor v aktualnem predlogu sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih. Preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga pa je hkrati tudi odlična priložnost za skupen, partnerski nastop sindikata(ov) in sveta delavcev v podjetju, o čemer pišemo v spodnjem prispevku.

Razlogov za naraščanje nasilja na delovnih mestih je veliko, med njimi se najpogosteje omenja izjemno zahtevna globalna konkurenčnost, ki podjetja sili, da z manj zaposlenimi naredijo več, da povečujejo notranjo tekmovalnost in da obdržijo le najboljše kadre, kar posledično zelo zaostruje medsebojne odnose. Zato ni čudno, da raziskave že kažejo, da je stopnja mobbinga veliko višja v tistih podjetjih, ki kujejo dobičke na račun prevelike notranje tekmovalnosti in podaljševanja delovnega časa. Po drugi strani je mobbinga občutno manj v podjetjih, ki krepijo timsko delo in imajo urejen sistem napredovanja ter urejen plačni sistem, ki spodbuja tako individualno kot kolektivno uspešnost.

Mobbing oziroma »kuga sodobnega časa«, pa ne prizadene samo žrtve, temveč se njegove posledice odražajo tudi pri sodelavcih in nenazadnje celo v drastičnem zmanjševanju gospodarske uspešnosti.

Zato ni nenavadno, da o nasilju na delovnem mestu razpravljajo tudi v organih EU, sprejete so celo nekatere Direktive in v zakonodajah posameznih držav – članic EU so že opredelili ukrepe za zmanjšanje tega nasilja. Poleg tega so se v lanskem letu začela in letos tudi uspešno končala pogajanja evropskih socialnih partnerjev za sklenitev posebnega »Sporazuma o obvladovanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu«, v katerem

je problematika mobbinga še posebej izpostavljena. Tudi v Sloveniji so se že začele priprave na nujno potrebne zakonodajne spremembe na tem področju, saj je problematika mobbinga vključena v aktualni predlog sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), ki je že usklajen med socialnimi partnerji.

KAJ MOBBING SPLOH JE?

Z mobbingom označujemo čustveno in psihološko nasilje na delovnem mestu, pri čemer gre pravzaprav za bolj prefinjeno in domišljeno obliko terorja (poleg klasičnega, verbalnega in spolnega nasilja), s katerim je mogoče psihično, čustveno, socialno, informacijsko in/ali poslovno onemogočiti sodelavca. Mobbing sicer ni nekaj novega, vendar se je v zadnjih letih tako v svetu kot pri nas močno povečal in zato postal aktualna tema vsakdanjega življenja. Izvor besede mobbing izhaja iz glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni šikanirati, napadati, tiranizirati. **Z mobbingom torej označujemo konfliktno komuniciranje na delovnem mestu med sodelavci, ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je žrtev dalj časa izpostavljena sistematičnim napadom ene ali več oseb.** To pomeni, da o mobbingu lahko govorimo šele takrat, ko se le-ta dogaja vsaj enkrat na teden v obdobju petih oziroma šestih mesecev.

VZROKI ZA POJAV MOBBINGA

Vzroki za pojav mobbinga v delovnem okolju so lahko zelo različni, med najpogostejše pa lahko uvrstimo neustrezno organizacijo dela, nejasne pristojnosti, nejasno vodenje, preoblica dela in pomanjkanje delavcev. Strokovnjaki vzroke za pojav mobbinga navadno razvrščajo v štiri velike skupine, in sicer:

- a. organizacija dela** (pomanjkljivosti v organizaciji delovnega procesa, stalna stiska s časom, pomanjkanje števila zaposlenih, zunanji pritiski, nejasna ali nasprotujoča navodila, nizka možnost odločanja, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih...),
- b. način vodenja** (nezadostna komunikacija, dopuščanje očitnih znakov mobbinga, avtoritarni način vodenja...),
- c. socialni položaj žrtev** (kulturna ali nacionalna pripadnost, spol, barva kože ali kakšna osebnostna lastnost, invalidnost, matere samohranilke...),
- d. moralni nivo posameznika** (ventil za sproščanje agresij, uveljavljanje moči, krepitev občutka povezanosti znotraj skupine, strah pred izgubo delovnega mesta, nezadovoljstvo na delovnem mestu...).

ZNAKI OZIROMA DEJANJA IZ KATERIH JE MOGOČE SPOZNATI MOBBING

V osnovi gre pri mobbingu za premišljeno, žaljivo, neprijazno in ponavljajoče se ravnanje do žrtve, ki se lahko kaže z različnimi dejanji (strokovnjaki so našli kar 45 tipičnih dejanj), med katerimi se najpogosteje pojavljajo zlasti naslednja:

- (1) napadi na možnost izražanja** (omejevanje možnosti komuniciranja, jemanje besede, kričanje ali zmerjanje, stalno kritiziranje, grožnje ipd.),
- (2) napadi na socialne stike** (premestitev v druge poslovne prostore daleč od sodelavcev, prepoved pogovora



sodelavcev z žrtvijo mobbinga, splošna aroganca, ignoranca s strani zaposlenih in vodje ipd.),

(3) napadi na socialni ugled (obrekovanje, poskusi smešenja, napadanje političnega ali verskega prepričanja ipd.),

(4) napadi na kakovost delovne in življenjske situacije (žrtev ne dobiva novih nalog, odvzete so ji vse delovne naloge oziroma dobiva le naloge, ki jih ni mogoče uresničiti ipd.),

(5) napadi na zdravje (siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog, grožnje s fizičnim nasiljem, namerno povzročanje psihične škode ipd.).

POSLEDICE MOBBINGA IN PREVENTIVNI UKREPI

Posledice mobbinga so zelo velike, tako za posameznika (žrtev), za sodelavce kot za samo organizacijo in nenazadnje celo za celotno družbo. Pri žrtvah mobbinga se posledice najpogosteje kažejo v obliki fizičnih, psihičnih in psihosomatskih obolenj, ki lahko povzročijo nesposobnost za delo in končna posledica je izstop iz trga delovne sile.

POSLEDICE ZA ŽRTEV	POSLEDICE ZA SODELAVCE	POSLEDICE ZA ORGANIZACIJO
• motnje koncentracije in spomina • nastop miselnih avtomatizmov • strah pred neuspehom • upadanje delovne samozavesti • motnje socialnih odnosov • težnja po neopaznem vedenju • kriza osebnosti • nevroze • občutki izčrpanosti • depresije • oslabele imunskega sistema • tvorba malignih tumorjev • samomorilsko vedenje	• občutek krivde • strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi • strah pred možnostjo, da tudi sami postanejo žrtev • razpad delovnih struktur	• zmanjšanje kvalitete in kvantitete dela • povišana fluktuacija • zvišanje števila bolniških odsotnosti • visoki stroški odškodnin, odpravnin in pravnih postopkov • porast stroškov zaradi odsotnosti, fluktuacij in zmanjšane storilnosti

Z ustreznimi **preventivnimi ukrepi** lahko v veliki meri preprečimo in obvladujemo posledice mobbinga v delovnih okoljih. Pri tem strokovnjaki med celostne akcije, s katerimi lahko bistveno zmanjšamo problem mobbinga, uvrščajo zlasti naslednje:

(1) preventivno delovanje

(izboljšanje stila vodenja, sprememba organizacije dela, jasno podajanje informacij, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, timska organizacijska kultura, ukrepi za izboljšanje delovne atmosfere, poseben organizacijski dogovor med delodajalci in delojemalci na tem področju, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v podjetju, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi, nenehno ozaveščanje o tem pojavu, sprejetje ustrezne zakonodaje in internih pravilnikov v podjetjih ipd.)

(2) pravočasno ukrepanje

(stalno komuniciranje organizacijskih ciljev skozi etična ravnanja zaposlenih, usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje, usposobitev in dodelitev pristojnosti posebnim poobla-

ščencem v organizaciji za pomoč žrtvam, sprejetje posebnega internega akta oziroma dogovora o preprečevanju in obvladovanju mobbinga v podjetju ipd.)

(3) poklicna rehabilitacija

(ob pojavu mobbinga mora menedžment zaščititi in preprečiti stigmatizacijo žrtve, organizacija mora žrtvi povrniti nekdanji ugled, po potrebi je potrebno žrtvi odobriti dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo in omogočiti potrebno izobraževanje za krepitev samozavesti ipd.)

ALI PROBLEM PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU SODI TUDI V PODROČJE DELA SINDIKATA IN SVETA DELAVCEV?

Iz doslej opisane problematike nedvomno izhajajo, da izjemen porast psihičnega nasilja na delovnem mestu, ki smo mu priča v zadnjem času, drastično zmanjšuje kvaliteto delovnega življenja, kar mora predstavljati velik izziv, **tako za sindikate kot za svete delavcev**, da prevzamejo ključno vlogo pri prepoznavanju in obvladovanju posledic mobbinga v posameznem podjetju. Za večjo učinkovitost in uspešnost na tem področju pa morajo oboji delovati »**z roko v roki**«
ter združiti vse svoje (strokovne, kadrovske in akcijske) delavsko-predstaviške moči in jih usmeriti predvsem v:

- **dvigovanje ozaveščenosti in jasnega razumevanja resnosti problemov mobbinga,**
- **pravočasno prepoznavanje njegovih značilnih znakov in pojavov ter**
- **oblikovanje, pripravo ter sprejem ustreznega dokumenta (dogovora) med delodajalcem in delavskimi predstavništvi v posameznem podjetju.**

V tej smeri smo korak naprej naredili tudi na XXXVIII. strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij – ZSDSP (december 2006), na katerem smo sprejeli poseben vzorec **dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi**, ki sedaj v delu strokovne javnosti že odmeva, saj prinaša zelo praktičen prispevek k dejanskemu reševanju problematike psihičnega nasilja na delovnem mestu. Pri tem smo za zgled vzeli dogovor iz nemškega koncerna VAW, pa tudi nekatere druge podobne dogovore, ki jih v državah EU, zlasti v Nemčiji, Avstriji, Belgiji, Nizozemski in Franciji, že **podpisujejo delodajalci in predstavništva delavcev**. Precej tovrstnih dogovorov v EU je bilo sklenjenih tudi na področju javnega sektorja, tako v državnih upravah kot podjetjih, ki so v večinski lasti držav. Raziskave pa že kažejo, da so takšni dogovori zelo koristni, če seveda obstaja volja, da se jih v praksi tudi izvaja.

IN KAJ PRAVZAPRAV PRINAŠA DOGOVOR O PREPREČEVANJU TER ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI?

V prvi vrsti podpis takšnega dogovora še ne pomeni, da je v družbi ta pojav že prisoten ali da je celo že zelo razširjen, pač pa pomeni le vzpostavitev celovitega internega sistema za pravočasno odkrivanje, preprečevanje in odpravljanje posledic morebitnih primerov tega pojava.

Podpisniki (delodajalec, sindikat, svet delavcev) namreč že **v uvodnem delu dogovora** ugotavljajo in se zavezujejo, da bodo v družbi spodbujali sodelovalno podjetniško kulturo, ki bo temeljila na medsebojnem zaupanju, spoštovanju in varstvu osebnega dostojanstva vseh zaposlenih, kar bo predstavljalo osnovo za povečanje kakovosti delovnega življenja in gospodarske uspešnosti družbe. Hkrati v tem delu podrobno urejajo še način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga ter se zavezujejo, da tega pojava v družbi ne bodo dopuščali in bodo njegovo morebitno izvajanje obravnavali kot kršitev delovnih obveznosti. Poleg tega natančno opredeljujejo osnovni namen in cilj dogovora, ki ob ustreznih ozaveščenosti o resnosti problema mobbinga v delovnem okolju in usmerjanju pozornosti v pravočasno odkrivanje tega pojava, **zagotavlja delodajalcu, sindikatu in svetu delavcev akcijsko usmerjen okvir za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v družbi**. Določbe



tega dogovora se lahko smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminaciji zaradi spola, rase, invalidnosti ipd.

V drugem delu dogovora podpisniki opredeljujejo sam pojem (definicijo) mobbinga, njegove pojavne oblike in zelo natančno naštevajo tudi številne primere možnih šikanoznih ravnanj v odnosu do žrtve, ki se lahko pojavijo v okviru:

- napadov na možnost komuniciranja,
- napadov na socialne stike,
- napadov na socialni ugled,
- napadov na kakovost delovne in življenjske situacije,
- napadov na zdravje in druga podobna ravnanja, če ustrezajo opredeljeni definiciji mobbinga.

V tretjem delu dogovora podpisniki urejajo način izjemno pomembnega preventivnega delovanja, pri čemer podrobno naštevajo dolžnosti delodajalca, dolžnosti delavskih predstavnikov in skupne preventivne aktivnosti. Ob vsem tem je osrednjega pomena predvidena ustanovitev skupnega odbora za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga, ki naj bi bil zadolžen za načrtovanje in izvajanje vseh potrebnih aktivnosti na tem področju v podjetju.

V nadaljevanju dogovora podpisniki urejajo še ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobbinga, pri čemer zelo podrobno opredeljujejo:

- načela za razreševanje primerov mobbinga (osnovno izhodišče je v 34. členu Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa se delodajalec zavezuje, da bo spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje),
- postopek za razreševanje primerov mobbinga (v tem delu so podrobno opredeljene naloge skupnega odbora, začetek postopka in način razreševanja posameznih primerov) ter
- močni pravni ukrepi in sankcije (poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij za prenehanje in odpravo posledic mobbinga, so v tem delu dogovora opredeljene tudi pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, zlasti disciplinski ukrepi, ki so v pristojnosti delodajalca – npr. opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ipd., v težjih primerih pa celo redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi).

V končnih določbah dogovora podpisniki opredeljujejo način sprejemanja morebitnih sprememb in dopolnitev ter veljavnost in možnost odpovedi veljavnosti tega dogovora.

Obravnavani vzorec dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi, se torej zelo celovito in praktično loteva te problematike, zato kot tak lahko pomembno prispeva k preprečevanju in dejanskemu reševanju problematike psihičnega nasilja na delovnem mestu, kar nedvomno lahko izboljša kakovost delovnega življenja in gospodarsko uspešnost vsake družbe. Zato vsem sindikatom in svetom delavcev priporočamo, da svojim delodajalcem čimprej posredujejo ustrezno pobudo za sprejem takega ali podobnega »anti-mobbing« dogovora v družbi.

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov
Glavni in odgovorni urednik: Jože Antolin
Tehnični urednik: Adolf Sitar
Tisk: Tiskarna Požgaj, priprava za tisk: BOLD
naslovnica: FOTOSPRING

BOSTE DELALI TUDI OB NEDELJAH ?

Jasna Erman



Ali boste imeli željo in voljo delati ob nedeljah tudi izven tistega časa, ko ste tako ali tako obvezno razporejeni že po samem delovnem razporedu, je seveda odvisno od tega, ali vam bo to vsaj malenkost povečalo vaš proračun.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur.l. RS 111/2006) je povečala dodatke, do katerih so upravičeni delavci za delo v času, ki je zanje manj ugoden. Dodatek za delo ob nedeljah in dodatek za delo na dela proste dni po zakonu tako znaša najmanj v višini 100 % od osnovne plače delavca, oziroma ustrezne urne postavke. Omenjeni dodatek pripada delavcu le za tisti čas, ko je delal v manj ugodnem delovnem času.

Žal pa niste upravičeni do 200 % dodatka, v kolikor bo nedelja, ko boste delali, hkrati tudi dela prost dan po zakonu. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se namreč med seboj izključujeta.

1. Delo ob nedeljah

Dela ob nedeljah vsekakor delavcem ni mogoče naložiti brez omejitev. Omenjena Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine tako prepoveduje naložiti delo ob nedeljah:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi njegove izrecne pisne pobude (seveda pa praviloma ne sme biti razporejen več kot na dve nedelji v mesecu, oziroma ne več kot 26 nedelj v letu),
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi njegove izrecne pisne pobude (seveda pa praviloma ne sme biti razporejen več kot na dve nedelji v mesecu, oziroma ne več kot 26 nedelj v letu).



Delodajalec mora z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec, eden od staršev, ki skrbi za predšolskega otroka od tretjega leta starosti dalje, ne bo razporejen na delovno obveznost več kot deset nedelj v posameznem koledarskem letu, pri čemer mora ta delovni nedelji posameznega delavca obvezno slediti najmanj dve prosti nedelji. Delavcu je lahko omogočeno delo izven te omejitve na podlagi njegove izrecne pisne pobude (upoštevajoč spet absolutno omejitve).

Za delavce, za katere pa zgoraj navedene omejitve ali prepovedi ne veljajo, pa mora delodajalec določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec praviloma ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot 26 nedelj v letu.

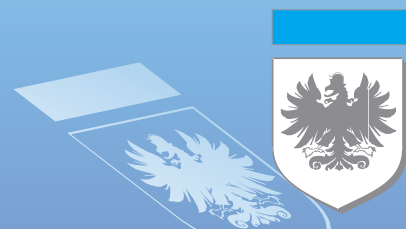
2. Delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Tudi v tem primeru dela na take dni ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti in
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom (tako delo jima je lahko omogočeno na podlagi njune izrecne pisne pobude) ter
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka.

Poleg tega mora delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost na najmanj pet dni v letu, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, praviloma 1. januarja, 1. maja, 1. novembra, 25. decembra in na velikonočno nedeljo.

Omejitve za delo na take dneve pa ne veljajo za tiste delodajalce, ki jim je država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpisala obvezno opravljanje dejavnosti. Prav tako pa te omejitve tudi ne veljajo za družinske člane delodajalca, kadar le-ta izvaja dejavnost ob nedeljah in z zakonom določenih praznikih, ki so dela prosti dnevi.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

ODPOVED POGODBE S PONUDBO NOVE

Veronika Potočnik



Vse več delodajalcev se ob spremembi splošnih aktov poslužuje instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove. S takim načinom se izognemo nepotrebnemu pogajanju z delavcem ali je plača res tista prava ali pa bi delavec za svoje opravljeno delo zahteval večje plačilo in nove pogodbe brez odpovedi verjetno ne bi sprejel.

Ko delodajalec sprejme nove splošne akte, kot so sistemizacija delovnih mest, podjetniška kolektivna pogodba in morda še druge akte, ki urejajo potek delovnega procesa, se smatra, da delo po do tedaj veljavnih pogodbah o zaposlitvi ni več mogoče. S sistemizacijo delovnih mest se mnogokrat spremenijo nazivi delovnih mest in tudi delovna pogoji za posamezno delovno mesto. V takem primeru stara pogodba ni več v skladu z veljavnimi akti v družbi, zato je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi in staro odpovedati oziroma jo v novi pogodbi o zaposlitvi preklicati.

Delodajalci so ubrali za njih najbolj enostaven način, kako vse delavce postaviti pred dejstvo »vzemi ali pusti« in odpovejo obstoječo pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga in ponudijo novo. Delodajalec je namreč po Zakonu o delovnih razmerjih dolžan ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga preveriti, ali ima za določenega delavca v družbi še delo. Ker ga ima in sicer pod spremenjenimi pogoji, mu zato v podpis ponudi novo pogodbo o zaposlitvi.

Z naslednjim dnem, ko delavec sprejme odpoved pogodbe s ponudbo nove, mu začne teči odpovedni rok. Za podpis nove ponujene pogodbe o zaposlitvi ima delavec 30 dni (koledarskih) časa, da se odloči ali bo pogodbo podpisal ali ne. V teh 30 dneh teče tudi rok za izpodbijanje utemeljenosti odpovednega razloga stare pogodbe iz poslovnega razloga pri delovnem in socialnem sodišču.

Ponujena nova pogodba o zaposlitvi je lahko za ustrezno ali za neustrezno delo. Ker delavci navadno najprej pogledamo kakšno bo plačilo za opravljanje dela po novi pogodbi, moram poudariti, da pri ustreznosti ponujenega dela plačilo nima nikakršne veze. To pomeni, da je lahko plačilo za ponujeno delo nižje, kot je bilo v obstoječi pogodbi. Ustrezno delo je tisto delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe,



kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Bolj enostavno povedano, da je ponujeno delo razvrščeno v isti tarifni razred, pri tem pa dejanska delavčeva izobrazba ni pomembna. V kolikor je po tej teoriji delovno mesto ustrezno v bistvu delavec nima posebne izbire. Ali podpiše novo pogodbo o zaposlitvi in s tem nadaljuje delo pri delodajalcu, ali pogodbe ne podpiše in mu po izteku odpovednega roka preneha delovno razmerje. Dolžina odpovednih rokov je različna, ker je vezana na delovno dobo pri delodajalcu in sicer:

- 30 dnevni odpovedni rok, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dnevni odpovedni rok, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 75 dnevni odpovedni rok, če ima delavec najmanj petnajst let delovne dobe pri delodajalcu in
- 150 dnevni odpovedni rok, če ima delavec najmanj petindvajset let delovne dobe pri delodajalcu.

Odpovedni rok je v obstoječi pogodbi o zaposlitvi oziroma v podjetniški pogodbi lahko za posamezno kategorijo delavcev tudi daljši, vendar ne daljši kot 150 dni.

Delavec v času odpovednega roka še vedno opravlja svoje delo po veljavni stari pogodbi o zaposlitvi. Po izteku odpovednega roka pa delavcu preneha delovno razmerje. Ob prenehanju delovnega razmerja delavec ni upravičen do odpravnine iz poslovnega razloga in tudi ni upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti na Zavodu za zaposlovanje. Torej je potrebno vedeti, da je nespreejetje nove pogodbe o zaposlitvi, kadar gre za odpoved pogodbe s ponudbo nove za ustrezno delo, enako, kot če bi delavec pogodbo odpovedal sam.

V primeru pa, da je ponujena pogodba za delo, ki se po sistemizaciji delovnih mest ne zahteva enaka stopnja in vrsta izobrazbe, kot se je v dosedanji pogodbi, gre za ponujeno pogodbo o zaposlitvi za neustrezno delo. V primeru, da delavec v 30 dneh tako pogodbo sprejme in jo podpiše, je upravičen do odškodnine, ki jo dogovori z delodajalcem, oziroma je potek izračuna že naveden v podjetniški kolektivni pogodbi. V primeru, da pa delavec take pogodbe ne podpiše opravlja delo po stari pogodbi še za čas odpovednega roka, ki je enak kot v prejšnjem primeru, in mu po izteku, preneha delovno razmerje. Delavec je upravičen do odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v višini, kot jo določa podjetniška kolektivna pogodba oziroma najmanj:

- 1/5 plače (bruto), ki jo je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo, za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen več kot eno leto do pet let,
- 1/4 plače (bruto), ki jo je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo, za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od pet do petnajst let,
- 1/3 plače (bruto), ki jo je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo, za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen nad petnajst let,

kot jo določa Zakon o delovnih razmerjih. Prav tako pa je upravičen tudi do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, upoštevajoč pogoje, ki jih določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Ali je tak način spremembe pogodb o zaposlitvi vsem zaposlenim pravilen ali ne bo odločala še sodna praksa oziroma bo natančneje določala novela Zakona o delovnih razmerjih.

ISKRA VZDRŽEVANJE - PODPISANA NOVA PODJETNIŠKA KOLEKTIVNA POGODBA

Veronika Potočnik

V začetku junija je bila v družbi Iskra Vzdrževanje po napornih pogajanjih podpisana nova podjetniška kolektivna pogodba. Da je bil podpis slavnostno obeležen kaže na to, da sta bili obe pogodbeni strani zadovoljni z izidi pogajanj.

Dogovarjanja za uveljavitev delavskih pravic so trajala kar nekaj časa. Pri nekaterih določbah iz predloga podjetniške kolektivne pogodbe so bila pogajanja kot bojišče, vendar je na koncu le zmagal zdrav razum. Določila nove podjetniške kolektivne pogodbe so se začela uporabljati s 1.6.2007. Moramo priznati, da je bil pristop k sprejemanju nove podjetniške pogodbe s strani delodajalca res profesionalen in takšna so bila tudi usklajevanja in pogajanja. Pogodba je usklajena tudi s kolektivno pogodbo dejavnosti za kovinsko industrijo. Želimo si le, da se bodo določila te pogodbe v praksi resnično v celoti upoštevala, saj bo le tako zagotovljen pozitiven odnos med delodajalcem in delavci, kar pa si verjetno obe strani želita. V tej podjetniški kolektivni pogodbi so natančno opredeljena merila za ocenjevanje delovne uspešnosti in možnega napredovanja posameznikov, kar je pri družbah s tako različnimi delovnimi opravili prava redkost. Pri sprejemanju nove pogodbe je poleg sindikata v družbi sodeloval tudi svet delavcev,



V DRUŽBI ISD DELAVCI DOBILI NOVE POGODBE O ZAPOSLITVI

Veronika Potočnik

S 1.7.2007 so v družbi ISD začeli veljati novi splošni akti. Sprejeta je bila nova sistemizacija delovnih mest in tarifni del podjetniške kolektivne pogodbe za vse družbe v okviru ISD in na podlagi teh aktov so delavci dobili v podpis nove pogodbe o zaposlitvi.

Do meseca julija so v družbi izplačevali še usklajitveni dodatek iz leta 2004 in 2005, kot ga je določal Dogovor o politiki plač za zasebni sektor za obdobje 2004 in 2005 in je bil skrajni čas, da se ta dodatek vnese v sistem plač (v najnižje osnovne plače). S tem namenom je bil tudi sprejet tarifni del podjetniške kolektivne pogodbe, ki natančno ureja sistem plač v celotni družbi. Ob sprejemu novih aktov je bilo dogovorjeno, da se za vse družbe v sestavi ISD uporablja enotna panožna kolektivna pogodba in sicer Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Ur.l.RS 14/2006). Zaradi spremenjene plačne politike in razporeditve po delovnih mestih na podlagi nove sistemizacije, so delavci prejeli v podpis nove pogodbe o zaposlitvi. Ob tem pa se poraja vprašanje, ali je sistemizacija res tisto pravo, kar družba rabi, saj v njej niso določena delovna mesta, za katere se zavarovalna doba šteje s povečanjem, oziroma je delodajalec za delavce na teh delovnih mestih dolžan plačevati dodatno pokojninsko zavarovanje.

URŠKA

več kot plesna šola

PLESNA ŠOLA URŠKA v Kranju,
v Škofji Loki, v Radovljici,
v Lescah in na Jesenicah

**VPISUJEMO
ZAČETNIKE IN
DOBRE PLESALCE**
Tel.: 04/ 251 50 00
Gsm: 041/ 61 10 00
www.urska-kranj.si
e-mail: info@medio.si

Medio d.o.o.
Slovenski trg 7
4000 Kranj



- * MALA PLESNA ŠOLA za otroke 3-6 let
- * OSNOVNOŠOLCI : pop, hip hop, latino jazz, klasični balet vaje
- * TEKMOVALNI PLESI: latino, jazz, hip hop
- * SREDNJEŠOLCI: maturantski tečajji in plesi hip hop, jazz, latino, družabni ples
- * REKREACIJA ZA ŽENSKE: aerobika, pilates, latino, show dance
- * ORIENTALSKI-TREBUŠNI PLESI
- * JOGA za zdravo življenje
- * SALSA, SWING, TANGO
- * TEČAJI DRUŽABNEGA PLESA ZA MLADINO IN ODRASLE
- * INDIVIDUALNO POUČEVANJE, TEČAJI ZA MLADOPOROČENCE

SINDIKALNA LISTA

1. DNEVNICE	Gospodarstvo*1	Javni sektor*2
• cela dnevica (nad 12 ur do vključno 24 odsotnosti)	15,02	20,28
• Uredba*3	15,02	15,02
• polovična dnevica (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	7,51	10,13
• Uredba	7,51	7,51
• znižana dnevica (od 6 do 8 ur odsotnosti)	5,26	7,06
• Uredba	5,26	5,26
2. KILOMETRINA		
• od 11. 09. 2007 - cena 1,004 eur	0,29	0,31
• od 28. 08. 2007 - cena 1,035 eur	0,29	0,30
• od 14. 08. 2007 - cena 1,037 eur	0,29	0,31
• Uredba	0,29	0,29
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
• povračilo stroškov	60% najcenejšega prevoza na delo	100% javnega prevoza
• Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
• če javni prevoz ni mogoč: (OD 25.05.2007)	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	0,17
• Uredba	0,15	0,15
4. LOČENO ŽIVLJENJE	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	291,00
• Uredba	334,00	334,00
5. PRENOČIŠČE		
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.		
6. REGRES ZA PREHRANO	3,13	3,14
• Uredba(na delovni dan)	5,54	5,54
7. TERENSKI DODATEK	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4,13
• Uredba	3,13	3,13
8. JUBILEJNE NAGRADE		
• za 10 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	273,75
• Uredba	460,00	460,00
• za 20 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	410,62
• Uredba	689,00	689,00
• za 30 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	547,49
• Uredba	919,00	919,00
• za 40 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	—
• Uredba	919,00	919,00
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	3.712,26 oz. *4
• Uredba	3.443,00	3.443,00
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ		
• ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	535,01
• Uredba	3.443,00	3.443,00
• težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	—
• Uredba	do 1.252,00	do 1.252,00
11. MINIMALNA PLAČA (od 01.08.2006)	538,53	538,53
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)	237,73	237,73
13. REGRES ZA LETNI DOPUST 2007	617,59	646,00
• podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj	542,48	—
• Uredba	—	—

*1 Osnova je KP o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur.l.RS 76/06), ki velja od 01.07.2006 za delavce v zasebnem sektorju, za katere ni sklenjena panožna KP, in za delavce, za katere je sklenjena panožna KP vendar v njej ni urejenih posameznih zneskov.

Za vse druge delavce še vedno veljajo zneski iz njihovih panožnih KP.

*2 Osnova je Zakon o višini povračila stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS 87/97, 61/05)

*3 Zneski po Uredbi so določeni v Uredbi o višini povračila stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (URL RS št. 140/06), velja od 01. 01. 2007

*4 oziroma tri plače delavca, če ja to zanj ugodneje



Jesen je idealen čas za potovanja po Evropi. Izbirate lahko med kar nekaj možnostmi, s katerimi si boste popestrili jesenske dni.

Če pa ste med tistimi, ki nad krajšimi in hladnejšimi dnevi niste navdušeni, si dneve popestrite na kateri izmed toplejših destinacij. Izbire je ogromno: počitnice v Tuniziji, Egiptu, Jordaniji, potepanje po Tajski, Kubi, Mehiki...

Izberite si aranžma po svoji meri, pri tem pa izkoristite ugodnosti, ki vam jih nudimo:

Plačilni pogoji:

Popust na takojšnje gotovinsko plačilo do enega meseca pred odhodom
Možnost obročnega odplačevanja brez obresti
Dijaški, študentski popusti in popusti za upokoјence (2,5%)

Sindikalni popusti:

Popust za člane SGS – Sveta gorenjskih sindikatov (3%)
Popust za člane sindikalnega sklada pri SGS(31,30€)

Dodatni sindikalni popust

Aquasava	45 €
Gradbinec GIP	45 €
Hidria Perles	13 €
Iskraemeco	69 €
Iskra ISD	25,04 €
IskraOTC_	30 €
Iskratel	15 % (max. 62 €)
Sava	25 €

Ne pozabite na skorajšnje KROMPIRJEVE POČITNICE, POPUSTE na zgodnje prijave za SMUČANJE in nepozabno NOVO LETO, ki bo še prekmalu tu!

