



»VSI SMO V ISTEM ČOLNU«

mag. Rajko Bakovnik



Tako pogosto govorijo menedžerji zaposlenim, predvsem takrat, ko jih potrebujejo za preseganje poslovnih ciljev, za izpolnitev izrednih naročil, za delo izven običajnega delovnega časa, za nadurno delo... Vendar ali so te njihove izjave resnično iskrene?

Po drugi strani se namreč vsakodnevno srečujemo s prakso, ko menedžerji vse poslovne težave rešujejo predvsem na plečih zaposlenih: z zmanjševanjem stroškov dela, s skrajševanjem delovnega časa, z zniževanjem plač, z zmanjševanjem izobraževanja, z ukinjanjem nagrad in drugih ugodnosti, s prekinjanjem pogodb o delu za določen čas in ne nazadnje tudi z zelo inovativnimi prijemi pri odpuščanju zaposlenih. S takšno prakso oziroma »dvojnimi merili« nas zasipavajo praktično preko celega leta. Ko sredi leta razpravljajo o poslovnem poročilu, so rezultati odlični, ker je od tega odvisna tudi njihova nagrada. Žal se zgodba ob koncu leta ne ponovi, ko bi bili z božičnico ali 13. plačo na vrsti zaposleni. Takrat podjetje že posluje slabo in kakršnokoli izplačilo nagrad zaposlenim, bi že ogrozilo njegovo rentabilnost ali celo njegov nadaljnji obstoj.

Da v naših podjetjih prepogosto veljajo dvojna merila, ena za menedžerje in druga za zaposlene, povsem očitno dokazujejo tudi podatki, **da je lani v Sloveniji z dobičkom poslovalo dve tretjini podjetij, 13. plačo ali božičnico pa jih je izplačala le tretjina.** Žal bo letos, zaradi »svetovne finančne krize« (kako prikladen izgovor(?)), ta delež verjetno še nižji.

Seveda pa ne moremo enako obravnavati vsa podjetja in vse menedžerje, kar je razkrila tudi aktualna finančna kriza, ki so jo slabi menedžerji takoj pograbili za izgovor in napoved ukrepov, s katerimi bodo preko zaposlenih reševali lastne interese in skrivali lastno nesposobnost. Slednje podkrepljuje tudi dejstvo, **da je kriza izbruhnila šele ob zaključku letošnjega poslovnega leta in zato nikakor ne more biti kriva za vse podjetniške težave,** temveč so to največkrat kar menedžerji sami. In prve žrtve so že postali tujci ter zaposleni preko agencij in zaposleni za določen čas. Pri tem zelo preseneča izjemen odziv Gospodarske zbornice Slovenije in Združenja delodajalcev Slovenije, ki podjetjem (po našem prepričanju, predvsem tistim s slabim menedžmentom) delita nasvete, **»kako si lahko znižajo stroške dela brez odpuščanja«.** Čeprav podjetja hkrati tudi opozarjajo, da mora biti odpuščanje zadnji izhod za znižanje stroškov dela, kar delodajalcem nalaga že Zakon

o delovnih razmerjih in tega očitno niso mogli (upali) spregledati, jim brez kančka slabe vesti svetujejo:

1. da delavcem za določen čas ne podaljšajo pogodb o zaposlitvi;
2. da delovni čas skrajšajo na 36 ur in en dan v tednu ne delajo, ker jim za ta dan ne bo treba povrniti stroškov prevozov in prehrane;
3. da neenakomerno razporedijo delovni čas, s čimer se bodo izognili naduram;
4. da odredijo kolektivni dopust, ker jim za ta čas ne bo potrebno plačati stroškov prevozov in prehrane;
5. da znižajo plače vsaj za pol leta, če kolektivna pogodba dopušča odstopanje od minimalnih standardov in se delavci s tem strinjajo.

»Saj to ne more biti res. Verjetno gre le za pomoto, za nesporazum, za slabo šalo...« bi lahko rekli, če ne bi posledice tako veleumnih ukrepov prizadele predvsem zelo številne skupine zaposlenih, ki delajo preko agencij in na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas. S takšnimi in podobnimi ukrepi namreč domači delodajalci dokončno razkrivajo svoj pravi obraz, **sprevrženost filozofije enega čolna** ter dvojnosti meril. Še nedavno nazaj, v času ugodne gospodarske rasti, so nas (delavce in sindikate) te slovenske oblastne in gospodarske elite prepričevale, da naj ne vztrajamo pri poviševanju plač in delitvi dobičkov med zaposlene, ker bo to povzročilo zniževanje konkurenčnosti in gospodarsko krizo. Ko se je kriza s svetovnih finančnih trgov vseeno razširila tudi v naše poslovno okolje, spodbujena z domačim pohlepom, neznanjem in slabimi naložbami (npr. posojila za menedžerske prevzeme), pa bi jo najraje reševali le z davkoplačevalskim denarjem in na plečih zaposlenih.

In nedavno nazaj je tudi prejšnja slovenska vlada oziroma v njenem imenu **takratni gospodarski minister, ob krizi kranjske tekstilne industrije, izjavljal, da ga masovna tekstilna proizvodnja ne zanima,** ker je za zaposlene v njej dovolj drugega dela v Kranju in na Gorenjskem. O stiski delavcev, ki so z izgubo zaposlitve izgubili tudi svoje osebno dostojanstvo, ker se jim je družba odrekla in jim s tem jasno sporočila, da jih ne potrebuje, pa nič. Nekateri od njih, ki so »na srečo« že dobili novo zaposlitev, predvsem preko agencij in na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa bodo ob napovedanih ukrepih delodajalcev, ponovno doživljali stres in stisko odpuščenih delavcev.

Še več si je privoščila prejšnja ministrica za delo, ki je ministrsko uskladitev direktive o delovnem času med predsedovanjem Slovenije Evropski uniji, **s katero se dopušča podaljševanje tedenskega delovnega časa do 65 ur in hkrati uvaja aktivno ter neaktivno dežurstvo** (slednje se ne všteva v delovni čas in ni plačano), označila celo kot največji dosežek svojega ministrovstva. Čeprav je predlagana direktiva, o kateri bodo sredi decembra odločali v Evropskem parlamentu, z vidika današnjih ukrepov o skrajševanju delovnega



časa absurdna, bo v obdobju ponovne gospodarske rasti vsekakor korenito posegla v več kot stoletno sindikalno in splošno civilizacijsko pravico do osemurnega delavnika. Vse to nam odpira sicer preredko zastavljeno vprašanje, **v kakšnem kapitalizmu živimo oziroma v kakšnem kapitalizmu želimo živeti.** Vsekakor ne v kapitalizmu, v katerem bo dobro za ljudi le to, kar je dobro za kapital, v katerem bo vse prepuščeno prostemu trgu, v katerem (socialna) država ne bo imela nikakršnega nadzora nad procesi v gospodarstvu, v katerem bo izžemanje zaposlenih glavni vir gospodarske rasti in v katerem bo edini cilj podjetij »ustvarjanje nove ekonomske vrednosti za lastnike« (pri slednjem gre za že preživet, t.i. lastniški koncept korporacijskega upravljanja, kakršnega je prevzel tudi slovenski Kodeks upravljanja javnih delniških družb, sprejet s strani prav tistih gospodarskih elit, ki sedanjo gospodarsko krizo skušajo reševati predvsem na plečih zaposlenih). Prav takšen kapitalizem je tudi povzročil današnjo krizo, ki bolj kot kapital in njegove lastnike ogroža vse ostale, predvsem tiste, ki živijo od svojega dela in znanja. Kapitalizem, ki je sicer globalen, a ima nešteto lokalnih obrazov, bo prav gotovo preživel. Vendar bo na ključno politično vprašanje današnjega časa, v kakšnem kapitalizmu želimo živeti, potrebno odgovoriti doma – v Ljubljani, in ne v Bruslju!

Na srečo pa aktualna finančna **kriza kaže tudi drugačen obraz.** Namreč v dobrih slovenskih podjetjih jo dober menedžment sprejema kot izziv in kot priložnost, da v praksi pokažejo svojo sposobnost, pri čemer se zavedajo, kako pomembno je zaupanje in zadovoljstvo zaposlenih, kako težko je najti dobre sodelavce in kako važna sta zavzetost

ter pripadnost zaposlenih pri doseganju poslovnih ciljev, česar pa ni mogoče ustvariti čez noč. Zato bodo v teh kriznih časih **v prvi vrsti ustrezno poskrbeli za zaposlene** in svojo deklarirano družbeno odgovornost tudi v praksi potrdili kot najvišjo vrednoto, tako da sedanjega poslabšanja razmer v poslovnem okolju ne bodo izkoristili za zniževanje stroškov dela. Nobenega dvoma ni, da bodo zmagali oziroma preživeli le tisti, ki bodo imeli motivirane zaposlene in prava poslovna partnerstva.

Da je pravi odgovor na reševanje sedanje krize predvsem v presejanju neoliberalne politike in v povečevanju varnosti delovnih mest je nedavno napovedal tudi aktualni predsednik vlade, ko je med ukrepi vlade omenil pomoč perspektivnim podjetjem, a to hkrati zavrnil slabim podjetjem in v teh primerih napovedal pomoč zaposlenim, da si s preusposabljanjem, dodatnim izobraževanjem in drugimi ukrepi izboljšajo svojo konkurenčnost ter poiščejo kvalitetnejšo zaposlitev.

Optimizem in večjo (socialno) vlogo države pri ustvarjanju pogojev za boljše življenje vseh pa napoveduje tudi nova koalicijska pogodba, s katero so se partnerji zavezali, da bodo vsi zaposleni v večji meri deležni dobrobiti gospodarskega razvoja, in da bodo pospešili razvoj temeljnih oblik **ekonomske demokracije**, kot so sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, notranje lastništvo zaposlenih in udeležba delavcev pri dobičku.

Srečno in uspešno 2009!

*Bliža se najlepši čas v letu.
Čas spominov, razmišljanj in
novih pričakovanj.
Čas, ko se želje po sreči,
zdravju
in uspehu
selijo iz srca v srce.
Naj se vam uresničijo sanje,
udejanjijo želje in izpolnijo
pričakovanja!*

*Prijetne praznike in prijazno
prihajajoče leto
vam želimo*

*Rajko Bakovnik,
predsednik Sveta gorenjskih
sindikatoev s sodelavci*



RAZVOJ KAŽE V SMERI KAPITALIZMA S (TUDI) »ČLOVEŠKIM KAPITALOM«

dr. Mato Gostiša



Kapitalizem je po definiciji družbenoekonomski sistem, ki temelji na zasebni lastnini nad kapitalom, pri čemer so interesi lastnikov oziroma nosilcev tega kapitala seveda tudi glavno gonilo in vodilo ekonomskega razvoja družbe.

Do tu vse lepo in prav. Bistveno vprašanje sodobnega kapitalizma pa je, kateri kapital – zgolj finančni ali tudi človeški oziroma intelektualni nasploh – imamo pri tem v mislih ter kakšen kapitalizem torej razvijati v prihodnje. Zdi se, da hitro naraščajoč pomen »človeškega kapitala« v poslovnih procesih nujno zahteva tudi nov tip kapitalizma, ki ne bo več temeljil le na lastništvu nad finančnim kapitalom.

Časi, ko so temeljne dejavnike proizvodnje predstavljali zemlja, gola delovna sila in finančni kapital, so že davno mimo, v ospredje pa danes vse bolj stopa t.i. **intelektualni kapital**. Čeprav njegova definicija v stroki še ni poenotena, je najpogostejše izražena s formulo: *intelektualni kapital = človeški kapital + strukturni kapital*, pri čemer **človeški kapital** predstavljajo obstoječe znanje, ustvarjalnost ter motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, **strukturni kapital** pa vse tiste stvaritve, ki so v podjetju že doslej nastale s pomočjo človeškega kapitala in so že prešle »v last podjetja« (npr. baze podatkov, izgrajeni odnosi s kupci in dobavitelji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, povsem določeni procesi v podjetju, inovacije itd.). Obstoječi računovodski sistemi pa so zaenkrat glede tega žal sposobni registrirati kot vrednost oziroma »kapital« le nekatere elemente zgoraj omenjenega strukturnega kapitala (npr. patente, blagovne znamke in druge pravice intelektualne lastnine, dobro ime), medtem ko predvsem človeški kapital še vedno predstavlja le nekakšno neotipljivo vrednost podjetja. A slej ko prej bo treba ta »neotipljivi kapital«, ki predstavlja vse večji del tržne vrednosti podjetij, **ne samo znati računovodsko izmeriti, torej razviti in uzakoniti tudi t.i. »računovodstvo človeških virov«, ampak na njem nujno zgraditi tudi nov sistem družbenoekonomskih odnosov nasploh.**

Konkurenčne prednosti podjetij v sodobni ekonomiji namreč »ne temeljijo več na materialnih in finančnih sredstvih, temveč na neopredmetenih in nefinančnih sredstvih, to je na intelektualnem kapitalu« (Andriessen, Stam, 2004: The Intellectual Capital of the European Union). Delež opredmetenih sredstev podjetij v razvitih gospodarstvih se je tako v zadnjih nekaj desetletjih v povprečju **znižal za več kot 20 odstotkov** (Stewart, 2003: Intellectual Capital – The New Wealth of Organization). Raziskava ustanove Brookings, denimo, kaže, da so še leta 1962 kar 62 odstotkov vrednosti podjetij predstavljala opredmetena sredstva, 30 let kasneje pa je **njihov delež upadel na vsega 38 odstotkov** (po Jelov-

šek, 2006: Merjenje intelektualnega kapitala v izbranih slovenskih podjetjih).

Kljub tem očitnim **premikom težišča pomena** za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški oziroma nasploh na intelektualni kapital, danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti še vedno temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Kje je tu logika, pa verjetno ni več nikomur jasno.

V družbenoekonomski realnosti namreč že dolgo ne velja več, da delavci podjetju zgolj prodajajo svojo »**delovno silo**« (in zato pravno v njem niso in ne morejo biti udeleženi), ampak je bolj ali manj nesporno, da – vsaj t.i. delavci z znanjem – v resnici **vanj vlagajo svoje znanje, sposobnosti, motivacijo, pripadnost itd., skratka svoj »človeški kapital«**, ki je ena ključnih podlag ustvarjanja nove vrednosti, in hkrati **v njem prevzemajo tudi poslovno tveganje**, ki je, čeprav drugačne vrste, najmanj enako, če ne v bistvu celo večje od tveganja lastnikov finančnega kapitala. To pa po temeljni logiki kapitalizma seveda pomeni, da bi jim lastništvo nad tem pomembnim delom v podjetje vloženega kapitala in prevzeto poslovno tveganje moralo zagotavljati tudi sorazmeren del lastništva nad podjetjem in iz tega izhajajočih pravic pri korporacijskem upravljanju ter delitvi poslovnega rezultata (skupaj z lastniki v podjetju udeleženega finančnega kapitala). Kapital je pač kapital – po definiciji je to vsaka vrednost, ki prinaša novo oziroma presežno vrednost – ne glede na njegovo (finančno ali nefinančno) obliko, z njim in njegovimi poslovnimi rezultati pa imajo v kapitalizmu pravico razpolagati le njegovi lastniki. Saj prisegamo na kapitalizem in zasebno lastnino nad kapitalom, mar ne?

Ni torej jasno, na kakšni osnovi naj bi bilo danes mogoče človeški kapital podjetij še vedno sistemsko obravnavati zgolj kot nekakšno »pritiklino« njihovemu finančnemu kapitalu, s katero samoumevno razpolagajo kar lastniki finančnega kapitala. Jasno je le, da **bo pravno definicijo podjetja in njegovega kapitala ter sedanji, strogo »finančni« kapitalizem nasploh treba postaviti na povsem nove temelje** – takšne, ki bodo človeškemu kapitalu in njegovim dejanskim lastnikom tudi sistemsko priznavale enakopravno vlogo. A kajpada ne čez noč, kajti ustrezne formule tega novega kapitalizma zaenkrat še ni niti v teoriji. Za zdaj bo zato povsem zadostovalo, če na obravnavanih teoretskih izhodiščih začnemo »v nedrjih starega kapitalizma« zavestno pospešeno razvijati predvsem različne oblike **t.i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma »ekonomske demokracije«**, kot so sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku in notranje lastništvo. Ne nazadnje tudi zato, ker je v sodobnih pogojih gospodarjenja le na ta način mogoče zares učinkovito sproščati vse potenciale zaposlenih kot glavne konkurenčne prednosti podjetij. Do ustrezne tudi sistemske preobrazbe družbenoekonomskih odnosov pa bo slej ko prej privedel razvoj sam, kajti noben sistem ni več in tudi obstoječi kapitalizem zagotovo ne pomeni »konca zgodovine« družbenoekonomskega razvoja.

UMIRANJE VELIKANOV

Jože Petek



Kranj, srednjeveško mesto, znano predvsem kot mesto tekstilne, gradbene, živilske, elektro oz. strojne in gumarske industrije, ki je v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja dobesedno cvetelo, postaja industrijska podrtija. Umiranje velikih (npr. Planika, Gradbinec, Ibi, Tekstilindus oz. Aqua Sava, Gorenjska oblačila, Ikos, Gorenjske mlekarne, Živila, nekateri Iskrini obrati itd.), ki so bili pol stoletja

gonilni konji razvoja mesta in tudi širše okolice, je v zadnjih desetih letih mestu povzročilo »rano«, ki jo bo po mnenju mnogih v prihodnosti težko zaceliti.

Nerazumljivo je, da opozorila, ki jih posredujemo zaskrbljeni meščani nihče od države in lokalne politike ne jemlje resno. Kadar opozorimo na problematiko gospodarstva, smo vedno deležni neumnih odgovorov v smislu »na ruševinah zraste novo.« **In kaj je v Kranju novo?** V kompleksu bivšega Inteksa (Tekstilindus - obrat II), kjer v izdihljajih deluje le še konfekcija Triglav, se v napol podrtih stavbah naseljujejo mini storitvena podjetja, v Planiki rastejo skladišča in industrija ozkega lokalnega pomena, v prostorih bivšega Tekstilindusa - obrat I se odpirajo lokali in delavnice malih podjetnikov, stavba Gorenjskih oblačil je hiša duhov, Ibi se bo umaknil stanovanjski gradnji, ki se že izvaja na prostoru nekdanjega Obrata 3 tovarne Sava (ob sotočju Kokre in Save), bivša mlekarina v sklopu katere je delovala tudi srednja živilska šola, ki je na žalost našla mesto v sosednji občini, je velika podrtja in na tej lokaciji naj bi prav tako zrastle nova stanovanja in še bi lahko naštevati. Opazna novost so predvsem velika trgovska središča, ki rastejo na najrodovitnejši gorenjski zemlji. Velike gospodarske družbe iz bližnje in daljne okolice, ki bi lahko bile nosilke lokalnega razvoja, v Kranju ne iščejo priložnosti, stare že umeščene pa praviloma končajo v rokah domačih mešetarjev ali tujih naložbenikov, katerih kratkoročna strategija je usmerjena zgolj v začasno vzdrževanje obstoječega stanja. Kranj dejansko postaja predmestje Ljubljane, saj že več kot tretjina kranjčanov opravlja delo v gospodarsko najbolj razvitem mestu Slovenije. Mesto brez bolnišnice, spodobnega hotela oz. brez velike industrije je mesto brez identitete. Glede na navedena dejstva, lahko zlobnim jezikom, ki pravijo, da Kranj postaja spalno naselje, oziroma kamp v predmestju Ljubljane, samo pritrdimo.

Kranj je skozi stoletja svojo prepoznavnost gradil na industriji. Zaradi gospodarskih potencialov, ki jih je ponujal, so se v mestu naseljevali ljudje iz vse Slovenije. Razmišljanja naših prednikov so bila dolgoročna, saj se je v Kranju postavljala industrija velikega obsega, ki naj bi tudi zanamcem zagotavljala spodobno življenje. In čemu smo priča danes? Lokalne veljake umiranje velikanov pretirano ne vznemirja, saj pravijo, da »Nova strategija razvoja me-

sta« zajema model gospodarskega prestrukturiranja, ki bo Kranj ponovno umestil med razvite. Tisti, ki jo poznajo, se temu le prešerno nasmihajo, saj pravijo, da v strategiji ni zaslediti konkretnih vzpodbud, ki bi Kranju vrnila industrijski primat. Podjetniški inkubatorji, poslovne cone za male podjetnike in še nekatere malenkosti, so bistveno premalo za mesto, ki želi med velike. Kranj ni Šenčur oz. Naklo. Je mestna občina, ki nujno potrebuje ekonomijo velikega obsega. Turizem in malo podjetništvo sta bistveno premalo za razvoj občine, katere število prebivalcev naj bi se v naslednjih letih podvojilo.

Nihče ne trdi, da je potrebno zadržati industrijo, ki jo je »pojedla« globalizacija, vsekakor pa bi bilo potrebno, še preden globalizacija dokončno udari, razmišljati o industriji potencialov, ki jih nudi visoka tehnologija. Kvalitetne podjetniške vzpodbude, predvsem pa lastniki katerih razmišljanje je dolgoročno, so rešitev za kranjsko industrijo. Ne sme se dogajati, da razvojno usmerjena podjetja prevzemajo mešetarji oz. nestrateski lastniki brez prepotrebne dolgoročne vizije. Če je produkt izpeta zgodba je rešitev preprosto v novih produktih. Za uvedbo novih produktov je potreben dolgoročen planski pristop in razmišljanje o »zanamcih.« To so vedeli že naši predhodniki, ki so Kranj pripeljali na industrijski olimp. Poglejmo primer tovarne v Savski Loki, kjer danes domuje Iskraemeco. Tovarna je bila v začetku dvajsetih oz. tridesetih let prejšnjega stoletja tekstilno podjetje, ki se je v času druge svetovne vojne preobrazila v tovarno za proizvodnjo sestavnih delov za potrebe vojaške industrije (strojne tovarne) in po vojni v tovarno za proizvodnjo kinoprojektorjev. Kasneje je poiskala potencial v produktih za merjenje električne energije. Primer prestrukturiranja je na dlani.

Zakaj se danes stvari ne odvijajo tako kot v preteklosti, mi ni jasno. Očitno je razlog v brezidejnih lastnikih oz. liderjih z ozkimi kartkoročnimi interesi. Da je slika takšna karšna je, je v veliki meri kriva država, ki se je v zadnjem obdobju popolnoma podredila špekulativnemu kapitalu. Politične igrice, ki so producirale razpad podjetji oz. prodajo le teh nepreverjenim domačim in tujim vlagateljem s kratkoročnimi interesi, so pripeljale kranjsko industrijo do nezavirljivega stanja z nepopravljivimi posledicami.

Razvoj mesta se je zaradi zatona industrije več kot upočasn timer. To je videti na vsakem koraku. Medtem, ko so primerljiva mesta že dobila sodobno infrastrukturno podobo, se Kranj še vedno »ponaša« s predpotopno avtobusno in železniško postajo, napol podrtimi stavbami, razritimi cestami, zastarelo kanalizacijo itd. Za udejanjenje projektov, ki se napovedujejo z velikim pompom, se porabi bistveno preveč časa saj na žalost ni denarja. Tako je pač v mestu, ki nima močnega gospodarskega zaledja. Delovna populacija se lahko tolaži s tem, da je blizu Ljubljane, ki za slovenske razmere ponuja veliko. Seveda pa je to slaba tolažba za mesto, ki se je nekoč, še ne tako daleč nazaj, uvrščalo med industrijske velikane.





IBI IN AQUASAVA – V LIKVIDACIJI

Barbara Filipov

Ob izidu prejšnje številke našega časopisa sta Ibi in Aquasava še bolj ali manj normalno poslovala, le slabih pet mesecev kasneje pa je slika povsem drugačna, saj sta obe družbi v postopku redne likvidacije.

O Ibi in usodi njegovih delavcev je bilo v zadnjem obdobju v dnevnih medijih že dosti objavljenega, naš pogled pa smo predstavili že v prejšnji številki časopisa. Zato naj dodamo le še nekaj misli in dejstev. **Krivca za potop Ibija vidijo nekateri v prejšnjem vodstvu, spet drugi v državi oziroma njenih skladih.** Dejstvo je, da je krivda deljena in, da so »ta kratko« ponovno potegnili delavci, ki so razočarani, zgroženi in upravičeno jezni. Pa verjetno ne toliko zaradi postopka likvidacije, kot zaradi načina in do določene mere ignorantskega odnosa odgovornih do (bivših) zaposlenih. Obljubljeno jim je namreč bilo, da bo delodajalec poravnal vse svoje obveznosti najkasneje do poteka odpovednega roka (večini je potekel konec septembra), vendar se to ni zgodilo. Regres za letni dopust, ki bi ga morali prejeti že konec junija, je bil izplačan šele 21. novembra. Resda so ga prejeli skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, vendar se poraja vprašanje če bi bilo tako, če ne bi pravna služba SGS in tudi posamezni delavci pritiskali in vztrajali pri čim prejšnjem izplačilu. Regres je nekoliko le pokrpal luknjo v družinskem proračunu posameznega delavca, vendar tisti ta pravi denar, ki dejansko pomeni odmeno za, v večini primerov, dolgotrajno dobo v podjetju, ki so ga mnogi imeli za svojega, delavci še čakajo. In po besedah upravitelja

naj bi čakali vse do takrat, ko bo prodaja premoženja in izterjava dolgov zadoščala za izplačilo težko pričakovanih odpravnin. **Vsekakor bo tudi pravna služba SGS naredila vse, da bodo izplačane še odpravnine,** do takrat pa nam vsem ostaja le upanje, da bo to čim prej.

V zadnji številki Informacij smo vas seznanili tudi s humanimi načrti Aquasave, saj so v družbi stekli postopki za pridobitev »certifikata pravične trgovine«. Vendar jim je med drugim tudi pri tem, načrte prekrižal strateški partner, ko je odpovedal ključno pogodbo o poslovnem sodelovanju. Gruppo Bonazzi je namreč pakistanskemu partnerju prodal blagovno znamko za izdelavo jeansa pod pogojem, da ima Aquasava še dve leti pravico do njegove izdelave. Nato pa je pogodbo, ki je bila temelj celotne proizvodnje podjetja predčasno prekinil, kar je bilo ob znatnem povečanju stroškov proizvodnih surovin ključno, da se je lastnik odločil za uvedbo postopka redne likvidacije. **Za razliko od Ibija, je v Aquasavi izplačilo terjatev delavcem potekalo brez (večjih) zapletov, tako da so že vsi prejeli odpravnine in morebitne druge terjatve.** Nekateri delavci so se prijavi kot iskalci zaposlitve na Zavodu za zaposlovanje, drugi pa so že začeli z delom pri novih delodajalcih.

Dve različni zgodbi s podobnim zaključkom: delavci, ki si morajo poiskati novo službo, v kolikor še ne izpolnjujejo pogojev za upokožitev oziroma nimajo drugih dohodkov. Upamo, da bodo pri iskanju službe imeli čim več sreče in v novi službi veliko uspeha.



DENARNA POMOČ ZA REŠEVANJE SOCIALNE STISKE DELAVCEV

Adolf Sitar

Na pobudo sindikatov Aquasave in Ibija ter Sveta gorenjskih sindikatov je Svet Mestne občine Kranj, na svoji oktobrski seji, sprejel sklep o dodelitvi enkratne denarne pomoči za reševanje socialne stiske delavcev, ki so zaradi likvidacije podjetij izgubili delo.

Do enkratne denarne pomoči v višini 150,00 € neto so bili upravičeni vsi socialno ogroženi delavci v tekstilni industriji v Mestni občini Kranj, ki so zaradi likvidacije podjetja izgubili zaposlitev, in sicer:

- delavci s stalnim bivališčem v Mestni občini Kranj,
 - delavci katerih povprečna bruto plača zadnjih treh mesecev ni presegla 900,00 €.
- Svet gorenjskih sindikatov je zaprosil vodstvo podjetij Aquasave in IBI Kranj, da so na osnovi meril za pridobitev pomoči pripravili spisek upravičencev. Za ugotavljanje upravičenosti posameznikov do pomoči in razdelitev le-te, je predsedstvo Sveta gorenjskih sindikatov imenovalo tričlansko komisijo, ki je na prvi seji pregledala prispele spise in sprejela sklep, da je upravičeno do pomoči 155 delavcev iz podjetja Aquasava in 42 delavcev iz podjetja IBI.

Vsi upravičeni prejemniki enkratne denarne pomoči so bili pisno obveščeni, da prevzamejo odobreno denarno pomoč na sedežu SGS, Kranj, Slovenski trg 3. Tega prevzema denarne pomoči se je udeležilo skupaj 197 upravičencev.

V imenu vseh prejemnikov enkratne denarne pomoči se zahvaljujemo Mestni občini Kranj za izkazano pomoč.

EVROPSKA DIREKTIVA O DELOVNEM ČASU

Jasna Erman



Področje delovnih razmerij so, v času velike recesije, razburkale tudi razprave o podaljševanju delovnega časa. Glede na to, da je v javnosti prišlo do veliko nejasnosti in nerazumevanja ob že tako zapleteni ureditvi delovnega časa, je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve iz-

dalo pojasnilo, s katerim je obrazložilo predlog sprememb t.i. evropske direktive o delovnem času.

Podan je bil namreč predlog, s katerim naj bi prišlo do sprememb direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Po večletnem usklajevanju so letos spomladi ministri držav članic EU, v okviru slovenskega predsedovanja Svetu EU, dosegli politično soglasje o omejitvi pretiranega podaljševanja delovnega časa, ki ga omogoča veljavna ureditev, in prilagajanju delovnega časa potrebam delovnega procesa v soglasju s socialnimi partnerji. V direktivi je velik poudarek dan tudi usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, med drugim pa je pri najpomembnejših pravicah potrebno tudi osebno soglasje delavca.

V predlogu sprememb so se države članice zavezale, da lahko uporabijo možnost neupoštevanja povprečnega najdaljšega delovnega časa, ki je že ves čas enako določen z direktivo, le v primeru, če:

- je upoštevano učinkovito zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev in
- je ta možnost izrecno določena s kolektivno pogodbo, s sporazumom med socialnimi partnerji ali z nacionalnim zakonom po predhodni obravnavi s socialnimi partnerji.

V vsakem primeru pa mora biti v skladu z zahtevami direktive zagotovljeno, da z daljšim delavnikom osebno soglaša vsak posamezen delavec. Zavrnitev soglasja zanj ne sme imeti nobenih delovnopravnih posledic. Delavec svoje soglasje lahko tudi umakne. Poleg tega delavec v povprečju treh mesecev ne more delati več kot 60 ur, razen če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali sporazumom, ki ga sklenejo socialni partnerji. V primeru dežurstva, ko se neaktivne ure štejejo v delovni čas, pa je najvišja zgornja omejitev 65 ur – te ne morejo povečati niti socialni partnerji.

Slovenska zakonodaja, torej Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ne dopušča uporabe možnosti daljše delovne obveznosti delavca z njegovim soglasjem. Ta možnost je uveljavljena le za zdravstvene delavce.

Predlagane spremembe direktive tako pomenijo dodatno varstvo, ki ga je treba zagotavljati zaposlenim, od katerih želi delodajalec pridobiti soglasje za daljšo delovno obveznost.

Direktiva izrecno določa, da izvajanje direktive ni veljavna podlaga, da bi se znižale pravice, uveljavljene v nacionalni ureditvi.

Iz pojasnila ministrstva torej izhaja, da »gre za kompromis, ki je bil sprejemljiv za večino držav članic. Če dogovora ne bi sprejeli oziroma če predlagana direktiva ne bo sprejeta pomeni, da bo v veljavi ostala sedanja ureditev, ki omogoča časovno neomejeno podaljševanje delovnega časa, tako imenovani 'opt-out', ob tem pa delavcem nudi občutno manj zaščite.«

Na ministrstvu ocenjujejo, da v kolikor bo direktiva sprejeta v takšnem besedilu, kot je bila spomladi usklajena na svetu ministrov, ne bo v ničemer poslabšala položaja slovenskih delavcev in da tudi spremembe slovenske zakonodaje zaradi sprejetja direktive ne bodo potrebne.

Sindikati sprejetju omenjene direktive nasprotujemo. Mnenja smo, da bo, v kolikor bo direktiva sprejeta, dopuščeno podaljševanje tedenskega delovnega časa na 65 ur. Direktiva uvaja tudi nov institut dežurstva, ki ga Zakon o delovnih razmerjih ne pozna.

Po drugi strani pa so prizadevanja po podaljševanju delovnega časa nerazumljiva, ker se zaradi krize, v kateri smo se znašli, pojavljajo interesi po skrajševanju 40-urnega na 36-urni delovni teden, predvsem na račun zmanjševanja delavskih plač.

Skrajševanje tedenskega delovnega časa iz 40 na 36 ur veljavna zakonodaja sicer omogoča. Določa pa tudi, da se kot polni delovni čas lahko določi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Brez dvoma pa je zmanjševanje plače v tem primeru nezakonito, saj je plača v pogodbi o zaposlitvi kot taka določena za polni delovni čas.





PROSTOVOLJNA (REDNA) LIKVIDACIJA DRUŽBE

Jasna Erman

Ker se v primerih »redne likvidacije« v praksi nenehno soočamo z vrsto vprašanj, pomislekov in aktualnih problemov, vam zato sam postopek in njegove posledice v nadaljevanju bolj podrobno pojasnujemo.

Likvidacija družbe po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD), ali t.i. **»prostovoljna likvidacija«**, je način prenehanja družbe, ki ga izpeljejo njeni organi. Družba namreč lahko po volji družbenikov preneha iz različnih vzrokov: lahko gre za pretek časa, za katerega je bila ustanovljena, nadalje za odločitev družbenikov o prenehanju družbe iz drugih razlogov, združitve v drugo družbo in podobno. Redna likvidacija družbe torej spada med druge primere prenehanja delodajalca in se zanjo uporabljajo določbe ZGD.

Delodajalec pa lahko preneha tudi zaradi stečajnega postopka ali pa **»prisilne likvidacije«**, ki jo izvede sodišče, in sicer po določbah Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP). Stvarno pristojno sodišče vodi likvidacijski postopek smiselno enako kot stečajni postopek. V postopku prisilne likvidacije se bodo pogodbe o zaposlitvi delavcem odpovedale na podlagi določb ZDR, ki veljajo za primer stečaja.

ZAKON O GOSPODARSKIH DRUŽBAH

ZGD v zvezi s prenehanjem vsake od vrst gospodarskih družb ureja:

- **razloge prenehanja;**
- **sprejem odločitve o prenehanju;**

Nadzorni svet predlaga lastnikom, delničarjem, da na skupščini odločajo o prenehanju družbe po ZGD. Likvidacija se tako lahko začne, ko skupščina sprejme sklep o prenehanju družbe in začetku postopka redne (prostovoljne) likvidacije družbe po določbah ZGD.

Potrebna večina: sklep skupščine mora biti sprejet z najmanj tričetrtinsko večino zastopanega osnovnega kapitala (d.d.) oz. z vsaj tričetrtinsko večino glasov vseh družbenikov (d.o.o.).

- organe likvidacijskega postopka;

Likvidacijo opravi eden ali več likvidacijskih upraviteljev, ki so lahko tudi člani uprave (običajno torej direktor družbe), iz utemeljenih razlogov pa je lahko imenovanje prepuščeno sodišču. Za likvidacijskega upravitelja se lahko določi tudi pravna oseba (likvidacijsko podjetje).

Likvidacijski upravitelj zastopa in predstavlja družbo, sestavi začetno likvidacijsko bilanco, konča začete posle, poplača terjatve upnikom, objavi poziv upnikom, naj mu prijavijo svoje terjatve v roku, ki ne sme biti krajši od trideset dni od dneva objave, izterja terjatve družbe, unovči likvidacijsko

maso, pripravi predlog poročila in predlaga izbris družbe iz registra.

Likvidacijski upravitelj je upravičen nadaljevati dejavnost s sklepanjem novih poslov le s soglasjem organa, ki je sprejel sklep o likvidaciji.

- postopek likvidacije;

Sklep o likvidaciji se pošlje sodišču zaradi vpisa začetka likvidacije v sodni register, po vpisu sklepa pa se začne in opravi postopek likvidacije.

Pripravi se likvidacijska bilanca. Premoženje v postopku likvidacije mora zadoščati za poplačilo vseh upnikov.

Upniki družbe v likvidaciji so tudi delavci, tako da mora premoženje zadostovati tudi za poplačilo plač zaposlenih, njihovih odpravnin zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in poplačilo drugih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja. V likvidaciji imajo terjatve vseh upnikov enako prioriteto.

Po vpisu začetka likvidacijskega postopka v register, mora družba v svoji firmi uporabljati pristavek **»v likvidaciji«**.

- nadaljevanje dejavnosti;

Likvidacijski upravitelj je upravičen nadaljevati dejavnost s sklepanjem novih poslov le s soglasjem organa, ki je sprejel sklep o likvidaciji.

- varstvo upnikov;

Svoje pravice in interese upniki ščitijo na takšen način kot pri rednem poslovanju družbe.

Upnike se pozove, da v roku 30 dni po objavi poziva oz. 30 dni od dneva objave sklepa o likvidaciji družbe, prijavijo svoje terjatve likvidacijskemu upravitelju.

Če likvidacijski upravitelj ugotovi, da premoženje družbe ne zadošča za poplačilo vseh terjatev upnikov v celoti z zakonskimi zamudnimi obrestmi, mora nemudoma ustaviti postopek likvidacije in podati predlog za uvedbo stečajnega postopka.

- razdelitev premoženja;

- izbris družbe iz sodnega registra.

Vloga sodišča v navedenih postopkih je postranska in sicer nastopi le v primeru, če uprava družbe ni sposobna izpeljati postopka likvidacije.

Pravila, ki se uporabljajo za izpeljavo postopka prostovoljne likvidacije delniške družbe, se na podlagi 456. člena





ZGD smiselno uporabljajo tudi za družbe z omejeno odgovornostjo.

RAZDELITEV PREMOŽENJA

Po poplačilu vseh obveznosti družbe (po zadnjem sklepu skupščine), se preostalo premoženje razdeli med delničarje v sorazmerju z njihovimi deleži, vendar premoženja ni mogoče razdeliti, dokler ne preteče 6 mesecev od zadnje objave v zvezi z vsebino sklepa o likvidaciji. Likvidacijski upravitelj je dolžan zagotoviti ustrezno zavarovanje za poplačilo terjatev, ki še niso dospele, in znanih terjatev, ki jih upniki niso prijavili (varstvo upnikov). Poslovne knjige, knjigovodska dokumentacija in dokumentacija o likvidacijskem postopku, morajo biti shranjene pri enem od delničarjev, ki ga določi likvidacijski upravitelj ali pri določeni organizaciji, saj imajo upniki in delničarji pravico do vpogleda v navedene listine še tri leta po končanem likvidacijskem postopku.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

V kolikor je uveden postopek za prenehanje delodajalca, lahko **delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem, ki so pri njem opravljali delo, s 30 dnevnim odpovednim rokom**. V tem primeru torej dolžina odpovednega roka ni odvisna od delovne dobe pri delodajalcu, veljajo pa vse ostale določbe ZDR, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Delavcem pripada odpravnina v taki višini, kot je določena za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in sicer na podlagi 109. člena ZDR.

Potrebno pa je opozoriti, da v postopkih za prenehanje delodajalca ni posebnega pravnega varstva pred odpovedjo za varovane kategorije delavcev (predstavniki delavcev, starejši delavci, starši, invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni).

NOVO VODSTVO SINDIKALNEGA SKLADA

Adolf Sitar

V petek, 10. oktobra 2008 je potekala skupščina sindikalnega sklada pri Svetu gorenjskih sindikatov, ki je obravnavala poročilo o delu, programske usmeritve, finančno poročilo ter finančni plan. Hkrati so na seji potekale tudi volitve za predsednika, članice UO in NO sindikalnega sklada.

Na osnovi podanih poročil o delu za preteklo obdobje in programskih usmeritev je skupščina sprejela poročilo in programske usmeritve za delo v letu 2008. Skupščina je ocenila, da so bili cilji doseženi in da so akcije zajele veliko število našega članstva.

Kar se tiče finančne slike sindikalnega sklada je skupščina ugotovila, da smo delovali v okviru finančnega plana, in da na osnovi programskih usmeritev dosežemo cilje.

Okvir finančnega plana za leto 2008 pa je bil soglasno sprejet.

Skupščina je na podlagi pripravljenega predloga UO, ki je izvedel tudi celotni kandidacijski postopek, za predsednico sindikalnega sklada pri SGS za naslednje mandatno obdobje izvolila **Milico Prešeren**.

V UO pa so bile izvoljene naslednje članice: **Elektro Gorenjska, Iskra Vzdrževanje, Sava, Iskra ISD, Mercator Gorenjska, Gorenjske mlekarne, Iskra MIS, Telekom, Grad-**



binec GIP, Exoterm, Sindikat storitvenih dejavnosti, Svet gorenjskih sindikatov in Marmor Hotavlje.

V NO sindikalnega sklada pa so bili izvoljeni: **LIP Bled – Metod Purgar, Hidria Perles - Miro Peternel, Triglav konfekcija – Minka Žitnik in Filtrauto – Stipo Majstorovič.**

Ob tej priložnosti se Mariji Klinar, bivši predsednici sindikalnega sklada, ki ga je uspešno vodila kar tri mandate, zahvaljujemo za vestno in požrtvovalno delo, ki je bilo mnogokrat zelo naporno. Želimo ji še vrsto zadovoljnih let pri delu v sindikatu.



KAJ POMENI POLNI DELOVNI ČAS

Veronika Potočnik

V času recesije smo priča posameznim posegom delodajalcev v delovni čas. Poudariti moramo, da gredo delavcem vse pravice za polni delovni čas, čeprav delajo samo 36 ur na teden.

V Sloveniji velja **polni delovni čas maksimalno 40 ur na teden**. Tako opredeljuje definicijo polnega delovnega časa Zakon o delovnih razmerjih v 142. členu. Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. **Polni delovni čas pomeni vse pravice, ki gredo delavcem iz naslova delovnega razmerja, ne glede na to ali delajo 40 ur na teden ali manj, vendar ne manj kot 36 ur.** Delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu.

V času recesije smo priča posameznim posegom delodajalcev v delovni čas. Poudariti moramo, da gredo delavcem vse pravice za polni delovni čas, čeprav delajo samo 36 ur na teden. Opozoriti je potrebno, da so **tarifni deli kolektivnih pogodb sprejeti za polni delovni čas, zato pomeni znižanje plač pod tarifni del podjetniške ali panožne ko-**

lektivne pogodbe kršitev pravic delavcev, če delavec dela polni delovni čas (to velja tudi za 36 ur na teden)!

Določbe zakona o omejitvi polnega delovnega časa pa ne pomenijo absolutne tedenske omejitve polnega delovnega časa. Zakon dopušča prerazporeditev delovnega časa in se upošteva kot povprečna delovna obveznost 40-tih ur na teden v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev oziroma po nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti, obdobje enega leta. Delodajalec je v času prerazporeditve delovnega časa dolžan upoštevati zakonska določila o dnevnem in tedenskem počitku. Pri prerazporeditvi delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

Pred vrati je vsekakor sprejemanje delovnega koledarja za prihodnje leto. **Sindikalne zaupnike in člane sveta delavcev opozarjamo, da temeljito proučijo delovni koledar in določene prerazporeditve delovnega časa.** Vedno se poraja vprašanje, če delavec ob prerazporeditvi delovnega časa v predpisanem roku ne more doprinesiti manjkajočih ur, je potrebno od delodajalca zahtevati, da je delavec upravičen do prejetih plač, če manjkajoče ure niso nastale zaradi delavca ampak zaradi ne zagotavljanja dela delodajalca. V takem primeru je delavec upravičen do nadomestila plače za čas manjkajočih ur. Za več opravljenih ure pa je potrebno dogovoriti plačilo za nadurno delo.

NOVA REPREZENTATIVNOST SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

Veronika Potočnik

V mesecu novembru smo pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve pridobili lastnost reprezentativnosti sindikata v dveh dejavnostih, in sicer:



- za dejavnost proizvodnja merilnih, kontrolnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih instrumentov in naprav, razen za industrijsko procesno krmiljenje, katera spada po standardni klasifikaciji dejavnosti v panogo elektroindustrije in
- lastnost reprezentativnosti za trgovino na debelo z neemetijskimi polizdelki, ostanki in odpadki.

Vsekakor nam pridobitev reprezentativnosti v teh dveh dejavnostih pomeni veliko, saj bomo s tem lahko neposredno sodelovali pri pomembnih odločitvah, ki zadevajo naše člane, zaposlene v družbah, ki opravljajo delo v teh dejavnostih.

V nadaljevanju strategije našega sindikalnega dela nam je ključnega pomena, da pridobimo možnost sodelovanja in soodločanja tudi na ravni države (v okviru Ekonomsko socialnega sveta) o vseh socialno pravnih zadevah, ki so za vsakega posameznega delavca zelo pomembne.

SVET GORENJSKIH SINDIKATOV TUDI NA SPLETU

Nežka Bozovičar

Obiščite www.gorenjski-sindikati.si in si oglejte, kaj vse vam nudi vaša sindikalna organizacija.

Z vzpostavitev spletne strani je narejen velik korak k boljši prepoznavnosti Sveta gorenjskih sindikatov, k večji informiranosti naših članov in na splošno k večji informiranosti vseh, ki jih zanima delovnopravna problematika ter položaj delavcev v družbah na Gorenjskem.

Spletna stran je razdeljena na dva dela in sicer na odprti del, namenjen vsem obiskovalcem in zaprti del, do katerega bodo lahko dostopali samo naši člani s pomočjo dodeljene identifikacijske številke. Zaprti del bo dajal članom informacije o dogajanju na Svetu gorenjskih sindikatov, naše pobude, predloge, mnenja, stališča ter na drugi strani informacije o dogajanju v posameznih naših članicah.

Možnost za predstavitev na spletni strani bo imel tudi vsak posamezen sindikat, ki je naša članica. Spletna stran se bo tako razvijala, rasla in se dopolnjevala tudi z vašimi prispevki.

Ker je spletna stran v prvi vrsti namenjena našim članom, štejemo za veliko pridobitev možnost, da lahko naši člani preko posebnega spletnega obrazca postavljajo vprašanja kar preko spleta. Ta možnost je posebej dobrodošla za tiste, ki ne najdejo časa, da bi se osebno oglasili pri svoji pravni svetovalki. Odgovore bomo posredovali v najkrajšem možnem času na posredovan elektronski naslov. Seveda pa v popolnoma enaki meri ostaja še vedno v veljavi možnost telefonskega ali osebnega pravnega svetovanja po predhodnem dogovoru.

V odprtem delu, ki je dostopen vsem obiskovalcem, veliko prostora namenjamo predstavitvi naše ponudbe, pri čemer je na prvem mestu strokovna pravna pomoč vsem našim članom. V času, ko delavci težko uveljavijo in zaščitijo svoje pravice, vidimo našo prednost ravno v zaščitniški funkciji, ki jo izvajamo s pomočjo lastne pravne službe. Ta zagotavlja članom takojšnjo, vsakodnevno brezplačno strokovno

in pravno pomoč. Posameznik s pravnim problemom ali zgolj dilemo, vprašanjem, potrebo po razjasnitvi okoliščin v katerih se je znašel, se lahko neposredno obrne na svojega pravnega zastopnika.

Prestavljene so tudi druge ugodnosti, ki jih našim članom nudijo naši poslovni partnerji, kot npr. možnost brezplačnega zastopanja in svetovanja v primeru odškodninskih zahtevkov, cenejši nakup kurilnega olja, ugodna kratkoročna in dolgoročna posojila, cenejši nakup v optiki Aleš, popusti v Megacentru v Kranju, cenejša menjava avtomobilskih gum, popust v plesni šoli Urška, popust pri nahrbtnikih Porenta in še bi lahko naštevali.

S svojimi ugodnostmi se predstavlja tudi sindikalni sklad, ki je organiziran znotraj Sveta gorenjskih sindikatov.

Spletna stran bo tudi sicer bogat vir informacij. Za vas bomo objavljali vprašanja in odgovore, razdeljene po področjih za lažje iskanje. Dana je tudi možnost, da vsak, tudi če ni naš član, postavi vprašanje, ki ga zanima, na katerega bomo podali nek splošen odgovor, saj je zaradi specifične ureditve v posameznih panogah in v podjetniških kolektivnih pogodbah oteženo konkretno odgovarjanje.

Objavljali bomo naš sindikalni časopis Informacije in tako omogočili zanimivo in poučno branje čim širši javnosti. Požabili pa ne bomo niti na aktualno dogajanje na področju sindikalizma, pravic delavcev, relevantne zakonodaje in druge koristne informacije.

S tem je predstavljen samo del bogate vsebine naše spletne strani, zato vas še enkrat vabimo, da nas obiščete na www.gorenjski-sindikati.si.



»SKUPAJ DO BOLJŠE PRAVNE VARNOSTI« - PROMOCIJSKA ZLOŽENKA SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

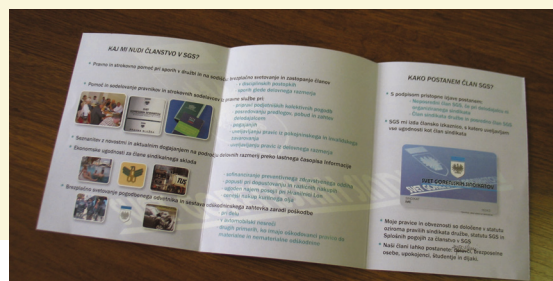
Barbara Filipov

Ob zaključku letošnjega leta smo v Svetu gorenjskih sindikatov izdali posebno promocijsko zloženko, s katero želimo predstaviti bogato ponudbo vsem (potencialnim) članom naše organizacije.

Osrednjo vsebino zloženke predstavlja po področjih opisana ponudba članom (in bodočim članom) naše regijske organizacije, ki je v uvodu tudi na kratko predstavljena. Tako se lahko vsak posameznik hitro seznani s prednostmi, ki jih prinaša članstvo v SGS. V zloženci je predstavljen tudi način včlanitve in pristopna izjava, ki jo je mogoče ustrezno izpolniti in posredovati predsedniku sindikata v družbi ozi-

roma neposredno v tajništvo SGS.

S priročno brošuro želimo doseči čim širši krog posameznikov, ki bi jim lahko, še posebej v teh zahtevnih časih, nudili učinkovito zaščito delovnopravnih pravic in vedno dobrodošle ekonomske ugodnosti.





NOVO VODSTVO SINDIKATA MERKUR GROUP

Jasna Erman

Sindikat Skupine Merkur je dobil novo ime, doživel je novo grafično podobo in nenazadnje dobil je tudi novo vodstvo.

»Nova preobleka« sindikata je posledica reorganizacije sedanjega Merkurja, Skupine Merkur, na divizije: Merkur, Mersteel in Big Bang. Vse tri divizije sestavljajo novo ime – Merkur Group. Tako je zaradi prepoznavnosti novo ime dobil tudi sindikat, in se registriral kot **Sindikat Merkur Group**.

Nova vsebina preobleke, torej novo vodstvo, pa je posledica dejstva, da je sedanjemu izvršnemu odboru in predsedniku sindikata potekel mandat. Pred štirimi leti je bil na mesto predsednika sindikata izvoljen Florjan Zabret, ki pa je vodstvo sindikata v drugi polovici mandata, zaradi boleznih prepustil namestnici predsednika, Mateji Tavčar.

Biti »star maček« na področju sindikalizma, kot je bil to Florjan Zabret, ali pa se z vodenjem tega področja šele spoznavati (naloge je bila vse prej kot enostavna) in prevzeti vodenje tako velikega sindikata kot je Merkurjev, izpeljati vse cilje in naloge, ki jih je zastavil sedaj že bivši izvršni odbor, zraven pa opraviti vse redno delo, ki je naloženo

s pogodbo o zaposlitvi je bil velik izziv. Skupaj z namestnico smo se trudili tudi v strokovni službi Sveta gorenjskih sindikatov, da so delavci prišli do učinkovite zaščite svojih pravic.

Na občnem zboru Sindikata Merkur Group, ki je bil 20. novembra 2008, je bila tako izmed dveh kandidatki za predsednico sindikata izvoljena **Mateja Tavčar**. Predstavljeni in potrjeni pa so bili tudi predlagani zaupniki in poverjeniki po posameznih področjih oz. enotah. Nova predsednica je predstavila tudi smernice za delo sindikata v novem mandatsnem obdobju.

Ob tem se zahvaljujemo tudi Florjanu Zabretu za njegovo večletno delo in neizčrpano energijo ter prizadevnost, tako v sindikatu družbe kot tudi v Svetu gorenjskih sindikatov. S svojim delom in idejami je ves čas tvorno sodeloval v najvišjih organih Sveta gorenjskih sindikatov in bil med glavnimi pobudniki, da SGS tudi z imenom postane to, kar danes je – največja regijska sindikalna organizacija na področju Gorenjske.



KRANJSKA KOMUNALA JE PONOVRNO MED NAMI

Nežka Bozovičar



V Sindikatu javnega podjetja Komunala Kranj so se odločili, da pristopijo k Svetu gorenjskih sindikatov.

Sindikat javnega podjetja Komunala Kranj je že dalj časa iskal ustrezno sindikalno organizacijo, ki bi zadovoljila njegove potrebe po širši sindikalni organiziranosti, s katero bi lahko svojim članom zagotavljal kvalitetnejšo strokovno pomoč, kar so pri sindikalni centrali, v katero so bili povezani prej, močno pogrešali. Tako so se pred dvema mesecema odločili, da ponovno pristopijo k Svetu gorenjskih sindikatov, katerega člani so bili sicer že pred leti.

Temeljno vodilo pri iskanju ustrezne sindikalne organizacije je v prvi vrsti zagotovitev neposredne in takojšnje pravne pomoči delavcem. V sindikatu se namreč zavedajo, da je za pravno varnost potrebno poskrbeti vnaprej, preden se pomoč dejansko potrebuje. Ko nastopijo problemi, je pogosto prepozno. Sindikat, ki ga vodi **Branko Roblek**, ima veliko idej o tem, kaj vse bo potrebno v javnem podjetju postoriti, da se zagotovi ustrezna pravna varnost zaposlenih. Ena od prioritet bo zagotovo vzpostavitev podjetniške kolektivne pogodbe, ki bo uredila pravice delavcev na enem mestu. Pri vseh nalogah, ki

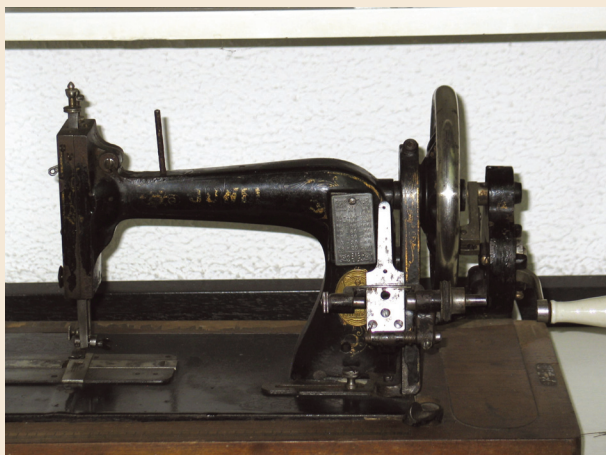
se jih bo sindikat lotil, mu bomo z veseljem pomagali. Člane sindikata pa tudi na tem mestu vabimo, da se obrnejo na nas, če potrebujejo informacije ali pravno pomoč v zvezi z delovnimi razmerji.

V TRIGLAV KONFEKCIJI ZAVEL NOV VETER

Nežka Bozovičar

V aprilski številki naših Informacij smo pisali o strahu in negotovosti zaposlenih v eni še redkih tekstilnih družb v Kranju. Poleg že tako nestabilnega trga, se je menjavalo tudi vodstvo družbe. Vodenje je prevzela Slavka Jeltnikar in stvari so se začele obračati na bolje. Tudi delavke so zadovoljne s pozitivno energijo, ki jo nova direktorica vnaša v njihov kolektiv.

Še pred pol leta je bila negotovost delavk glede prihodnosti velika. Bale so se, za svoja delovna mesta, saj je bilo pridobivanje zadostne količine poslov za ohranitev proizvodnje pod vprašajem. Situacija se je stabilizirala. **Danes so kapacitete zapolnjene, dela je spet dovolj.** Na svet gledajo bolj optimistično. Z delom nove direktorice so zadovoljne. Všeč so jim spremembe, ki jih je uveljavila in počasi raste tudi zaupanje. Tekstilna panoga je sicer ves čas na preizkušnji, vendar upajo, da bo s sprejemom ustreznih ukrepov, mogoče prebroditi tudi trenutno svetovno krizo. Triglav konfekcija je preživela že več kočljivih situacij, vendar se je zahvaljujoč njeni prilagodljivosti, uspešno izogibala vsem čerem na poti.



Pripravljajo se **spremembe akta o sistemizaciji delovnih mest**, saj so zaradi zagotavljanja fleksibilnosti po mnenju delodajalca spremembe nujne. V prizadevanju za doseg rok, ki so včasih prav nerazumni, je potrebno prilagoditi tudi delovni proces, zato se bo akt o sistemizaciji spreminjal prav v smeri širitve del in nalog vseh zaposlenih.

Za prihodnost imajo veliko načrtov. Ponovno bo **odprta trgovina Triglav konfekcije**, kjer bodo prodajali lastne izdelke in sicer pižame, perilo, oblačila za prosti čas, nekaj pa tudi elegantnih oblačil. To je pomemben projekt za prepoznavnost blagovne znamke. Nenazadnje trženje njihovih izdelkov pričakujejo tudi kupci. Dolga leta so namreč oblačila Triglav konfekcije veljala za zelo kvalitetna in so kupci po njih radi posegali. Če se bo projekt izkazal za dobro sprejetega s strani kupcev, ga bodo razširili tudi na druge kraje po Sloveniji.

Pripravili bodo ustrezno dokumentacijo za **črpanje evropskih sredstev in sicer za posodobitev strojev**. S strani dr-

žave ne pričakujejo nekih namenskih sredstev za posodabljanje proizvodnje, ker jih že v preteklosti niso bili deležni, lastne finančne zmogljivosti pa so zelo omejene. Evropska sredstva se zdijo dosegljiva, saj denarja za te namene ne primanjkuje, potrebno pa je pripraviti dovolj kvaliteten projekt, kar v Triglav Konfekciji ocenjujejo kot izvedljivo.

Držali bomo pesti, da se načrti Triglav konfekcije, ki je eno redkih še preostalih tekstilnih podjetij v Kranju, uresničijo. **Kljub nizkim plačam, družba delavkam zagotavlja osnovno socialno varnost.** Nenazadnje je povprečna starost zaposlenih kar visoka, možnosti za zaposlitev delavk nekaj let pred upokojitvijo pa so majhne.

optikaleš

videti in biti viden

**Zima je pred vrati. Ste se pripravili?
Mi smo.**

**Na voljo so vam smučarska očala z dioptrijo
Za člane Sveta Gorenjskih sindikatov
20% popusta pri nakupu očal v naši optiki**

SREČNO 2009

Z VAMI ŽE 18. LETO!

VSAKO SREDO BREZPLAČNI PREGLEDI VIDA

OPTIKA ALEŠ
Janka Puclja 9 na Planini III,
Obiščite našo prtenovljeno spletno stran:
www.optika-ales.com



SANDY – RAZKOL ZNOTRAJ DRUŽBE

Barbara Filipov



Da v tekstilni dejavnosti ni rožnato, se ve že nekaj zadnjih let, a kljub vsemu je mogoče najti še kakšno družbo, ki kljubuje konkurenci in tržnim razmeram nasploh. Ena izmed njih, je (bila do konca letošnjega

poletja) tudi družba Sandy, ki je v novembru 2005 prevzela poslovno enoto Gorenjskih oblačil na Jesenicah.

Zakaj je uvodoma navedeno do konca poletja? Zato ker se je takrat zgodilo nekaj, kar je zamajalo obstoj družbe in kar lahko močno vpliva na njeno prihodnost. Takrat sta namreč dve vodilni delavki odšli na svoje: ustanovili sta novo družbo in v zaposlitev povabili 70 svojih prejšnjih sodelavk oz. sodelavcev. 50 se jih je za zaposlitev v novi družbi tudi odločilo in zato so morale(-i) odpovedati pogodbo o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu, kar je pomenilo, da so se odrekle(-i) odpravnini za skupno delovno dobo v Gorenjskih oblačilih in Sandy-ju.

O razlogih za razdor v družbi niti nismo pristojni niti jih ne želimo presojsati. Dejstvo je, da sta se po odločitvi večine delavk, da odidejo k novima delodajalkama, v družbi oblikovala dva pola; dejstvo je, da so bile razmere v mesecu septembru, ko je tekel odpovedni rok odhajajočim delavkam, skrajno napete; dejstvo je, da je moral delodajalec sprejeti ključne poslovne odločitve, med drugim tudi odločitev, da delavkam za nekaj časa izplača le minimalno plačo, in dejstvo je, da so se zaradi vsega tega delavke, ki so ostale, znašle v težkem ekonomsko-socialnem položaju.

Kaj je povzročilo tako nezavidljiv položaj delavk, ki so ostale?

Dejavnikov je več in sicer:

1. Z mesecem septembrom sta poslovno sodelovanje z delodajalcem odpovedala oba ključna poslovna partnerja, kar je povzročilo izgubo večine prihodkov v zelo kratkem času.
2. V juliju in avgustu ni bilo dela, zato so bile delavke večino časa doma in prejemale nadomestilo plače.
3. Zaradi izpada proizvodnje v poletnih mesecih, ni bilo prihodkov, zato so delavke za mesec avgust prejele nižjo plačo in to šele konec septembra.

4. Septembrske plače še vedno niso prejele, je pa delodajalec pravočasno izplačal oktobrsko plačo.

5. Delavke so zaposlene v tekstilni dejavnosti, ki je ena izmed najslabše plačanih panog, zato jih večina prejema minimalno plačo.

6. Delavke so se znašle v težkem položaju prav v obdobju povečanih izdatkov (začetek novega šolskega leta, nakup kurilnega olja oziroma plina, nakup ozimnice, idr.).

Seveda je tako pravno službo kot zaposlene zanimalo, ali je nadaljnji obstoj družbe, tudi zaradi vse globlje recesije, sploh mogoč. Po besedah in ocenah delodajalca, je obstoj družbe zaenkrat mogoč, saj je dela dovolj (kapacitete so zasedene do konca pomladi), delavke so pridne in znajo delati, kritični naj bi bili največ še trije meseci, potem naj bi, po predvidevanjih direktorja, zadeve stekle. Ker si delavke kljub vsemu še vedno želijo delati, so pristale na nižje plače, zato je pravna služba pridobila soglasje večine delavk, da se z delodajalcem podpiše dogovor o njihovem začasnem znižanju. Očitno je na obeh straneh še vedno dovolj optimizma in upanja, da se bodo iz nastale situacije lahko rešili z najmanjšimi možnimi posledicami.

Čeprav ima sedaj vsaka družba svojo proizvodnjo in živi svoje življenje, je vseeno nekaj, kar ju povezuje: neizplačane plače za mesec september, ko so še vsi delali v družbi Sandy. Delodajalec oziroma bivši delodajalec, kot je že bilo navedeno, zaposlenim kljub obvestilu inšpekciji za delo, še vedno ni izplačal septembrskih plač. Verjamemo, da ima za to utemeljen razlog, vendar je potrebno poudariti, da lahko delavci v primeru, da delodajalec ne izpolni svoje temeljne obveznosti, zahtevajo tudi sodno varstvo. Ker so se sodne takse zaradi spremembe zakona občutno povečale, jih bodo delavke težko plačale, zato so se odločile, da bodo na morebitno izplačilo plače počakale do pomladi in se šele v primeru neizplačila odločale o uveljavljanju sodnega varstva svojih pravic.

In ponovno se srečujemo z nasprotjem interesov delodajalca in delavca: delodajalcu bodo tožbe dodatno otežile že tako negotov položaj, delavci pa povsem upravičeno in razumljivo zahtevajo plačilo za delo, ki so ga opravili. Upamo, da se bo tudi v tem primeru, kot že tolikokrat prej, našla neka skupna rešitev, ki bo zadostila tako delavcem kot delodajalcu.

Na koncu naj dodamo še to, da smo veseli, da so se zaposleni v obeh družbah odločili, da so tudi v prihodnje sindikalno organizirani. V družbi Sandy se je obstoječi sindikat iz sindikata Gorenjska oblačila preimenoval v sindikat Sandy, na občnem zboru se je izvolil tudi nov izvršni odbor, za predsednico sindikata pa je bila izbrana Suvada Grvala. V družbi Sutura pa je bil sindikat ustanovljen na novo in prav tako izvoljen izvršni odbor sindikata, s Simonom Maučec na čelu. Obema sindikatoma želimo čim bolj uspešno delo in tvorno sodelovanje, tako z delodajalcem kot s Svetom gorenjskih sindikatov.

ZNIŽEVANJE PLAČ V LIP-U

Jasna Erman

»Vpliv svetovne krize je dosegel tudi LIP BLED« – dejstvo ali le prikladen izgovor direktorja za sprejem najrazličnejših ukrepov, ki pa v glavnem prizadenejo delavce, najbolj seveda tiste z najnižjimi dohodki.

V PC Opažne plošče v Bohinju so delavci to najbolj občutili. Glede na to, da dve tretjini svojih izdelkov prodajo v tujino, za namene gradbeništva, jih je kriza na področju gradbenih dejavnosti še toliko hitreje doletela. Da se položaj poslabšuje, je napovedovala že prestavitev v avgustu izplačane plače za mesec julij, in sicer za vse zaposlene v družbi LIP BLED. Datum izplačila plače naj bi bil prestavljen zaradi »zagotavljanja ustrezne likvidnosti«.

Ta ukrep pa vseeno ni pomenil nič proti šoku, ki so ga doživeli zaposleni, ko so v mesecu septembru dobili izplačano tudi do 15% nižjo avgustovsko plačo. Napetost je šla čez rob, ko so videli plačilne liste in takrat so zaposleni v bohinjskem obratu za dve uri ustavili stroje in prekinili delo, od delodajalca pa zahtevali pojasnila za nižje avgustovske plače. Vodstvo LIP BLED je sklicalo zbor delavcev, njihovo pojasnilo za nižje plače pa so bili slabši poslovni rezultati in kolektivni dopust. Razlogi za slabe poslovne rezultate naj bi bili po pojasnilih direktorja v tem, da so cene opažnih plošč v vsej Evropi padle za 30 odstotkov, zaradi manj novogradenj pa naj bi se na trgu ustvarile velike zaloge plošč.

Sindikat podjetja je s pomočjo Sveta gorenjskih sindikatov zato na direktorja Alojza Burjo naslovil zahtevo po zagotovitvi osnovnih plač in obveščenosti. Avgustovsko znižanje plač je povzročilo, da se je število delavcev, ki prejemajo minimalne plače, povečalo še za 60. Sindikat je na direktorja naslovil očitek, da delavce o tem ukrepu ni posebej obvestil, prav tako pa se ni vnaprej posvetoval niti s sindikatom, niti s svetom delavcev. Podana je bila zahteva sindikata, da se delodajalec pred vsakršno spremembo plač posvetuje s sindikatom in svetom delavcev, še prej pa je dolžan poiskati druge rešitve, ki ne posegajo v delavčevo pravico do plače, ki mu pripada za opravljeno delo. Delavcem je dolžan zagotavljati delo in storiti vse, da bo družba uspešno poslovala, delavcem pa omogočiti takšno izplačilo plač, ki bodo v skladu z njihovo pogodbo o zaposlitvi ter veljavnimi akti.

Odgovor direktorja je bil pričakovan. Delodajalec se drži tako vseh dogovorov kot tudi predpisov in notranjih aktov podjetja, znižanje plač pa nikakor ne more biti tako presečenje. Vodstvo podjetja je namreč že prej opozarjalo na

težko situacijo v gospodarstvu in še posebej v lesarstvu.

»Vodstvo podjetja razume, da so zaposleni, zlasti tisti z najmanjšimi plačami, prizadeti, vendar vodstvo podjetja ponovno apelira na vse zaposlene in njihove predstavniške organe, da poskušamo z iskanjem notranjih rezerv, boljšim in bolj učinkovitim delom, brez iskanja izgovorov in izogibanja vsak svoji odgovornosti v delovnem procesu, najti najboljši izhod iz trenutne situacije.«

Vse je torej odvisno spet in samo od delavca, le njegova plača ne?!

Ali se bodo razmere še poslabševale, ali pa smo že dosegli mejo vzdržljivosti, se bo vsaj v LIP-u nedvomno kmalu izkazalo. Izplačilo oktobrskih plač v mesecu novembru pa je bilo tako ali tako spet prestavljeno...





ŽIVAHNI DNEVI V HIDRII PERLES II.

Barbara Filipov

O pestrem dogajanju v Hidrii Perles smo poročali že v prejšnji številki Informacij, ker pa so se v zadnjih mesecih zgodili in odvili pomembni dogodki, vas s tamkajšnjimi novostmi seznanjamo tudi tokrat.

Kot smo že poročali, so pred poletjem potekala usklajevanja predloga nove pogodbe o zaposlitvi. Poudariti je potrebno, da je sindikat zaradi pomembnosti same pogodbe, vztrajal pri vseh svojih pripombah, ki jih je delodajalec nazadnje v večini le upošteval in delavcem ponudil v podpis nove pogodbe, ki so v veliki meri usklajene z mnenjem sindikata. Tako je bila vsem zaposlenim v mesecu septembru in oktobru, kot posledica uveljavitve novega akta o sistemizaciji delovnih mest, ponujena v podpis **nova pogodba o zaposlitvi**. S strani delodajalca je bilo zagotovljeno, da zaradi novih pogodb delavci ne bodo v slabšem položaju, kar se je v večini primerov izkazalo za resnično. Nekaj delavcev, ki so se obrnili na našo pravno službo, pa bi bilo zaradi podpisa nove pogodbe dejansko v slabšem položaju kot prej, zato so z našo pomočjo posredovali pripombe k predlogu pogodbe, kar je postopek za njihov podpis nekoliko podaljšalo.

V drugi polovici oktobra je sindikat družbe obvestil našo pravno službo, da **delodajalec domnevno ni povišal plač zaposlenih** v skladu z **Dodatkom št. 4 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije** (Uradni list RS, št. 70/2008). Zato smo preučili akte delodajalce in se z njim 21. oktobra 2008 tudi sestali. Po informacijah, ki smo jih pridobili od delodajalca in po preučitvi aktov, ki tam veljajo, smo prišli do ugotovitev navedenih v nadaljevanju in s katerimi smo z obvestilom na oglasnih deskah seznanili tudi delavce.

Delodajalec je avgustovsko zvišanje plač na podlagi Dodatka št. 4 **deloma izvedel**, saj so zneski najnižjih osnov-

nih plač po posameznih tarifnih razredih enaki zneskom po kolektivni pogodbi dejavnosti (podatke je posredovala kadrovska služba). To je bilo mogoče razbrati tudi iz novih pogodb o zaposlitvi, ki jih je večina zaposlenih že podpisala, in ki veljajo od 1. oktobra naprej. **V novih pogodbah o zaposlitvi so namreč pri navedbi osnovnih plač delavcev že upoštevani zneski najnižjih osnovnih plač, ki jih določa KP dejavnosti.** Glede na to, da je delodajalec najnižje osnovne plače usklajal s KP dejavnosti, je morala pravna služba preveriti še, če je bilo povišanje nato upoštevano tudi znotraj celotnega veljavnega plačnega sistema oziroma, če so se zvišali tudi zneski osnovnih plač delavcev (oz. plačilnih razredov). Po informacijah s strani delodajalca se zneski plač posameznih plačilnih razredov niso zvišali, ker je korporacija HIDRIA sprejela enotno odločitev, da se v vseh družbah zvišajo le najnižje osnovne plače posameznih tarifnih razredov.

V pravni službi SGS smo mnenja, da **bi moral delodajalec upoštevati in zvišati tudi osnovne plače posameznega plačilnega razreda**, saj se le s tovrstnim povišanjem plač dosledno in pravilno izvajajo in spoštujejo določbe veljavnih aktov. Pri delodajalcu je kljub novemu Pravilniku o organizaciji dela s sistemizacijo delovnih mest še vedno veljaven plačni sistem, ki ga tvorijo posamezni tarifni razredi in znotraj njih plačilni razredi, ki so ovrednoteni s količniki. Znesek osnovne plače posameznega plačilnega razreda se izračuna tako, da se znesek najnižje osnovne plače tarifnega razreda pomnoži s količnikom plačilnega razreda. **GLEDE NA TO, DA SO SE ZARADI USKLADITVE S KP DEJAVNOSTI ZNESKI NAJNIŽJIH OSNOVNIH PLAČ POSAMEZNIH TARIFNIH RAZREDOV ZVIŠALI (SPREMENILI), BI SE Z UPOŠTEVANJEM KOLIČNIKOV, MORALI SPREMENITI TUDI ZNESKI OSNOVNIH PLAČ POSAMEZNIH PLAČILNIH RAZREDOV.**

S tem, ko delodajalec ni zvišal zneskov plač plačilnih razredov, je dejansko negiral plačni sistem, ki ga je sam postavil, kar je povsem nesprejemljivo in nelogično. Osnovna plača večine delavcev je namreč odvisna od zahtevnosti delovnih nalog, ki jih opravijo, oziroma od vrednostne umestitve posamezne delovne naloge v ustrezen plačilni razred. Ker smo menili, da je naša zahteva po zvišanju zneskov plač plačilnih razredov utemeljena, **smo od delodajalca zahtevali, da nemudoma odpravi nepravilnosti in spoštuje določbe veljavnih aktov.** Že na sestanku 21. 10. 2008 je direktor **Aleksander Hatlak** obljubil, da bo našo zahtevo posredoval na nivo korporacije in po zadnjih razpoložljivih informacijah je zvišanje ob izplačilu oktobrske plače že bilo upoštevano, poračun za nazaj pa morajo odobriti še odgovorni v korporaciji HIDRIA.



ZAČETEK POGAJANJ ZA NOVO PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO V DRUŽBI G4

Jasna Erman

Group 4 Securicor nam je bolj znana kot družba za varovanje G4. Kar veliko število delavcev, zaposlenih v G4, svoje delo opravlja na Brniku, kjer se srečujejo z najbolj občutljivim področjem varovanja ljudi in premoženja. Precej neurejeno področje zasebnega varovanja (odpovedana kolektivna pogodba dejavnosti, skratka, področje precejšnje pravne praznine) pa nam je narekovalo, da direktorja opozorimo na nujnost sprejetja ustreznih aktov. Stari splošni akti v družbi so namreč neustrezni, saj se je zakonodaja s področja delovnih razmerij močno spremenila. Precejšnje nezadovoljstvo med delavci pa povzroča tudi neurejeno področje plač, predvsem zaradi netransparentnosti in nedorečenosti kriterijev nagrajevanja.

Pred kratkim pa je bil pripravljen predlog nove podjetniške kolektivne pogodbe družbe in dan sindikatu, da nanj poda svoje pripombe, prav tako je bil v mnenje sindikatu posredovan tudi akt o sistemizaciji delovnih mest družbe. Upamo, da bo do pogajanj čim prej prišlo in da bodo ta usmerjena v urejenost področja pravic in obveznosti delavcev ter družbe.

NOV DOGOVOR O PLAČAH V DRUŽBI EXOTERM-IT

Veronika Potočnik

Sredi poletja je Sindikat v družbi Exoterm-it podpisal nov dogovor o plačah. S tem aktom so v osnovne plače prenesli dodatek, ki so ga do nedavnega izplačevali še posebej. To je bil tako imenovani Ropov dodatek (gre za draginjski dodatek k plači iz leta 2004 in 2005). Tako so izhodiščne plače usklajene s Kolektivno pogodbo za kemično in gumarsko industrijo Slovenije. V tem aktu so se dogovorili tudi vsi dodatki na plačo ter povračila stroškov v zvezi z delom in razna ostala izplačila. Odprta pa so ostala merila za napredovanje in za delovno uspešnost delavcev, za kar pa se prizadeva Svet delavcev, da bi jih čim prej sprejeli in uveljavili v praksi.

VIŠINA DENARNEGA NADOMESTILA ZA BREZPOSELNOST

Barbara Filipov

Skoraj nihče ni vesel, ko se mora prijaviti na Zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba. Ga pa takrat, ko je tam oziroma že prej, zanimajo odgovori na različna vprašanja in eno izmed njih, ki je pogosto zastavljeno, je tudi: Koliko denarja bom na zavodu sploh dobil? **Odgovor podajamo v nadaljevanju.**

Osnova za odmero nadomestila se določi tako, da se izračuna delavčeva povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejemal v zadnjem letu pred nastankom brezposelnosti. Če je delavec v tem obdobju prejemal nadomestilo plače ali če plače ni prejemal, pa se v osnovo za odmero nadomestila, všteje delavčeva osnovna plača povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Delavec je **prve tri mesece upravičen do 70% tako določene osnove in naslednje mesece do 60% osnove, od katere pa se še obračunajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zaposlovanje.**

Poudariti je potrebno, da Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti določa tudi **minimalni in maksimalni znesek denarnega nadomestila**, ki sta odvisna od višine minimalne plače v RS. Trenutni znesek minimalne plače je 589,19 €. Najnižje denarno nadomestilo, glede na zakonsko določbo, ne sme biti nižje od 45,56% minimalne plače, kar trenutno znaša **268,43 € bruto**. Maksimalno denarno nadomestilo pa ne sme biti višje od trikratnika najnižjega zneska nadomestila in tako trenutno znaša **805,31 € bruto**. Brezposelna oseba torej ne more dobiti manj kot 268,43 € bruto in ne več kot 805,31 € bruto denarnega nadomestila, ne glede na to, kakšna je bila njena plača v zadnjem letu pred brezposelnostjo. Zavarovanec je upravičen do nadomestila za tiste dneve, ki se ob upoštevanju 40-urnega delovnega časa kot polnega delovnega časa štejejo kot delovni dnevi, in za dela proste dneve, določene z zakonom.

Dodamo naj le še to, da se denarna nadomestila usklajujejo enkrat letno, in sicer v januarju za indeks cen življenjskih potrebščin za zadnjih dvanajst mesecev pred mesecem usklajitve.

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov
Glavni in odgovorni urednik: mag. Rajko Bakovnik
Tehnični urednik: Adolf Sitar
Tisk: Tiskarna Požgaj, priprava za tisk: Egist Zagoričnik, BOLD
Naslovnica: FOTOSPRING



HRANILNICA **LON**, d.d. Kranj

PE KRANJ, Bleiweisova 2, telefon: 04 2800 777



SREČNO 2009





»ZDRAVO DELOVNO OKOLJE. DOBRO ZA VAS. DOBRO ZA VAŠ POSEL.«

GESLO EVROPSKE KAMPANJE VZD 2008-2009

Veronika Potočnik



Letošnja evropska kampanja varnosti in zdravja pri delu je posvečena predvsem oceni tveganja. Njen namen je posredovati jasno sporočilo, kaj je ocenjevanje tveganja. Želi odpraviti napačna

prepričanja, da gre za birokratski postopek, katerega lahko izvajajo le strokovnjaki in želi v postopek ocenjevanja tveganja vključiti delavce oziroma njihove predstavnike.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l.RS 56/1999) v 14. členu med drugim določa: **»vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja«**. Podrobnejša navodila pa določa Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, ki je bil objavljen v Ur.l.RS 30/2000. Izjava o varnosti je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da izvaja vse ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Osnova izdelave izjave o varnosti in ocene tveganja je temeljit opis delovnih nalog, opravil in postopkov iz katerih so razvidne vse aktivnosti, ki jih mora opraviti delavec na delovnem mestu. Upoštevati je potrebno tudi na prvi pogled nepomembne aktivnosti, kot so priprava na delo, priprava materialov, surovin, polizdelkov, transport le-teh na delovno mesto, aktivnosti ob okvarah, nepravilnostih in podobno. Taka sama po sebi razumljiva opravila namreč mnogokrat skrivajo nevarnosti, ki jih kaj lahko spregledamo. Podrobnosti smemo zanemariti šele po tehtni proučitvi in premisleku. Obstoječa sistematizacija delovnih mest z opisi je sicer pomembna osnova za nadaljnje ocenjevanje, vendar je ponavadi premalo podrobna, mnogokrat so izpuščene podrobnosti, ki pa so lahko za ocenjevanje zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu zelo pomembne. V mnogih primerih so opisi splošni in ne zajemajo vseh delovnih opravil ali pa je napisano, da delavec opravlja druga dela po nalogu vodje. Katera so ta druga opravila in kakšne nevarnosti predstavljajo pa ponavadi v naprej nihče ne ve in o tem ne razmišlja. Izjava o varnosti temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek

poškodb in zdravstvenih okvar.

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu zlasti tako, da poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu. **Delodajalec mora izjavo o varnosti posredovati tudi Svetu delavcev in Sindikatom.**

Če delodajalec ne izdela in sprejme izjave o varnosti v pisni obliki ali jo ne izdela na predpisan način se kaznuje z globo 1.251,88 evrov. Z denarno kaznijo najmanj 208,65 evrov pa se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba delodajalca.

Kako pomembna je seznanitev z nevarnostmi na delovnem mestu in kako pomembno je preprečevanje nezgod na delovnih mestih, nam povedo zaskrbljujoči podatki, ki jih je objavila Mednarodna organizacija za varnost in zdravje pri delu in sicer:

»V EU vsake tri minute in pol nekdo umre zaradi vzrokov, povezanih z delom. To pomeni skoraj 167.000 smrtnih primerov na leto, ki so posledica nezgod, povezanih z delom (7.500), ali poklicnih bolezni (159.500).

Vsake štiri sekunde in pol je en delavec ali delavka v EU vpleten(-a) v nezgodo, zaradi katere mora ostati doma najmanj tri delovne dni. Število nezgod pri delu, ki povzročijo tri ali večdnevno odsotnost z dela, je ogromno in vsako leto preseže sedem milijonov.«

Te številke so prav grozljive, zato je še toliko bolj pomembno, da vztrajamo pri delodajalcih oziroma sami sodelujemo pri res natančni oceni tveganja in možnostmi za preprečevanje vsakršnih nezgod.

»Zdravje in dobro počutje delavcev pri delu je pomemben dejavnik produktivnosti, poiskati pravo mero varnosti pri delu pa je za delodajalca naloga, ki zahteva vključitev celotnega strokovnega tima. Odsotnosti delavcev z dela zaradi delovnih nezgod ali bolezni, povezanih z delom, pomenijo motnje v proizvodnji in ustvarjajo dodatne stroške delodajalcu,« je na nedavni mednarodni konferenci na Brdu pri Kranju »Uspešni delajo varno in zdravo«, dejal vršilec dolžnosti generalnega direktorja direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela mag. Darko Butina.

Vložena sredstva, ki jih delodajalec nameni za varnost in zdravje pri delu, so prav gotovo dobro investirana sredstva. Spoštovanje predpisanih ukrepov o varnosti pa dolgoročno in zdrava popotnica vsakega delavca.



DELAVČEVA IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOITVI

Barbara Filipov

V zadnjem obdobju je mogoče med našimi člani zaznati povečano zanimanje za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, predvsem zaradi delodajalčeve nediscipline pri izplačilu plače. Ker so lahko posledice izredne odpovedi, ki je podana v nasprotju z zakonom razmeroma hude, vam v nadaljevanju predstavljamo pomembna dejstva v zvezi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delavec.

Delovno razmerje se začne s podpisom pogodbe o zaposlitvi, do katerega pride le, če stranki soglašata z vsebino pogodbe. Ravno nasprotno pa za razdrtje pogodbe v večini primerov zadostuje le volja ene od strank, saj lahko tako delodajalec kot delavec pogodbo o zaposlitvi odpovesta, če nastopijo določeni razlogi. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) loči med odpovedmi, na podlagi katerih delavcu odpovedni rok pripada in med tistimi, na podlagi katerih mu delovno razmerje preneha brez odpovednega roka.

1. Kateri razlogi morajo nastopiti, da delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi?

V 112. členu ZDR so ti razlogi taksativno naštet, kar pomeni, da je odpoved možna samo in le, če je izpolnjen kateri od spodaj navedenih pogojev:

- delodajalec delavcu več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- delavcu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- delavcu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- delodajalec delavcu trikrat zaporedoma ali trikrat v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov),
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

2. Kako in v kakšnem roku lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

V kolikor nastopi kakšen od predhodno naštetih razlogov, mora delavec, če želi podati izredno odpoved pogodbe, delodajalca najprej pozvati na izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve in o kršitvi obvestiti inšpektorja za delo. Če delodajalec v **OSMIH DNEH po prejemu poziva** kršitve ne odpravi oziroma ne izpolni svoje obveznosti, **lahko delavec predloži odpoved pogodbe o zaposlitvi**, ki mora biti v pisni obliki. Za vložitev odpovedi pa mora biti delavec pozoren še na dva roka, do poteka katerih mora biti odpoved vložena, da je pravočasna in sicer:

- **30 dnevne**, ki začne teči po poteku osem dnevnega roka za izpolnitev obveznosti delodajalca in
- **6 mesečne**, ki začne teči s prvim dnem nastanka katerega od zgoraj navedenih razlogov za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavec mora torej izredno odpoved pogodbe podati najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga.

3. Kakšne so delavčeve pravice ob izredni odpovedi?

Bistven razlog delavčeve izredne odpovedi so razmere pri delodajalcu, ki mu onemogočajo normalno nadaljevanje delovnega razmerja in zato ZDR to odpoved, v pravicah delavca, enači z odpovedjo iz poslovnega razloga, ki jo poda delodajalec. To pomeni, da **delavcu ob izredni odpovedi pogodbe pripadata tako odpravnina kot odpovedni rok**. Ker pa izredna odpoved učinkuje že naslednji dan po vročitvi, je delavec dejansko brez odpovednega roka, je pa namesto tega upravičen do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Ker je vzrok za izredno odpoved pogodbe razlog na strani delodajalca, je takšen delavec, ne glede na to, da odpoveduje pogodbo on, izenačen z delavci, katerim pogodbo odpove delodajalec.

Delavcem priporočamo, da se v izogib posledicam nezakonite izredne odpovedi raje obrnejo na strokovnjaka namesto, da se postopka odpovedi lotijo sami.





ZAŠČITENE KATEGORIJE DELAVCEV

Veronika Potočnik

Starejši delavci, invalidi, delavke v času nosečnosti in dojenja ter delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti po Zakonu o delovnih razmerjih uživajo posebno varstvo.

STAREJŠI DELAVCI

Delavci starejši od 55 let in delavke v letošnjem letu stare od 52 let in osem mesecev ter v letu 2009 stare 53 let uživajo posebno varstvo. Delavcu, ki je dopolnil predpisano starost delodajalec ne sme naložiti nadurnega in nočnega dela, če delavec s tem izrecno pisno ne soglaša.

Starejšemu delavcu delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez njegovega pisnega soglasja iz poslovnega razloga, razen če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokožitev. Ta zaščita ne velja, če gre za prenehanje delodajalca (likvidacija, stečaj ...).

INVALIDI

Invalidu II. ali III. kategorije delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razen če državna Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (na podlagi 116. člena ZDR, 40. člena ZZRZI in 103. člena ZPIZ) ne poda soglasja za odpoved. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, na podlagi mnenja Komisije, delavcu pripada odpravnina in denarno nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje za primer brezposelnosti.

STARŠI

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas ko doji otroka, in staršem v času ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. 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.

V času nosečnosti in ves čas ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje in zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja in delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.

Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko na-

loži opravljanje nadurnega dela in dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas odmora se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

DELAVCI, KI ŠE NISO DOPOLNILI 18 LET STAROSTI

Delavcu, ki ni še dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključujejo škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključujejo tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
- dela, ki vključujejo tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij.

Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden. Ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in 4. uro naslednjega dne.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

SPREMEMBA DELODAJALCA

Nežka Božovičar



Institut spremembe delodajalca po 73. členu Zakona o delovnih razmerjih je institut, ki je namenjen predvsem varovanju pridobljenih pravic delavcev, ki zaradi prenosa dela podjetja spremenijo delodajalca in pri tem praktično nimajo nobene možnosti izbire.

Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja, ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe, ali zaradi združitve ali delitve, do spremembe delodajalca, preidejo pogodbenne in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika (prvi odstavek 73. člena ZDR).

Pri razlagi določbe **73. člena ZDR** je treba upoštevati tudi določbe **Direktive sveta 2001/23/ES** z dne 21. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Direktiva določa v 1. členu, da se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve. Direktiva pri tem ne omejuje podlage prenosa na posamezne vrste pogodb. Za prenos pa se šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto in katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali je ta dejavnost glavna ali stranska.

V konkretnem primeru je potrebno najprej preverjati **ali gre dejansko za prenos podjetja, dela podjetja**. Največkrat gre v praksi za prenos posameznih dejavnosti, kot so dejavnost varovanja, dejavnost čiščenja, dejavnost kuhinje in skrbi za prehrano, ipd. Nobenega dvoma ni, da take dejavnosti predstavljajo del podjetja, ki pomeni neko celoto. Ta celota še naprej opravlja isto dejavnost in pod istimi pogoji.

Pri tem je potrebno poudariti, da se navadno prevzame vse delavce, ki so zaposleni v določeni dejavnosti oziroma v delu podjetja. Invalidi, starejši delavci, starši, nosečnice pri tem ne predstavljajo nobene izjeme. **Ker ne gre za odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zaščita pred odpovedjo v tem primeru ne pride v poštev.** Za popolnoma veljaven prenos dela podjetja gre tudi v primeru, ko se prenaša le enega delavca, npr. prenos dejavnosti čiščenja, če gre za eno čistilko, ki skrbi za čistočo celotnega podjetja.

Delavci v primeru prenosa dela dejavnosti ali cele dejavnosti in posledično spremembi delodajalca, nimajo posebne izbire. Lahko sicer odklonijo prehod in dejansko opravljanje dela pri novem delodajalcu, vendar s tem tvegajo možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, odpoved brez odpovednega roka, brez odpravnine in

brez možnosti nadomestila za brezposelnost na zavodu za zaposlovanje. Razlog za izredno odpoved pa ni nepodpis nove pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi, pod pogojem, da delavec delo pri novem delodajalcu opravlja oziroma, da ne odkloni tudi opravljanja dela.

V primeru spremembe delodajalca preidejo vse pogodbenne in druge pravice iz delovnega razmerja od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika že po samem zakonu. To pomeni, da delavcem ni potrebno vročati nobenih novih pogodb o zaposlitvi za delo pri novem delodajalcu ali aneksov k obstoječim pogodbam. Morebitni aneksi ali nove pogodbe o zaposlitvi pa v nobenem primeru ne morejo vsebovati poslabšanja nivoja pravic, ki so jih delavci že pridobili pri delodajalcu prenosniku. Tudi morebitno soglasje delavcev k takemu poslabšanju nima pravnih učinkov. Enak nivo pravic ostane delavcem za nedoločeno obdobje. Nobene ovire pa ni, da novi delodajalec delavcem kadarkoli v trajanju delovnega razmerja ponudi v podpis nove pogodbe o zaposlitvi. Pogosto se v zvezi s spremembo delodajalca sliši, da je novi delodajalec zavezan eno leto, potem pa lahko delavcem pogoje poslabša. Takšno površno razumevanje zakona je napačno. Zaveza najmanj enega leta velja le za zagotavljanje pravic in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki velja, pri delodajalcu prenosniku. Zakon pa določa le minimalno obdobje, zato ni nobene ovire za daljšo uporabo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca prenosnika.

V primeru, da delodajalec prevzemnik, to je novi delodajalec ne zagotavlja nivoja pravic, katere so prešle na novega delodajalca na podlagi samega zakona, imajo delavci možnost, da od novega delodajalca zahtevajo izpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, ne morejo pa zahtevati vrnitve na delo k prejšnjemu delodajalcu. Te pravice jim zakon ne daje. Delavec ima tudi možnost, da v primeru poslabšanja pravic iz objektivnih razlogov odpove pogodbo o zaposlitvi novemu delodajalcu, pri čemer ima vse pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnega razloga. Pri določanju odpovednega roka in pravice do odpravnine se upošteva delovna doba pri obeh delodajalcih.

V 4. členu direktive pa je določba, da **prenos sam po sebi niti delodajalcu prenosniku niti delodajalcu prevzemniku ne daje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (odpuščanje)**. Z novelo Zakona o delovnih razmerjih je dodan tudi nov nezakonit razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, to je sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena ZDR. Po praksi sodišč je delodajalec dolžan v primeru prenosa podjetja ali dela podjetja poskrbeti, da na tak način preidejo k novemu delodajalcu tudi vsi delavci. Če delodajalec te dolžnosti ni opravil, mora nositi vse posledice, vključno s posledicami nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi.





ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA

Nežka Božovičar

Uveljavljati odškodnino od lastnega delodajalca je bilo še pred nekaj leti precej redko, lahko rečem celo nesprejemljivo dejanje. Le redki delavci so se odločili za uveljavljanje odškodnine, pa še ti pogosto šele po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu. Število odškodninskih zahtevkov pa se večja, vendar to ne pomeni, da je več dogodkov, pri katerih nastane škoda, pač pa večje število zahtevkov pomeni, da se delavci vedno več odločajo za uveljavljanje odškodnine. Z uveljavitvijo novega Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, to je od 1. 1. 2005 dalje, spadajo odškodninski zahtevki med delavci in delodajalci v pristojnost delovnih sodišč. Na ta način je delavcem tudi olajšano uveljavljanje odškodninskih zahtevkov, saj na enem sodišču lahko uveljavljajo več različnih zahtevkov iz delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje odškodninsko odgovornost delodajalca v 184. členu. Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

Postavlja se torej vprašanje **kdaj delavcu nastane škoda pri delu ali v zvezi z delom**. Ni dvoma, da bo škoda pri delu tista škoda, ki bo delavcu nastala med časom, ko bo opravljal pri delodajalcu delo po pogodbi o zaposlitvi. Sem spadajo razne poškodbe pri delu, poklicne bolezni, verbalno in fizično nasilje s strani delodajalca ali od njega pooblaščenih oseb in drugi škodni dogodki, ki izhajajo iz sfere delodajalca in nastanejo delavcu takrat, ko deluje oziroma, ko opravlja delo za račun in v imenu delodajalca. Škoda povzročena v zvezi z delom pa zajema širši krog možnih škodnih dogodkov, vendar bo potrebno v vsakem primeru ugotavljati, ali je škodni dogodek v funkcionalni zvezi z delom, pri čemer pa ni najpomembnejše ali je do škodnega dogodka prišlo med delovnim časom in v prostorih delodajalca.

Odškodninska odgovornost se presoja po splošnih pravilih civilnega prava. To pomeni, da morajo biti hkrati izpolnjene vse zakonske predpostavke za odškodninsko odgovornost, ki jih opredeljuje Obligacijski zakonik. Temeljno načelo odškodninskega prava je, da lahko vsak zahteva povračilo škode, ki mu je nastala, če je škoda nastala zaradi nedopustnega ravnanja, če obstaja vzročna zveza med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem in, če obstaja odgovornost povzročitelja škode, v našem primeru delodajalca. V primeru, da samo eden od teh elementov ni izkazan, odškodninska odgovornost ni podana.

Škoda, ki jo delavec lahko uveljavlja je tako premoženjska škoda, kot tudi nepremoženjska škoda. **Premoženjska škoda** je vsakršno zmanjšanje premoženja delavca, ki izvirajo iz škodnega dogodka. To pomeni vsakršno zmanjšanje plače ali prikrajšanje pri plači zaradi morebitnih bolniških odsotnosti zaradi poškodb pri delu, stroški za zdravniške preglede, morebitna doplačila zdravil, plačljivi strokovni pregledi, morebiti uničena obleka pri škodnem dogodku in še mnogo podobnih primerov bi se lahko našlo. Premoženjska škoda je tudi morebitna izguba pričakovanega dobička. **Nepremoženjska škoda** pa je tista škoda, ki ne posega v premoženje delavca, pač pa mu je nastala zaradi

telesnih ali duševnih bolečin in pretrpljenega strahu zaradi škodnega dogodka. Telesne bolečine pomenijo fizične bolečine, ki jih posameznik utрпи, pa tudi neugodnosti zaradi zdravljenja, kot so npr. nezavest, operacije, hospitalizacije, razna slikanja, magnetne resonance, jemanje hudih zdravil, ki so zdravju škodljiva, priklenjenost na posteljo, itd. Duševne bolečine pa lahko pomenijo bolečine zaradi zmanjšanih življenjskih aktivnosti zaradi nezmožnosti za delo ali zmanjšane zmožnosti za delo, potreba po večjih telesnih naporih za doseg enakovrednih ciljev, nemožnost ali zmanjšanje zmožnosti za športne aktivnosti, pa tudi normalna vsakdanja opravila. Duševne bolečine pomeni tudi morebitna iznakaženost ali deformacija določenega dela telesa. Strah pa se opredeljuje predvsem kot strah za svoje življenje, za ohranitev življenja in zdravja, za izid zdravljenja, itd. Odškodnina za strah se priznava samo, če je strah intenziven in dalj časa trajajoč.

Nedopustnost ravnanja delodajalca je lahko neko protipravno ravnanje, torej nezakonito ravnanje, lahko pa le neko nedopustno, splošno nesprejemljivo ravnanje. Nedopustnost ravnanja pomeni tako nedopustna dejanja kot tudi opustitev dolžnega ravnanja. Torej tudi če delodajalec ne stori nečesa, kar bi moral, je za tako opustitev lahko odškodninsko odgovoren. **Najpogostejša nedopustna ravnanja, ki pomenijo predpostavko za odškodninsko odgovornost delodajalca so nespoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, pa tudi nespoštovanje delovno pravnih predpisov, pokojninskih in invalidskih predpisov, pa tudi druge zakonodaje, ki obvezuje delodajalca v odnosu do delavca.**

Vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem delodajalca in nastalo škodo delavcu pomeni, da je škoda delavcu nastala ravno zaradi nedopustnega ravnanja delodajalca in v nasprotnem primeru, če bi delodajalec ravnal zakonito ali dopustno, do nastanka škode ne bi prišlo. Vzročna zveza pomeni tudi, da je do nastanka škode prišlo ravno zaradi tega ravnanja delodajalca in ne morebiti zaradi nekih drugih okoliščin.

Zadnja predpostavka za civilno odškodninsko odgovornost je odgovornost delodajalca za njegovo nedopustno ravnanje. Odgovornost delodajalca bo praviloma krivdna. To pomeni, da se za odškodninsko odgovornost zahteva namen ali pa tudi malomarnost. Namen je podan, kadar delodajalec ravna namenoma, se zaveda svojega ravnanja in tudi posledic tega ravnanja, ter take posledice hoče. Malomarno pa ravna delodajalec, če se zaveda možnosti nastanka posledice, to je škode, pa lahkomišelnost misli, da jo bo preprečil, ali da ne bo nastala (zavestna malomarnost) ali če se delodajalec možnosti nastanka škode sicer ni zavedal, pa bi se je glede na okoliščine moral in mogel zavedati (nezavestna malomarnost). Ker velja načelo krivdne odgovornosti z obrnjenim dokaznim bremenom, se krivda domneva in je delavcu v postopku ni potrebno dokazovati. Delodajalec pa bo lahko dokazal, da ni kriv za nastalo škodo in se tako izločil iz odškodninske odgovornosti.

Za škodo od stvari ali dejavnosti, iz katere izvira večja škodna nevarnost za okolico, se odgovarja ne glede na krivdo.



To vrsto odgovornosti imenujemo tudi **objektivna odgovornost**. Nevarne dejavnosti in nevarne stvari za katere delodajalec odgovarja ne glede na krivdo so npr. delo na višini, delo pod vodo, delo v rudniku, podiranje dreves, delo z nevarnimi stroji, delo z orožjem, delo s strupom, eksplozivom, visoko napetostjo, itd. Bistvena značilnost nevarne stvari ali nevarne dejavnosti, ki sta vzrok škode za katero Obligacijski zakonik predpisuje objektivno odgovornost, je ravno okoliščina, da sta nevarni lahko tudi ne glede na način uporabe ali izvajanja dejavnosti. Še tako skrben nadzor ali natančna pravila uporabe ne morejo preprečiti, da nevarna stvar povzroči škodo. V tem primeru za škodo odgovarja tisti, ki je povzročil nevarnost za življenje in okolje, pri čemer krivda ni predpostavka za odškodninsko odgovornost.

Pri ugotavljanju odškodninske odgovornosti delodajalca pa ne smemo prezreti morebitne deljene odgovornosti, ki nastane, če je tudi delavec prispeval s svojim ravnanjem ali opustitvijo dolžnega ravnanja k nastanku škode ali prispeval, da je škoda večja, kot bi bila sicer. Primer takega ravnanja delavca je neuporaba zaščitnih sredstev za varno delo, pa so le ta za zagotovitev varnega dela potrebna. V primeru, da delavec kakorkoli prispeva s svojim ravnanjem k nastanku škode, ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi drugi elementi odškodninske odgovornosti, bo v takem delu kot bo ugotovljen njegov prispevek, zmanjšana višina odškodnine.

Poleg splošne civilne ali deliktne odškodninske odgovornosti pa Zakon o delovnih razmerjih v 2. odstavku 184. člena opredeljuje še pogodbeno odškodninsko odgovornost. **Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.** Gre torej za škodo, ki delavcu

nastane zaradi kršitve pogodbe o zaposlitvi, ki je sklenjena med delavcem in delodajalcem. Take kršitve pogodbe o zaposlitvi so lahko diskriminacija delavca zaradi razlogov v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih, nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi, škoda zaradi nemožnosti koriščenja letnega dopusta iz razlogov, ki so na strani delodajalca, nepravilnosti pri obračunavanju plače, itd. Gre torej za vrsto kršitev, ki se tičejo pravic in obveznosti delavca iz pogodbe o zaposlitvi.

Poslovna odškodninska odgovornost se, če poenostavimo ne razlikuje od splošne civilne odškodninske odgovornosti. V postopku je potrebno dokazati vse elemente, ki so že opisani zgoraj, poleg tega pa še obstoj pogodbe o zaposlitvi in njene kršitve.

V primeru, ko pride med delavcem in delodajalcem do razmerja odškodninske odgovornosti, svetujemo, da se poskušata medsebojno uskladiti že v fazi pred pravnega postopka, torej preden se ena stran odloči za tožbo. K poravnavanju zahtevkov se vse bolj nagibajo tudi sodišča, ki so se dolžna ves čas postopka po uradni dolžnosti prizadevati za doseg poravnave med strankama. V primeru neuspele poravnave v postopku pa se večkrat izkaže, da se končno določena odškodnina giblje zelo blizu zneskov, o katerih je govora v poravnalnem postopku.

Za konec pa še opozorilo tistim, ki morebiti menijo, da bi si z odškodninskim zahtevkom lahko izboljšali svoj socialni položaj. **Škoda se povrne na ta način, da se vzpostavi stanje, kakršno je bilo pred nastankom škode, če se z vzpostavitev prejšnjega stanja škoda ne odpravi ali ne odpravi popolnoma, je odgovorna oseba dolžna plačati za ta del denarno odškodnino.** V nobenem primeru ni mogoče, da bi se oškodovanec, v našem primeru delavec, s plačilom odškodnine okoristil.

DELOVNO SREČANJE V MURI

mag. Rajko Bakovnik

V petek, 3. oktobra 2008 smo v okviru izobraževalne dejavnosti Sveta gorenjskih sindikatov organizirali strokovno srečanje svojih članov, predsednikov sindikatov in njihovih namestnikov, v podjetju Mura d.d. v Murski Soboti, ki se ga je udeležilo nekaj manj kot štirideset članov. Osnovni namen enodnevnega delovnega srečanja je bil pridobivanje novih znanj in bogatih izkušenj ter utrjevanje prijateljskih stikov s kolegi iz **Sindikata podjetja Mura**.

Takoj po sprejemu in jutranji dobrodošlici, ki so jo za nas pripravili sindikalisti iz Mure, je o gospodarskem položaju in razvojnih perspektivah podjetja spregovoril takratni direktor oziroma prokurist **Henrik Peternelj**, ki se je pri tem dotaknil tudi problematike celotne tekstilne panoge v Sloveniji in nezavidljivega položaja zaposlenih v njej. Njegova najožja sodelavca: direktor proizvodnje in delavska direktorica pa sta nam predstavila delo in življenje v podjetju, še posebej področje medsebojnih odnosov (vodstvo – sindikat – svet delavcev – delavci), čemur v Muri namenjajo zelo veliko pozornosti. Po uvodni predstavitvi in ogledu proizvodnje, ki je med drugim pokazala tudi veliko skrb gostiteljev za varna in zdrava delovna mesta, smo s

predsednikom podjetniškega sindikata **Dragom Forjanom** in njegovimi sodelavci iz vodstva sindikata izmenjali izkušnje o aktualnih delavsko-sindikalnih vprašanjih ter problematiki organiziranosti in delovanja sindikata v današnjih razmerah. V nadaljevanju smo spregovorili tudi s predsednikom sveta delavcev **Jožetom Türklom** o vlogi tega osrednjega delavskega predstavništva v podjetju ter o partnerskih odnosih med svetom delavcev in sindikatom. Srečanje v Muri smo zaključili s skupnim kosilom z gostitelji v njihovi delavski restavraciji in obiskom tovarniške prodajalne.

Dan v Prekmurju pa smo v popoldanskem delu izkoristili še za spoznavanje dela njihove naravne in kulturne dediščine ter njihovega običajnega življenja in ga sklenili s prijetnim družabnim večerom v Jeruzalemu, v prleških gorah, ki slovijo po skrivnostih odličnih vin in prijaznih domačinah.

