

Le delovna mesta so pot iz krize

Z nastopom nove vlade smo bili seznanjeni s paketi varčevalnih ukrepov. To so ukrepi, ki so po mnenju mnogih strokovnjakov nujni, če se ne želimo pridružiti naši evropski kolegici Grčiji, ki je praktično bankrotirala in ne more živeti več, pa tudi umreti je ne pustijo.



**Nežka
Bozovičar**

Varčevati bi morali na vseh področjih. Vlada načrtuje varčevanja v okviru vladnih javnih agencij, javnih zavodov, Slovenske turistične organizacije, ukinitve nekaterih javnih agencij in skladov in predlaga znižanje stroškov na različnih področjih.

Predvideni ukrepi so različni. Med drugimi zmanjšanje nadomestil poslancem za čas po prenehanju mandata, omejitev zaposlovanja v javnem sektorju, pri čemer naj bi bile nove zaposlitve le s soglasjem financerja, avtomatično upokojevanje po izpolnitvi pogojev v javnem sektorju, znižanje plač javnim uslužbencem, nižanje regresa javnim uslužbencem, znižanje povračil stroškov za prevoz in prehrano na delovnem mestu za javne uslužbenke.

Na področju šolstva se predlaga sprememba normativov v vrtcih, ukinitve ugodnosti oprostitve plačila za mlajšega otroka, povečan obseg dela za vzgojitelje, povečanje normativov v šolah, skrajšanje izvajanja programa podaljšanega bivanja.

Obsežne varčevalne ukrepe pa država načrtuje na področju trga dela in socialne varnosti. Znižanje letnega dodatka za upokojevence, vezava darila ob rojstvu otroka in dodatka za veliko družino na premoženjski cenzus družine, subvencioniranje šolske prehrane le za socialno šibke učence in dijake, ukinitve otroškega dodatka za socialno močnejše in še bi lahko naštevali.

Pa najbolj nerazumen ukrep po oceni državljanov je znižanje nadomestil za različne oblike starševskega dopusta. Prve tri mesece bi porodniški dopust ostal 100% plačan, naslednje tri mesece bi bilo nadomestilo 90%, zadnjih 6 mesecev pa le še 80%. 100% nadomestilo za čas porodniškega dopusta je tista pravica s katero se

je Slovenija rada pohvalila tudi pred evropskimi državami in pravica s katero je Slovenija dokazovala, da je res socialna država in, da ji družina nekaj pomeni. Pravice, ki je nadstandardna v evropskem prostoru in katero so si slovenske matere in očetje priborili skozi zgodovino, ne damo.

Slovenija je s svojo politiko spodbujanja rojstev otrok uvedla tudi plačan očetovski dopust, očetje pa so v zadnjem času v večji meri koristili tudi dopust za nego in varstvo otroka. Vključevanje obeh staršev v skrb za nego in vzgojo otroka je bila vedno bolj prisotna in družba tak razvoj podpira. Vse to očitno ni več pomembno in temu razvoju se preveč zlahka odpovedujemo. Vprašanje ostaja ali bodo finančni učinki zaradi varčevanja na tem področju res tolikšni, da bi bilo vredno zavreči ves napredek na področju razumevanja vlog v družini. Menim, da temu ni tako.

Kaj prinaša znižanje nadomestil za brezposelnost? Komaj eno leto velja nov zakon o urejanju trga dela. Z njim so bila nadomestila za brezposelnost v prvih treh mesecih povečana iz 70% na 80%, pa tudi obdobje prejemanja se je za delavce starejše od petdeset let podaljšalo in je trajalo največ 19 mesecev, za tiste, ki so starejši od petinpetdeset let pa celo na 25 mesecev.

Ta sprememba pred enim letom ni rezultat raddarnosti države, pač pa rezultat uvajanja varne prožnosti v delovno pravno zakonodajo. Z zakonom o delovnih razmerjih so se krajšali odpovedni roki, na drugi strani pa so se z zakonom o urejanju trga dela podaljšala obdobja prejemanja nadomestila za brezposelnost za najtežje zaposljive kategorije brezposelnih oseb. Doba prejemanja nadomestila in njegova višina sta bila, če se lahko tako izjasnim, »kupljena« oziroma zamenjana za krajše odpovedne roke.

Po enem letu pa država pozablja na varno prožnost, predvsem na varnost in jo razume le še kot prožnost.

Krajši odpovedni roki so v veliko pomoč gospodarstvu pri hitrem prilaganju potreb po delavcih. Toda kaj imajo od te prožnosti delavci? Brezposelnost in majhne možnosti ponovne zaposlitve.

Slovenija nam torej ponuja rešitev, to je po njenem mnenju, varčevanje na vseh segmentih, kjer se kaj privarčevati da.

Varčevanje države pomeni klestenje prihodkov javnih uslužbencev, klestenje prihodkov družin, klestenje prihodkov brezposelnih oseb, upokojevcem. Zajete so skoraj vse kategorije državljanov. Večina državljanov Slovenije bo močno občutila zmanjšanje prihodkov na svojih tekočih računih iz naslova državnih transferjev.

Varčevanje države pa prinese rezultat, to je varčevanje državljanov. Mogoče ni primerno, da uporabim besedo varčevanje državljanov, ker le ti nimajo kaj varčevati, pač pa je bolje govoriti o zmanjšanih možnostih trošenja. Delavci v gospodarstvu nižje plače prejemo že več let, delavci v javni upravi jih bodo očitni začeli prejemati letos. Znižani so že in bodo še dodatno socialni transferji. Mogoče se nam obeta še dvig davka na dodano vrednost. Koliko je sploh še možnosti za trošenje?

V Sloveniji nujno potrebujemo nova, dodatna delovna mesta, ki bodo plačana tako, da bodo delavci od svojega dela lahko dostojno živeli. Z uvedbo novih delovnih mest bi se prihranilo pri izplačevanju nadomestil za brezposelnost, pri izplačilu socialnih pomoči, višjih socialnih transferjev za družine in tako dalje. Še posebej pa je potrebno paziti, da brezglavo ne izgublamo delovnih mest, ki jih še imamo.

Če vzamemo primer zaposlenih delavcev v še edinem gradbenem velikanu v Sloveniji, Primorju. V teh dneh se odloča o obstoju ali neobstoju tega gradbinca. Država je že večkrat poudarila, da z javnim denarjem ne bo reševala podjetij, ki so na rob propada prišla zaradi tajkunskih prevzemov teh podjetij iz preteklosti. Država bi pomagala, če bi bili pripravljeni pomagati tudi lastniki in sicer tako, da bi se odpovedali tajkuniziranemu premoženju. A kaj, ko ni interesa za kaj takega.

Če samo Primorje zapre svoja vrata, bo brez zaposlitve ostalo približno 800 delavcev. Ti delavci pa imajo svoje družine, ki jih preživljajo, kar pomeni, da je ogroženo preživetje ne le teh delavcev, pač pa preživetje povprečno 2500 ljudi. Poleg tega ne smemo pozabiti na vse podizvalce in kooperante ter na njihove družine in na vse ostale, ki so kapitalsko ali poslovno povezani s to družbo in bi zagotovo čutili posledice njene morebitnega propada. Po nekaterih ocenah bi bilo zaradi propada Primorja ogroženih 15.000 ljudi. To pa je že tolikšna številka, ki bi bistveno

povečala odlive iz državne blagajne na račun socialnih transferjev.

Naenkrat vprašanje reševanja podjetja v krizi ne pomeni zgolj problema zagotavljanja finančne injekcije s strani države, pač pa na nasprotni strani ogromne zneske za plačila nadomestil za brezposelnost in višjih pomoči finančno šibkejšim družinam teh brezposelnih delavcev. Menim, da je potrebno prizadevati se ohraniti vsako delovno mesto, ki se ga ohraniti da. Stara delovna mesta se veliko lažje ukinjajo, kot pa se ustvarjajo nova.

Vlaganja v investicije, ki prinašajo nova delovna

mesta, je tisti ukrep s katerim se bo morala tudi država (poleg gospodarstva) slej kot prej soočiti.

Varčevanje torej ne pomeni ukinjanja podjetij, nižanja plač in ukinjanje različnih socialnih transferjev, pač pa ohranjanje delovnih mest, kreiranje novih delovnih mest in zagotavljanje čim višjih plač vsem zaposlenim v državi. To je najboljša popotnica za zagon kolesja trošenja, ki je tako pomembno za razvoj gospodarstva.

Nič kaj dobre popotnice nam ni pripravila država na pragu praznovanja mednarodnega praznika dela. Govorilo se je celo o ukinitvi dodatnega

prostega dneva 2. maja. Kakšna je sploh še vloga tega delavskega praznika, v časih ko imamo vsi občutek, da se izbrjene pravice delavcev pozabljajo in ko sindikati izgubljam svojo moč? Mogoče pa nas vse to pelje po poti krepite zavesti delavcev, da so skupna prizadevanja sindikatov in delavcev izjemnega pomena pri ohranjanju nivoja delavskih pravic. Upajmo!

Prijetno praznovanje delavskega praznika vam želim!

ČESTITAMO VAM ZA PRAZNIK DELA PRVI MAJ

**Želimo Vam prijetne praznike
in Vas hkrati vabimo,
da se nam pridružite na**

**TRADICIONALNEM
DRUŽABNEM SREČANJU
na Joštu nad Kranjem.**

Svet gorenjskih sindikatov

Svet gorenjskih sindikatov vodi Nežka Bozovičar

Na volilni skupščini dne 27.2.2012 je bila za predsednico Sveta gorenjskih sindikatov za naslednja 4 leta izvoljena Nežka Bozovičar. Z njo smo se pogovarjali o tem, kako vidi prihodnost naše sindikalne organizacije.

Nežka Bozovičar, kakšne so vaše izkušnje z delom v sindikatu?

Po poklicu sem univerzitetna diplomirana pravica in kot pravna svetovalka sem že 9 let zaposlena v pravni službi Sveta gorenjskih sindikatov. Delavcem pomagam pri njihovih vsakdanjih problemih in se dnevno srečujem s težavami podjetij pri njihovem poslovanju. Dosedanje delo vidim kot prednost pri vodenju Sveta gorenjskih sindikatov.

Bi želeli določene naloge, pri katerih ste sodelovali, posebej izpostaviti?

V okviru svojih del in nalog sem kot pogajalka sodelovala pri sklepanju dveh panožnih kolektivnih pogodbah in sicer pri kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije in pri kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije.

Svet gorenjskih sindikatov sem predstavljala v pogajalski skupini za koncernsko kolektivno pogodbo družb Skupine Primorje in v Primorju aktivno sodelovala pri reševanju tekoče problematike kot predstavnica Gradbinca GIP, ki je bil del skupine. Žal pa se je njihova zgodba zaključila s stečajem v mesecu februarju.

Vodila sem postopek formalne ustanovitve in priznanja statusa reprezentativnosti ter vključitve v ESS Zvezi reprezentativnih sindikatov Slovenije. Sodelovala sem na večini sej ESS kot predstavnica Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije. Kot pravna svetovalka sem bila v okviru svojih del in nalog pristojna za svetovanje in potrebno pomoč Zvezi reprezentativnih sindikatov Slovenije.

Kako vidite Svet gorenjskih sindikatov v slovenskem sindikalnem prostoru?

Svet gorenjskih sindikatov ima pomembno vlogo kot regijska sindikalna organizacija. Postaja vse bolj viden tudi v slovenskem sindikalnem prostoru, pridobil je reprezentativnost v dveh panogah na ravni države in se povezal v zvezo, ki ji je priznana reprezentativnost na ravni države. Temelji za nadaljnji razvoj, delovanje in širjenje prepoznavnosti so postavljeni.

Ali je Svet gorenjskih sindikatov dovolj prepoznaven?

Svet gorenjskih sindikatov primarno usmerja delovanje sindikatov gorenjskih podjetij in skrbi za

uveljavljanje pravic članov sindikata. Kljub 20 letni zgodovini delovanja in nekdanj več kot 25.000 člani sindikata, pa je ena najšibkejših točk ravno premajhna prepoznavnost Sveta gorenjskih sindikatov. V prihodnjem obdobju bo nedvomno potrebno poskrbeti za več medijske pojavnosti, ki bo pripeljala do večje prepoznavnosti. Potrebni bo več nastopov v medijih in plasiranje več izjav za javnost in sicer v zvezi z dogajanjem v naših družbah, predstavitev mnenj, stališč, pogledov našega sindikata v odnosu do tekoče problematike. Sodelujemo pri mnogih odmevnih zgodbah, ki pa jih enostavno ne plasiramo v javnost. To je škoda, ker nas člani in bodoči člani prepoznajo, ne le po prepoznavnosti znotraj podjetja, temveč tudi po prepoznavnosti v širši javnosti.

K prepoznavnosti pripomore tudi izdajanje časopisa Informacije, aktualne informacije na spletni strani SGS, organiziranje prireditve ob prazniku dela na Joštu. Vse te oblike komunikacije z javnostjo bodo aktualne tudi v prihodnje, razmišljali pa bomo še o drugih možnostih.

Ali se tudi vaš sindikat sooča s problemom upadanja članstva?

Število članov v SGS v zadnjem obdobju pada. Razlogi so v povečanem odpuščenju delavcev, zapiranju podjetij, upokojevanju starejše populacije članstva. Na drugi strani pa se mladi ne odločajo za članstvo v sindikatu, pridobivanja novih članic (sindikatskih družb) ni. Upadanje števila članstva je sicer problematika vseh slovenskih sindikatov, SGS pri tem nobena izjema.

V prihodnje bo na tem potrebno delati največ. Realno je, da bi za začetek nadomestili upadanje članstva z nadomeščanjem z novimi člani. Z ustreznimi aktivnostmi bi lahko začeli s pridobivanjem članstva pri agencijah za posredovanje delavcev. Agencijsko delo je prisotno že v sedanjih članicah SGS. Ti delavci so žrtve mnogih kršitev pravic, zaradi sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa so tudi najbolj незаščitene skupine delavcev. Z nekaj spodbude bi lahko pridobili njihovo članstvo.

Svet gorenjskih sindikatov je povezan v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije. Kaj vam je ta povezava prinesla?

Povezava Sveta gorenjskih sindikatov v ZRSS

nam je prinesla sedež v Ekonomsko socialnem svetu in sodelovanje pri kreiranju socialnega dialoga med socialnimi partnerji predvsem za namene oblikovanja ustreznih socialnih smernic in zakonodaje s področja delovnega prava, socialnih in ekonomskih področjih.

Prisotnost predstavnikov SGS (v imenu ZRSS) na srečanjih ESS in na drugih srečanjih med socialnim partnerji je izjemnega pomena ravno zaradi pridobivanja informacij na izvoru, kjer nastajajo in zaradi možnosti kreiranja politik in zakonodaje. V prihodnosti bomo sodelovali tudi pri raznih delovnih skupinah za pripravo zakonov in podzakonskih aktov, preden gredo v obravnavo na ESS. S svojim bogatim znanjem in izkušnjami bo Svet gorenjskih sindikatov lahko ZRSS v večji meri zalagal z ustreznimi strokovnimi znanji predvsem pri pripravi zakonodaje, oblikovanju mnenj in stališč.

Preko ZRSS bo Svet gorenjskih sindikatov opozarjal na problematiko neučinkovitih organov nadzora kršitev delovno pravne zakonodaje (inšpektorat za delo). V Sloveniji potrebujemo inšpektorat, ki bo s svojimi odločbami imel moč na licu mesta ali v doglednem roku (npr. 15 dni) odpraviti očitne kršitve zakonodaje, v primeru neodziva delodajalca tudi s prisilnimi sredstvi kot je izvršba. Menim, da se bodo kršitve zgolj povečevale, dokler ne bo organa ali institucije, ki bo imel možnost z neko učinkovito odločbo takoj odpraviti kršitve.

Svet gorenjskih sindikatov pa je reprezentativen tudi na panožnem nivoju.

Svet gorenjskih sindikatov je trenutno reprezentativnem sindikat na ravni države v panogi trgovine in v panogi elektroindustrije. V teh dveh panogah smo se že tudi pogajali pri zadnjih spremembah panožnih kolektivnih pogodb. V prihodnosti bomo spremljali možnosti za širitev reprezentativnosti na panožnem nivoju. Koristi reprezentativnosti se kažejo v pridobivanju pravočasnih informacij, kreiranju rešitev v panožni kolektivni pogodbi in v večjem oziroma pravilnejšem razumevanju besedila kolektivne pogodbe. Na tem nivoju se bodo kot pogajalci v naslednjem krogu pogajanj imeli možnost preizkusiti tudi predstavniki naših sindikatov v teh dveh panogah.

Kljub sodelovanju na ravni države pa je vaša prioriteta aktivnost skrb za člane po podjetjih.

Tako je. Ohranjali bomo dosednji nivo zagotavljanja pravne podpore našim članicam in članom. To pomeni individualno svetovanje in pravna pomoč ter zastopanje članov na eni strani, na drugi strani pa kolektivno pravno zastopanje članic predvsem pri kolektivnih pravicah delavcev, sklepanje kolektivnih pogodb, sprejemanje aktov, podpora sindikalnim akcijam, itd.

Svet gorenjskih sindikatov in njegove službe so članicam na voljo vsak trenutek. Tak nivo dostopnosti želim ohraniti tudi v prihodnje. Na nekaterih segmentih bo v prihodnosti kazalo izboljšati odzivnost SGS.

Kako ocenjujete vaše delo v članicah?

Svet gorenjskih sindikatov pri svojem delu uporablja predvsem mirne načine reševanja sporov in problemov. V zadnjem času opažam porast nespoštovanja sklenjenih dogovorov in tudi porast praznih obljub o rešitvi problematike. V primerih, ko tudi z več poskusi rešitve spora na miren način, ne bomo dosegli želenih rezultatov, se bo moral Svet gorenjskih sindikatov, v večji meri kot do sedaj, posluževati tudi metod dela z ustvarjanjem pritiska na delodajalce, kot so obveščanje inšpektorata za delo o kršitvah, medijski pritiski, vlaganje tožb, organiziranje stavk in

drugih akcij sindikata, vključevanje ustreznih državnih institucij, itd.

V prihodnje si bo potrebno prizadevati za več sodelovanja pri oblikovanju politik in pri delu med članicami in Svetom gorenjskih sindikatov. Večja vloga članic, več sodelovanja, pomoči, aktivnosti članic pri raznih projektih SGS. Aktivno sodelovanje pri različnih projektih bo vzbudilo občutek pripadnosti in zavedanje, da imamo skupne cilje, ki jih enotni in povezani lažje dosegamo.

Koliko energije vlagate v izobraževanje sindikalnih zaupnikov?

Lahko rečem, da smo vedno delovali tudi na področju izobraževanja naših predsednikov sindikatov in članov izvršnih odborov. Ugotavljam, da imajo sindikalni zaupniki v družbah željo in voljo po sindikalnem izobraževanju in usposabljanju. Osnovna sindikalna znanja tako s področja sindikalizma kot s področja delovnega prava, jim bodo posredovali pravniki SGS. Dodatna, bolj kompleksa znanja ali znanja drugih panog, ki koristijo pri delu sindikata, pa bodo lahko pridobili s pomočjo zunanjih predavateljev, ki jih bomo poskušali financirati iz projektov EU, ki jih imamo odprte in za kar so na voljo ustrezna sredstva.

Ste udeleženi tudi pri evropskih projektih?

Trenutno sodelujemo kot podizvajalci v enem od evropskih projektov in sicer na temo iskanja

rešitev za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja na delovnem mestu. Evropski projekti ostajajo kot ena realnih možnosti za razširjanje znanja in izkušenj tudi v prihodnje.

Večkrat poslušamo, da sindikalizem niso več svinjske polovice. Kakšno je vaše mnenje?

Sindikalizem nikoli niso bile samo svinjske polovice. Tudi v preteklosti je sindikat deloval predvsem kot povezovalni člen med vsemi zaposlenimi, kot organizator raznih druženj. Danes se zaradi razmer po podjetjih veliko poudarka daje pravni pomoči članom. Včasih te usluge niso bile potrebne. Danes, pa ravno zaradi vse težjega socialnega položaja naših članov, ne smemo pozabiti tudi na ekonomske ugodnosti, ki jih organizacija, kot je sindikat, za svoje člane lahko pridobi. Pri Svetu gorenjskih sindikatov bomo ohranjali in še dodatno nadgrajevali ugodnosti za naše člane. Že sedaj imamo kar lepo število partnerjev, ki našim članom nudijo določene popuste pri koriščenju njihovih storitev, ponudbo pa bomo stalno dopolnjevali.

Hvala lepa za pogovor in uspešno delo vam želimo!



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

SLOVENSKI TRG 3, 4000 KRANJ
Tel.: (04) 231 98 00, telefax: (04) 231 98 01
E-mail: sgs@siol.net

Zakaj vzeti čisto vsem?

V mesecu marcu smo v medijih brali pozive ministra Zvoneta Črnača predsednikom uprav in direktorjem gospodarskih družb s področja energetike naj bodo racionalni pri izplačilu regresov za letni dopust v letošnjem letu, saj ne gre prezreti dejstva, da je Slovenija v recesiji in, da so gospodarske razmere zelo zaostrene.

Nežka Bozovičar

Sindikati so bili nad takim odzivom predstavnikov države ogorčeni. Ali je te pozive razumeti kot pozive k kršitvam kolektivnih pogodb, h kratenju dogovorjenih pravic med delavci in delodajalci? Svet gorenjskih sindikatov je prepričan da je temu tako, čemur ostro nasprotujemo.

Kolektivna pogodba v Elektro gorenjska je bila sprejeta v letu 2011. Popolnoma obnovljena in prilagojena gospodarski situaciji in recesiji o kateri je govoril tudi minister Črnač. Pa Elektro Gorenjska ni edino elektro podjetje, pri katerem so v lanskem letu obnovili podjetniško kolektivno pogodbo. Nove kolektivne pogodbe so bile sprejete v skoraj vseh, če ne v vseh Elektro družbah. Recesija in splošna kriza sta bili v lanskem letu že dodobra razplamteli in uprave družb in direktorji ter hkrati tudi ministrstvo in država so že v lanskem letu vedeli kakšna je splošna situacija v državi in med državljani. Zato lahko upravičeno trdimo, da je bil odsev družbene situacije kot take v celoti upoštevan že v lanskoletnih pogajanjih. Argumenti ministra, da so bile kolektivne pogodbe sklepane v času debelih krav tako ne morejo zdržati. Res pa je, da se kolektivna pogodba na ravni dejavnosti že lep čas ni spreminjala, vendar je to vprašanje potrebno reševati posebej.

Res je, da je povprečna plača v dejavnosti energetike kar precej višja od slovenskega povprečja. Res je tudi, da so se v elektro podjetjih dolga leta izplačevali »bajni«¹ regres (»bajni«² seveda po merilih povprečnega Slovenca). Res je tudi, da so zaposleni v elektro podjetjih dobili izplačano lepo božičnico. Toda kljub vsemu je potrebno vedeti, da nižanje plač zaposlenim, nižanje regresa ali ukinitve božičnic v elektro podjetjih ne bo prineslo višjih plač v Sloveniji ali morebiti višjih plač v tekstilni dejavnosti ali večje varnosti zaposlitve v gradbeni dejavnosti. Koga slepimo? Nižja izplačila delavcem bi pomenila le večje dobičke lastnikom, državi, hkrati pa slabšo kupno moč delavcev, kar bistveno vpliva na pretok denarja v državi in na slabšo gospodarsko rast. Samo varčevanje ne more biti ključ do uspeha.

Svet gorenjskih sindikatov meni, da ni nobenih razlogov za kratenje delavskih pravic, ki so bile dogovorjene med socialnimi partnerji in katere se zaradi finančne slike elektro podjetij tudi lahko



izpolnjujejo. Težave bi nastopile, če bi elektro podjetja stala slabo, in bi izplačila prejemkov delavcem zamajala obstoj teh podjetij. Edino takrat bi bili pozivi ministra smotni in vredni razmisleka. Elektro podjetja so pač ena bolj donosnih podjetij, zakaj ne bi zaposleni v teh podjetjih tega občutili tudi v svojih žepih.

Poleg tega konkretno Elektro Gorenjska po podatkih direktorja v lanskem letu ni dosegala slovenskega povprečja pri izplačanih plačah v tej dejavnosti, pač pa je bila nekje v okvirih povprečne slovenske bruto plače, kar je za četrtino manj. Tudi pri dodatnih izplačilih so bili že v preteklem koledarskem letu sklenjeni posebni dogovori v duhu varčevanja. Upravi je bila na drugi strani predstavljena možnost sklenitve dogovo-

ra o sodelovanju delavcev pri dobičku. Vendar za tako vrsto participiranja zaposlenih na ustvarjenem kapitalu ni bilo nobenega posluha.

Večanje brezposelnosti, nižanje plač, kratenje ostalih finančnih pravic in sploh pravic iz delovnega razmerja delavcem, plačilna nedisciplina in ostale pomanjkljivosti slovenskega gospodarstva, pomenijo vedno manj ljudi, ki bi bili pripravljeni trošiti svoje zaslužke. To je začaran krog. Manj če trošimo, več delovnim mest je ogroženih. Slovenija nujno potrebuje srednji sloj ljudi, ki zasluži toliko, da je pripravljen vsaj nekaj od tega mesečno potrošiti. Povsem nerazumljivo je, da v tem trenutku delamo vse, da ta srednji sloj ljudi, ki ga lahko imenujemo gonilo gospodarstva, iztrebljamo.

Stališča ZRSS do predlogov varčevalnih ukrepov

AKTUALNO

Stališča Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, ki so hkrati tudi stališča Sveta gorenjskih sindikatov, so bila posredovana na ekonomsko socialni svet v okviru razprav o varčevalnih ukrepih Vlade Republike Slovenije.

Predsedstvo Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije je na seji v začetku aprila obravnavalo predlog ukrepov Vlade RS za uravnoteženje javnih financ in ocenilo, podobno kot v drugih sindikalnih organizacijah, da je razen nekaterih koristnih ukrepov večina uperjenih proti mladim, družinam z otroki, delavcem, brezposelnim in upokojencem, kar vodi v razgradnjo socialne države in poglobljanje gospodarske krize. Z neselektivnim varčevanjem, zniževanjem ravni socialnega in zdravstvenega varstva, povečevanjem brezposelnosti in nerazumljivim hitenjem ob sprejemanju ukrepov, se že ustvarjajo izredne razmere, v katerih bo vsako nasprotovanje predlaganim rešitvam obsojeno na nedržavotvorno dejanje. Hkrati predlagani ukrepi prinašajo napačno in nevarno sporočilo, da je celoten javni sektor zgolj strošek, ki ga je potrebno radikalno oklestiti in s tem rešiti javne finance. Vse to je v popolnem nasprotju z ukrepi, ki jih sprejemajo najbolj razvite, zlasti skandinavske države, ki svoj razvoj spodbujajo na znanju, tehnološkem razvoju in inovacijah.

V ZRSS smo še posebej kritični in zavračamo izključno varčevalno naravnost predvidenih ukrepov, ki v celoti izpuščajo razvojni koncept in povečevanje javnofinančnih prihodkov, kar bi uravnotežilo in porazdelilo bremena krize ter pospešilo gospodarsko rast. Verjetni interventni zakon bo tako posegel v drastično zmanjšanje in ukinitve pridobljenih pravic najbolj ranljivih družbenih skupin, s čemer bo razvrednotil in izničil vsa dosedanja prizadevanja ter dialog socialnih partnerjev, ki je uveljavljen v veljavnih zakonih in kolektivnih pogodbah.

S hitenjem pri sprejemanju interventnih ukrepov in prehitvanjem pogajanj za sklenitev socialnega sporazuma, se pogloblja tudi vsesplošno nezaupanje v pravičnost in pravno državo, v politiko, vlado in druge institucije, kar bo nesporno obremenilo socialni dialog pri oblikovanju skupnih temeljev gospodarskega in socialnega razvoja naše države. Ob tem je presenetljiva tudi nekonstistentnost predvidenih ukrepov, ki se med drugim kaže tudi v predlogu za skrajšanje dobe

prejemanja in znižanje višine denarnega nadomestila za brezposelne. Tako želeni model varne prožnosti po zgledu najuspešnejših držav, ki naj bi ga v prihodnje dogovorili tudi socialni partnerji pri nas, namreč temelji na t.i. »zlatem trikotniku« nizke zaposlitvene varnosti, visoko razvite socialne varnosti in učinkovite politike zaposlovanja. In predlagano zniževanje socialne varnosti brezposelnih zagotovo ne vodi v pravo smer.

V ZRSS v nadaljevanju pričakujemo strpen in konstruktiven socialni dialog pri sprejemanju obravnavanih ukrepov ter predvsem zaščito najbolj ranljivih skupin prebivalcev RS, torej tistih, ki zagotovo niso povzročili sedanjih kriznih razmer. Hkrati v celoti zavračamo kakršenkoli enostranski poseg v vsebino veljavnih kolektivnih pogodb brez soglasja socialnih partnerjev, podpisnikov teh pogodb. Skupaj z drugimi reprezentativnimi sindikalnimi centralami pa se bomo pridružili oblikovanju koalicije za izvajanje aktivnosti za ohranitev socialne države Slovenije.



IZKORISTITE BREZPLAČNI FINANČNI NASVET

Podjetje Maeve d.o.o. v sodelovanju s Svetom gorenjskih sindikatov nudi vsem članom sindikata BREZPLAČNO FINANČNO SVETOVANJE, svetujemo pri urejanju osebnih financ, predlagamo najbolj učinkovito varčevanje, optimiziramo obstoječa zavarovanja, poiščemo najbolj ugodno posojilo in svetujemo pri vlaganjih.

- Brezplačna analiza kreditne sposobnosti
- Urejanje hitrih kratkoročnih kreditov
- Hipotekarni krediti z najbolj ugodno obrestno mero v Sloveniji
- Ugodno in donosno varčevanje že s 30,00€ na mesec
- Varna otroška varčevanja
- Urejanje obstoječih zavarovanj
- Svetovanje pri nakupu investicijskega zlata po ugodnih cenah

BON UGODNOSTI

SPREJMITVE PRAVO ODLOČITEVI

V letu 2012 vam podarimo 30 % prvega obroka varčevanja!

Pokličite nas in se dogovorite za osebno srečanje. Z veseljem vas pričakujemo!
Maeve d.o.o., Slovenski trg 3, 4000 Kranj, 059 230 180, info@maeve.si, www.maeve.si

SGS in projekt Inodel

Temeljno poslanstvo Sveta gorenjskih sindikatov je med drugim tudi soustvarjanje pogojev za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih ter njihovih družin, kar dosegamo s spodbujanjem sporazumevanja in dogovarjanja – socialnega partnerstva, tako v odnosu do državnih organov in institucij, kot do posameznih delodajalcev ali njihovih združenj ter z izvajanjem različnih oblik pritiskov.



**Barbara
Filipov**

Ker je potrebno sindikalno dejavnost nenehno izpopolnjevati in razvijati, je sodelovanje v različnih projektih, tako domačih kot mednarodnih še kako dobrodošlo oziroma celo nujno v smislu pridobivanja izkušenj in spoznavanja tujih praks na sindikalnem področju. Svet gorenjskih sindikatov sodeluje kot socialni partner v projektu Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami »INODEL«, ki ga delno financira Evropski socialni sklad, strokovno pa vodi Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani.

Kakšen projekt je Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami – INODEL?

Ideja projekta INODEL izhaja iz potreb po iskanju novih, inovativnih rešitev delovnega okolja, ki bi pripomogle k večjim učinkom podjetij hkrati pa k povečanju zadovoljstva zaposlenih.

Nekatera dejstva v zvezi s problematiko, ki jo zajema projekt INODEL:

- po podatkih raziskav Eurostat-a v državah EU trpi zaradi najrazličnejših oblik in posledic stresa 65 – 70 % prebivalstva. Ta stres pa je zelo pogosto povezan z razmerami na delovnem mestu.
 - Slovenija sodi v sam vrh držav članic po povprečnem številu izgubljenih dni na delavca zaradi bolezni.
 - fluktuacija, kazalnik ravni medosebnih odnosov in organizacijske kulture, pogosto vpliva na izgubo dobrih kadrov.
 - raziskava Slovenskega inštituta za razvoj človeških virov je pokazala, da ima več kot polovica zaposlenih v Sloveniji znake izgorevanja, 10 % pa je izgorelih.
 - vedno več časa preživimo na delovnem mestu, kar otežuje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.
- Projekt delno financira Evropski socialni sklad

in se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013, 1. razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, 1.4. prednostne usmeritve Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.

Projekt strokovno vodi Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani, socialni partnerji projekta pa so Svet gorenjskih sindikatov in SZS - Alternativa kot reprezentativna sindikata, ter Gospodarska zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije kot interesni združenji delodajalcev.

Namen projekta je pripomoči k izboljševanju in reševanju problematike na naslednjih področjih:

- Stres na delovnem mestu
- Izostajanje (absentizem) z delovnega mesta
- Fluktuacija na delovnem mestu
- Izgorevanje na delovnem mestu
- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Temeljne aktivnosti vodijo k obravnavanim tematikam prek multidisciplinarne analize (pravni, organizacijski, sociološki, upravljavski in psihološki vidiki) in proučevanja dobrih praks doma in v tujini.

Glavni cilj projekta je, da bi bila na osnovi dialoga med socialnimi partnerji, realne delovne prakse ter znanstvenih spoznanj podana priporočila, ki bi socialnim partnerjem ter oblikovalcem in izvajalcem politik nudila ustrezne podlage za izboljšanje stanja na proučevanem področju. Na tak način bi bilo možno bolje ozaveštevati notranjo in zunanjo javnost o pomenu obravnavane problematike, zmanjšati odsotnost z delovnega mesta pri delodajalcih, pripomoči k zaposlovanju in zadržanju dobrih delavcev, preprečevanju izgorevanja na delovnem mestu ter izboljšanju zavesti o pomenu in vlogi družine ter njeni vlogi pri ohranjanju telesnega in duševnega zdravja pri delu. Navedeno naj bi pripomoglo k večji zavzetosti za delo ter povečanju produktivnosti, s tem pa tudi konkurenčnosti podjetij.

Projekt se je začel izvajati 9. marca leta 2010 in bo trajal do 8. septembra 2012.

V okviru projekta smo vsi partnerji izvedli samostojne raziskave vezane na eno ali več





izmed zgoraj navedenih petih področij. Za Svet gorenjskih sindikatov je raziskavo izvedla Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti Gorenjska in sicer o vplivu socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja in zadovoljstvo z delovno situacijo v izbranih podjetjih gorenjske regije. Raziskovalni tim, ki ga vodi mag. Rajko Bakovnik, je o raziskavi SGS povedal. »Cilj raziskave je doprinesti k produktivnejšim oblikam organiziranosti dela, vključno z boljšimi pogoji za zdravje in varnost pri delu v podjetjih. Hkrati naj bi rezultati raziskave služili kot podlaga za izobraževanje v izbranih podjetjih. Čeprav raziskava v osnovi nosi ožji naslov »socialni dialog in kakovost delovnega okolja«, je ob upoštevanju aktualnih izzivov zastavljena mnogo širše. Ti izzivi se nanašajo predvsem na velik pomen zadovoljstva zaposlenih v današnjem času, ki vse bolj postaja enakovredna kategorija zadovoljstvu kupcev, dobaviteljev, lastnikov in ostalih udeležencev (déležnikov) v podjetju. Poleg tega današnji delavci, za razliko od svojih predhodnikov, prav gotovo drugače (bolj zahtevno) gledajo na kakovost svojega dela in življenja, na svoje zdravje in varnost pri delu, na medsebojne delovne odnose, na samostojnost in soodločanje pri

delu, na možnost svojega osebnega razvoja ipd., kar pomeni, da so drugačni tudi njihovi cilji, interesi in pričakovanja, ki jih zasledujejo z delom. Zato smo v raziskavi poleg splošnega zadovoljstva z delovno situacijo (Lestvica delovnega zadovoljstva, mag. Vid Pogačnik), preverjali tudi mnenje zaposlenih o organizacijski kulturi, vrednotah in medsebojnih odnosih, o delavskih pravicah in zupanju, o njihovem odnosu do sindikata, o odnosu med vodstvom in sindikatom ter o kakovosti socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetju. In prav medsebojna primerjava med splošnim zadovoljstvom z delovno situacijo ter ostalimi dejavniki delovnega zadovoljstva bo potrdila (ali ovrgla) izhodiščno pričakovanje, da razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja pomembno vpliva na kakovost delovnega okolja.

Prvi izsledki omenjene raziskave so bili predstavljeni na delavnici, ki jo je v okviru projekta INODEL organiziral Svet gorenjskih sindikatov, v sredo 18. aprila 2012. Udeleženci delavnice, med katerimi so prevladovali predsedniki sindikatov iz različnih gorenjskih družb in nekateri partnerji na projektu, smo imeli priložnost slišati zanimiva izhodišča, ugotovitve in mnenja pred-

stavnikov raziskovalne skupine Fakultete za upravo iz Ljubljane, ki jo vodi dr. Janez Stare, s primerom dobre prakse pa nas je seznanila ga. Tatjana Lozar, direktorica Kompetenčnega centra Kadri, pravo in organizacija v Savi d.d., ki nam je predstavila projekt Družini prijazno podjetje. Vsekakor pa so bili za nas najzanimivejši prvi izsledki raziskave SGS, v kateri je sodelovalo približno 10 odstotkov vseh zaposlenih v gorenjskih družbah, kjer imamo organiziran podjetniški sindikat. Seveda se vsem, ki so z nami delili svoje mnenje in na kakršenkoli način pripomogli k izvedbi raziskave iskreno zahvaljujemo. Posebna zahvala gre tudi Gasilsko reševalni službi Kranj, ki nam je velikodušno odstopila svojo predavalnico in s tem omogočila, da smo slišali zanimive predstavitve o različnih dejavnikih, ki vplivajo na kakovost našega delovnega okolja.

Končni izsledki in ugotovitve raziskave bodo v mesecu maju in juniju predstavljeni na delavnicah in izobraževanjih, ki jih bomo v okviru projekta INODEL še izvedli, pripravili pa bomo tudi posebno izdajo našega časopisa Informacije, ki bo v celoti posvečena projektu INODEL, vključno s podrobno predstavitevijo naše raziskave.

Višina denarnega nadomestila za brezposelnost

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.

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 prejel v obdobju osmih mesecev pred nastankom brezposelnosti. Če je delavec v tem obdobju prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zaradi bolniške odsotnosti, starševskega varstva ali zaradi pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, se v osnovo za odmero nadomestila upošteva povprečna plača prejeta v zadnjih osmih mesecih, razen če jo je delavec prejemal krajše obdobje, potem se za manjkajoče mesece upošteva nadomestilo plače. Kadar je zavarovanec v obdobju osmih mesecev pred nastankom brezposelnosti delal krajši delovni čas od polnega zaradi bolniške odsotnosti, starševskega varstva oziroma zaradi pravic iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila upošteva plača preračunana na polni delovni čas. Če pa zavarovanec v

obdobju osmih mesecev pred nastankom brezposelnosti ni prejemal niti plača niti nadomestila, se v osnovo za nadomestilo šteje plača za zadnjih osem mesecev dela oziroma se če jo je delavec prejemal krajše obdobje, za manjkajoče mesece upošteva osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo, ki bo jo posameznik prejel, če bi delal.

Zavarovanec je prve tri mesece upravičen do 80% 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 urejanju trga dela določa tudi minimalni in maksimalni znesek denarnega nadomestila. Najnižje denarno nadomestilo, glede na zakonsko določbo ne sme biti nižje od 350 EUR bruto. Maksimalno denarno nadomestilo pa ne sme biti višje od trikratnika najnižjega zneska nadomestila in tako trenutno znaša 1050 EUR bruto. **Brezposelna oseba torej ne more dobiti manj kot 350 bruto in ne več kot 1050 EUR bruto denarnega nadomestila, ne glede na to, kakšna je bila njena plača v zadnjem osmih mesecih pred brezposelnostjo.**

Če zavarovanec v času prejemanja nadomestila za brezposelnost opravi delo, za katero prejme ali je upravičen prejeti dohodek, ki presega 200 EUR neto na mesec, se mu nadomestilo zniža za 50 odstotkov zneska, ki ga pridobil poleg nadomestila, razen, če bi bilo nadomestilo treba znižati za manj kot 20 EUR, takrat se znižanje nadomestila ne izvede. Zavarovanec lahko torej v času prejemanja nadomestila za brezposelnost dodatno zasluži največ 200 EUR neto na mesec, da ohrani celoten znesek nadomestila.

Zavarovanec je upravičen do nadomestila za tiste dneve, ki se ob upoštevanju 40-urnega delovnega časa kot polnega delovnega časa in petdnevnega delovnega tedna štejejo kot delovni dnevi, in za dela proste dneve, določene z zakonom.

Dodamo naj le še to, da se denarna nadomestila usklajujejo v skladu z zakonom, ki ureja usklajevanje transferjev posameznikom in gospodinjstvom in sicer enkrat letno, v januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar-december preteklega leta v primerjavi z istim obdobjem v letu pred tem, torej za indeks cen življenjskih potrebščin za zadnjih dvanajst mesecev pred mesecem uskladitve.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Odpoved pogodbe s ponudbo nove pri drugem delodajalcu

V času, ko delodajalci iščejo različne možnosti za znižanje stroškov, je (pre)pogosto eden izmed ukrepov tudi odpuščanje delavcev oziroma odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Barbara Filipov

Glede na to, da delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju PZ) pripada ta odpovedni rok in odpravnina, ima delodajalec zaradi takšnih odpovedi precejšnje stroške še posebej, če je bil delavec pri njem zaposlen dalj časa oziroma je prejemal nekoliko višjo plačo. Eden od možnih načinov, da delodajalec prihrani del sredstev, ki se v praksi zadnje čase tudi pogosto pojavlja, je t.i. odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu. Gre za razmeroma nov institut, ki je bil v slovensko delovnopravno zakonodajo uveden šele konec leta 2007, ko je začela veljati novela Zakona o delovnih razmerjih (ZDR). Z novelo je bil namreč v ZDR dodan nov 90.a člen, v katerem je določeno:

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

Delodajalec, ki odpoveduje pogodbo ima tako možnost, da se »reši« izplačila odpravnine, če sam ali Zavod RS za zaposlovanje za delavca, katerega delo je pri njem postalo nepotrebno, že v času odpovednega roka najde ustrezno zaposlitev pri drugem delodajalcu, ki je pripravljen nase prevzeti breme izplačila odpravnine z upoštevanjem delovne dobe delavca, ki jo je izpolnil pri obeh delodajalcih skupaj.

Seveda se izplačila odpravnine reši le in samo, če delavec sprejme ponujeno ustrezno zaposlitev pri drugem delodajalcu, ki se je v pogodbi o zaposlitvi zavezal, da bo temu delavcu pri izračunu minimalnega odpovednega roka in odpravnine upošteval delovno dobo pri obeh delodajalcih.

V zvezi s tovrstno ponudbo zaposlitve se pojavijo vsaj tri vprašanja:



1. Kakšna je narava ponudbe zaposlitve pri drugem delodajalcu in kdaj je dopustna?

2. Kakšne so posledice za delavca, če ponudbo sprejme / zavrne?

3. Kakšne so posledice za delavca, če sprejme ponudbo in sklene novo PZ z drugim delodajalcem, vendar ne pod pogoji iz 90.a člena?

1. Poudariti je potrebno, da ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu ni obligatorna niti za delodajalca niti za delavca, ampak je: za delodajalca možnost, da prihrani sredstva v višini delavčeve odpravnine, za delavca pa priložnost, da kljub odpovedi pogodbe pri enem delodajalcu ohrani zaposlitev oziroma nadaljuje zaposlitev pri drugem delodajalcu. Glede na zakonske določbe in stališča Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR lahko Zavod za zaposlovanje ali delodajalec delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi že v času odpovednega roka ponudita novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom 90. člena pri drugem delodajalcu. Sočasnost odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu ni obligatorna, je pa dopustna in sicer ves čas do izteka odpovednega roka.

2. V sprejem ponudbe zaposlitve pri drugem delodajalcu delavca ne more in ne sme nihče prisiliti in delavec v enem ali drugem primeru zara-

di tega ne sme nositi zanj škodljivih posledic. Če se delavec odloči za nadaljevanje zaposlitve pri drugem delodajalcu, se njegove pravice in obveznosti določijo s pogodbo o zaposlitvi z novim delodajalcem, v kateri mora biti določba, da se mu pri izračunu odpovednega roka in odpravnine upošteva tudi delovna doba pri prejšnjem delodajalcu. Če pa delavec ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu zavrne, to ne vpliva na njegovo pravico do odpravnine in odpovednega roka pri delodajalcu, ker je ponudba pri drugem delodajalcu samo možnost in ne obveznost. Zatorej mora delodajalec delavcu, ki je zavrnil ustrezno zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu obračunati in izplačati odpravnino po 109. členu ZDR.

3. V kolikor pa delavec sprejme zaposlitev pri drugem delodajalcu in pogodba o zaposlitvi ne vsebuje elementov iz 90.a člena ZDR v smislu upoštevanja skupne delovne dobe pri obeh delodajalcih, delavec ne izgubi svojih pravic iz naslova odpovedi pogodbe o zaposlitvi in jih lahko zahteva od prvega delodajalca.

Morebiti lahko celo rečemo, da je institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri delodajalcu v določeni meri koristen tako za delodajalca kot delavca.

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Ker so odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, zaradi še vedno prisotne gospodarske krize, postale naša vsakdanjost in ker se v zadnjem obdobju veliko delavcev obrača na nas s vprašanji glede odpravnine, vam tokrat pojasnujem pravico do odpravnine, predvsem pa njeno višino oziroma morebitno obdavčitev.

Barbara Filipov

1. PRAVICA DO ODPRAVNINE

V Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) je določeno, da ima delavec pravico do odpravnine, kadar pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec. Za izplačilo odpravnine ne zadostuje kakršnakoli odpoved delodajalca, saj ZDR določa, da je dolžan delodajalec izplačati delavcu odpravnino, kadar poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, iz razloga nesposobnosti oziroma iz razloga invalidnosti. Iz zakonske določbe torej izhaja, da prejme delavec odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (POZ) samo iz treh razlogov:

- ko delo delavca, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, postane nepotrebno (poslovni razlogi),
- ko delavec ne dosega več pričakovanih rezultatov, dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (razlog nesposobnosti),
- zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti.

Ker pa ZDR enači položaj delavca, ko ta poda izredno odpoved POZ, z njegovim položajem ob odpovedi POZ iz poslovnih razlogov, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino tudi takrat, ko delavec zaradi hudih kršitev na strani delodajalca, izredno odpove pogodbo.

Enaka situacija nastane tudi v primeru spremembe delodajalca, ko delavec pri delodajalcu, h kateremu je bil prevzet, zaradi poslabšanja pogojev iz pogodbe o zaposlitvi, le-to odpove. Tudi v tem primeru pripada delavcu odpravnina, ker ima takšen delavec enake pravice, kot če bi delodajalec odpovedal pogodbo iz poslovnih razlogov.

2. VIŠINA ODPRAVNINE

Seveda pa delavca poleg tega, da ve kdaj je upravičen do izplačila odpravnine, še toliko bolj zanima njena višina. Zaenkrat je **osnova za izračun odpravnine še vedno delavčeva povprečna bruto plača, ki jo je prejel ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih PRED VROČITVIJO ODPOVEDI**. Za izračun povprečne plače je potrebno upoštevati cele mesece pred odpovedjo, ker je »enota« za določanje plače mesec. Zaenkrat zato, ker se pripravlja novela Za-

kona o delovnih razmerjih, ki bo najverjetneje spremenila tudi ureditve odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Tako določena osnova se nato pomnoži z delovno dobo delavca pri delodajalcu. In sicer pripada delavcu za vsako leto dela:

- 1/5 osnove, če ima pri delodajalcu več kot eno in manj kot pet let delovne dobe,
- 1/4 osnove za več kot pet in manj kot 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 1/3 osnove za najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu.

Poudariti je potrebno, da se za delovno dobo pri delodajalcu šteje tudi delovna doba, ki jo je delavec izpolnil pri njegovih pravnih prednikih (vštevaje delovne dobe v primeru pripojitve in združitve, prevzema družbe). Bistvo pri priznanju pravice do odpravnine v primerih nasledstva pa je, da delovno razmerje delavca ni bilo prekinjeno.

31. člen Zakona o dohodnini (ZDoh-1-UPB4) in 3. člen Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV) določata, da je neobdavčena in neoprispevkana samo tista odpravnina, ki je izplačana v skladu s določbo 109. člena ZDR in ne presega 10 povprečnih plač v RS za zadnje trimesečje. **Odpravnina je izplačana v skladu s 109. členom ZDR takrat, ko je za njen izračun uporabljena osnova opisana na začetku 2. točke in ko je ta osnova nato pomnožena z 1/5, 1/4 oziroma 1/3 glede na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ter da tako izračunana odpravnina ne presega 10-kratnika delavčeve plače, če to ni dovoljeno s KP dejavnosti.** Vsak drugačen izračun odpravnine je v nasprotju s 109. členom ZDR in zato sankcioniran s plačilom dohodnine od dela, ki presega zakonsko določenega in s plačilom prispevkov od celotne odpravnine.

V praksi se zaradi drugačne ureditve odpravnine v podjetniških kolektivnih pogodbah pojavljajo različne kombinacije izračuna odpravnine in zato za delavca in delodajalca različne posledice z vidika obdavčitve in plačila prispevkov. Najpogostejše primere navajamo v nadaljevanju in sicer tiste, ki zadevajo delavce:

A. Odpravnina presega delavčevih deset povprečnih plač (36 let delovne dobe), ker je

to dovoljeno s KP dejavnosti, vendar hkrati presega 10 povprečnih republiških plač:

Ker je preseganje dopustno s KP dejavnosti, je odpravnina izračunana v skladu s 109. členom ZDR in zato razlika nad zneskom 10 delavčevih plač ni obdavčena. Je pa obdavčena razlika med zneskom 10 povprečnih plač v RS in zneskom dejanske odpravnine. Plačila prispevkov ni, ker je izračun v skladu s 109. členom ZDR.

B. Odpravnina presega delavčevih deset povprečnih plač, čeprav na ravni dejavnosti ni določeno, da jih lahko, hkrati pa znaša več kot 10 povprečnih plač v RS:

Delavec plača prispevke od celotne odpravnine, ker je le-ta izplačana v nasprotju s 109. členom ZDR. Prav tako pa plača dohodnino in sicer dvakrat: prvič od dela, ki presega 10-kratnik njegove plače in drugič od dela, ki presega 10 povprečnih plač v RS.

C. Delavcu pripada za vsako leto 1/3 osnove, delodajalec pa mu prizna za vsako leto dela 1/2 osnove. Tako izračunana odpravnina presega tudi znesek 10 povprečnih plač v RS:

Delavec plača prispevke od celotne odpravnine, ker je le-ta izplačana v nasprotju s 109. členom ZDR. Prav tako pa plača dohodnino in sicer dvakrat: prvič od dela, ki presega 1/3 osnove in drugič od dela, ki presega 10 povprečnih plač v RS.

Če povzamemo: Neobdavčen je torej samo tisti znesek odpravnine, ki pripada delavcu po 109. členu ZDR in ne presega 10 povprečnih plač v RS, »oprispevkana« pa je vsaka odpravnina, ki je izplačana v nasprotju s 109. členom ZDR.

Pomembno je, da delodajalec že v sami odpovedi navede višino odpravnine, ki pripada delavcu. Dostikrat se zastavi vprašanje, kdaj mora biti odpravnina izplačana. Roka za izplačilo v ZDR sicer ni določenega, vendar je v praksi običajno, da delodajalec izplača odpravnino do izteka odpovednega roka oziroma najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

V času večjih odpuščanj, tisti delodajalci, ki si to lahko privoščijo, velikokrat ponudijo višjo odpravnino delavcem (t.i. mehke variante odpuščanja zaposlenih), kar pa se zaradi zgoraj navedenih posledic dostikrat izkaže kot pomanjkljivost namesto prednosti: npr. delavcu po ZDR pripada 5 plač, delodajalec pa mu jih izplača 7. Zaradi plačila dohodnine in prispevkov (ki se ne štejejo v pokojninsko osnovo) se lahko celo zgodi, da bo delavec na koncu prejel nižjo odpravnino, kot bi jo, če bi bila izračunana v skladu z ZDR.

Odpravnina zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti je bila, z davčnega vidika, še ne dolgo nazaj drugače obravnavana in sicer je bilo od te odpravnine vse do julija 2010, potrebno plačati prispevke za socialno varnost. V 3. odstavku 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost je namreč določeno, da se prispevki ne plačujejo le od odpravnin izplačanih v primeru prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov (današnji poslovni razlogi), kar pa delavce, ki jim preneha pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, postavlja v neenak položaj. V juliju 2010 je Ustavno sodišče RS izdalo odločbo, s katero je bilo odločeno, da je 3. odstavek 3. člena ZPSV v neskladju z Ustavo RS in, da se do odprave tega

neskladja, **od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodb o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ne plačujejo prispevki za socialno varnost.**

3. ODPOVED (DELU) ODPRAVNINI(E)

V praksi se je že nekajkrat zgodilo, da je delodajalec v zameno za določeno ugodnost »prisilil« delavca, da se je odpovedal odpravnini oziroma je to poskušal doseči. Poudariti je potrebno, **DA SE DELAVEC PRAVICI DO ODPRAVNINE NE MORE ODPOVEDATI**, ker bi bilo to v nasprotju z namenom in smislom te zakonsko določene pravice. Tako je odločilo Ustavno sodišče RS, ki je v zvezi s tem že januarja 2005 izdalo odločbo. Odpravnina namreč zagotavlja odpuščenemu delavcu določeno socialno varnost ob prehodu v brezposelnost in hkrati pomeni odmeno za dotedanje delo pri delodajalcu. Resda zakon ne določa izrecno, da se delavec pravici do odpravnine ne more odpovedati, vendar to izhaja iz namena in smisla zakonske ureditve te pravice, ki sodi v okvir z Ustavo RS zagotovljene pravice do socialne varnosti in pravice do varstva dela. Zato

je kakršnakoli odpoved odpravnini po trenutno veljavni zakonodaji neveljavna. Se pa v pripravah novele ZDR večkrat izpostavlja, da bi se delavcem dala »možnost«, da bi se lahko delu ali celo celi odpravnini tudi odpovedali in kasneje ne bi imeli pravice izterjati razlike do cele odpravnine, kot imajo to pravico danes.

Je pa v zakonu predvidena možnost, da se lahko delavec in delodajalec v postopku prisilne poravnave pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali tudi zmanjšanju višine odpravnine, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu. To je edina možnost, ko lahko delodajalec delavcu izplača drugačno odpravnino, kot je določena z ZDR, vendar je za kaj takega potreben sporazum.

Naj dodam le še to, da je odpravnina konec koncev tisti denar, ki največkrat reši večino delavcev pred popolno bedo v čakanju na novo zaposlitev ali upokojitev. Čas na zavodu za zaposlovanje in s tem nadomestilo za brezposelnost se še prehitro iztečeta, zato je z odpravnino potrebno ravnati zelo preudarno.



Obdavčitev odpravnine – izplačilo po panožni KP

Pojasnilo DURS, št. 4210-236/2012-1, 9. 1. 2012

Nežka Bozovičar

V panožni kolektivni pogodbi je določena višja pravica pri izplačilu odpravnine, kot velja po zakonu. Na kakšen način se taka odpravnina obdavči in ali je potrebno plačati prispevke za socialno varnost?

Pojasnjujemo v nadaljevanju.

Obdavčitev odpravnine iz poslovnega razloga z dohodnino

Po 9. točki prvega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 13/2011 – UPB3) se neobdavčen znesek odpravnine določi v višini odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi 109. člena ZDR, ven-

dar največ do višine desetih povprečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Kot to tudi izhaja iz pojasnil DURS*, določitev neobdavčenega zneska v višini odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi 109. člena ZDR, pomeni določitev zneska v višini odpravnine, ki se skladno s tem členom določi glede na osnovo, ki je povprečna mesečna plača delavca za zadnje tri mesece pred odpovedjo ter v odvisnosti od delavčeve delovne dobe pri delodajalcu (po drugem odstavku 109. člena ZDR). Neobdavčen znesek odpravnine je torej določen na enak način za vse delojemalce – na ravni pravice, ki velja ne glede na panogo dejavnosti delodajalca.

Iz navedenega sledi, da za z dohodnino neobdavčen znesek ne velja znesek odpravnine, ki ga

delodajalec izplača skladno s panožno kolektivno pogodbo ali skladno s svojimi splošnimi akti, kateri določajo pravico do zadevne odpravnine v višjem znesku, kot je določen z drugim odstavkom 109. člena ZDR.

Obračun in plačilo prispevkov za socialno varnost

Skladno z določbo tretjega odstavka 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost – ZPSV (Uradni list RS, št. 5/1996 s sprem.) se prispevki ne plačujejo od odpravnin, izplačanih zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih. Skladno s 1. točko 2. člena Pravilnika o določitvi odpravnin zaradi prenehanja delovnega razmerja za namene izvajanja zakona o dohodnini in zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 114/02) veljajo za odpravnine iz prejšnjega stavka odpravnine, ki jih delavcem izplača delodajalec zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, če so izplačane pod pogoji, ki jih določa ZDR.

Glede na navedeno, se v osnovo za obračun prispevkov za socialno varnost ne vštevajo odpravnine iz poslovnih razlogov, ki so izplačane skladno z določbami ZDR. Glede na to, da ZDR v četrtem odstavku 109. člena eksplicitno določa, da višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni drugače določeno, se šteje, da odpravnina, ki presega navedeni znesek (torej če presega 10-kratnik delavčeve osnove oziroma maksimalni znesek, ki je določen v panožni kolektivni pogodbi), ni izplačana skladno z določbami ZDR, kar pomeni, da se v celoti vštevava v osnovo za obračun in plačilo prispevkov za socialno varnost. V nasprotnem primeru pa se od odpravnine iz poslovnih razlogov, ki ne presega 10-kratnika delavčeve osnove oziroma maksimalnega zneska, ki je določen v panožni kolektivni pogodbi, ne obračunajo in ne plačajo prispevki za socialno varnost.

Vir: Ministrstvo za finance,
pojasnilo DURS, spletne strani



Bolniška odsotnost in njen nadzor

Barbara Filipov

Kdaj govorimo o bolniški odsotnosti?

Bolniška odsotnost je ena od vrst absenzizma, s katerim opredeljujemo stanje odsotnosti zaposlenih z dela kljub temu, da je pri delodajalcu delo za njih zagotovljeno. Posebno pozornost velja nameniti zdravstvenemu absenzizmu - bolniški odsotnosti, ki predstavlja obdobje, ko posameznik ne dela oziroma je začasno nezmožen za delo zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana.

Odgovornost in skrb za zdravje zaposlenih

Za preprečevanje in obvladovanje bolniške odsotnosti smo odgovorni vsi, v prvi vrsti delavci sami, potem seveda delodajalec in ne-nazadnje tudi država in le usklajeno delovanje vseh treh »akterjev« je lahko uspešno. Za zdravje svojih zaposlenih oziroma za zagotavljanje varnega in zdravega okolja je odgovoren delodajalec. In v primeru, da se temu področju resnično posveča vsa potreba skrb, lahko na podlagi izkušenj iz prakse trdimo, da se to pozitivno odraža tudi na stopnji bolniške odsotnosti. Ko govorimo o zdravju zaposlenih, moramo imeti v mislih zdravje v najširšem smislu: tako telesno kot duševno zdravje.

Prakse kažejo, da so v delovnih okoljih, kjer so se izvajali različni preventivni zdravstveni ukrepi, uspeli zmanjšati bolniške odsotnosti. Zakaj je temu tako? Bolniška odsotnost ni le zdravstveni problem, saj na odločitev delavca, da gre k zdravniku vplivajo številni dejavniki, med katerimi zdravstveno stanje ni nujno na prvem mestu. Poleg dejanske bolezni naj bi bili po raziskavah razlogi za bolniško odsotnost predvsem preobremenjenost, nizka motivacija za delo (materialna in nematerialna) in nezadovoljstvo na delovnem mestu. Začasna odsotnost z dela se torej resda kaže kot odsotnost zaradi zdravstvenih težav, vendar imajo vpliv na obseg začasnih odsotnosti predvsem dejavniki delovnega okolja (stres, medsebojni odnosi, delovne naloge, delovna sredstva, položaj...). Po drugi strani pa delodajalci izpostavljajo, da so zaradi prizadevanj za čim boljše poslovne rezultate, velikokrat prisiljeni zanemariti potrebe delavcev in v ospredje postaviti učinkovi-

tost, kar pa ima povsem razumljivo hude posledice tako na kratek kot na dolgi rok. Če torej delodajalcu uspe vzpostaviti in ohraniti spodbudno delovno okolje z dobrimi medsebojnimi odnosi in različnimi oblikami skrbi za zaposlene, se le-ti prav gotovo ne bodo pogosto zatekali v bolniško odsotnost. V družbah, kjer je skrb za zdravje zaposlenih majhna ali celo ničelna, delavci bolniško odsotnost smatrajo kot »obrambo« oziroma »tabletko za pomoč«, če uporabim besede mag. Jerneja Buzeti.

Prezentizem

Kljub vsemu pa je treba opozoriti na dejstvo, da živimo v zahtevnih časih in da nas gospodarska kriza še vedno ne spusti iz svojih lovov. Pričakovali bi, da se zaradi neprijaznega delovnega okolja, kateremu botrujejo zaostrene razmere na trgu delovne sile, več ljudi zateka v bolniško odsotnost, vendar raziskave kažejo, da se je stopnja prezentizma oziroma prisotnosti na delovnem mestu kljub obstoječim razlogom za upravičeno odsotnost, v zadnjem obdobju močno povečala. Ljudje se v strahu pred izgubo zaposlitve in manjšim mesečnim prejemkom, očitno »raje« odločijo, da so na delovnem mestu bolni kot, da bi se zaradi začasnih zadržanosti z dela, morebiti izpostavili in tvegali »drugačno« obravnavo s strani delodajalca. K visoki stopnji prezentizma prav gotovo prispevajo tudi različne denarne spodbude (dodatki k osnovni plači) za tiste zaposlene, ki v določenem obdobju niso odsotni z dela zaradi bolezni, kar pa lahko tako delavca kot delodajalca na koncu stane več kot bi si želeli oziroma vsi več izgubijo kot pridobijo.

Nekaj statistike

Vendar je kljub visokemu odstotku prezentizma, v naši državi še vedno vsak dan povprečno 35 tisoč delavcev odsotnih z dela zaradi bolezni, kar je zaskrbljujoč podatek. Slovenija sodi v sam vrh držav članic EU po številu izgubljenih delovnih dni na delavca zaradi bolezni (leta 2009 je bilo na račun bolniških odsotnosti izgubljenih skoraj deset milijonov in pol delovnih dni; Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2010)). Povprečna odsotnost z dela zaradi bolezni ali nege družinskega člana se giba med 12 in 14 dni. Večji del nadomestil oziroma odsotnosti gre torej

v breme delodajalcev (odsotnost do 30 dni/120 dni v koledarskem letu) in le manjši del v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje (odsotnost nad 30/120 dni v koledarskem letu); (povzeto s spletne strani: www.zdruzenje-manager.si). Bolniške odsotnosti naj bi nas po nekaterih podatkih stale kar 1.5 milijarde evrov na leto (dr. Janez Stare, Delavnica »Vpliv socialnega dialoga ter vpliv usklajevanja poklicnega.....«, Svet gorenjskih sindikatov, Kranj, 18. april 2012).

Nadzor bolniške odsotnosti

Bolniške odsotnosti pomenijo velik strošek tako za podjetje kot za državni proračun, saj začasne odsotnosti delavcev z dela narekujejo spremembe v organizaciji dela, velikokrat nadurno delo, v nekaterih primerih tudi najemanje študentov, da opravijo delo začasno odsotnega delavca in seveda nadomeščanje izpadlega dohodka zaposlenim. Zato se delodajalci in tudi Zavod za zdravstveno zavarovanje (ZZZS) vedno pogosteje odločajo, da izvajajo laične kontrole bolniške odsotnosti in nemalokrat tudi nadzor.

Kontrola bolniške odsotnosti se praviloma opravlja na domu delavca. Namen kontrole oziroma nadzora je zmanjšati odstotek tistih, ki tovrstno odsotnost izrabljajo, cilj pa, da se ugotovi ali odsoten delavec ravna v skladu z navodili osebnega ali imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije.

Kdo in kako lahko opravlja nadzor?

Nadzor lahko opravlja delodajalec oziroma od njega pooblaščen oseba. V primeru, da gre za zunanega izvajalca, mora le ta biti detektiv, z veljavno licenco za opravljanje poizvedovalne dejavnosti, ki mu jo podeli Detektivska zbornica Slovenije.

Detektiv lahko pridobiva informacije le na podlagi podpisane pogodbe o opravljanju detektivskih storitev za stranko in pisnega pooblastila. Zbiranje informacij poteka na dveh ravneh: pri osebnem zdravniku, kjer lahko detektiv pridobi podatke o navodilih, ki jih delavec prejme od osebnega / imenovanega zdravnika oziroma zdravstvene komisije – o bolniškem redu, na terenu (razgovor z delavcem in drugimi osebami) pa detektiv zbira podatke o tem ali delavec ta navodila dejansko

nadaljevanje na naslednji strani

tudi spoštuje. Informacije lahko torej detektiv pridobiva neposredno od osebe, ki jo preverja, lahko tudi od drugih oseb, ki so podatke pripravljene podati prostovoljno, lahko pa tudi iz sredstev javnega obveščanja. Ob kontaktu z osebo, ki jo preverja, se mora detektiv predstaviti in identificirati ter opozoriti osebo, da daje podatke povsem prostovoljno. V skladu z zakonom ima pristojna oseba, ki opravlja nadzor, brez soglasja delavca pravico pridobivanja podatkov le o navodilih s strani zdravnika oziroma komisije, nima pa pravice do pridobivanja podatkov o delavčevem zdravstvenem stanju. Pri izvajanju nadzora bolniških odsotnosti je torej stopnja varovanja osebnih podatkov zelo visoka. Prav preverjanja spoštovanja bolniškega reda, pa lahko detektiv ugotavlja ali delavec v času bolniške odsotnosti teže fizično dela, opravlja pridobitno delo ali brez odobritve zdravnika odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Skratka, v postopku nadzora se zbirajo podatki o tem ali obstoji katera od postavk iz 111. člena

Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), ki pomenijo tako hudo kršitev iz delovnega razmerja, da lahko delodajalec delavcu poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Detektiv z zbranimi podatki, v obliki pisnega sporočila seznani delodajalca, ta pa nato ugotovi ali morebiti obstoji podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zlorabljanje bolniškega staleža je ena najpogostejših kršitev iz delovnopravnega razmerja. Kot že omenjeno je takšno dejanje kršitev 111. člena ZDR, ta pa ima lahko za posledico izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Postopek, ki se odvija pred samo odpovedjo pogodbe je pomemben ne samo za delavca ampak tudi za delodajalca, zato mora biti izveden pravilno in zakonito.

Pravico do nadzora začasne zadržanosti z dela daljše od 30 delovnih dni ima tudi ZZS, ki izvaja laično kontrolo odsotnosti z dela. Takšno kontrolo naroči imenovani zdravnik, izvaja pa jo laični kontrolor, ki je delavec ZZS. Tudi v postopku laične kontrole se lahko preverja le, če je ravnanje delavca v skladu z navodili zdravnika oziroma

komisije in sicer z obiskom na domu delavca. Prav tako kontrolorji nimajo pravice do vpogleda v medicinsko dokumentacijo in niti nimajo informacij o vzrokih začasne zadržanosti. O opravljeni kontroli se pripravi zapisnik, ki ga kontrolor nato posreduje imenovanemu zdravniku, ta pa presodi skladnost delavčevega ravnanja z danimi navodili. V primeru kršitve pravil, se delavcu nadomestilo plače začasno zadrži ali celo odvzame, če se ugotovi, da je delavec med začasno zadržanostjo opravljal pridobitno delo.

Za zaključek naj še enkrat poudarim to, da moramo zaposleni storiti vse kar je v naši moči, da krepimo in ohranjamo svoje zdravje. Ker pa se včasih kljub vsemu zgodi, da moramo na »bolniško«, se je v obdobju začasne zadržanosti potrebno držati navodil zdravnika. Z začasno zadržanostjo z dela izgubljam vsi, zato se za stalež »odločimo« resnično samo takrat, ko imamo za to dejanski razlog. Konec koncev nas lahko zloraba bolniške odsotnosti stane tudi zaposlitve.



optikaleš
videti in biti viden

Pokličite nas na telefonsko številko
04 23 24 471 ali pa nas obiščite
na naslovu Janka Puclja 9, Kranj -
od ponedeljka do petka med 8. in 18. uro.

OB SREDAH BREZPLAČNI
PREGLEDI OČI

ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH
SINDIKATOV 20 % POPUST

Odškodninska odgovornost delodajalca

Namen tega članka je delavcem na prijazen in razumljiv način predstaviti sistem odškodnin, s katerimi se delavci srečujejo v odnosu do delodajalcev.

Nežka Bozovičar

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 dotičnem 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 postavke 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 delavce lahko uveljavlja je tako premoženjska škoda, kot tudi nepremoženjska škoda. Premoženjska škoda je vsakršno zmanjšanje premoženja delavca, ki izvira 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 utrpí, 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 zmanjšanja zmožnost za športne aktivnosti, pa tudi normalna vsakdanja opravila. Duševne bolečine pomeni tudi morebitna skazenost 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 delovnih 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

nadaljevanje na naslednji strani

INFORMACIJE

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

Glavna in odgovorna urednica:
Nežka Bozovičar,
univ. dipl. prav.

Uredništvo: 04 23 19 800
www.gorenjski-sindikati.si

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

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 OZ 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 poenostavim, 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 predpravnega postopka, torej preden se ena stran odloči za tožbo. K poravnavanju zahtevkov se vse bolj nagibajo tudi sodišča, ki so dolžna ves čas postopka po uradni dolžnosti doseči poravnavo med strankama. V primeru neuspele poravnave v postopku pa se večkrat izkaže, da se končno določena odškodnina giblje zelo blizu zneskov, ki 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 vzpostavitvijo 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.



Upanje za gradbince je ugasnilo

IZ DELA ČLANIC

Če smo v zadnji številki naših Informacij še pisali o tem, da Gradbinec GIP iz Kranja in njegovi zaposleni upajo na rešitev iz krize, se je v vmesnem obdobju zgodba gorenjskega gradbinca zaključila.

Nežka Bozovičar

Gradbinec GIP, gradbeno podjetje na gorenjskem, ki je bilo del skupine Primorje, je 14.2.2012 objavilo začetek stečajnega postopka. Za delavce, ki so bili že tri mesece brez plač in povračila stroškov za prevoz in prehrano, je bila to kljub vsemu odrešujoča novica.

Sindikat Gradbinca GIP se je že od decembra lanskega leta trudil, da bi za svoje člane in za ostale zaposlene poskušal pridobiti ali poiskati določena sredstva za izplačilo plač. V januarju letos je uspel na sedežu Primorja izpogajati sredstva za izplačilo ene minimalne plače za vse zaposlene in sredstva za povračila stroškov. To pa je bil tudi zadnji denar, ki so ga zaposleni s strani delodajalca prejeli na njihove transakcijske račune. Računi Gradbinca GIP so bili blokirani, delavci pa s kupi neplačanih položnic in z mrzlimi stanovanji brez vsakršnih sredstev za življenje.

Z namenom oprijeti se vsake morebitne rešilne bilke, je sindikat v začetku februarja napovedal stavko. Stavki se je odzvala dobra polovica vseh zaposlenih, kar je kazalo na veliko solidarnost med delavci, na voljo in pripravljenost narediti vse, kar je bilo v njihovi moči, da se poskuša priti do sredstev za preživetje.

Kljub temu, da takrat delavci niso več upali na izplačila neizplačanih plač in, da se je potihoma že govorilo o stečaju podjetja, pa so kljub temu vztrajali pri stavki. Zaradi neizplačil prejemkov delavci niso imeli niti toliko sredstev več, da bi si

lahko plačali prevoz na delo in kupili malico med delom. Delavci so s stavko opozorili na njihovo bedo in na obup, v katerem so se znašli. S stavko so dobili priložnost povedati svoje zgodbe in hkrati upali, da na ta način opominjajo Gorenjsko in Slovenijo, da bi bilo podobnih zgodb čim manj.

Stavka se je zaključila s prihodom stečajne upraviteljice v podjetje, katera je vsem delavcem odredila čakanje na delo doma. Delavci so že naslednji dan dobili vročene odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi začetka stečajnega postopka. V stečajnem postopku imajo delavci 15 dnevni odpovedni rok, kateri se jim je iztekel v začetku marca. Sledile so prijave na zavodu za zaposlovanje in izpolnjevanje vlog za izplačila sredstev iz jamstvenega sklada RS. Po ocenah vseh vpletenih, delavci prva sredstva s strani zavoda za zaposlovanje in s strani preživitvenega sklada lahko pričakujejo konec aprila.

Stečajna upraviteljica je do sedaj že okvirno pregledala premoženje Gradbinca, njegove terjatve in dolgove in ocenila, da so možnosti, da delavci dobijo nekaj poplačil svojih terjatev iz stečajne mase. Seveda pa dokončnih ocen ne moremo pričakovati pred prijavo vseh terjatev, za kar je čas do sredine maja. Delavci so svoje terjatve seveda že prijavili.

Zaradi izrednih finančnih stisk v katerih so se znašli Gradbinčevi delavci, smo iskali različne možnosti, kako jim vsaj deloma omiliti finančne

probleme. Svet gorenjskih sindikatov in Sindikat Gradbinca GIP sta za pomoč zaprosila občine stalnega ali začasnega prebivališča delavcev. Na veselje mnogih delavcev sta se zelo hitro odzvali Mestna občina Kranj in občina Šenčur. Delavcem iz teh občin sta velikodušno odobrili po **210 EUR** solidarnostne pomoči. Tudi druge občine po Gorenjskem so se odzvale na prošnje sindikata in delavcem ponudile večinoma občinske socialne pomoči, za katere imajo rezervirana določena sredstva in so jih delavci prejeli po ključu socialne upravičenosti. Na tem mestu se še enkrat zahvaljujemo vsem občinam, ki so pokazale sočutje do svojih soobčanov v teh res težkih trenutkih za delavce in so jim pomagale prebroditi hude krize v katerih so se ljudje znašli.

Pomagale pa niso le občine, pač pa sta se v pomoč delavcem Gradbinca GIP vključila tudi sindikat Primorja d.d. in Svet gorenjskih sindikatov. Oba sindikata sta članom pomagala s finančnim prispevkom v višini 150 EUR.

Na tem mestu se v imenu delavcev najlepše zahvaljujemo tudi sindikatu Primorja d.d., Kljub temu, da je Primorje trenutno v nezavidljivem položaju, so bili njihovi delavci pripravljeni pomagati svojim kolegom na gorenjskem, kar neizmerimo cenimo.



Triglav konfekcija v likvidacijo

Očitno se je zgodilo neizogibno. Triglav konfekcija, zadnje večje tekstilno podjetje iz Kranja, očitno ne zmore več poslovati. Pred velikonočnimi prazniki so delničarji te družbe izglasovali likvidacijo družbe.

Nežka Bozovičar

Triglav konfekcija je eden od fenomenov kranjskega tekstilnega gospodarstva. Že skoraj 10 let se srečuje s problemi na trgu in s problemi v tekstilni panogi. Vrsto let se s težavami ohranja nad vodno gladino. Pa vendar v vseh teh letih težav, niti enkrat ni prišlo do zamude pri izplačilu plač. Vsa leta je bil regres za letni dopust redno izplačan. Nekajkrat pa je prišlo do zamude pri plačilu prispevkov. Vendar se to dogaja tudi najboljše.

Direktorica družbe, ga. Slavka Jelnicar, je večkrat poudarila, da bo družba redno poslovala vse dotlej, dokler bodo lahko zagotavljali sredstva za izplačilo plač. Delavkam je obljubila, da jim brez plač ne bo potrebno delati.

Že pred novim letom so njihovi tuji partnerji, predvsem nemška podjetja, zmanjšali naročila do Triglav konfekcije. Prodaja tekstila se je namreč zmanjšala, nekaj njihovih partnerjev pa je izbralo cenejšo delovno sile v drugih državah. Podjetje se je tako znašlo v likvidnostnih težavah. Denarja za plače je manj in podjetje ne more več preživeti vseh 59 zaposlenih delavk.

Odločitev za likvidacijo je bila preiščena, ven-

dar neizbežna. Likvidacijska upraviteljica bi kar dosedanja direktorica, ga. Slavka Jelnicar. V likvidacijskem postopku bo družba poskušala odprodati svoje nepremičnine, to so prostori v stavbi na Savski cesti, kjer je Triglav konfekcija lastnik dveh etaž s skupno površino skoraj 4000 kvadratnih metrov in približno 2000 kvadratnih metrov parkirnišča. Vzdrževanje teh prostorov je predrago. Površina pa je za njihovo število zaposlenih povsem prevelika. Delo bi zaposleni nadaljevali v najetih, cenejših prostorih.

Denar od prodaje prostorov in zemljišča bi namenili za poplačilo odpravnin delavkam zaradi prenehanja delovnega razmerja. Za odpravnine bo podjetje moralo nameniti okrog 300.000 evrov. Brez prodaje prostorov bi bila izplačila odpravnin močno ogrožena. V družbi so večino zaposlene delavke z dolgim delovnim stažem, med 25 in 30 leti.

Družba bo kljub izglasovani likvidaciji, nadaljevala s poslovanjem. Trenutno imajo namreč kar precej naročil, ki jih je potrebno dokončati. Kljub vsemu pa bo postalo nepotrebno delo približno 15 delavk, ki tudi začasno ne bodo več obdržale

zaposlitve. Odpovedi pogodb o zaposlitvi vsem zaposlenim delavkam bodo najverjetneje vročene že pred prvomajskimi prazniki. Odpovedni roki so v likvidaciji podjetja krajši od običajnih in sicer trajajo 30 dni za vse, ne glede na trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu.

Žal nam je, da se moramo ravno na praznik dela soočiti s prenehanjem delovnega razmerja tolikim delavkam.

Vendar pa vse delavke ne bodo pristale na Zavodu za zaposlovanje. Če se bodo naročila obdržala, bi tako lahko do konca likvidacijskega postopka, ki lahko traja do pet let, delo obdržalo od 40 do 45 delavk, kar je kar lepa številka. Kljub postopku za prenehanje družbe, usoda večine ne bo tako črna.

Plače so bile sicer majhne, večina delavk je imela minimalno plačo, vendar so bile redne in so delavkam predstavljale neko socialno varnost. V današnjem času je tudi to vrednota. Delo je potekalo le v dopoldanski izmeni, kar je mnogim od njih veliko pomenilo. Upamo, da bo čim večje število delavk, čeprav z minimalnimi plačami, ohranilo zaposlitev.

ETP – še en gradbinec v stečaj

Elektro tehnično podjetje iz Kranja je še eden od gradbenih podjetij, ki je moralo objaviti stečaj podjetja. Podjetje za elektroinštalacije ima že nekaj časa težave s poslovanjem.

To je podjetje z 32 zaposlenimi, od katerih so skoraj vsi člani našega sindikata. Na zboru delavcev v januarju letos so bili delavci obveščeni, da je obstoj podjetja pod vprašajem. V letih 2009 in 2010 je prišlo do izjemne krize v gradbeništvu, kar je povzročilo znižanje cen in neplačevanje storitev. Nekatera podjetja, s katerimi je družba poslovno sodelovala so razglasila stečaj. V letu 2011 je podjetje poslovalo z izgubo, obseg naročil je padel in cene so se še dodatno znižale.

Pomembno je, da je družba ukrepala takoj, le

tako so bile posledice za delavce omiljene. Plače so se namreč redno izplačevale do konca poslovanja. Stečaj družbe je bil objavljen 14.3.2012. Družba je delavcem dolžna izplačila februarskih plač in izplačila marčevskih plač, sorazmerni del regresa in povračila stroškov v zvezi z delom za ta dva meseca. Delavci imajo tri meseca časa za prijavo terjatev v stečajno maso. Po zagotovilih stečajne upraviteljice naj bi bilo v stečajni masi dovolj sredstev za poplačilo večine terjatev delavcev do družbe.

Redne odpovedi pogodb o zaposlitvi so bile

delavcem vročene že 16. marca, kar pomeni, da se jim je konec marca že iztekel 15 dnevni odpovedni rok. Večina zaposlenih je v starosti od 50 do 60 let. Med zaposlenimi pa je bilo tudi pet invalidov. Zaradi starostne strukture in invalidnosti delavcev lahko rečemo, da je kar precej takih, ki bodo v nadaljevanju težko dobili novo zaposlitev. Delavci so se o svojih nadaljnjih možnostih posvetovali tudi s predstavniki zavoda za zaposlovanje. Vso pravno in strokovno podporo pa je delavcem nudil tudi sindikat.

S Svetom gorenjskih sindikatov uspešno sodelujemo že 18 let

LONova jubilejna ponudba

Sindikalni krediti

Privoščite si več – **ugodnejši krediti** za člane SGS.

Ugodnosti za nove komitente

Za **nove komitente** smo pripravili **Paket dobrodošlice** s številnimi ugodnostmi in **Srebrni limit**, najugodnejši izredni limit.

Stanovanjski krediti

V sklopu **paketne ponudbe** do **učinkovitega** bančnega poslovanja ter do **ugodnejšega** stanovanjskega kredita.



Bleiweisova cesta 2, 4000 Kranj, T: 04 28 00 777

www.lon.si info@lon.si



HRANILNICA LON 20^{LET}
Bančništvo na ljubezniv Oseben Način



KOMPAS



Hrvatska turistična skupnost

Radi potujemo z vami.

KOMPASOV KLUB ZA VSE GENERACIJE

MAKARSKA RIVIERA IGRANE

PUNTA 2*
23.6.-1.9., All incl.
Že od **47 €** /os./dan
Otrok do 12. leta BREZPLAČNO
Minimalno število nočitev 7



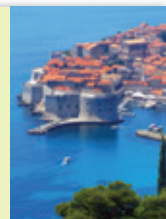
OTOK KRK PUNAT

PARK 3*
9.6. - 30.6.
All incl. light + TT
Že od **44 €** **40 €** /os./dan
Otrok do 7. leta BREZPLAČNO
Minimalno število nočitev 7



KOMPASOV AS DALMACIJA

Za vas izberemo med petimi hoteli 3*/4*
2.6., 9.6., 16.6., 23.6.
7 x pol + TT
Že od **189 €** /os.
Otrok do 12. leta BREZPLAČNO
Minimalno število nočitev 7



V DALMACIJO Z LETALOM

26.5., 2.6., 9.6., 16.6.
ŠIBENIK - JURE 4*
7 x pol + TT, Že od **349 €** /os.
BOL NA BRAČU - BONACA 3*
7 x all incl. + TT, Že od **429 €** /os.
Minimalno število nočitev 7
Cena vključuje: letalski prevoz Ljubljana-Split-Ljubljana, letalske pristojbine, transfer do hotela, hotelsko namestitev.



POSEBNO LETALO DIREKTNO IZ LJUBLJANE

ISLANDIJA

26.6., 8 dni
Gezirji, ledeniki, divja narava in legende. **Nepozabno potovanje!**
1.740 € 1.475 €



KLASIČNI JADRAN

9.6. in 23.6. 2012
Costa Classica z dodatkom all inclusive paket pijač, 8 dni, Costin slovenski predstavnik
izbrana kabina, dopolnjen polni penzion, vse zabavne prireditve ter animacija, kopanje v bazenih in masažnih bazenih, savna, fitnes, animacija vaših otrok, pristaniške pristojbine
555 € samo 419 €



ALL INCLUSIVE PAKET PIJAČ V CENI!

ZAKLJUČENE SKUPINE se lahko odločite za več kot 200 različnih programov. Z odličnimi vodniki, preverjenimi hoteli in programi! Vabljeni.

Informacije in rezervacije: **Kompas Kranj, Slovenski trg 6, 4000 Kranj • 04 2014 261 • www.kompas.si**

KER NIKOLI NE VEŠ.



Novo zdravstveno zavarovanje za **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE**

Novo zavarovanje za **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE** je **prvo zdravstveno zavarovanje** v Sloveniji, ki vam zagotavlja **takojšnje denarno izplačilo** ob nastanku **težke bolezni**, po opravljeni **operaciji** v bolnišnici ali v primeru **smrti**.

Zavarovanje zagotavlja **takojšnje DENARNO IZPLAČILO**:

- **ob nastanku težkih bolezni:** rak, srčna kap, možganska kap, presaditev določenih notranjih organov, bakterijski meningitis, encefalitis, popolna in trajna odvisnost od tuje pomoči, paraliza, odpoved delovanja ledvic, benigni tumor na možganih, kronično obolenje jeter, kronično obolenje pljuč, embolija pljuč in slepota. Kar **14 težkih bolezni**.
- **po opravljeni operaciji v bolnišnici:** posegi na srčno - žilnem sistemu, na očeh, ušesih, nosu, ustih, žrelu, posegi na dojkah, posegi v dermatologiji. Skupaj kar **99 vrst operacij**.
- ob smrti zavarovanca.

Prednosti zavarovanja **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE**

- ✓ takojšnje **denarno izplačilo** ob najtežjih zdravstvenih dogodkih v življenju,
- ✓ sami se lahko odločite, kako boste porabili denarno izplačilo,
- ✓ edino zavarovanje, ki nudi finančno varnost tudi v primeru večine operacij v bolnišnici,
- ✓ samostojno zavarovanje za težke bolezni v Sloveniji, ki ni vezano na življenjsko zavarovanje,
- ✓ brezplačna ZDRAVSTVENA ASISTENCA AS.

Želite ponudbo?
Kliknite na www.zdravje-as.si

PE Kranj, Kidričeva c. 2, Kranj
T: 04 28 170 00, F: 04 28 170 10

AdriaticSlovenica **as**
Zavarovalna družba d.d. • Članica Skupine KD Group

SINDIKALNA LISTA APRIL 2012

	Zasebni sektor *1	Javni sektor *2
<u>1. DNEVNICE</u>		
- cela dnevnic (nad 12 do uklj.24 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj.KP	21,39
- Uredba *3	21,39	21,39
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj.KP	10,68
- Uredba	10,68	10,68
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj.KP	7,45
- Uredba	7,45	7,45
<u>2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)</u>		
(od 17.04.2012-cena 1,536 €)	odvisno od KP dej. ali podj.KP	30% cene 95-okt. bencina
- Uredba	0,37	0,37
<u>3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA</u>		
* povračilo stroškov javnega prevoza	odvisno od KP dej. ali podj.KP	100% javnega prevoza
- Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč:		
(od 17.04.2012-cena 1,536 €)	odvisno od KP dej. ali podj.KP	15% cene 95-okt. bencina
- Uredba	0,18	0,18
<u>4. LOČENO ŽIVLJENJE</u>		
	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- stanovanje		140,54
- prehrana		171,77
- Uredba	334,00	334,00
<u>5. PRENOČIŠČE</u>		
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.		
<u>6. REGRES ZA PREHRANO</u>		
	odvisno od KP dej. ali podj.KP	3,91
- Uredba (na delovni dan)	6,12	(01-06/2012) 6,12
Za vsako dopolnjeno uro po polnem delovnem času	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- Uredba	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76	
<u>7. TERENSKI DODATEK</u>		
	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4,49
- Uredba	4,49	4,49
<u>8. JUBILEJNE NAGRADE</u>		
- za 10 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	288,76
- Uredba	460,00	460,00
- za 20 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	433,13
- Uredba	689,00	689,00
- za 30 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- Uredba	919,00	919,00
- za 40 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	-
- Uredba	919,00	919,00
<u>9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI</u>		
	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4.638,27 oz. *4
- Uredba	do 4.063,00	do 4.063,00
<u>10. SOLIDARNOSTNA POMOČ</u>		
- ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- Uredba	do 3.443,00	do 3.443,00
- težja invalidnost,daljša bolezen,elementarna nesreča, požar	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- Uredba	do 1.252,00	do 1.252,00
<u>11. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2012)</u>		
	763,06	763,06
z nižana	698,27	698,27
<u>12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)</u>		
	237,73	237,73
<u>13. REGRES ZA LETNI DOPUST *5</u>		
	763,06	692,00
- podjetja z izgubo v preteklem letu:najmanj min.plač	763,06	-
- Uredba	-	-

*1 Osnova za zneske v zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti ali podjetniške KP.

*2 Osnova je Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS 87/97,9/98,48/01,5/08, 19/08,24/08,67/08,71/08,3/2011)

*3 Zneski po Uredbi so določeni v Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (URL RS št. 76/08) .

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

*5 Regres za letni dopust bo v letu 2012 znašal v javnem sektorju 692,00 € (UL 110/2011). V zasebnem sektorju bo najmanj višina minimalne plače 763,06 €

Pravice in ugodnosti, ki jih nudi Svet gorenjskih sindikatov

V Svetu gorenjskih sindikatov, kot samostojni območni sindikalni organizaciji, povezani v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, dosledno spoštujemo načelo, da je sindikat podjetja temeljna oblika sindikalne organiziranosti članstva. To pa pomeni, da je sindikatom podjetij prepuščeno, da se sami odločijo, kam in za kakšno ceno se bodo povezali v višje oblike sindikalne organiziranosti in kako si bodo zagotovili vsakodnevno pravno zaščito, strokovno pomoč in morebitne druge ekonomske ugodnosti.

Naše delovanje temelji na strokovnosti, moči argumentov in bogatih pogajalskih izkušnjah. Pri svojem delovanju smo povsem samostojni in neodvisni od države, delodajalcev in političnih strank. Imamo organizirano pravno službo, s katero zagotavljamo svojim članicam in njihovim članom vsakodnevno strokovno in pravno pomoč.

- Svetujemo in usmerjamo sindikalno delovanje v podjetjih
- Zastopamo interese članov na panožnem in državnem nivoju
- Dajemo pobude, predloge in zahteve delodajalcem
- Pomagamo članom pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja
- Pripravljamo podjetniške kolektivne pogodbe in sodelujemo v pogajanjih
- Pripravljamo pravna in druga strokovna mnenja
- Zastopamo člane v sporih v podjetjih in na sodiščih
- Pomagamo pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja
- Informiramo o novostih in posebnostih na delovnopravnem področju: preko elektronske pošte, rednih pisnih informacij, lastnega časopisa in lastne spletne strani <http://www.gorenjski-sindikati.si/>
- Izobražujemo in usposabljammo za sindikalno delo ter spodbujamo vseživljenjsko učenje

Ob visoko razviti primarni sindikalni zaščitniški funkciji imamo v Svetu gorenjskih sindikatov dobro razvito tudi dopolnilno dejavnost Sindikalnega sklada, v okviru katere zagotavljamo svojim članom vedno dobrodošle ekonomske ugodnosti. V nadaljevanju predstavljamo samo nekaj najpomembnejših ugodnosti, brezplačnih storitev, popustov in cenejših nakupov ter ugodnega obročnega odplačevanja, ki jih zagotavljamo svojim članom.



PREVENTIVNO OKREVANJE V LETU 2012

SGS tudi v letu 2012 nadaljuje z akcijo preventivnega okrevanja za svoje člane. Za leto 2012 smo razpisali 146 mest za udeležence preventivnega okrevanja. Prednost pri izboru bodo imeli tisti kandidati, ki so zaradi zahtev delovnega procesa že zdravstveno ogroženi ali pa delajo na delovnih mestih, ki ogrožajo njihovo zdravje. Med več kandidati imajo prednost tisti z daljšo delovno dobo. SGS bo za vsakega udeleženca prispeval 130 EUR stroškov okrevanja. Preventivno okrevanje bo potekalo preko celega leta 2012, razen v času letnih dopustov in šolskih počitnic. Vse dodatne informacije v zvezi s tem, člani lahko dobijo pri svojem predsedniku sindikata.

UGODNA NABAVA KURILNEGA OLJA

Cenejši in plačilno ugodnejši nakup kurilnega olja poteka uspešno že več let. SGS ima podpisano pogodbo o poslovnem sodelovanju s podjetjem TUS. Vsak član lahko v tekočem letu naroči največ 3000 litrov kurilnega olja. Cena kurilnega olja se menja z uredbo Vlade RS vsakih štirinajst dni. Dodatna ugodnost namenjena članom je možnost nakupa kurilnega olja z namenskim kreditom, pri katerem SGS pokrije 2 % obrestne mere in plača zavarovanje kredita. Podrobne informacije in naročilnico dobite pri svojem predsedniku sindikata.



MAEVE D.O.O. FINANČNO SVETOVANJE

Članom SGS svetujemo pri urejanju osebnih financ, predlagamo najbolj učinkovito varčevanje, optimiziramo obstoječa zavarovanja, poiščemo najbolj ugodno posojilo in svetujemo pri vlaganjih. Vse to preko partnerske svetovalne družbe Maeve d.o.o., s sedežem na Slovenskem trgu 3 v Kranju.



BREZPLAČNO SVETOVANJE IN SESTAVA ODŠKODNINSKEGA ZAHTEVKA

Člani Sveta gorenjskih sindikatov imate pri odvetniku Zlatku Lipeju iz odvetniške pisarne Lipej v Medvodah, Gorenjska cesta 18, možnost brezplačnega uveljavljanja odškodnin za škode, ki bi vam nastale v vseh oblikah nesreč (delovne, prometne in podobno) prav tako pa pravico do enega brezplačnega polurnega nasveta pri odvetniku za vsa pravna področja. Ugodnosti pri odvetniku lahko uveljavljate le ob predložitvi članske izkaznice.

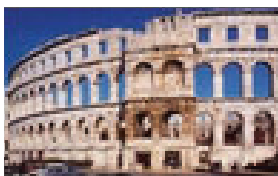
Naročanje na uradne ure je po telefonu.



LETOVANJE IN UGODNOSTI V TA KOMPAS

Svet gorenjskih sindikatov ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju s turistično agencijo Kompas.

Naj poudarimo, da TA Kompas ponuja različne turistične programe več kot 90 domačih in tujih turističnih agencij in podjetij in ne glede na vaš izbor programa (katere koli agencije), vam pripadajo v nadaljevanju navedeni popusti.



Vsem članom SGS pripada enkrat letno 35 eur popusta pri letovanju, ki traja več kot pet dni (napotnico dobite pri predsedniku sindikata). Prav tako vsem članom SGS, pri vsakokratni izbiri aranžmaja TA Kompas (njihovega lastnega programa), pripada popust v višini 3-6 %. Za sindikalne izlete, ki jih posamezni sindikati organizirajo preko TA Kompas, se prizna 5 % popusta na skupno vrednost izleta.

KRATKOROČNI IN DOLGOROČNI KREDITI TER OBČASNE AKCIJE UGODNEJŠIH KREDITOV

SGS je podpisal pogodbo o poslovnem sodelovanju s Hranilnico Lon tudi za letošnje leto. V marcu so bili znani kreditni pogoji za pridobitev ugodnih kreditov in morebitne akcije ugodnih kreditov za leto 2012. O pogojih in načinu pridobitve kreditov za posameznika so predsedniki sindikatov pisno obveščeni, zato lahko pri njih dobite natančnejše informacije. SGS bo za svoje člane v letu 2012 pri kratkoročnih kreditih subvencioniral 2% obrestno mero in plačal zavarovanje kredita. Pri dolgoročnih kreditih, ki jih bo možno pridobiti za dobo od 1 do 4 let, pa bo SGS prispeval 20 evrov pri zavarovanju kredita.



OSTALE UGODNOSTI ZA ČLANE SGS

Na osnovi podpisanih pogodb o poslovnem sodelovanju, ki jih je podpisal SGS, pa članom pripadajo še naslednji popusti:

- 20% popust pri nakupu okulištnih pripomočkov v optiki Aleš,
- 20% popust v Mega centru v Kranju na storitve za boljše počutje,
- 10% popust v plesnem centru Gorenjske Cha Cha Cha (prej Urška) v Kranju,
- 10% popust na redne cene ali plačilo na 12 obrokov brez obresti za storitve v avtošoli Ekspert (popust velja tudi za družinske člane),
- 15% popust v čistilnici Šengar,
- 10% - 30% popust pri nakupu avtomobilskih pnevmatik v Todivo, d.o.o.,
- 15% popust na nakup pnevmatik in 15% popust na vse storitve v Boltez d.o.o.,
- 6% popust pri nakupu PVC oken in vrat ter masivnega vrtnega pohištva v prodajalni DOM3, d.o.o. v Stražišču
- 10% popust na vse izdelke in storitve podjetja Oblak Bolero (smučarske majice)
- 10 % popust na avto kleparska dela, čiščenje vozila in pomoč na cesti pri podjetju Avto Help

ter druge ugodnosti kot so: popusti v termah Snovik, popust v Park hotelu v Bohinju ugoden nakup smučarskih kart za različna slovenska smučišča ...



DELEŽ KREDITOV IN ŠTEVILO ČLANOV PREVENTIVNEGA OKREVANJA ZA LETO 2012

Se določi vsako leto posebej.

Vse našteje ugodnosti in popuste lahko člani koristijo le ob predložitvi sindikalne izkaznice in ustreznega dokumenta, iz katerega je razvidna identiteta člana.

V nadaljevanju so narejeni izračuni kreditov, ki jih člani SGS lahko najamejo pri hranilnici LON.

PODATKI O STROŠKIH KREDITA - ZA ČLANE SGS (nekomitent)										Subvencija		
Skupni znesek kredita	število mesecev	mesečna anuiteta:	stroški odobritve kredita:	strošek premije za prevzem tveganja - do 20,00 €	stroški vodenja - samo pri kreditih nad ročnostjo 12 mesecev	nominalna obrestna mera - 5,5 % oz pri kratkoročnih kreditih je subvencionirana za dve odstotni točki	efektivna obrestna mera (EOM)	Skupni dolg, ki ga plača kreditojemalec	Skupaj obresti	strošek premije za prevzem tveganja	subvencioniran del obresti	SKUPAJ STROŠKI - KRIJE SINDIKAT
250,00 €	6	42,09 €	10,00 €	krije SGS	/	3,50%	19,10%	262,56 €	2,56 €	1,52 €	1,48 €	3,00 €
450,00 €	6	75,77 €	10,00 €	krije SGS	/	3,50%	11,82%	464,61 €	4,61 €	2,74 €	2,63 €	5,37 €
650,00 €	6	109,44 €	13,00 €	krije SGS	/	3,50%	10,95%	669,66 €	6,66 €	3,96 €	3,81 €	7,77 €
850,00 €	6	143,12 €	17,00 €	krije SGS	/	3,50%	10,95%	875,70 €	8,70 €	5,18 €	4,99 €	10,17 €
1.000,00 €	6	168,37 €	20,00 €	krije SGS	/	3,50%	10,94%	1.030,23 €	10,23 €	6,10 €	5,87 €	11,97 €
1.050,00 €	6	176,79 €	21,00 €	krije SGS	/	3,50%	10,95%	1.081,75 €	10,75 €	6,40 €	6,15 €	12,55 €
1.100,00 €	6	185,21 €	22,00 €	krije SGS	/	3,50%	10,95%	1.133,27 €	11,27 €	6,71 €	6,45 €	13,16 €
250,00 €	12	21,23 €	10,00 €	krije SGS	/	3,50%	11,69%	264,77 €	4,77 €	1,55 €	2,76 €	4,31 €
450,00 €	12	38,21 €	10,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,93%	468,56 €	8,56 €	2,78 €	4,97 €	7,75 €
650,00 €	12	55,20 €	13,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,48%	675,39 €	12,39 €	4,02 €	7,13 €	11,15 €
850,00 €	12	72,18 €	17,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,48%	883,21 €	16,21 €	5,25 €	9,31 €	14,56 €
1.000,00 €	12	84,92 €	20,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,48%	1.039,07 €	19,07 €	6,18 €	10,96 €	17,14 €
1.050,00 €	12	89,17 €	21,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,48%	1.091,01 €	20,01 €	6,49 €	11,53 €	18,02 €
1.100,00 €	12	93,41 €	22,00 €	krije SGS	/	3,50%	7,48%	1.142,97 €	20,97 €	6,80 €	12,07 €	18,87 €
1.100,00 €	24	48,80 €	11,00 €	10,34 €	7,00 €	5,50%	8,35%	1.192,54 €	64,22 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
2.100,00 €	24	93,17 €	21,00 €	37,91 €	13,37 €	5,50%	9,31%	2.294,99 €	122,68 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
3.200,00 €	24	141,97 €	32,00 €	68,25 €	20,39 €	5,50%	9,67%	3.507,53 €	186,89 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
4.200,00 €	24	186,34 €	42,00 €	95,83 €	26,76 €	5,50%	9,84%	4.609,99 €	245,28 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
1.100,00 €	36	33,51 €	11,00 €	19,45 €	10,49 €	5,50%	8,31%	1.236,81 €	96,06 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
2.100,00 €	36	63,98 €	21,00 €	55,32 €	20,01 €	5,50%	8,96%	2.379,60 €	183,33 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
3.200,00 €	36	97,50 €	32,00 €	94,77 €	30,47 €	5,50%	9,21%	3.636,77 €	279,35 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
4.200,00 €	36	127,96 €	42,00 €	130,64 €	40,00 €	5,50%	9,33%	4.779,20 €	366,66 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
1.100,00 €	48	25,88 €	11,00 €	25,23 €	14,02 €	5,50%	8,12%	1.278,47 €	128,45 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
2.100,00 €	48	49,41 €	21,00 €	66,34 €	26,73 €	5,50%	8,62%	2.459,02 €	245,19 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
3.200,00 €	48	75,30 €	32,00 €	111,56 €	40,76 €	5,50%	8,81%	3.757,96 €	373,59 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €
4.200,00 €	48	98,83 €	42,00 €	152,68 €	53,46 €	5,50%	8,90%	4.938,52 €	490,35 €	20,00 €	0,00 €	20,00 €

SGS subvencionira del obrestne mere pri kratkoročnih kreditih ter strošek premije za prevzem tveganja do višine do 20,00 EUR.

POSEBNE INFORMACIJE

Izračun je zgolj informativne narave. Izračuni so pripravljeni na podlagi nominalne obrestne mere, ki velja na dan priprave informativnega izračuna. Potrošniški kredit se praviloma odplačuje v enakih mesečnih obrokih. Zaradi specifičnosti izračuna efektivne obrestne mere se pri izdelavi informativnega izračuna EOM in informativnih (okvirnih) mesečnih obrokov upošteva štetje dni po načelu 30/360, zaradi česar lahko pride do določenih razlik pri izdelavi dejanskega amortizacijskega načrta kredita z informacijsko opremo hranilnice, vendar razlika ne presega 0,5%.

Potrošniški krediti so obračunani z uporabo nominalne obrestne mere. Obresti se obračunavajo linearno. Redna mesečna anuiteta vračila kredita ne more biti nižja od 10,00 EUR. Velja, da kredit z dnem odobritve tudi preide v odplačilo (niso upoštevane interkalarne obresti - za potrebe informativnega izračuna velja, da je kredit odobren **zadnji** dan v mesecu, prvi obrok pa zapada zadnji dan v naslednjem mesecu - štetje dni 30/360).

Skupni dolg, ki ga mora plačati potrošnik je vsota skupnega zneska kredita in skupnih stroškov. To je skupni znesek, ki ga bo kreditojemalec plačal v celi dobi odplačevanja kredita, vključno s stroški, ki jih plača ob odobritvi



šola varne vožnje

www.ekspert.si

10% popust na redne cene storitev Avtošole Ekspert ali plačilo na 12 obrokov brez obresti!

Popust velja za člane Sveta gorenjskih sindikatov in njihove družinske člane.

Za člane sindikata ob vpisu v Avtošolo Ekspert 1 ura vožnje brezplačna!

Popust velja samo za člane Sveta gorenjskih sindikatov.



tel.: 041 / 675 250



38. TRADICIONALNO PRVOMAJSKO SREČANJE KRANJ - JOŠT 2012



Torek, 1. maj od 10.30 ure

Pihalni orkester Mestne občine Kranj
nagovor predsednice Sveta gorenjskih sindikatov, Nežke Bozovičar
nagovor podžupana Mestne občine Kranj, mag. Janeza Freliha
nastop Klemna Bučana
zabavni program s skupino VESELI SVATI

VABLJENI

Svet gorenjskih sindikatov



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV



AdriaticSlovenica



et
1.maja bo od 6.00 do 16.00 ure popolnoma zaprta cesta Javornik - Sv.Još.
Obiskovalce naprošamo, da upoštevajo navodila rediteljev