



»Z ENIM ZAKONOM SO NAM VZELI DELO, Z DRUGIM PA ŠE ODPRAVNINO...«

mag. Rajko Bakovnik



V naslovu zapisane besede bivšega delavca družbe Mersteel iz skupine Merkur Group kažejo upravičeno razočaranje ob prejemu informacije, da zaradi pravnih posledic prisilne poravnave ne bodo izplačane odpravnine in odškodnine delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo

pred začetkom uvedbe prisilne poravnave.

Tako je brez odpravnin za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in »odškodnin« za neizkoriščen odpovedni rok ostalo 119 nekdanjih delavcev Merkurja in Mersteela. Čeprav odpuščenim delavcem, v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR), pripada pravica do odpravnine (in »odškodnine«), ki zagotavlja osnovno **socialno varnost ob prehodu v brezposelnost**, pa jim z drugim zakonom – Zakonom o finančnem poslovanju, postopkih insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) – ta pravica ne pripada oz. jim pripada le pod pogoji navadnih upnikov v postopku prisilne poravnave. To v konkretnem primeru pomeni, da jim bodo odpravnine in »odškodnine« izplačane šele po potrditvi prisilne poravnave in še to samo delno: v višini 30 % v Mersteelu ter 60 % v Merkurju. Jedro problema, ki ga je bilo mogoče v naprej predvideti, namreč tiči v dejstvu, da so bile odpovedi izpeljane že nekaj tednov pred začetkom prisilne poravnave, pri čemer je bilo izplačilo odpravnin in »odškodnin« sporazumno dogovorjeno/odloženo na kasnejši čas, ki se je žal iztekel šele v času prisilne poravnave.

Odločitev prisilnih upraviteljev in sodišča, da Zakon o finančnem poslovanju... (ZFPPIPP) tovrstnih terjatev delavcev v prisilni poravnavi ne šteje kot prednostne, je povzročila veliko presenečenje in to ne samo za odpuščene delavce ter njihovo upravo, ki je prepričana, da jim obravnavana in tudi že rezervirana izplačila v načrtu finančnega prestrukturiranja v celoti pripadajo, pač pa tudi za številne pravne strokovnjake, ki drugače razlagajo sicer zapletene pravne postopke. Vse to pa odpuščenim delavcem žal ne pomaga veliko. **Dejstvo je,**



da so proti svoji volji ostali brez zaposlitve, ki jim je zagotavljala ekonomsko in socialno varnost. Zaradi nerazumljivih (absurdnih) pravnih zapletov pa so ostali še brez pravice do odpravnine, s katero bi si ohranili vsaj minimalno socialno varnost ob prehodu v brezposelnost.

Razočaranje nekdanjih Merkurjevih delavcev je popolnoma razumljivo, tako kot je razumljivo tudi razočaranje številnih drugih delavcev v Sloveniji, ki so predvsem po zaslugi plenilskih menedžerjev in lastnikov ostali brez zaposlitve, mnogi pa tudi brez večmesečnih plač, odpravnin, plačanih prispevkov ipd. Medtem ko za netično vodenje, podivjano plenjenje in nezakonito izčrpavanje podjetij skoraj nihče ne odgovarja, se zdi, da se »pravna država« rešuje samo na plečih delavcev. **Ali smo sploh še pravna država?** V zadnjem času namreč skoraj ni dneva, v katerem ne bi poročali o nenavadnih sodbah, ustavitvah postopkov, zastaranjih, napakah tožilstva in policije... Zato ni presenetljivo, da se vedno pogostejše oglašajo tudi posamezni pravni strokovnjaki, ki menijo, da na nekaterih področjih »pravna država« očitno šepa. Dokazov za to je kar nekaj tudi na Gorenjskem. Naj samo spomnimo na primer letos ugasle kranjske »Zvezde d.d.«, pri katerem je šlo za povsem nezakonito izčrpavanje (kraj) podjetja, na kar smo sindikati še pravočasno (pred več kot dvema letoma) s posebno ovadbo obvestili pristojno državno tožilstvo, takratno vlado, policijo in davčno upravo, vendar se vse do danes ni še nič zgodilo. In nekdanji lastnik, ki je tako »premeteno« dokončno izčrpal podjetje, da je bil stečaj neizogiben, se je lahko že lotil novih podobnih podvigov. Toliko o pravni državi!



In kdo v tem vsesplošnem nezaupanju v državo, vlado, politiko in politične stranke lahko ponudi novo upanje zaposlenim, ki živijo v stalnem strahu za svoje delovno mesto in socialno varnost njihovih družin ter odvečnim in odpuščenim delavcem, ki so delo izgubili zaradi takšnih ali drugačnih »igric« brezvestnih menedžerjev in lastnikov? Po mnenju politologa in sociologa Tončija Kuzmaniča »... **so sindikati tisti, ki postajajo osrednja 'institucija' in celo pglavlni up demokracije v razmerah postkapitalizma.**« Pri tem za postkapitalizem označuje sedanjí tip družbe, ki ni več ne kapitalizem ne socializem, pač pa družba, ki je uspešno združila najslabše plati obeh. Gre skratka za družbo, ki s pomanjkanjem dela nenehno ustvarja odvečne delavce, odvečne ljudi! Da to ni samo osamljeno mnenje dokazujejo tudi Temelji novega ekonomskega sistema po »Millennium Project«, ki so nastajali pod okriljem OZN in ki prihodnji razvoj ter internacionalizacijo sindikatov uvrščajo na zelo pomembno mesto.

Seveda je brez natančnejše utemeljitve težko razumeti to upanje, ob nenehnih pritiskih in poskusih marginalizacije sindikatov, čeprav kot edina resna alternativa ostajajo samo **politiki in menedžerji, ki so »zakuhali« sedanjo zaskrbljenost, strah in množico odvečnih ter peščico bogatih ljudi.** Poskusi marginalizacije, odvečnosti slovenskih sindikatov so se začeli že v obdobju socializma, ko so bili potisnjeni predvsem na socialno področje (kredití, počitnice, ozimnice...), nadaljevali pa v obdobju tranzicije, ko je bilo potrebno ubraniti neodvisnost pred politíčnimi strankami. To jim je tudi uspelo. Hkrati pa so nastajajoči novi problemi z zmanjševanjem ekonomskih in socialnih pravic, odpu-

ščanjem ter zaostrovanjem konfliktov (protesti, stavke) bistveno spremenili dotedanji način sindikalnega delovanja. **Vse to je logíčno sprožilo množíčno gonjo proti sindikatom, predvsem s strani lastnikov, menedžerjev in politike, žal pa so temu prevečkrat podlegli tudi mediji in celo številni zaposleni.**

V sedanjem času, času krize, ki po mnenju nekaterih ni vzrok za odpuščanja – pač pa posledica odpuščanj, krčenja socialnih pravic, izničevanja socialne države, je končno popolnoma jasno, da delavstvu, zaposlenim ni in tudi ne bo ničesar podarjeno, da si bo potrebno izboriti pravičnejšo vlogo dela in znanja v družbi, da si bo potrebno izboriti človeka dostojno delo in življenje, da bo potrebno strniti vrste... In vsi, ki danes zgolj od daleč spremljajo prizadevanja sindikatov, ali so samo kritíčni do sindikalnih napak (večkrat tudi upravičeno), bi se morali vsaj malce samokritíčno vprašati, **kaj so sami doslej že naredili za sindikat(e),** da bi bili ti močnejši in strokovnejši, zlasti pa uspešnejši v prizadevanjih za kvalitetnejše življenje vseh, ki se preživljajo s svojim delom in znanjem.

V bližnji prihodnosti nas čakajo nove reforme: pokojninska, zdravstvena in delovnoppravna, ki po napovedih vse po vrsti prinašajo predvsem občutno zmanjšanje dosedanjih pravic in dosedanjih standardov. Vse s ciljem čimprejšnjega izhoda iz krize, za kar naj bi vsi v družbi nekaj prispevali oz. bi se nečemu odrekli. Vendar, **čemu naj se odpuščeni delavci, poleg izgube zaposlitve, socialne varnosti in človeškega dostojanstva sploh še odrečejo?** Po drugi strani pa ni predlogov enakovrednih ukrepov oz. reform, ki bi pospešile dvig



*Pred nami je novo leto 2011,
čas za drobne pozornosti in dobre želje.*

*Naj se vam izpolnijo vsa pričakovanja,
naj bodo začetki prijetni,
naj jih bo čimveč
in naj vam prinesejo mnogo zadovoljstva!*

*Prijetne praznike in uspešno
prihajajoče leto
vam želimo*

*sodelavci
Sveta gorenjskih sindikatov*

znanja in izobraženosti, ki bi pospešile inovacije, ustanavljanje novih podjetij, odpiranje novih delovnih mest...

V vsem tem je izzivov za slovenske sindikate v prihodnjem letu več kot dovolj. Potrebno pa bo še večje medsebojno sodelovanje in povezovanje, kar se v zadnjem času, po zgledu sindikatov iz ekonomsko razvitejših držav, vse bolj uveljavlja tudi pri nas, pri čemer bo dragocena veliko večja podpora zaposlenih. Pri tem **v sindikatih bolj kot na javne proteste, referendume in stavke računamo na socialni dialog**, ki sedaj ni po naši krivdi na najnižjem nivoju od osamosvojitve naprej.

In Gorenjski sindikati bomo zraven!

V letu, ki ga zaključujemo, smo namreč v Svetu gorenjskih sindikatov postavili nove mejnike prihodnjega in uspešnejšega delovanja: navezali smo prijateljske stike s kolegi iz **UNISON**-a – največjega britanskega sindikata v javnem sektorju; skupaj s partnerskima reprezentativnima sindikatoma smo ustanovili novo **Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije** (ZRSS), ki na široko odpira prostor sindikalnega povezovanja, hkrati pa vsem našim članicam in članom omogoča bolj neposreden vpliv na delo Ekonomsko socialnega sveta; in nenazadnje, ustanovili smo **Aktiv mladih gorenjskih sindikatov**, ki bo naše delo in aktivnosti obogatil z razumevanjem ter pogledi mladih do urejanja ekonomskega in socialnega položaja zaposlenih.

Srečno in uspešno 2011!



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV – ČLAN ZVEZE REPREZENTATIVNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

ZASTOPAMO INTERESE ZAPOSLENIH - ČLANOV SINDIKATA

Vsaka sindikalna organizacija v podjetju lahko s članstvom v SVETU GORENJSKIH SINDIKATOV temeljito izboljša učinkovitost svojega delovanja, predvsem z bolj organiziranim, strokovnim in reprezentativnim zastopanjem pravic ter interesov svojih članov v dialogu z delodajalcem in državo.

Svet gorenjskih sindikatov je **neodvisna regijska sindikalna organizacija**, ki že 20 let nadaljuje poslanstvo nekdanje območne organizacije Sveta kranjskih sindikatov – torej, soustvarjanje pogojev **za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih ter njihovih družin**.

Članstvo v Svetu gorenjskih sindikatov je povsem **prostovoljno**. Vanj so povezani oziroma se lahko vključijo **sindikati podjetij in ustanov** iz Gorenjske ter drugih krajev Slovenije. Člani Sveta gorenjskih sindikatov so lahko tudi **društva upokojujencev in individualni člani** (zaposleni, brezposelni, upokojenci, študentje in dijak). V Svetu gorenjskih sindikatov dosledno spoštuje-



mo načelo, da je sindikat podjetja temeljna oblika sindikalne organiziranosti članstva. To pomeni, da je sindikatom podjetij v celoti prepuščeno, da se sami odločijo, kam in v katere višje oblike sindikalne organiziranosti se bodo povezali in kako si bodo zagotovili vsakodnevno pravno zaščito, strokovno pomoč in morebitne druge ekonomske ugodnosti.

Cilje dosegamo s spodbujanjem sporazumevanja in dogovarjanja – **socialnega partnerstva**, tako v odnosu do državnih organov in institucij kot do posameznih



ZVEZA REPREZENTATIVNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

delodajalcev ali njihovih združenj - ter z izvajanjem različnih vrst pritiskov. Imamo organizirano močno pravno službo, s katero **svojim članicam in članom vsakodnevno zagotavljamo tudi vso potrebno pravno in drugo strokovno pomoč.** Naše delovanje temelji na strokovnosti, moči argumentov in bogatih pogajalskih izkušnjah. Pri svojem delu smo povsem samostojni in neodvisni, tako od države kot tudi od političnih strank.

Ob visoko razviti osnovni sindikalni zaščitniški funkciji, imamo v Svetu gorenjskih sindikatov organiziran tudi poseben **Sindikalni sklad** z dobro razvitimi dopolnilnimi dejavnostmi, s katerimi vsem svojim članom nudimo različne ekonomske ugodnosti: od brezplačnih storitev, popustov, cenejših nakupov, ugodnega obročnega odplačevanja, ugodnih kreditov ipd.

Z ustanovitvijo **Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije (ZRSS)** v letu 2010, ki na široko odpira prostor sindikalnega povezovanja, hkrati pa vsem našim članicam in članom omogoča bolj neposreden vpliv na delo Ekonomskega socialnega sveta in vzpostavitev rednih stikov s kolegi iz **UNISON-a** - največjega britanskega sindikata v javnem sektorju ter ustanovitvijo **Aktiva mladih gorenjskih sindikatov**, ki bogati naše delovanje z razumevanjem ter pogledi mladih do urejanja ekonomskega in socialnega položaja zaposlenih,

smo v Svetu gorenjskih sindikatov postavili nove meje prihodnjega in uspešnejšega delovanja.

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V SVETU GORENJSKIH SINDIKATOV?

- 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
- V okviru Sveta gorenjskih sindikatov in predvsem v okviru SINDIKALNEGA SKLADA vsem članom nudimo različne ekonomske ter druge ugodnosti: preventivno okrevanje, ugodna nabava kurilnega olja, ugodnejša letovanja in potovanja preko Turistične agencije Kompas, ugodnejši kratkoročni in dolgoročni krediti ter brezplačno svetovanje in sestava odškodninskega zahtevka (v primerih poškodb pri delu, avtomobilskih nesrečah ipd.)

SVETOVALNE URE

vsak dan med 08.00 in 14.00 uro

Svet gorenjskih sindikatov
Slovenski trg 3, 4000 Kranj
Telefon: 04 23 19 800

Fax: 04 23 19 801

Elektronski naslov: info@gorenjski-sindikati.si





MERKUR IN MERSTEEL V PRISILNI PORAVNAVI

Jasna Erman



V Merkurju d.d. in Mersteelu d.o.o., dveh Merkurjevih divizijah, se je začel postopek prisilne poravnave. Sklep o začetku postopka prisilne poravnave je Okrožno sodišče v Kranju za Merkur objavilo 3. novembra, za Mersteel pa 5. novembra 2010.

Ugibanj je bilo torej za začetek dovolj, interesi upnikov, lastnikov in uprave pa so se zaenkrat srečali v točki, ko naj bi poskušali s prisilno poravnavo rešiti, kar se rešiti sploh še da. Nekateri se svojim željam po stečaju Merkurja še vedno niso odrekli, skrb pa vzbujajo tudi odlašanja z dejanji in nerazumljivo dolgo sprejemanje odločitev, ki naj bi vendar omogočile, da bi se Merkur čim hitreje lotil prestrukturiranja in sanacije močno načete družbe.

Fazi razčiščevanja afer glede Merfina, preko katerega so menedžerji Merkurja poskušali izpeljati njegov prevzem, so sledila špekuliranja glede nadaljnje usode Merkurja, novi zapleti pa vse bolj vzbujajo dvom v smeri cilja, da bi bila prisilna poravnava tudi pravno-močno potrjena in uspešno izpeljana.

Znotraj igre lastnikov, upnikov, kapitala, političnih in gospodarskih interesov so se znašli zaposleni, ki pri vsem tem nosijo najmanjši, praktično neznamenit delež krivde, pa vendar so jih, in jih še bodo posledice najbolj prizadele. Nihče jih ne vpraša, samo nemočno lahko opazujejo, kako se jim družba, v uspeh katere so bili prepričani, sesuva, vsak ukrep v smeri reševanja Merkurja pa jim povzroči še dodatno škodo.

Ko je bil v mesecu septembru sprejet program razreševanja presežnih delavcev v Mersteelu, na podlagi katerega je približno 100 delavcev prejelo odpovedi pogodb o zaposlitvi, je marsikdo od preostalih delavcev sprejel dejstvo, da bo v družbi moral ostati, kot kaznen. Trenutna ohranitev zaposlitve namreč ni bila nobeno zagotovilo, da bodo čez nekaj mesecev službo tudi še imeli, zaradi grožnje stečaja pa so začeli dvomiti, da bodo v takem primeru sploh dobili odpravnine. Za de-

lavce, ki pa so odhajali na podlagi sprejetega programa presežnih delavcev, pa je bilo po drugi strani zagotovljeno izplačilo odpravnin in odškodnin, zaradi katerih so se odrekli koriščenju odpovednega roka. Tako so vsaj mislili. Trenutno je edino realno zagotovilo, ki ga imajo, pravica do nadomestila na Zavodu za zaposlovanje.

Stvari so se začele zapletati z začetkom prisilne poravnave v Merkurju in Mersteelu. V načrtu finančnega prestrukturiranja Mersteela, kot temelja za prisilno poravnavo, so predvideli poplačilo terjatev za nezavarovane upnike v višini 30 odstotkov v naslednjih 4 letih in pol, ločitveni upniki z zavarovanimi terjatvami pa bodo poplačani v celoti. Načrt finančnega prestrukturiranja Merkurja pa predvideva poplačilo terjatev nezavarovanih upnikov v višini 60 odstotkov do konca leta 2015, torej v petih enakih deležih brez obresti.

Obe družbi sta dobili tudi svojega prisilnega upravitelja. Poslovanje še naprej vodita upravi družb, vendar roko nad njunim delom držita upravitelja, ki nadzorujeta vsako razpolaganje v breme transakcijskih računov. Uprava lahko samostojno odloča o rednih poslih v zvezi z opravljanjem dejavnosti, torej tudi o plačilu stroškov delovnega procesa. Za kakršnokoli transakcijo pa mora dati soglasje upravitelj oz. sodni senat.

Pa so se zaposleni prvič zaleteli v zid prisilne poravnave. Pri plači za mesec oktober, izplačani 18. novembra, je za Merkurjeve in Mersteelove zaposlene »zmanjkalo« povračilo stroškov prevoza in prehrane. Ti stroški naj bi namreč nastali še pred začetkom prisilne





poravnave, v mesecu oktobru, zato po pojasnilu upraviteljev niso prednostne terjatve. **Drugič so se v zid »prisilke« zaleteli nekdanji zaposleni v Merkurju in Mersteelu**, ki jim je delovno razmerje prenehalo pred začetkom prisilne poravnave, bodisi iz poslovnih razlogov, nesposobnosti ali pa zaradi upokojitve, pa zaradi spleta okoliščin svojih odpravnin še niso dobili izplačanih, saj naj bi jih družbi izplačali z izplačilom zadnje, oktobrske plače, torej 18. novembra. Taisti delavci, ki naj bi na ta datum dobili izplačane tudi odškodnine, ker so se odpovedali koriščenju odpovednega roka, so dobili enako obrazložitev. Za izplačilo se obrišite pod nosom, saj gre za terjatve, ki so nastale pred začetkom postopka prisilne poravnave, niso prednostne terjatve in bodo deležne takega poplačila kot ostali navadni upniki, torej 30 oz. 60 %.

Ko se je mislilo, da presenečenj ne bo več, **pa so se še tretjič »zaleteli v zid«** tisti zaposleni, ki so v postopku odpovedi pogodb o zaposlitvi po začetku prisilne poravnave ter zaposleni, ki so na podlagi določb podjetniške kolektivne pogodbe dobili pravico do jubilejnih nagrad. Trenutno naj bi to izplačilo ne bilo nujno za opravljanje dejavnosti.

Sindikat je poskušal dobiti jasne odgovore in zahteval, da uprava stori vse, da zaščiti terjatve zaposlenih in nekdanjih zaposlenih. Zato je pripravil tudi zahteve in jih posredoval upravi:

Zaposleni v Merkurju vse bolj izgubljam upanje, da je namen prisilne poravnave rešiti Merkur pred dokončnim zlomom.

Nismo odgovorni za nastalo situacijo, vendar se nam zdi, da največje breme nosimo prav zaposleni, ki izgubljamo delo, ekonomsko in socialno varnost ter človeško dostojanstvo. Precej sodelavcev je že izgubilo svoje delovno mesto in zašlo v odprto brezposelnost. Kljub zagotovitvi, da bo Merkur storil vse, da bi čim bolj ublažil posledice izgube zaposlitve, pa trenutni ukrepi kažejo drugače.

Zaradi zapletov prisilne poravnave, ki jih je bilo mogoče predvideti, je v diviziji Merkur in Mersteel prišlo do zavrnitve plačila stroškov prevozov na delo in z dela ter nadomestil za prehrano za mesec oktober. Prav tako ni bila spoštovana pravica do plačila odpravnin in odškodnin namesto odpovednega roka za zaposlene, ki jim je bila po sprejetem programu presežnih delavcev odpovedana pogodba o zaposlitvi v diviziji Mersteel. Te zavrnitve in nespoštovanje dogovorjenih obveznosti do presežnih delavcev ne sprejemamo.

Sindikat Merkur Group je to problematiko obravnaval na seji IO v četrtek, 18.11.2010, vendar ni dobil nobenih pojasnil in zagotovil, da bodo vse terjatve, za katere naj bi bila sredstva že prej rezervirana, zaposlenim poravnane. Rok, v katerem je še možno prijaviti terjatve, bo potekel 3. decembra, zato zahtevamo, da uprava takoj ukrepa in:

- Vsem zaposlenim v Merkurju d.d. in Mersteelu d.o.o. povrne stroške prevoza in nadomestilo za prehrano za mesec oktober 2010;

- Takoj izplača odpravnine in povračila za neizkoriščen odpovedni rok zaposlenim, ki jim je prenehalo delovno razmerje po programu presežnih delavcev v diviziji Mersteel ter zaposlenim v diviziji Merkur, katerim je zaradi poslovnih razlogov prenehalo delovno razmerje;
- Vsem zaposlenim na zborskih delavcev obrazloži navedeno problematiko in pojasni ukrepe, s katerimi bo zagotovila poplačilo terjatev zaposlenih;
- Strokovne službe naj nemudoma pripravijo vse podatke, ki so potrebni za prijavo terjatev iz naslova stroškov dela ter odpravnin in odškodnin ter izdelane prijave posredujejo zaposlenim.

Časa in potrpežljivosti zaposlenih zelo hitro zmanjkuje, zato prosimo, da nam čimprej podate pojasnila in obrazložite ukrepe, s katerimi boste realizirali svoja zagotovila.

Upravi družb trdita, da gre za nepravilno zakonodajo, ki daje prednost samo delavcem družb, nad katerimi je začet stečaj, da so bila vsa sredstva za plačilo odpravnin in odškodnin že vnaprej rezervirana in jasno zapisana v načrtu finančnega prestrukturiranja, prisilna upravitelja vztrajata pri neposredni razlagi zakona in ne pristaneta na izplačilo, sodišče molči, (nekdanji) zaposleni pa razmišljajo, kdo si jih je najbolj privoščil. Ali je uprava špekulirala, sta prisilna upravitelja res toga pri svojih odločitvah, je zakon res slab in nejasen, vse to jih popolnoma nič ne zanima. Prepričani so namreč, da so bili krepko izigrani, zato ne bodo odnehal, dokler ne pridejo do tega, kar jim pripada.

Rok za prijavo terjatev v Merkurju in Mersteelu se je iztekel. Zaposleni so svoje terjatve iz previdnosti sicer prijavili, še vedno pa upajo, da jim na njihovo poplačilo ne bo treba čakati 4 leta in pol oziroma 5 let, pa še to v zmanjšanem deležu.





SPREMEMBA 393. ČLENA BURI DUHOVE

Barbara Filipov



Zaradi skorajšnje reforme pokojninskega sistema in posledično zvišanja upokojitvenih pogojev, vsi pozorno spremljamo napovedane novosti, mnogo delavcev, ki so »blizu upokojitvi« in/ali jim delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, pa ob tem še posebej nastajanje tistega člena novega pokojninskega zakona, ki določa, kateri delavci se bodo še lahko upokojili po zdaj veljavnem Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Preden razložimo kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za upokojitev po še vedno veljavnem Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: *stari zakon*), naj poudarimo, da je NOV POKOJNINSKI ZAKON ŠE VEDNO V PARLAMENTARNEM POSTOPKU, KAR POMENI, DA ŠE NE VELJA IN DA SO SPREMEMBE PREDLAGANIH REŠITEV (VSAJ TEORETIČNO) ŠE VEDNO MOŽNE. V nadaljevanju vam torej predstavljamo oziroma **pojasnjujemo besedilo 393. člena predloga Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju-2*** (v nadaljevanju: *novi zakon*) in sicer zato, ker je bilo besedilo tega člena nedavno spremenjeno, dopolnjeno in tudi usklajeno z novim Zakonom o urejanju trga dela, ki prične veljati 1.1.2011 in nadomešča dosednji Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Pogoji za upokojitev po starem zakonu so se z zadnjo dopolnitvijo besedila 393. člena ZPIZ-2 zaostri, zato velja posebna pozornost za tiste delavce, ki so preverjali ali izpolnjujejo pogoje za upokojitev po starem zakonu, preden je bil ta člen dopolnjen in spremenjen.

V kolikor besedilo 393. člena novega zakona ne bo več spremenjeno, se bodo po starem pokojninskem zakonu lahko upokojili samo zavarovanci:

ki jim bo na dan 31.12.2010, za pridobitev pravice do starostne pokojnine po starem zakonu, manjkalo največ pet let starosti in največ pet let pokojninske dobe in imajo na ta

dan (31.12.2010) priznan status delovnega invalida II. ali III. kategorije,

ki bodo na dan 31.12.2010 uživalci denarnega nadomestila za brezposelnost in bodo to pravico uživali vse do poteka obdobja, za katerega jim je bila priznana, razen če jim bo pravica do nadomestila mirovala zaradi vključitve v javna dela ter bodo v tem obdobju izpolnili pogoje za starostno pokojnino po starem zakonu,

ki jim bo na dan 31.12.2010 in vse do izpolnitve pogojev za upokojitev ZPIZ plačeval prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in bodo v tem času izpolnili pogoje za upokojitev po starem zakonu,

ki bodo na dan 31.12.2010 uživalci denarnega nadomestila za brezposelnost in ki bodo po poteku nadomestila v roku enega leta izpolnili pogoje za upokojitev po starem zakonu,

ki jim bo do 31.12.2010 odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in ki jim bo denarno nadomestilo za brezposelnost zagotovljeno vse do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino po starem zakonu.

Ob velik problem bodo morebiti trčili tisti delavci, ki so odpoved pogodbe o zaposlitvi že prejeli, so že prejemniki nadomestila za brezposelnost, nimajo priznane invalidnosti in naj bi minimalne pogoje za upokojitev po zdaj veljavni zakonodaji izpolnili v manj kot **treh letih po izteku nadomestila za brezposelnost**. Zakaj?





Ti delavci so mislili, da se bodo lahko upokojili po starem zakonu, ker je bilo prvotno besedilo 393. člena novega pokojninskega zakona takšno, *da bi se lahko po starem zakonu upokojil tudi tisti delavec, ki bo na dan 31.12.2010 uživalec pravice do nadomestila za brezposelnost in bo v roku petih let izpolnil minimalne pogoje za upokojitev po veljavnem pokojninskem zakonu. Kot vse kaže (če bo obveljalo novo besedilo 393. člena ZPIZ-2) pa se bodo lahko ti delavci po starem upokojili le, če bodo minimalne pogoje za upokojitev izpolnili v roku enega leta po izteku nadomestila za brezposelnost.*

Kdaj, po kakšnih zapletih in s kakšnim besedilom bo nov pokojninski zakon sploh začel veljati, je ta trenutek nemogoče napovedati. Glede na različna stališča poslancev oziroma političnih strank in socialnih partnerjev pa je nekaj skoraj verjetno – o uveljavitvi novega zakona bomo državljani morebiti celo odločali na referendumu, čeprav vlada napoveduje, da bo v primeru sprožene referendumске pobude, preverila njeno ustavnost.

*393. člen ZPIZ-2 je bil v drugem branju v DZ 2.12.2010 preštevilen v 394. člen.



LONova decembrska ponudba

Potrošniški krediti

- **Letos privoščite sebi in svojim bližnjim nekaj več** – s potrošniškimi krediti do daril, ki si jih zaslužite.

Odlična varčevanja

- Ponujamo vam najrazličnejša varčevanja kot **so Zlati LON, Varčevanje Plus, Zlata rezerva, Lonijevo varčevanje** ... z višjimi obrestnimi merami, saj cenimo in nagrajujemo vaš trud in željo po varčevanju.

Depoziti

- Najboljša obrestna mera – **do 5,00 %**

Plačilo položnic

- Provizija plačila ene položnice – **0,79 EUR**

S Svetom gorenjskih sindikatov uspešno sodelujemo že 16 let.



**Naj bo mirno, naj bo lepo,
ne le v praznični bleščavi.
Naj vsak dan v Novem letu
z nasmehom toplim vas pozdravi.
Srečno!**

Bleiweisova cesta 2, 4000 Kranj, T: **04 28 00 777**, info@lon.si

www.lon.si



HRANILNICA LON
Bančništvo na ljubezniv Oseben Način



POKOJNINSKA REFORMA TRESE SLOVENIJO

Nežka Božovičar



Sprememba pokojninskega sistema je nedvomno potrebna, v nasprotnem lahko pričakujemo njegov zlom že pred letom 2020, pravi Vlada. O tem smo si enotni tudi sindikati. Vlada pa enostavno noče razumeti, da je pokojninski sistem pisan za več generacij

delavcev in je zato potrebno upoštevati različne situacije, ki so značilne za posamezne generacije upokojencev in pri tem postaviti sistem, ki je pregleden, pravičen in ki zagotavlja pravice vsem, ki so vplačevali v sistem, v sorazmerju z vplačanimi sredstvi.

Delavci niso pripravljeni sprejeti tako drastičnih sprememb. Če bolje pomislimo, delavci sploh niso pripravljeni sprejeti nobenih sprememb, ki bi jim nalagale podaljševanje delovne dobe. Potrebno je upoštevati, da so se s spremembami morali soočiti že pred 10 leti. Že takrat so bili prisiljeni spremeniti svoja pričakovanja glede odhoda v pokoj in že takrat so se težko sprijaznili. Dve reformi, ki samo jemljeta in nič ne dajeja v tako kratkem času, delavcem dajeja občutek izigranosti s strani države. Nekateri njihovi sodelavci so namreč odhajali v pokoj (lahko tudi s kombinacijo čakanja na delo na zavodu) tudi pri 50 letih. **Za današnje delavce, ki so tik pred upokojitvijo pa kaže, da se jim bo le ta spet izmaknila in bodo v krutih razmerah na trgu delovne sile morali preživeti še dodatnih nekaj let.**

Sindikati ostajamo trdno na stališču, da **mora biti 40 let delovne dobe dovolj za izpolnitev pogojev za upokojitev.** Kombinacija s starostjo je v tem primeru popolnoma nepotrebna. Delavce postavlja v neenakopraven položaj, saj bodo ravno tisti, ki delajo že od svojega 18 leta ali pa še dlje, morali delati dlje kot njihovi kolegi, ki so začeli svojo aktivno dobo kasneje, npr. po končanem študiju. Poleg tega pa naj bi bili ravno ti delavci še dodatno kaznovani z znižanjem pokojnine zaradi upokojitve pred polno starostjo. Če bo pri 65 letih za polno pokojnino dovolj 40 let delovne dobe, ne vidimo razloga, zakaj enaka delovna doba ne

bi zadostovala za polno pokojnino pri katerikoli starosti.

Glavni problem dosedanjega pokojninskega sistema je bilo upokojevanje pod raznimi relativno ugodnimi pogoji, veliko pred dosegom 40 let pokojninske dobe. Samo vprašanje časa je bilo, kdaj se bo pokazalo, da sistem tega ne prenese. Nekonsistentnost sistema je na dlani, **breme preteklih napak pa bodo morali nositi delavci, ki so začeli delati že pred 25 letom starosti.** Ti bodo delali preko 40 let in dosegali visoke starosti ob upokojitvi. V pokojninsko blagajno bodo prispevali najdlje, se pri tem do konca iztrošili in se upokojili fizično in psihično izčrpani. Ti delavci so se znašli v najslabšem položaju.

Prepričani smo, da delavci razumejo, da sistem kot tak ne bo preživel, če se ne reformira. Po drugi strani pa ravno zaradi negotove situacije na trgu dela, nečloveških razmer na delovnih mestih in nerazumevalnih delodajalcev, ki z delavci ravnaajo kot z delovnimi sredstvi in ne človeka vredno, ne morejo več vztrajati. Pod kakršnimikoli pogoji so pripravljeni oditi, zapustiti trg dela in si, kljub nizkim pokojninam, umiriti življenje.

V obravnavah v Državnem zboru je bilo besedilo zakona večkrat spreminjano in dopolnjeno. Besedilo še ni dokončno. Pogoji so bili delno tudi omiljeni. Prehodno obdobje za delavce, ki so se zaposlovali zgodaj in imajo dovolj delovne dobe se je podaljšalo. Skrajšalo se je tudi obdobje zavarovanja, ki se upošteva pri določitvi pokojninske osnove in sicer iz 34 na najugodnejših 30 let z možnostjo neupoštevanja 3 najmanj ugodnih let znotraj tega obdobja.

Sindikati, med njimi tudi SGS smo se borili, da bi se pri zniževanju starosti zaradi otrok upoštevali vsi otroci in ne le trije, kot je bilo zapisano v predlogu zakona pred obravnavo v Državnem zboru. Po sedanjem besedilu predloga, se bodo upoštevali vsi otroci, kar je edino pošteno. Od konkretnega primera posameznega delavca pa bo odvisno koliko časa se mu bo lahko to upoštevalo pri znižanju starosti. Zavarovancu, ki je skrbel za otroka v prvem letu starosti, se bo starostna meja znižala za vsakega otroka za 8 mesecev, pri čemer se ne more znižati pod starost 60 let za moške in 58 let za ženske. Ta določba je bila predvsem po zaslugi sindikatov popravljena v korist delavcev. Na novo je v pre-



dlogu tudi določba o znižanju starosti zaradi obveznega služenja vojaškega roka, ki se bo upoštevala v celoti.

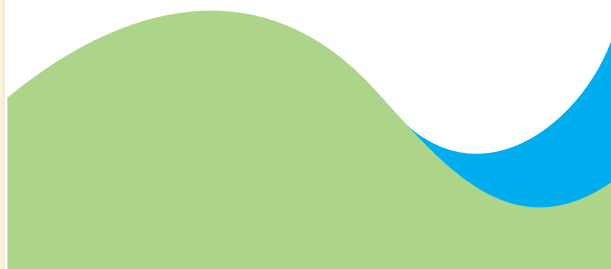
Če povzamemo, lahko ugotovimo, da so se pogoji za upokojevanje po novem v fazi sprejemanja v državnem zboru izboljšali v korist delavcev, vseeno pa bodo delavci morali delati dlje.

Usoda zakona bo najverjetneje v rokah vseh državljanov. Pričakujemo namreč naknadni zakonodajni referendum. Vedno glasneje se govori, da zakona ne bo mogoče uveljaviti že z naslednjim letom, pač pa šele z letom 2012. Minister Svetlik pospešeno išče možnosti, da do referenduma ne bi prišlo, vendar ne v smeri usklajevanja predvidene zakonodaje s socialnimi partnerji, pač pa v smeri preprečevanja referenduma, z raznimi izgovori, da bi bilo potrebno preveriti njegovo ustavnost. Slovenija je socialna država, kar pomeni, da država državljanom zagotavlja osnovno socialno varnost, kamor spada tudi upokojevanje, nesprejetje zakona pa bi to socialno varnost porušilo.

Ostro zavračamo, da se možnost za upokojitev ob nedoseganju predvidene starosti pogojuje z delovno dobo preko 40 let. Če bi vsak zavarovanec v sistemu delal 40 let in se po tem upokojil, bi bil sistem konsistenten. Problematična so upokojevanja pred dopolnjeno pokojninsko dobo in ne pred dopolnjeno starostjo zavarovanca. Gre za reševanje napak iz preteklosti in njihove posledice bodo nosile sedanje generacije, predvsem tisti z veliko delovne dobe, ki so z delom začeli zgodaj. Tega ne bomo dopustili!



ZVEZA
REPREZENTATIVNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE



REKLAMA KOMPAS



O MALEM DELU NAJVERJETNEJE REFERENDUM

Nežka Božovičar

Zakon o malem delu je bil kljub vsem pomislekom, pripombam in neuskladitvi med socialnimi partnerji, sprejet v Državnem zboru in sicer z večino vseh poslancev po izglasovanem vetu v Državnem svetu. Študentska organizacija Slovenije je s podporo sindikatov že začela z zbiranjem podpisov za naknadni zakonodajni referendum. Ali jim bo uspelo?

Zakon o malem delu že celotno letošnje leto buri duhove in spravlja študente na ceste. V resnici pa ne gre le za ureditev študentskega dela, pač pa za možnost postati ali ostati aktiven širši skupini ljudi. To so poleg študentov in dijakov še brezposelne osebe, upokojenci in ostale neaktivne osebe, ki nimajo nobenega posebnega statusa.

Že več let se javnost zgraža nad samim sistemom izdajanja napotnic in opravljanjem dela preko študentskih organizacij, pa vendar vsi veselo izkoriščajo sistem in poskušajo zaslužiti kak evro tudi z izogibanjem delovno pravni zakonodaji in v veliko primerih s kršenjem določil študentskega dela. **Zadnji čas je, da se stvari na tem področju začnejo premikati in se tudi sunkovito premaknejo naprej. SGS zato podpira SPREMEMBE NA TRGU ŠTUDENTSKEGA DELA, seveda pa imamo tudi nekatere pomisleke.**

Zakon natančno določa kategorije oseb (upravičencev), ki bodo lahko delale na podlagi malega dela, določa pa tudi časovne omejitve dela tako za upravičence kot tudi za delodajalce. Veliko vroče krvi je predvsem med študenti ravno zaradi kvote ur, ki jo lahko opravijo na mesec oziroma na leto. To pa je po drugi strani ena poglobitnejših rešitev v predlaganem zakonu. Namen je namreč na eni strani spodbuditi študente k učinkovitejšemu učenju in čimprejšnjemu dokončanju izobraževanja, na drugi strani pa omejiti izkoriščanje študentskega dela delodajalcem tam, kjer obstajajo zakonski pogoji za sklenitev rednega delovnega razmerja. Enako velja za druge upravičence do malega dela. Namen je, da ostanejo vsaj deloma aktivni, da ne zapadejo v dolgotrajno brezposelnost, po drugi strani pa tudi, da se omeji siva ekonomija.

SGS podpira stališče, da je v vseh primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, potrebno z delav-

cem skleniti delovno razmerje in sicer za nedoločen čas. Trenutna situacija pa je taka, da se pred sklenitvijo delovnega razmerja izčrpa vse druge možnosti za delo po vseh mogočih pogodbah, delovno razmerje pa je navadno sklenjeno le na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Klasično delovno pravno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki naj bi bila osnovna oblika zaposlovanja po Zakonu o delovnih razmerjih, pa mnogi vidijo le v sanjah. Sistem učinkovitega nadzora nad delodajalci je precej opešal (če sploh lahko rečemo da je bil kdaj učinkovit), tu pa vidimo glavni razlog za množične kršitve oziroma izigravanje zakonodaje.

Razlogi za sprejem zakona so med drugim delodajalcem zagotoviti še eno od prožnejših oblik dela in sicer omogočiti hiter, administrativno manj obremenjen način najema delavcev za krajša, občasna ali manjša dela. **V SGS se bojimo, da delodajalci delavcev ne bodo najemali le za krajša, občasna in manjša dela, ampak bodo na tak način zakrpali potrebe po zaposlovanju določenega števila delavcev.**

Delodajalci seveda niso protestirali zaradi omejitev, ki jih zakon nalaga njim. **Študentje so bili do sedaj najcenejši delavci in so nadomestili marsikatero zaposlitev po pogodbi o zaposlitvi. Po novem zakonu pa ne bo nič slabše, saj se bo:**

*pri delodajalcu, ki zaposluje vsaj dva in do vključno deset delavcev, lahko opravilo na mesec 360 ur malega dela (kar ustreza zaposlitvi 2 dodatnih delavcev na mesec – če je povprečni mesečni delovni čas zaposlenega 174 ur),
pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se bo lahko opravilo 720 ur malega dela (kar ustreza zaposlitvi 4 dodatnih delavcev na mesec),
pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se bo lahko opravilo 1.080 ur malega dela (kar ustreza zaposlitvi 6 dodatnih delavcev na mesec),
pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev, pa se bo lahko opravilo 1.440 ur malega dela (kar ustreza zaposlitvi 8 dodatnih delavcev na mesec).*

Kot kaže primerjava, so popolnoma upravičene bojazni sindikatov, da bo malo delo le še ena od slabih oblik fleksibilnosti zaposlovanja. **Če bo delodajalcu, ki zaposluje 15 delavcev, delo opravljalo še 12 upravičencev do malega dela, ki sicer ustrezajo zaposlitvi 4 delavcev, je s takim sistemom nekaj narobe. Kvote delodajalcev so previsoke in jasno kažejo, da bo pre-**



	Od 2 do 10 zaposlenih	Od 11 do 30 zaposlenih	Od 31 do 50 zaposlenih	Od 51 do 100 zaposlenih
Št. ur malega dela na mesec	360	720	1080	1440
Kar ustreza številu delavcev v delovnem razmerju	2	4	6	8
% razmerje do zaposlenih	Največ 100%	Največ 32 %	Največ 19%	Največ 15 %

ko malega dela pri delodajalcih imel možnost delati kar precejšen odstotek delavcev.

S takim zakonom ne bomo uredili ničesar, če ne bomo hkrati z omejitvami ur dela za upravičence vzpostavili tudi bolj realne omejitve malega dela pri delodajalcih. Malo delo v nobenem primeru ne more biti nadomestek za zaposlovanje. Edina sprejemljiva rešitev bi bila letna kvota ur za delodajalce, kar bi jim omogočalo prilagajanje viškom v delovnem procesu. Letne kvote pa bi bile kar take, kot so trenutno predvidene mesečne kvote. **Sprememba v tej smeri bi bila nujna, če hočemo slediti samemu namenu zakona in hkrati preprečiti nenadzorovano širjenje malega dela pri delodajalcih.**

Zakon natančno določa pogoje za opravljanje malega dela, način posredovanja malega dela, pogoje in način pridobitve dovoljenja za posredovanje malega dela, plačilo in obveznosti delodajalcev, dajatve iz malega dela ter način poročanja, vodenja evidenc, ko pa pridemo do spremljanja izvajanja in nadzor nad zakonom pa kar naenkrat zazija velika praznina. Postavlja se vrsta vprašanj:

Zakaj študentskim servisom oz. drugim pooblaščenim organizacijam ne bo dostopnih več podatkov o delodajalcu? Npr. število zaposlenih oseb pri delodajalcu, kvota ur malega dela pri posameznem delodajalcu (ki bi se kot rečeno morala občutno zmanjšati),...

Kje so predvideni prekrški in globe za študentske servise oz. druge pooblaščenice organizacije, če ravnajo v nasprotju z zakonom?

Študentski servis oz. pooblaščenica organizacija ne bi smela v nobenem primeru potrditi napotnice, če bodisi uporabnik ali delodajalec ne izpolnjujeta pogojev za malo delo, pa o tem ni niti besede. V kolikor bi se to zgodilo, bi taka pooblaščenica organizacija izgubila dovoljenje za posredovanje malega dela za najmanj 2 leti.

Kje je dinamika pregledovanja evidenc s strani pristojnih institucij? Vsaka morebitna kršitev bi morala biti odkrita najkasneje v roku 1 meseca od nastanka, država pa je tista, ki je dolžna zagotoviti red in hkrati

tudi nadvse učinkovit sistem nadzora.

Še mnogo več vprašanj bi lahko izpostavili, pa vendar se vsa tičejo le nadzora. Nadzor pa je tisti, ki je že do sedaj šepal na obe nogi. Ali res želimo še enkrat narediti isto napako?

Eden od ciljev zakona je omogočiti, da se tudi začasno in priložnostno delo šteje v delovne izkušnje in v zavarovalno dobo. V SGS pozdravljamo tako rešitev, vendar pa se postavlja vprašanje, **zakaj se plačilo za opravljeno malo delo, od katerega se plačajo tudi prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne šteje v izračun pokojninske osnove.** Zakaj torej plačevati prispevke, ki ne prinesejo nobenih ali pa samo nekatere socialne pravice? Z vidika pravičnosti je ta sistem zelo vprašljiv. **Nejasen je tudi namen plačevanja prispevka za zdravstveno zavarovanje, saj so dijaki, študenti, brezposelne osebe, upokojenci, pa tudi vsi ostali navadno zdravstveno že zavarovani na drugi podlagi.**

Zakon je v nekaterih delih dobro zastavljen. Kot že omenjeno pa so najbolj problematične kvote za delodajalce, ki kar vabijo k malemu delu namesto v zaposlovanje. To nam v prihodnosti lahko prinese kar hude glavobole.

Kljub temu, da je zakon že sprejet, je njegova uveljavitev vprašljiva. **Sindikati si bomo prizadevali, da se fle-**





ksibilnost zaposlovanja v tej smeri močno omeji. Fleksibilnost namreč pomeni zniževanje pravic, manjšo varnost zaposlitve in stalen strah za preživetje, ki je že danes močno prisoten med zaposlenimi.

Naša stališča so že od vsega začetka jasna. Nekaj smo jih tekom postopka sprejemanja zakona uspeli uveljaviti, za preostala pa se bomo borili še naprej, in sicer:

Potrebno je urediti študentsko delo, dobrodošel pa je tudi stik ostalih neaktivnih skupin, kot so brezposelni in upokojenci, s trgom dela. Vendar imajo brezposelne osebe drugačen status. Na razpolago so za redno, stalno zaposlitev. Preživetje njim in njihovim družinam omogoča le stalna zaposlitev.

Kvota delodajalcev so previsoke. Če bo delodajalcu, ki zaposluje 15 delavcev, delo opravljalo še 12 upravičencev do malega dela (720 ur malega dela), ki sicer ustrezajo zaposlitvi 4 delavcev, je s takim sistemom nekaj narobe. Z zakonom ne bomo uredili ničesar, če ne bomo hkrati z omejitvami ur dela za upravičence vzpostavili tudi bolj realne omejitve malega dela pri delodajalcih. Malo delo v nobenem primeru ne more biti nadomestek za zaposlovanje. Edina sprejemljiva rešitev bi bila letna kvota ur za delodajalce, kar bi jim omogočalo prilagajanje viškom v delovnem procesu.

Letne kvote pa bi bile lahko take, kot so trenutno predvidene mesečne kvote. Sprememba v tej smeri bi bila nujna, če hočemo slediti samemu namenu zakona in hkrati preprečiti nenadzorovano širjenje malega dela pri delodajalcih.

Uvesti je potrebno visoke globe oziroma odvzem dovoljenja za posredovanje malega dela v primeru kršitve delodajalcev, upravičencev in pooblaščenih organizacij pri izdajanju napotnic in opravljanju dela.

Uvesti je treba dinamično pregledovanja evidenc in inšpekcijskih pregledov na trgu dela na tak način, da bi se vse morebitne kršitve odkrile najkasneje v roku 1 meseca po nastanku kršitve. Brez učinkovitega nadzora in kaznovanja kršiteljev je nova zakonodaja brezpredmetna. Določbe predloga zakona pa so nedorečene predvsem na področju nadzora.

Plačevanje prispevkov za PIZ je potrebno upoštevati pri izračunu pokojninske osnove, sicer ni razumljivo čemu se prispevki sploh plačujejo. Enako velja za plačevanje zdravstvenih prispevkov. Čemu prispevki, če so upravičenci do malega dela že zdravstveno zavarovani na drugi podlagi? Upravičenci do malega dela ne smejo dovoliti, da se jim od plačila odtegne neka obvezna dajatev, od katere pa nimajo nobenih pravic.

VEČ PRAVIC BREZPOSELNIH V LETU 2011

Nežka Božovičar

Zakon o urejanju trga dela bo nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je star že več kot 20 let in je doživel že kar nekaj sprememb. Trg dela se je v tem času precej spremenil in zakon je postal nekonsistenten. Njegove določbe se bodo začele uporabljati s 1.1.2011.

Uvajajo se nekatere novosti in sicer predvsem na področju aktivne politike zaposlovanja, širi se krog obveznih in prostovoljnih zavarovancev ter krog upravičen-

cev do nadomestila, višajo se nadomestila, uvajajo se dodatne storitve na trgu dela z namenom povečanja zaposljivosti v primeru nastanka brezposelnosti.

Situacija na trgu dela je strah vzbujajoča. Vsakodnevno se srečujemo z odpovedmi večjemu številu delavcev. Namen zakona je povečati varnost iskalcev zaposlitve, kar bo doseženo predvsem s širjenjem kroga upravičencev do nadomestila za brezposelnost in z višanjem odmerne odstotka za izračun nadomestila. Spremembe zakonodaje so zaradi sprememb na trgu dela nujne, vendar bodo zgolj kratkoročno reševale problematiko brezposelnih. Država bi morala poleg



teh sprememb načrtovati predvsem ukrepe za večje zaposlovanje ljudi in za dostojno življenje delavcev. Na tem področju pa se ne dogaja prav veliko.

Po novem bodo **do nadomestila za brezposelnost upravičeni tisti zavarovanci, ki so bili zaposleni vsaj 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih**, kar je bistveno ugodnejše od sedanje ureditve, ki daje pravico do nadomestila tistim zavarovancem, ki so bili zaposleni vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih. Ta novost je zelo dobrodošla, saj gre za praktično prilagoditev stanju iskalcev zaposlitve na trgu dela. Glede na trend zaposlovanja za določen čas s pogodbami v trajanju po mesec dni in z vmesnimi fazami brezposelnosti, bodo imeli več možnosti za priznanje pravice predvsem mladi, ki si šele nabirajo delovne izkušnje.

Predlog zakona predvideva tudi **povečanje nadomestil za brezposelnost**. Po novem bodo nadomestila za brezposelnost **v prvih treh mesecih prejemanja odmerjena v višini 80% povprečja plač, ki jih je delavec prejel v preteklih 8 mesecih pred odpovedjo, za vse nadaljnje mesece pa v višini 60% istega povprečja**. Najnižje nadomestilo bo znašalo 350 EUR bruto, najvišje pa 1.050 EUR bruto. Najnižji in najvišji znesek bosta tako po novem fiksna in ne več odvisna od višine minimalne plače. Ker v bližnji prihodnosti ni pričakovati povečanja minimalne plače, ta določba ne bo bistveno vplivala na višino nadomestila brezposelnih oseb.

Povečuje se čas prejemanja nadomestila za tiste zavarovance, ki so starejši od 50 let in imajo najmanj 25 let zavarovalne dobe in sicer iz 18 na 19 mesecev, za zavarovance, ki so starejši od 55 let in imajo najmanj 25 let zavarovalne dobe pa iz 24 na 25 mesecev.

Predlog zakona po novem omogoča brezposelnim osebam, da opravljajo kakršnokoli delo in pri tem zaslužijo do 200 EUR mesečno, hkrati pa ohranijo pravico do prejemanja denarnega nadomestila v celoti. Tistim brezposelnim osebam, ki bodo zaslužile več, pa se jim bo denarno nadomestilo znižalo za največ polovico zaslužka. Predlog je tako usklajen tudi z zakonom o malem delu, ki brezposelnim osebam omogoča delo preko napotnic.

Brezposelna oseba, ki išče zaposlitev s polnim delov-

nim časom, uspe pa ji najti le zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, bo lahko obdržala pravico do izplačevanja sorazmernega dela denarnega nadomestila za razliko do polnega delovnega časa. To je tudi ena od predvidenih novosti.

Pravice brezposelnih oseb pa se v nekaterih delih tudi krčijo.

Po novem bo **Zavod plačeval prispevke** za pokojninsko in invalidsko zavarovanje le tistim zavarovancem, brezposelnim osebam, katerim bo po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokojitve manjkalo **največ eno leto**. Veljavna zakonodaja to pravico daje tistim brezposelnim, ki jim do upokojitve manjka še največ 3 leta.

Drugačna ureditev je smiselna zgolj s finančnega vidika in pomeni enega varčevalnih ukrepov države. Povsem nerazumljiva pa je zaradi dejstva, da se bodo ljudje upokojevali kasneje. Že sedaj imamo večji del brezposelnih med mladino in starejšimi delavci. Za slednje ni posebej velikih možnosti za ponovno zaposlovanje. To pomeni, da se jim bo čas brezposelnosti enostavno daljšal, država pa jim jemlje pravico plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Te brezposelne osebe, ki bodo tako ostale brez vseh sredstev za preživljanje sebe in svoje družine, bodo po novem morale plačevati prispevke same, če bodo sploh hotele, da bodo kdaj izpolnile pogoje za upokojitve. Najverjetneje bomo imeli situacije, ko se bodo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačevali od socialnih pomoči. Ker ni pričakovati, da se bodo po novem delodajalci v večjem številu odločali za zaposlovanje starejših oseb, je njihov položaj več kot le zaskrbljujoč. SGS se zato ne more strinjati s takimi rešitvami in jih ostro zavrača. **S tako rešitvijo se bo na rob socialno družbenega okolja postavila velika skupina ljudi. To so predvsem starejši od 50 let, ki bodo upokojitvene pogoje izpolnili predvidoma šele pri 65 letih. Država se lahko znajde v situaciji, ko bo poleg financiranja vseh pokojnin, morala zagotoviti tudi socialne pomoči za ljudi 15 let pred upokojitvijo, če ne bo prepričala delodajalcev v večje zaposlovanje starejših delavcev.**





SVET GORENJSKIH SINDIKATOV SE POGAJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ELEKTROINDUSTRIJE

Nežka Bozovičar

Svet gorenjskih sindikatov je reprezentativen v nekaterih dejavnostih znotraj elektrogospodarstva. Letos smo naknadno pristopili h kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije kot sopodpisniki. S tem smo pridobili tudi aktivno vlogo pri sprejemanju dopolnitev in sprememb te kolektivne pogodbe.

V letošnjem letu so bile pobude za spremembo nekaterih členov kolektivne pogodbe dane s strani sindikatov, kasneje pa dodatne dopolnitve tudi s strani delodajalcev. V novembru se je pogajalska skupina prvič sestala in začela s pogajanjem.

Cilj pogajanj je v kolektivno pogodbo vključiti zavezo delodajalcev v smeri urejanja problematike diskriminacije, trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu. Gre za izjemno pomembno problematiko, ki se je sindikati in delodajalci vedno bolj zavedamo. Nadvse pomembno je, da delodajalci naredijo vse potrebno v smeri preprečevanja takih ravnanj znotraj podjetja. Da bi se ti cilji uresničili, je potrebno sprejeti ustrezne akte, oblikovati

ustrezne neodvisne organe, komisije ali odbore, ki bi tovrstno problematiko obravnavali in reševali na nivoju podjetja. Izkušnje kažejo, da sprejetje aktov na tem področju že samo po sebi bistveno zniža stopnjo diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu. Po našem mnenju so to izjemno pomembna vprašanja, ki se jih je potrebno lotiti z vso skrbnostjo. Interes za ureditev teh področij mora biti brez dvoma prisoten tudi na delodajalski strani.

Pomembne dopolnitve, ki jih predlagajo sindikati so še skrb za uresničevanje pravic agencijskih delavcev in ureditev ter spremljanje politike oblik negotovega zaposlovanja, lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, dopolnitev določb o izobraževanju in še nekatere druge.

Za nami sta dva pogajalska sestanka. Zaradi zahtevnosti vsebine pa pogajanja ne bodo zaključena do novega leta, kot je bilo planirano na začetku. Naslednje srečanje je namreč predvideno šele po novem letu.

Sindikalna stran pa je že pripravila tudi predlog tarifne priloge za naslednje leto. O njeni vsebini se bomo pogovarjali ločeno od tekočega sklopa sprememb.

NOVE PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

Barbara Filipov

Kljub gospodarski krizi ali ravno zaradi nje, je v nekaterih gorenjskih družbah na področju kolektivnega dogovarjanja zelo pestro. V Iskratel, Hidrii Rotomatiki, Sogefi-ju in hotaveljskem Marmorju naj bi namreč v prvi polovici prihodnjega leta pričele veljati nove podjetniške kolektivne pogodbe.

V družbi Iskratel se je postopek za sklenitev nove pod-

jetniške kolektivne pogodbe (PKP) začel zato, ker je delodajalec prejšnjo pogodbo odpovedal. Stara PKP se sicer uporablja do konca avgusta 2011, vendar je delodajalec močno zainteresiran, da bi bila nova PKP, ki jo sestavljata dva samostojna dela - splošni in tarifni del - sklenjena čim prej. Ker se je jedro sprememb in dopolnitev splošnega dela PKP nanašalo na uskladitev besedila pogodbe s spremenjenim ZDR (v letu 2007), je ta del med pogodbenima strankama že usklajen. Večji zalogaj pa bo za pogajalce tarifni del PKP, ki se bi-



stveno spreminja, saj želi delodajalec hkrati s sklenitvijo nove pogodbe, uvesti nov plačni sistem. Ker naj bi se, po ocenah sindikata, z novim modelom celo znižale osnovne plače zaposlenih, je le-ta od delodajalca zahteval izdelavo simulacije nove umestitve zaposlenih ter poskusen izračun plač. Na ta način se bo izkazalo ali se z novim modelom dejansko nižajo plače zaposlenih ali pa je rezultat spremembe modela tisto, kar zahtuje delodajalec - večja preglednost in pravičnost plačnega sistema. Šele to pa bo ustrezna podlaga za začetek pogajanj o predlogu *PKP-tarifni del*.

Povsem druga zgodba je v **Hidrii Rotomatiki**, kjer do sedaj niso imeli sklenjene PKP, ampak so bila medsebojna razmerja ter pravice in obveznosti delavcev in delodajalca urejene s številnimi pravilniki. Pogajanja za sklenitev PKP so se tako začela letos spomladi in bodo v kratkem zaključena. Veliko coklo v idrijski družbi predstavljata pomanjkljiva in neustrezna sistemizacija ter metodologija vrednotenja delovnih mest. Na zahtevo sindikalne pogajalske skupine sta bila oba akta v delu, ki se nanaša na proizvodna delovna mesta popravljena in dopolnjena, kar je velik korak na poti

do izdelave celovite sistemizacije in metodologije vrednotenja delovnih mest. Ne glede na omenjeno pomanjkljivost sta se pogajalski strani strinjali, da je nujno, da se PKP sklene čim prej in nato pristopi k celoviti prenovi akta o sistemizaciji z metodologijo vrednotenja delovnih mest ter nato na tej osnovi k končni postavitvi plačnega sistema. Resda je pot ponavadi obrnjena, vendar je bolje imeti »vrabca v roki, kot goloba na strehi«.

V Sogefi-ju in **Marmorju** se zaključuje večletno usklajevanje ter dolgotrajna pogajanja, ki so bila vmes večkrat prekinjena zaradi različnih razlogov. V Sogefi-ju bo nova PKP nadomestila tisto iz zgodnjih devetdesetih let, v Marmorju pa bo PKP sklenjena prvič. Kot vsaka, bosta tudi ti dve podjetniški kolektivni pogodbi rezultat kompromisa delodajalca in sindikata ter hiter pripomoček pri reševanju ali razjasnjevanju posameznih pravic in obveznosti delodajalca in delavcev.

Želimo si, da bi vse nove pogodbe v čim večji možni meri prispevale k boljšemu delovnemu okolju in zadovoljstvu zaposlenih ter njihovih delodajalcev.

USTANOVILI SMO AKTIV MLADIH GORENJSKIH SINDIKATOV

Barbara Filipov

V začetku septembra je bil v okviru Sveta gorenjskih sindikatov ustanovljen Aktiv mladih gorenjskih sindikatov (AMGS).

Želja po ustanovitvi podmladka SGS je zorela kar nekaj časa, saj se v Svetu gorenjskih sindikatov oziroma našem Aktivu mladih zavedamo, da je aktivno sodelovanje mladih pri oblikovanju in nastajanju zakonodaje, ki se nanaša na različne življenjske situacije, v katerih se pojavijo mladi, ključnega pomena za ustvarjanje pogojev za spodbudno, harmonično in socialno pravično družbeno okolje.

Trenutno se tudi na področju študentskega dela in štipendijske politike odvijajo pomembni zakonodajni postopki, ki bodo znatno vplivali na vključevanje mladih v zaposlitev oziroma na njihov vstop na trg dela ter posledično na njihov ekonomski in socialni položaj.

Zato smo v Aktivu mladih gorenjskih sindikatov, v sodelovanju s Fakulteto za organizacijske vede iz Kranja, **organizirali okroglo mizo o štipendijski politiki in malem delu v luči nove zakonodaje**, na katero smo kot goste povabili predstavnike Študentske organizacije Slovenije (ŠOS) in Mladinskega sveta Slovenije (MSS). Vsa dragocena stališča in praktične poglede bomo predstavniki sindikatov, MSS in ŠOS-a uporabili pri našem (vsak svojem) delu v Ekonomsko socialnem svetu Slovenije in drugih ustreznih organih ter institucijah, ki so pristojni za oblikovanje in sprejemanje tovrstne zakonodaje v RS.

Glavni cilji AMGS so vključenost mladih v postopke sooblikovanja zakonodaje, ki v veliki meri vpliva na kvaliteto njihovega življenja, opozarjanje na raznovrstno problematiko mladih, njihova aktivna vloga v strukturah SGS in boljše (med)generacijsko povezovanje.



ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

Jasna Erman

Kadar delodajalec odpušča večje število delavcev iz poslovnih razlogov, ne zadostuje, da delavcem enostavno vroči odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ti pa se po poteku odpovednega roka prijavijo na Zavodu za zaposlovanje. Če gre za delodajalca, ki zaposluje 20 ali več delavcev, mora v primeru kolektivnih odpustov upoštevati posebna pravila.

Kadar gre za odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, v večje število delavcev ne moremo šteti:

- delavce, ki naj bi se jim iztekle pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- delavce, ki bi sami podali odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- delavce, ki bi jim delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz drugega razloga (ne iz poslovnega) ali
- delavce, ki bi se z delodajalcem dogovorili za sporazumno razveljavitev pogodbe o zaposlitvi.

V primeru odpuščanja večjega števila delavcev bo delodajalec moral izdelati **program razreševanja presežnih delavcev**, obveščati in se posvetovati s **sindikatom** ter vključiti v sam postopek odpovedi **Zavod za zaposlovanje**. Upoštevati pa bo moral tudi določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki v tem primeru predpisujejo najvišjo stopnjo delavskega sodelovanja pri upravljanju, in sicer soodločanje. Če delodajalec ni izdelal programa razreševanja presežnih delavcev, ali pa razlogi za odločitev o zmanjšanem številu delavcev niso utemeljeni, lahko svet delavcev celo **zavrne svoje soglasje**.

Kaj pomeni večje število delavcev?

Pravila odpuščanja večjega števila delavcev mora upoštevati delodajalec, pri katerem bo zaradi poslovnih razlogov število odpuščenih delavcev **v obdobju 30 dni**:

- najmanj 10 delavcev, če običajno zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov vseh delavcev, če običajno zaposluje najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev, če zaposluje 300 ali več delavcev

ali

v obdobju 90 dni namerava odpustiti najmanj 20 delavcev, ne glede na to, koliko ima vseh zaposlenih.

Pri določanju, katero je tisto število, ki pomeni večje število delavcev, pa je potrebno upoštevati ne samo tiste delavce, ki jim bo tudi dejansko prenehalo delovno razmerje, temveč tudi delavce, ki jim bo ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec ponudil sklenitev nove pogodbe.

Razlog odpovedi

Za zakonitost kolektivnih odpustov mora obstajati utemeljen poslovni razlog. Poslovni razlog pa pomeni, da so prenehale potrebe po opravljanju določenega dela (pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi) zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov. Obvezno so ti razlogi za odpuščanje na strani delodajalca in niso povezani s posameznim delavcem.

Sodelovanje sindikata

Delodajalec ima v primeru kolektivnih odpustov posebne obveznosti v zvezi z obveščanjem in posvetovanjem s sindikati pri delodajalcu. Namen tega je, da se preveri vse možnosti, kako čim bolj zmanjšati število odpuščenih delavcev ali pa ublažiti posledice odpovedi.

Delodajalec mora pisno **obvestiti** sindikate o **razlogih** za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev ter o predvidenih kategorijah **presežnih** delavcev, o predvidenem **roku**, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o **predlaganih kriterijih** za določitev presežnih delavcev.

O predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev ter o možnostih in načinih, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic, se mora delodajalec **predhodno posvetovati s sindikati, z namenom, da doseže sporazum**.



Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikati za delodajalca nastopi že takrat, kadar predvideva kolektivno odpuščanje, ko torej konkretne odločitve o odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem še ni sprejel. Če bi delodajalec že sprejel vse odločitve v zvezi z odpovedmi, torej že sprejel program razreševanja presežnih delavcev, potem posvetovanje s sindikati o tem, da bi bilo odpovedi čim manj, ne bi imelo nobenega pomena več.

Kaj vsebuje Program razreševanja presežnih delavcev?

1. Razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev; v kolikor ne obstajajo utemeljeni poslovni razlogi za prenehanje potreb po delu, potem tudi odpovedi niso zakonite.
2. Ukrepi za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev; delodajalec bo moral preveriti vse možnosti, da bi s čim večjim številom delavcev nadaljeval delovno razmerje – morda z opravljanjem drugega dela, dela na drugi lokaciji, dela s krajšim delovnim časom. Te možnosti bo **delodajalec obravnaval s sindikati** in če obstajajo, lahko takim delavcem ponudi novo pogodbo.
3. Poimenski seznam presežnih delavcev; s predlagano uvrstitvijo med presežne delavce morajo biti seznanjeni tudi prizadeti delavci. Delodajalec bo delavce namreč pozval, naj mu posredujejo podatke oz. predložijo dokazila, da bodo lahko uveljavljali posebne okoliščine (o dodatnih znanjih, zdravstvenem in socialnem stanju), ki bodo lahko, kot eden izmed kriterijev, pomembne za to, ali se (ne) bodo uvrstili na seznam presežkov.
4. Ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja; taki ukrepi, ki so vključeni v program, so lahko **ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu**, zagotovitev odpravnine v višjem znesku, kot ga določa zakon, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe, vključitev v dodatno usposabljanje.

Ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu

Delodajalec (ali pa Zavod za zaposlovanje) lahko delavcu že v času odpovednega roka ponudi novo zaposlitev pri drugem delodajalcu. Delovnopravne posledice za delavca bodo nastopile le v primeru, če bo:

- ponujena zaposlitev ustrezna,
- za nedoločen čas in
- če bo delavec sploh sklenil pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem.

V kolikor bodo te tri predpostavke izpolnjene in se bo drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zavezal, da bo glede odpravnine in odpovednega roka ob morebitni odpovedi upošteval tudi dobo zaposlitve delavca pri

prejšnjem delodajalcu, potem prvi delodajalec **ni dolžan delavcu izplačati odpravnine**. Odpravnino ob morebitni odpovedi bo tako izplačal drugi delodajalec in to za delovno dobo pri obeh delodajalcih.

Če se delavec *ne bo odločil sprejeti* ponudbe in z drugim delodajalcem ne bo sklenil pogodbe o zaposlitvi, bo še vedno obdržal *pravico do odpravnine* pri prvem delodajalcu in bo po poteku odpovednega roka lahko na Zavodu za zaposlovanje pridobil *pravico do nadomestila*.

Kriteriji za določanje presežnih delavcev

ZDR sicer našteva, katere kriterije upoštevati pri določanju presežnih delavcev, vendar so le-ti naštetih zgolj primeroma. Pri odločitvi, kateri kriteriji se bodo uporabili, je potrebno upoštevati tudi ureditev v veljavnih kolektivnih pogodbah – delodajalec in sindikat sta se torej lahko že dogovorila, kateri kriteriji se bodo v postopkih določanja presežnih delavcev uporabili. O izbiri kriterijev bo (v skladu z morebitno kolektivno pogodbo) odločal delodajalec, predhodno pa se bo o tem posvetoval s sindikati.

Ti kriteriji pa so zlasti:

- strokovna izobrazba oz. usposobljenost delavca in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca ter
- starševske obveznosti: gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.
- Kadar bo več delavcev enako izpolnjevalo uporabljene kriterije, bodo imeli prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci, ki imajo slabši socialni položaj.

Prepovedano pa je kot kriterij za določanje presežnih delavcev upoštevati nosečnost in začasno odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zaradi nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida ter odsotnosti z dela zaradi starševskega dopusta. Delavci zaradi teh okoliščin ne smejo biti obravnavani manj ugodno kot ostali delavci.

Prednostna pravica do zaposlitve

Delavci, ki jim je bila v primeru kolektivnega odpuščanja (torej po programu presežnih delavcev) odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, bodo imeli pri delodajalcu, ki jih je odpustil, prednostno pravico do ponovne zaposlitve, če bo le-ta v roku enega leta zaposloval nove delavce. Prednostno pravico bo delavec imel, če bo izpolnjeval vse pogoje za opravljanje dela.



ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI V POSTOPKIH ZARADI INSOLVENTNOSTI

Jasna Erman

*Če je bil nad delodajalcem uveden stečaj ali pa je bila potrjena prisilna poravnava, veljajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi nekatera posebna določila. Še vedno pa gre za **redno odpoved iz poslovnega razloga**, tako da mora obstajati utemeljen razlog za vsako odpoved.*

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI V STEČAJNEM POSTOPKU

Če je nad družbo začel stečajni postopek, to ne pomeni, da bodo avtomatično prenehale veljati tudi vse sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Prenehanje delovnih razmerij torej ni več ena od pravnih posledic začetka stečajnega postopka. Prav tako pa stečajni postopek sam po sebi še ni utemeljen razlog za odpoved.

Pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku **odpoveduje stečajni upravitelj**. Z začetkom stečajnega postopka namreč preidejo vsa pooblastila za zastopanje družbe in vodenje njenih poslov na stečajnega upravitelja. Odpove pa jih lahko le tistim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka pri delodajalcu -stečajnemu dolžniku, postalo nepotrebno. **Obstajati mora torej utemeljen, t.i. poslovni razlog.**

Po začetku stečajnega postopka je poleg poslov, ki so potrebni za upravljanje in unovčenje stečajne mase, dopustno tudi končanje nujnih poslov in tudi nadaljevanje poslovanja stečajnega dolžnika. V vseh teh primerih bo delo tistih delavcev, katerih delo je povezano s poslovanjem, še vedno potrebno, zato jih upravitelj ne bo smel odpustiti toliko časa, dokler bo obstajala potreba po njihovem delu. Samo v primeru, da bo pri-

šlo do ukinitve dejavnosti ali do njenega prestrukturiranja, torej tudi do ukinitve delovnih mest in bodo prenehale potrebe po delu delavcev pod pogoji iz sklenjenih pogodb, pa bo lahko upravitelj presežnim delavcem pogodbe o zaposlitvi tudi odpovedal.

V primeru stečaja je določen enotni, krajši odpovedni rok, ki velja za vse delavce in ni odvisen od delovne dobe delavca. Ta **enotni 15-dnevni odpovedni rok** pa bo veljal le za odpovedi iz poslovnega razloga, ne pa tudi za morebitne druge odpovedi (odpoved s strani delavca, krivdna, izredna, odpoved iz razloga nesposobnosti...).

KOLEKTIVNI ODPUSTI V STEČAJU

Pogosti bodo primeri, ko bo upravitelj v stečajnem postopku odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Pred odpovedjo bo upravitelj moral:

- **pisno obvestiti** sindikate o vseh pomembnih okoliščinah glede odpuščanja delavcev (o razlogih za prenehanje potreb po delu, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev),
- kopijo tega obvestila **poslati Zavodu za zaposlovanje** ter
- **s sindikati se bo moral posvetovati** o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

ODPOVED POGODB V PRIMERU PRISILNE PORAVNAVE

V primeru **potrjene** prisilne poravnave pogodbe o zaposlitvi **odpoveduje delodajalec** sam in ne prisilni upravitelj. Delodajalec bo odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov odpovedoval s **30-dnevnim odpovednim rokom**, za ostale vrste odpovedi pa bodo še vedno veljala splošna pravila, ki določajo dolžino odpovednih rokov.

Zakon o delovnih razmerjih med določbami, ki govori o odpovedih v prisilni poravnavi sicer določa, da bo »Pogodbo o zaposlitvi delodajalec lahko odpovedal največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije«, vendar pa takega dokumenta v novi insolvenčni zakonodaji ni več. Nov insolvenčni zakon (ZFPPIPP) ureja Načrt finančnega prestrukturiranja.



ranja, ki pa ne omenja zmanjšanje števila zaposlenih. Področje odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga v primeru prisilne poravnave je torej nejasno, neurejeno in neusklajeno tako z drugimi določbami Zakona o delovnih razmerjih kot tudi z insolvenčno zakonodajo, dopušča različne razlage in je zaradi različnih situacij, v katerih se znajdejo insolvenčne družbe tudi delno neuporabljivo.

Zato je potrebno upoštevati temeljno načelo glede razlage v delovnem pravu, da se v primeru nejasnih določb, ki dopuščajo več razlag, uporabijo tiste, ki so za delavca ugodnejše. **V primeru prisilne poravnave bo delodajalec pri odpovedih pogodb o zaposlitvi tako upošteval vsa pravila oz. splošne določbe, ki urejajo postopanje v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Za vsako odpoved iz poslovnih razlogov bo tako moral poiskati tudi utemeljen razlog.**

KOLEKTIVNI ODPUSTI V PRISILNI PORAVNAVI

Če bodo izpolnjeni pogoji in bo delodajalec želel odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov

večjemu številu delavcev, bo moral spoštovati in uporabiti vse določbe, ki urejajo **odpovedi pogodb v primeru večjega števila delavcev**. Sprejeti bo moral program razreševanja presežnih delavcev in v postopek odpuščanja vključiti tudi sindikat in svet delavcev.

Ker gre v primeru odpovedi pogodb zaradi prisilne poravnave za redne odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga, je treba upoštevati, da velja **posebno pravno varstvo** pred odpovedjo za sindikalnega predstavnika, člana sveta delavcev (predstavnik delavcev), starejše delavce, invalide in starše.

Pravica do odpravnine

Tako delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku kot tudi delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v primeru potrjene prisilne poravnave, imajo **pravico do odpravnine** kot presežni delavci. Odpravnina gre delavcem v primeru, da gre v stečaju ali prisilni poravnavi za odpoved pogodbe o zaposlitvi **iz poslovnih razlogov** (ali razloga nesposobnosti) in ne za morebitne druge odpovedi, npr. odpoved iz krivdnih razlogov, sporazumno razveljavitev ali odpoved s strani delavca.



VOLILNA SKUPŠČINA SINDIKALNEGA SKLADA

Jasna Erman

Sindikalni sklad pri Svetu gorenjskih sindikatov je 26. novembra 2010 na svoji 21. seji izvedel volilno skupščino. Za novo predsednico Sindikalnega sklada je bila z veliko večino glasov izvoljena dosedanja predsednica ga. **Milica Prešeren** iz Mercatorja, izvoljeni pa so bili tudi novi člani upravnega in nadzornega odbora.

Na skupščini so predstavniki članic obravnavali tudi predlog sprememb statuta, na podlagi katerih naj bi mandat organov sindikalnega sklada, torej predsednika, članov upravnega in nadzornega odbora, namesto dosedanjih dveh let trajal 4 leta. Na podlagi izkušenj ter želje po konstruktivnem delovanju so se prisotni strinjali, da je omenjena sprememba statuta smiselna, saj bo še bolj kot do sedaj omogočala povezano delo.





ODPRAVNINA OB ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Barbara Filipov

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.

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 ali iz razloga nesposobnosti. Iz zakonske določbe torej izhaja, da prejme delavec odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (POZ) samo iz dveh 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 kvalitativno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (razlog nesposobnosti).

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 pravi-



ce, 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. **Osnova za izračun odpravnine je 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.

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 neopriskevkana samo tista odpravnina, ki je izplačana v skladu z 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, oprispelkana 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 letos, 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 letos 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.** Prav tako je bilo odločeno, da se mora tretji odstavek 3. člena ZPSV v roku šestih mesecev uskladiti z Ustavo RS. Državnemu zboru RS je tako z ustavno odločbo naloženo, da s spremembo sporne člena, odpravi neenako obravnavanje tistih, ki prejmejo odpravnino iz razloga nesposobnosti.

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 neveljavna.

Lahko pa se 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 upokojitve. Čas na zavodu za zaposlovanje in s tem nadomestilo za brezposelnost se še prehitro iztečeta, zato je z odpravnino potrebno ravnati zelo preudarno.



DVIG SREDSTEV DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

Jasna Erman

*Sprejemanje nove pokojninske zakonodaje ni povzročilo le množičnega navala zaposlenih na Zavod za zaposlovanje v želji, da bi se po koriščenju pravice do denarnega nadomestila upokojili po sedaj še veljavnih pogojih, ki jih določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1), ampak je povzročilo, med drugim, tudi veliko zanimanje za možnost dviga sredstev **kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja**.*

V javnosti so se namreč pojavile razlage, da po uveljavitvi novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki je že v obravnavi v državnem zboru, sredstev, ki so jih zavarovanci zbrali v 10-ih letih vplačevanja v prostovoljno pokojninsko shemo, ne bo mogoče več predčasno dvigniti.

Priznati pa je potrebno, da zaradi vse večjih socialnih stisk ljudje iščejo vse poti, ki bi jim omogočile, da bi prišli do denarnih sredstev, s katerimi bi si vsaj kratkoročno pokrili finančni primanjkljaj. Nenazadnje pa moramo poiskati razlog tudi v tem, da **ljudje ne zapajo več v obstoječi stebri sistem**, ki jim je leta 2000 obljubljal, da si bodo z nalaganjem sredstev v pokojninske načrte pomagali do »dostojne pokojnine na stara leta.«

Kdo vlaga v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje?

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja po ZPIZ-1 iz leta 2000 ne zajema več samo obveznega zavarovanja, ki smo ga poznali do tedaj, temveč tudi obvezno in prostovoljno *dodatno* pokojninsko ter invalidsko zavarovanje.

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje pomeni prvi stebri sistema pokojninskega zavarovanja in za katerega vemo, da temelji na medgeneracijski solidarnosti, obvezno in prostovoljno **dodatno** pokojninsko zavarovanje pa predstavlja dopolnilne stebre obveznega zavarovanja in pomeni nek naložben sistem, po katerem se mesečni prispevki za dodatno pokojninsko zavarovanje nalagajo na zavarovancev osebni račun.

Dodatno pokojninsko zavarovanje je torej tisto zavarovan-

je, pri katerem zavarovanec nalaga sredstva na svoj osebni račun ter je deležen tudi minimalnega zjamčenega donosa na vplačane čiste premije. Za odmero starostne pokojnine iz tega zavarovanja zato ni pomembna samo višina vplačanih premij, temveč tudi donos, ustvarjen z nalaganjem sredstev, zbranih iz teh premij. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je uvedel dodatno pokojninsko zavarovanje in je začel veljati 1. januarja 2000, obravnava oziroma ureja dve vrsti dodatnega zavarovanja:

1. obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje in
2. prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

1. Obvezne oblike zavarovanja zagotavljajo poklicno pokojnino za zavarovance, ki opravljajo posebej zahtevno in zdravju škodljivo delo oziroma delo, ki ga po določenem času zaradi pešanja psihofizičnih zmožnosti ni več mogoče opravljati.
2. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje pa ima dve obliki: poklicno oziroma **kolektivno** in neposredno oziroma **individualno**. Za vključitev v to obliko zavarovanja se postavlja pogoj, da je zavarovanec včlanjen v obvezno zavarovanje oziroma v prvi stebri. Za prostovoljno dodatno zavarovanje je značilno, da se financira s premijami, ki jih plačujejo delodajalci, zaposleni ali pa oboji.

Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje

Kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je zavarovanje, v katero se vključijo posamezniki, ki so zavarovanci ali uživalci pravic iz obveznega pokojninskega zavarovanja, prek delodajalca, ki popolnoma ali deloma financira pokojninski načrt.

Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je za delodajalca zanimivo predvsem zato, ker Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju spodbuja varčevanje po pokojninskem načrtu z davčnimi olajšavami. Davčne olajšave priznava za premije, ki jih plačuje zavarovanec sam, in tudi za premije, ki jih za člana sklada plačuje njegov delodajalec. Če pokojninski načrt financira delodajalec, lahko ta uveljavlja davčne olajšave le, če je v pokojninski načrt vključenih vsaj 51 odstotkov zaposlenih, ki so pri njem v DR.

Izstop iz kolektivnega zavarovanja

Obstoječa pokojninska zakonodaja omogoča, da ima zavarovanec v primeru izrednega prenehanja zavarovanja pravico do denarnega izplačila premij **po prete-**



ku desetih let od trenutka vstopa v program dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja. Takšen rok velja le za kolektivno zavarovanje, medtem ko v individualnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za enkratna izplačila ni omejitev.

Problem, ki lahko nastane ob izstopu večjega števila zaposlenih pa je ta, da bo delodajalec na ta način le stežka obdržal prag 51% vseh zaposlenih, s tem pa je ogrožen obstoj kolektivnega pokojninskega zavarovanja v družbi. Delodajalec in zavarovalna družba bosta tako morala motivirati zaposlene, vsak na svoj način, da se za izstope ne bodo odločali. Tisti delodajalci, ki pa so dejansko prenehali vplačevati sredstva na račune zaposlenih in so pokojninske načrte »zamrznili«, pa tako ne kažejo nobenega interesa po ohranitvi kolektivnega zavarovanja.

Bo torej z morebitno uveljavitvijo predloga ZPIZ-2 še možno dvigniti sredstva iz kolektivnega zavarovanja?

Predlog novega pokojninskega zakona ZPIZ-2 namreč v 221. členu določa, da bo lahko zavarovanec sredstva iz dodatnega pokojninskega zavarovanja dvignil šele ob uveljavitvi pravice do pokojnine v okviru obveznega zavarovanja (torej po izpolnitvi pogojev za upokojeve) in še pod nadaljnjim pogojem, če sredstva na njegovem osebnem računu ne bodo presežala 3.000 evrov. Potrebno pa je poudariti, da sprememba ne more delovati retroaktivno, z veljavnostjo za nazaj, zato bo to veljalo šele za sredstva, ki bodo vplačana po novem zakonu.

Sredstva, ki pa bodo vplačana na osebni račun zavarovanca pred uveljavitvijo predloga ZPIZ-2, pa ureja 417. člen predlaganega ZPIZ-2. Ta namreč ureja pravico tistih, ki so v kolektivno zavarovanje že vključeni na podlagi veljavnega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Za slednje je v ZPIZ-1 določeno, da sredstva lahko dvignejo po preteku 10 let od vključitve v dodatno pokojninsko zavarovanje. Ker gre v teh primerih za pridobljene oz. pričakovane pravice na podlagi veljavno sklenjenih zavarovalnih pogodb, je v predlaganem 418. členu ZPIZ-2 jasno določeno, da lahko zavarovanci premije, ki so zapadle, in sredstva, ki so jih imeli na računu do uveljavitve ZPIZ-2, dvignejo tudi kadarkoli po uveljavitvi ZPIZ-2, seveda pod pogojem, da izpolnijo pogoj 10-letne vključenosti v to obliko zavarovanja. To torej pomeni, da lahko pravico do dviga sredstev pod pogoji, določenimi v veljavnem ZPIZ-1, obdržijo tudi po morebitni uveljavitvi predloga ZPIZ-2, saj njegove določbe veljajo le za premije, ki bodo vplačane po njegovi uveljavitvi (predvidoma leta 2011).

Tako pojasnilo je pripravilo tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Odločitev pa je odvisna od vas, zato se v primeru, da razmišljate o izstopu iz zavarovanja oziroma o odkupu sredstev, pustite s strani svoje zavarovalnice dobro podučiti, koliko davkov vam bo v primeru enkratnega izplačila po preteku 10-ih let vplačevanja odtegnila država ter koliko stroškov sama zavarovalna družba.

SINDIKALNA LISTA DECEMBER 2010

1. DNEVNICE	Zasebni sektor *1	Javni sektor *2
- cela dnevница (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	15,02	21,39
- Uredba *3	21,39	21,39
- polovična dnevница (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	7,51	10,68
- Uredba	10,68	10,68
- znižana dnevница (od 6 do 8 ur odsotnosti)	5,26	7,45
- Uredba	7,45	7,45
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)		30% cene 95-okt. bencina
(od 30.11.2010-cena 1,238 €)	0,37	0,37
- Uredba	0,37	0,37
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
* povračilo stroškov javnega prevoza	60% najcenejšega prevoza na delo	100% javnega prevoza
- Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč:		15% cene 95-okt. bencina
(od 30.11.2010-cena 1,238 €)	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	0,18
- Uredba	0,18	0,18
4. LOČENO ŽIVLJENJE	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- stanovanje		140,54
- prehrana		171,77
- Uredba	334,00	334,00
5. PRENOČIŠČE		
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.		
6. REGRES ZA PREHRANO	3,56	3,65
(od 01.01.2009)		(07.12.2010)
- Uredba (na delovni dan)	6,12	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	
7. TERENSKI DODATEK	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4,49
- Uredba	4,49	4,49
8. JUBILEJNE NAGRADE		
- 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
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4.456,74 oz.*
- Uredba	do 4.063,00	do 4.063,00
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ		
- 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
11. MINIMALNA PLAČA (od 01.03.2010)	735,15	735,15
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)	237,73	237,73
13. REGRES ZA LETNI DOPUST *5	734,15	692,00*
- podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj min.plača	734,15	-
- Uredba	-	-

*1 Osnova za zneske v zasebnem sektorju je KP o izredni uskladitvi plač za 2007 in o načinu usklajevanja plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov za leto 2008 in 2009 (KPPI), ki velja od 30.05.2008 za delavce v zaseb. sektorju, za katere ni sklenjena ustrežna KP dejavnosti in za delavce, za katere je sklenjena KP dej., vendar v njej ni urejenih posameznih zneskov. Za vse druge delavce še vedno veljajo zneski iz njihovih panožnih KP.

*2 Osnova je Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS 87/97,9/98,48/01,5/08, 19/08,24/08,67/08,71/08,4/2010)

*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 je to zanj ugodnejše

*5 Regres za letni dopust bo v letu 2010 znašal 692,00 € (UL 91/2009). V zasebnem sektorju še ni določeno vendar najmanj višina minimalne plače za podjetja z izgubo v preteklem letu.

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja

Svet gorenjskih sindikatov

Glavni in odgovorni urednik: mag. Rajko Bakovnik

Tehnični urednik: Adolf Sitar

Uredništvo: 04 23 19 800

www.gorenjski-sindikati.si

Tisk: Tiskarna Požgaj, priprava za tisk:

BOLD

naslovnica: Adolf Sitar



optikaleš

videti in biti viden

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



ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH
SINDIKATOV 20% POPUST

VSAKO SREDO BREZPLAČNI
OKULISTIČNI PREGLEDI
SREČNO 2011

 **KOMPASHOLIDAYS**



Člani gorenjskih sindikatov **20% popust** na vse storitve, razen masaž

Obiščite nas

www.megacenter.si
info@megacenter.si

Pokličite nas

tel.: 04 20 20 800
fax: 04 20 20 811



Savna

Fitness

VIP savna

Solarij

Masaža

Badminton

Osebno trenerstvo

Squash

LMI programi

Skupinska vadba

SREČNO 2011

