

ŠTEVILKA
36
LETNIK
62
LJUBLJANA
23. X. 2003

DELAVSKA

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE



ENOTNOST



Za dostojne plače kovinarjev

SKEI vabi na problemsko konferenco, na kateri bo delodajalce še zadnjič pozval k dialogu o tarifnem delu kolektivne pogodbe dejavnosti.

Konferenca bo v **29. oktobra** ob **10. uri** v dvorani SMELT-a.

Drago Gajzer,
predsednik SKEI Slovenije

O splošni KP za gospodarstvo se ZSSS ne bo pogajala

ZSSS bo zakon o delovnih in socialnih sodiščih skušala še izboljšati

Tožilstvo zavrnilo ovadbo delavcev Emone Merkurja s Ptujja

Direktorica VG Soča mora iti

Seminar ICFTU in ZSSS o globalizaciji in delavskih pravicah

Kontradiktorna politika IMF in WB

Predstavniki ICFTU (Mednarodne konfederacije svobodnih sindikatov) in vodstvo ZSSS so ta teden organizirali dvodnevni seminar z naslovom Globalizacija, delavske in sindikalne pravice. Tu povzemamo le vsebino sporočil o vlogi mednarodnih finančnih organizacij in njihovem vplivu na delovnopravno zakonodajo. V prihodnji številki pa bomo objavili povzetek sindikalne strategije do mednarodnih finančnih ustanov.

Po besedah Huberta Cambiera, vodje enote ICFTU za Srednjo in Vzhodno Evropo, ta mednarodna sindikalna organizacija združuje delavce po vsem svetu. V Evropi dobro sodeluje z Evropsko sindikalno konfederacijo, vanjo so včlanjeni sindikati skoraj vseh držav, nastalih na ozemlju nekdanje Sovjetske zveze in Jugoslavije. S tega območja se v ICFTU povezuje kar 25 sindikatov, sodelujejo pa še s 40 drugimi sindikati. ZSSS je med tistimi, s katerimi želi ICFTU tesneje sodelovati in zato je tudi prišlo do tega seminarja. Ena od priložnosti za okrepitev ICFTU bo tudi konferenca, ki jo pripravljajo v Gdansk in bo obravnavala položaj delavcev (migrantov), ki delajo v drugih državah.

Peter Bakvis, direktor IFTU-jevega urada iz



Seminar so vodili (od leve) Dušan Semolič, Hubert Cambier in Peter Bakvis.

Washingtona, je govoril o tem, kako mednarodni finančni organizaciji (Mednarodni denarni sklad - IMF in Svetovna banka - WB) vplivata na delovnopravno zakonodajo. V začetku devetdesetih let je večina držav, ki so prehajale iz planskega v tržno gospodarstvo (tranzicijske države) začela izvajati programe prestrukturiranja, kot sta jih priporočala IMF in WB. Ti programi so temeljili na privatizaciji državnih in družbenih podjetij, zmanjševanju državnih pomoči, liberalizaciji trgovine ... Po Bakvisovih besedah sta IMF in WB dajala denar (posojila) državam, ki so se zavezale, da bodo spoštovale njihove zahteve. Prestrukturiranje s privatizacijo je bilo praviloma zelo hitro, zaradi česar se je proizvodnja zelo zmanjšala, brezposelnost pa zelo narasla. Te neljube posledice so v mednarodnih finančnih ustanovah ocenjevali kot nujno posledico (potrebne žrtve) uresničevanja dolgoročnih ciljev.

Kasneje opravljene raziskave so pokazale, da je bil v 22 od 27 tranzicijskih držav (kjer so opravili raziskavo) bruto domači proizvod leta 2000 manjši kot deset let prej. V Sloveniji je bil večji za pet odstotkov in to je velika izjema.

Zaradi nazadovanja gospodarstva je v večini držav naraščala revščina, socialne razlike pa so se zelo poglobile. Le v Sloveniji so se plače v tem desetletju povečale. Največja neenakost in absolutna revščina, primerljiva z Brazilijo, je nastala v Rusiji in Ukrajini. Kar 20 odstotkov prebivalstva teh dveh držav je leta 1998 živelo v hudem pomanjkanju, na dan so zaslužili manj kot 2,15 dolarja.

V WB so rezultate tranzicije ocenjevali le skozi prizmo povečevanja prihodkov in proizvodnje, posle-

dice pri delovni sili jih niso dosti zanimale. Za blaginjo prebivalstva jim je bilo malo mar. Menili so še, da tržišče nagrajuje uspešne in sposobne in tudi trud delavcev. Tako optimističnih ocen po Bakvisu ni sprejela nobena druga organizacija.

Tudi vodilna ekonomista WB Birdsall in Nellis sta v svojo knjigo Zmagovalci in poraženci zapisala, da so ocene njune banke pristranske in zavajajoče. Menila sta, da je bil proces privatizacije, voden po navodilih WB, prehitel in zato vzrok povečevanju brezposelnosti in neenakosti v družbi. Posebej negativni vplivi so bili na Poljskem in še kje, Slovenija je privatizacijo vodila bolj preudarno in zato ni bilo takšnih posledic kot druge.

Tudi WB uvršča Slovenijo med najbolj uspešne tranzicijske države. Razlog je postopna in bolj razumna privatizacija. (Slovenija ni upoštevala nasvetov IMF in WB, kar se je zaradi vztrajnosti sindikatov zgodilo tudi pri pokojninski reformi, op. F. K.).

Seveda pa WB še naprej zahteva zmanjšanje pokojnin in denarnih podpor brezposelnim. Slovenijo ta banka hvali zato, ker je bila privatizacija postopna in imamo manj brezposelnih in revnih. Hkrati pa ugotavlja, da naš napredek pri privatizaciji še ni zadovoljiv. Bakvis to politiko ocenjuje kot kontradiktorno. WB namreč tudi meni, da bi v Sloveniji morali odpraviti togosti na trgu delovne sile, centralizirane mehanizme določanja plač in preveč zaščitniško delovno zakonodajo. Mednarodne finančne ustanove sedaj priznavajo, da so bile številne politike, ki so jih po njihovih navodilih in tudi zahtevah izvajale tranzicijske države, napačne in jih je treba spremeniti. Deli novejšje politike WB so do delavcev nekoliko prijaznejši. Tako delavci, ki ob privatizaciji izgubijo delo (poraženci reform), ne bi smeli priti v revščino. Država naj bi upravljala z zdravstvom in otroškimi vrtci ter še nekaterimi javnimi službami. Privatizacija ne bi smela biti hitra in ne bi smela povzročati monopolov in oligopolov. WB podpira izboljšanje delovnih standardov in socialnega varstva ter boj proti revščini, pri čemer imajo sindikati pomembno vlogo. Hkrati pa WB priporoča državam, naj v 2004 zmanjšajo obseg delovne zakonodaje in znižajo minimalne plače.

F. K.

Pogajanja o KP za komunalno prekinjena

Dušan Butina je članom obeh pogajalskih skupin za KP za komunalno pred dnevi sporočil, da so pogajanja po sklepu upravnega odbora ZDS prekinjena. Razlog za prekinitev naj bi bil začetek pogajanj o splošni KP za gospodarstvo.

Kot nam je povedala Dragica Andlovič, pred-

sednica SKVNS in vodja sindikalne pogajalske skupine, so pogajalci opravili že 12 krogov in so bila pogajanja tik pred zaključkom. Boji se, da njihova prekinitev pomeni, da bo treba vse začeti na novo. Ker prekinitev pogajanj za Sindikat komunale, varovanje in poslovanje z nepremičninami Slovenije

ni sprejemljiva, se bo 27. oktobra sestal republiški odbor in sprejel ukrepe za nadaljevanje pogajanj. Andlovičeva je prepričana, da je komunalna tako posebna dejavnost, da odnosov v njej ne more urejati nobena splošna ali kakšna druga KP.

F. K.

Novinarska konferenca vodstva ZSSS

ZSSS se ne bo pogajala o splošni KP za gospodarstvo

Dušan Semolič in Brane Mišič sta na novinarski konferenci ta torek pojasnila, zakaj se ZSSS ni udeležila pogajanj o splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo. Delodajalske organizacije so že pred dopusti sindikatom poslale predlog prenovljene splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, pred dnevi pa je Stojan Binder sindikate povabil še na pogajanja. Predlog, kot so ga pripravili delodajalci, je za vsak sindikat povsem nesprejemljiv in o njem se ni mogoče pogajati, saj bi delodajalci z njim radi drastično znižali veljavne pravice, tudi pravice iz novega zakona o delovnih razmerjih. Povsem

nesprejemljivi so predlogi o znižanju večine dodatkov, je povedal Semolič.

ZSSS je dolgo opozarjala na zastoj pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah dejavnosti. Ker so delodajalci vedno našli kakšen izgovor, se na pogajanjih ni nič premaknilo. Tudi v dejavnostih, kjer sta se obe strani dogovorili za podpis dopoljenih kolektivnih pogodb, do podpisa ni prišlo, saj je vrh GZS to blokiral, pravi Semolič. Kot da niso zaupali drug drugemu, niti svojim ne, saj so se bali, da bo kdo preveč popustil. Do prelomne točke je prišlo tudi med pogajani o socialnem sporazumu. Takrat je ZSSS nadaljevanje pogajanj pogojevala z nadaljevanjem pogajanj o kolektivnih pogodbah dejavnosti. Vlada je takrat, da bi dosegla podpis socialnega sporazuma, očitno pritisnila na delodajalce in podpredsednik GZS Miro Sodar in predsednik Združenja delodajalcev Slovenije Stojan Binder sta aprila podpisala izjavo o nadaljevanju pogajanj. Kljub njenemu podpisu je bila po Semoliču blokada pogajanj še naprej popolna. Prioriteta ZSSS so pogajanja v dejavnostih, nanje izrecno napotuje tudi zakon o delovnih razmerjih. Posebnosti ni mogoče reševati le z eno splošno kolektivno pogodbo in centraliziranimi pogajanjimi. Prioriteta so tudi pogajanja o minimalni plači in eskalaciji plač v prihodnjem letu. Dogovor določa uskladitev plač v decembru na podlagi podatkov o rasti življenjskih stroškov v novembru. Dogovor za

prihodnje leto bi morali sprejeti še pred koncem leta, saj je treba vsem zagotoviti, da bodo vedeli, kaj jih čaka. Dogovor za gospodarstvo je treba sprejeti tudi zato, ker je za javni sektor za dve leti naprej znano, kako se bodo usklajevale plače. Če se o minimalni plači ne bi dogovorili, bi bilo veliko zaposlenih na slabšem. Delodajalci mislijo, da je minimalna plača prevelika in jo želijo znižati. Odgovora na sindikalno pobudo za pogajanja o dogovoru za naslednje leto še ni, odzvala se ni ne vlada ne delodajalci.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo in večina kolektivnih pogodb dejavnosti je že usklajenih z zakonom o delovnih razmerjih. Splošna in večina kolektivnih pogodb dejavnosti tudi še veljajo. Odpovedane so bile le pogodbe za cestni tovorni promet, špedicijsko in pretovorno dejavnost in cestno gospodarstvo. Nova je le pogodba za poštno in kurirske storitve.

Pogajanja o splošni kolektivni pogodbi so zato le izguba časa, saj bo sčasoma sama odmrla, meni Mišič. Več sindikatov se skuša pogajati o kolektivnih pogodbah dejavnosti, vendar predstavniki delodajalcev vztrajno zavračajo in ignorirajo njihove pobude. Posebej problematični odnosi so med partnerji v gostinstvu, kemični industriji, lesarstvu, kmetijstvu in živilski industriji in pri kovinarjih.

F. K.

Brez podpore delavcev Steklarne Rogaška ne bo mogoče rešiti

Steklarne Rogaška se srečuje z resnimi gospodarskimi in likvidnostnimi problemi. Te so po oceni njene uprave zlasti posledica krize v steklarski industriji v svetu in padanja vrednosti dolarja, večino proizvodov namreč prodajo na dolarskem tržišču. V upravi so pričakovali, da se bo do konca avgusta izguba podjetja povzpela na 800 milijonov tolarjev, vendar je dosegla le 500 milijonov tolarjev. Ker ima podjetje tudi čedalje več likvidnostnih in drugih problemov, se je uprava odločila tudi za druge nepopularne ukrepe. Med drugim so konec prejšnjega tedna vsi zaposleni od direktorja do snažilke prejeli

minimalno plačo 110.380 tolarjev bruto oziroma okoli 75.000 tolarjev neto. Minimalne plače naj bi vsi zaposleni prejeli še dvakrat in sicer vsak drugi mesec. Na ta način bodo delavci podjetju dali "kredit" v višini okoli 300 milijonov tolarjev.

Prejšnji teden so v steklarni pripravili dva zbora delavcev, kjer takšnemu ukrepu ni nasprotoval nihče, čeprav so v zvezi z njim mnogi zaskrbljeni in skeptični, seveda pa tudi nezadovoljni. Uprava je delavcem ponudila v podpis tudi aneks k pogodbi o zaposlitvi, s katerim naj bi pravno formalno uredili izplačevanje minimalnih plač. Do začetka tega tedna je aneks podpisalo 627 zaposlenih od 1005. Uprava pričakuje, da ga bo podpisalo 90 odstotkov delavcev. Seveda pa se po javnih izjavah člana uprave Rogaška Crystal holdinga Albina Šrimfa v steklarni zavedajo, da je takšno znižanje plač le eden od nujnih ukrepov za sanacijo razmer. Po njegovih besedah se je steklarne lastnina na ki so zdaj na preizkušnji.

Vodstvo steklarne namerava prodati tudi odvečna zemljišča, objekte, kapitalske naložbe in hčerinska podjetja. Nadzorna sveta Steklarne Rogaška in Rogaške Crystal holding sta sklenila, da je vse aktivnosti treba usmeriti v reševanje steklarne, ki je od vseh najbolj perspektivna.

V steklarni računajo do konca leta izgubo podjetja znižali na 400 milijonov tolarjev. Perspektivo za podjetje vidijo v prodoru na druga tržišča, v povečanju proizvodnje in v zniževanju stroškov, pognati pa nameravajo tudi talilno poč, na kateri je pred časom

prišlo do nesreče. Stanje v steklarni po mnenju vodstva ni katastrofalno, saj je denimo razmerje med zadolženostjo in vrednostjo premoženja podjetja bolj ugodno kot med krizo leta 1997.

Oba sindikata v podjetju sta podprla ukrepe uprave (člani izvršnih odborov KNG in Neodvisnosti so to storili tudi pisno). Sekretarka območnega odbora KNG v Celju Milica Dabanovič pa je vodstvo Steklarne Rogaška opozorila, da bodo lahko podjetje sanirali samo s podporo delavcev. Poudarila je, da v novem zakonu o delovnih razmerjih ni argumentov za spremembo pogodb o zaposlitvi. Delavci se namreč ne odpovedujejo delu plač, temveč le dogovarjajo o odložitvi izplačila dela plače.

Dabanovičeva opozarja upravo, da delavci, ki ne bodo podpisali aneksa k pogodbi o zaposlitvi, ne smejo občutiti nobenih sankcij. Zato meni, da so informacije, ki se širijo med delavci, čes da bodo, če ne podpisajo aneksa, vsi izgubili delo, netočne oziroma neutemeljene.

Po navedbah Dabanovičeve je med zaposlenimi v Steklarni Rogaška čutilo veliko zaskrbljenosti, nezadovoljstva in tudi strahu, kar otežuje prizadevanja za sanacijo razmer. Zato predlaga upravi, naj se o izvajanju ukrepov na področju plač s sindikatom dogovori pisno in za ta dogovor pridobi podporo večine zaposlenih. Samo s podporo velike večine zaposlenih bo uprava lahko dosegla cilje, ki si jih je ob sprejemu ukrepov zastavila.

T. K.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih

ZSSS bo zakon skušala še izboljšati

Prejšnji teden je ekonomsko-socialni svet drugič obravnaval predlog zakona o delovnih in socialnih sodiščih. Gre za povsem nov zakon, ki ga je predlagatelj na podlagi pripomb sindikatov in tudi drugih že precej izboljšal. Pripravili smo kratek povzetek obrazložitve zakona, temu pa sledi pogovar z Gregorjem Mikličem, izvršnim sekretarjem v ZSSS, o vsebini zakona in pogledih nanj.

ZSSS je predlagala, naj zakon vsebuje tudi maksimalne roke, v katerih mora sodišče odločiti. Tega predloga ministrstvo za pravosodje očitno ni sprejelo, zakaj?

Tega niso mogli sprejeti, ker bi bili roki nasilni in težko uresničljivi. Zaradi kratkih rokov bi sodniki lahko delali napake, ki bi jih bilo težko popravljati, škodovala bi tudi pritožnikom. Le kratki roki ne bi zagotavljali kakovostnega sodnega varstva, lahko bi celo povzročili podaljšanje reševanja sporov. Pomembno je, da mora po predlogu zakona sodnik takoj, ko dobi odgovor na tožbo, razpisati obravnavo ali začeti postopek poravnave. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih moramo obravnavati tudi v povezavi z drugimi zakoni, še posebej zakonoma o sodiščih in o sodniški službi ter zakonom o pravnem postopku. Oba bo zaradi reševanja delovnih in socialnih sporov treba dopolniti in spremeniti, zakon o pravnem postopku pa je že dopolnjen z določbami, ki prispevajo k hitrejšemu reševanju sporov.

Zakaj niste uspeli tudi s predlogom za znižanje sodnih taks?

Sodne takse ureja drug zakon. Sodne takse so za delovne spore nižje ali pa se sploh ne plačujejo. Če delavec toži zaradi tega, ker mu je prenehalo delovno razmerje, takse sploh ne plača. Taksa je predvidena le za manj pomembne zadeve, kot so dopust, plačilo nadur, zmanjšanje plače ... Sploh pa po razpoložljivih



podatkih slabo plačani delavci praviloma ne postavljajo problema plačila takse, problematični so le bolj premožni. Poenostavljen pa bo tudi postopek za pridobitev brezplačne pravne pomoči.

Zakaj pa je na sodiščih toliko nerešenih delovnih sporov?

Znano je, da delodajalci na najrazličnejše načine zavlačujejo delovne spore, kar naj bi novi zakon v veliki meri preprečil. So pa tudi drugi razlogi npr. način kadrovanja sodnikov na višje delovno in socialno sodišče. Kot sem obveščen, je z delovnega sodišča v Ljubljani v zadnjih letih na višje sodišče odšlo kar 12 od 15 sodnikov. Sodniki so odšli in nepospravljene pisalne mize prepustili predsednici sodišča in spisov niso predali svojemu nasledniku. Predsednica sodišča je tako porabila kar precej časa, da je reševanje zadev predala v roke novega sodnika. Mislim, da bi kadrovske postopki (napredovanja) na sodiščih morali biti bolj organizirani.

Niste povsem uspeli s predlogom, da bi delavce pred sodišči lahko zastopali tudi univerzitetni diplomirani pravniki in drugi strokovnjaki z univerzitetno diplomom. Zakaj to ni bilo sprejemljivo?

Prevladujoče mnenje pravne stroke, ne samo sodnikov in odvetnikov, je, da lahko delavce v delovnih sporih zastopajo samo visoko usposobljeni pravniki. Prevladalo je stališče, da lahko delavce zastopajo le diplomirani pravniki s pravniškim državnim izpitom (prej smo to imenovali pravosodni izpit). Za diplomirane pravnike, ki sedaj lahko zastopajo delavce pred sodišči, pa bo v zakonu določen triletni rok, v katerem lahko opravijo državni izpit. V civilnih pravnih postopkih pred sodišči pa že sedaj lahko nastopajo le odvetniki, v Sloveniji jih je skoraj tisoč. Nismo uspeli tudi s predlogom, da bi sindikalni zastopniki imeli pravico do povračila stroškov in nagrade, kot je to urejeno za odvetnike. Ker so zastopniki delavcev praviloma v delovnem razmerju s sindikatom, stroškov ne morejo uveljavljati pri sodišču.

Zakaj novi zakon?

Še veljavni zakon je bil sprejet leta 1994 in na njegovi podlagi so bila ustanovljena delovna in socialna sodišča. Ker bi bilo dosedanji zakon težko popraviti in izboljšati, so se v vladi odločili za pripravo povsem novega zakona. Zanj so se odločili tudi zaradi novih zakonov o delovnih razmerjih in o javnih uslužbencih. Zaradi teh dveh zakonov so se delovna razmerja precej spremenila in imajo naravo obligacijskih razmerij, temeljijo na pogodbi o zaposlitvi. Razlog za povsem nov zakon so tudi podatki o dolgotrajnosti sodnih postopkov na delovnih in socialnih sodiščih (reševanje več kot polovice sporov na prvi stopnji traja več kot leto dni). Število nerešenih delovnih sporov na višjem delovnem in socialnem sodišču se hitro povečuje.

Največa novost zakona so številne določbe o postopku pred delovnim in socialnim sodiščem. Te nove določbe naj bi vsaka zase in skupaj omogočile veliko hitrejšo reševanje delovnih sporov. Po predlogu novega zakona mora biti postopek hiter. Glavna obravnava naj bi bila pripravljena tako, da bi bila praviloma zaključena že na prvem naroku. Sodišče naj bi stranke v sporu spodbujalo k pravočasnemu navajanju odločilnih dejstev in predlaganju dokazov. Sodišče bo strankam lahko postavilo zavezujoče roke, ki jih bodo morale spoštovati. Če bodo stranke zamudile roke, njihovih predlogov sodišče ne bo več upoštevalo. Posebne določbe so namenjene mirnemu reševanju sporov, to je pomirjanju in poravnavi. Predsednik sodnega senata bo po novem zakonu lahko sam in brez sodelovanja sodnikov porotnikov opravil poravalni narok. V sporih o prenehanju delovnega razmerja bodo sodišča morala opraviti poravalni narok v dveh mesecih od prejema tožbe.

Velika novost zakona so sankcije za izostanke z naroka (kar so delodajalci in njihovi odvetniki pogosto uporabljali in s tem zavlačevali postopek), sodišče bo lahko toženi stranki izdalo tudi zamudno sodbo. Proti tožeči stranki, če ne bo prišla na poravalni narok, bo sodišče lahko ukrepalo tako, da bo štel, da je tožbo umaknila. Pritožbena obravnava naj bi potekala tako, da bo sodišče druge stopnje zadevo zaključilo samo in spora ne bo vračalo prvostopenjskemu sodišču v ponovno obravnavo. Zaradi vračanja zadev pred prvostopenjsko sodišče je dosedaj od vložitve tožbe do pravnomočne sodbe minilo tudi deset let. Z novim zakonom se bo povečalo zaupanje prizadetih delavcev v delovna sodišča, saj zaradi procesnih in drugih napak sodišča ne bodo kaznovani oni.

Imajo torej odvetniki tu stanovske privilegije?

Odvetniške tarife za delovne spore so nižje kot tarife za druge pravde in storitve. Za to skrbi tudi minister za pravosodje, ki daje soglasje k odvetniški tarifi. Zaradi tega veliko odvetnikov ni zainteresiranih za vodenje delovnih sporov. Res pa je, da so nekateri odvetniki z načinom svojega dela podaljševali reševanje delovnih sporov tudi v svojem interesu. Znani so primeri, ko ob prvem naroku na sodišču prve stopnje namenoma niso povedali vseh pomembnih dejstev, ampak to čuvali za nadaljevanje postopka. Tako so s svojim ravnanjem podaljševali reševanje spora in hkrati zidali svoj honorar.

Pogosto poslušamo očitke na račun delodajalcev, da zavestno kršijo zakone in kolektivne pogodbe. Ko delavce nezakonito odpustijo, jim rečejo, če vam ni prav, pa tožite.

Tega je res precej, o tem je na nedavnih pravniških dnevih v Portorožu govoril tudi vrhovni sodnik dr. Janez Novak. Dejal je, da so številni delodajalci pripravljani delavcem priznati njihove pravice, le če jih iztožijo. Sploh ne upoštevajo, da je v podobnih zadevah izdanih že veliko pravnomočnih sodb in da je sodna praksa že povedala, kakšne pravice imajo delavci in kakšne so obveznosti delodajalcev. Če bi bilo delodajalcem vsaj malo do pravne in socialne

varnosti delavcev, bi take sodbe morali upoštevati pri svojem vsakdanjem delu. Iz tega lahko sklepamo, da se številni delodajalci norčujejo iz pravne države.

Čeprav z nekaterimi predlogi še niste uspeli, jih boste verjetno še poskušali uveljaviti?

To bomo res poskušali in v državni zbor poslali vse svoje predloge in pripombe. Sodelovali bomo tudi v razpravi v delovnih telesih. Upam, da nam bo uspelo uveljaviti še kakšen predlog, saj so jim naklonjene tudi nekatere politične stranke.

Franček Kavčič

Tožilstvo zavrnilo ovadbo delavcev Emone Merkurja s Ptuja

Je delavcem plače odpihnilo turbulentno okolje?

Delavci bivšega trgovskega podjetja Emona Merkur s Ptuja so lani spomladi ovadili nekdanjega direktorja podjetja Marjana Ostroško in nekatere druge vodstvene delavce ter nekatere člane nadzornega sveta. Osumili so jih storitve kaznivega dejanja kršitve pravic iz delovnega razmerja in oškodovanja premoženja podjetja, o čemer smo takrat v Delavski enotnosti tudi poročali. Pred kratkim je okrožna državna tožilka na Ptujju Milena Žigman izdala sklep, s katerim je ovadbo zavrnila, ker da ni podan utemeljen sum, da so osumljenci storili naznanjena kazniva dejanja.

V obrazložitvi piše, da je Okrožno državno tožilstvo 7. marca 2002 prejelo kazensko ovadbo zoper Marjana Ostroško in še štiri osebe zaradi suma storitve kaznivih dejanj kršitve pravic iz delovnega razmerja in oškodovanja premoženja podjetja. Podpisalo jo je 79 oškodovanih delavcev. Iz obrazložitve kazenske ovadbe izhaja, da delavci, zaposleni v Emoni Merkurju, niso prejeli plač v višini, kot je določena v kolektivni pogodbi, oziroma so plače prejeli za zamudo. Po navedbah naj bi ovadeni omogočili prodajo oziroma prodali neki mariborski družbi določene nepremičnine in lasti Emone Merkurja, kupnino pa plasirali neznano kam,

domnevno v tujino - najverjetneje v Bosno in Hercegovino za nakup družbe, katere lastnik naj bi bil predsednik nadzornega sveta. Pri tem naj bi šlo za sklepanje številnih pogodb in izplačevanje neresničnih stroškov in provizij, skratka za pranje denarja. Po navedbah v ovadbi naj bi bili oškodovani tudi upniki Emone Merkurja, saj je skupni dolg podjetja takrat znašal približno 400 milijonov tolarjev. "Iz prilog kazenske ovadbe oziroma zbrane dokumentacije, ki so jo zbirali policisti v predhodnem kazenskem postopku, je razvidno, da se je poslovanje gospodarske družbe Emona Merkur Ptuj, d. d., Ptuj v kritičnem času zaradi zunanjega turbulentnega okolja oziroma dejavnikov, ki so vplivali na konkurenčno sposobnost poslovanja družbe, bistveno spremenilo in je družba izgubila svoj nekdanji položaj na trgu, management družbe pa ni v zadostni meri izkoristil konkurenčnih prednosti svojih virov in je zaradi tega prišlo do situacije, ko družba ni več poravnala oziroma izplačevala zapadlih obveznosti do dobaviteljev, neporavnanih obveznosti iz naslovov kredita in rednih izplačil plač," piše v obrazložitvi sklepa tožilstva. "Iz prilog kazenske ovadbe je razvidno, da je bila kupnina za prodane nepremičnine porabljena za pokrivanje obveznosti iz kreditov ter dejavnosti družbe z namenom zagotavljanja plačilne sposobnosti gospodarske družbe ter za gradnjo poslovno-trgovskega centra Volan na Ptujju. Iz zbranih obvestil tudi ne izhaja utemeljen sum, da je osumljeni Ostroško sklepal posle iz naslova nakupov in prodaje delnic z namenom oškodovanja premoženja družbe Emona Merkur Ptuj d. d. Ptuj. Vsled navedenega ni podan utemeljen sum za osumljenega Marjana Ostroško, da je pri opravljanju gospodarske dejavnosti kot direktor ravnal z namenom, kot je ta določen pri kaznivem dejanju zlorabe položaja ali pravic po členu 244. kazenskega zakonika. Iz zbranih obvestil tudi izhaja, da člani nadzornega sveta (kot ovadenci) z ničimer niso izrabili svojega položaja ali prestopili meje svojih pravic, zato v konkretnem primeru ni podan utemeljen sum, da so storili naznanjena kazniva dejanja."

V obrazložitvi sklepa tožilstva še piše, da zaposleni v Emoni Merkurju od julija do avgusta 2002 niso prejeli plač ter da so zaradi tega vložili pri Okrožnem

sodišču na Ptujju predlog za uvedbo stečajnega postopka. Sodišče je predlogu ugodilo. V stečajnem postopku je 111 delavcev prijavilo terjatve iz naslova premalo izplačanih plač, iz istega naslova so svoje terjatve prijavili Marjan Ostroško in še dva vodilna delavca. "Tako tudi v primeru suma storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev po 205. členu kazenskega zakonika (tožilstvo, op. T. K.) ne more potrditi, da osumljeni vedoma in naklepoma ni upošteval predpisov, ki se nanašajo na izplačilo osebnega dohodka, saj kot je zgoraj povedano, za izplačilo plač ni bilo sredstev. Vsled navedenega sem kazensko ovadbo zoper osumljenega Marjana Ostroška za storitev kaznivega dejanja po členu 205. kazenskega zakonika zavrnila," je sklenila obrazložitev okrožna državna tožilka.

Po pravnem pouku bi oškodovani lahko v osmih dneh sami začeli kazenski pregon pri Okrožnem sodišču na Ptujju, vendar se za to možnost niso odločili.

Delavci Emone Merkurja so kazensko ovadbo podali ob pomoči podružnice Sindikata delavcev trgovine Slovenije v podjetju. Zato smo za komentar sklepa okrožnega državnega tožilstva zaprosili sekretarja območne organizacije ZSSS na Ptujju Borisa Frajnkoviča. Dejal je, da so sindikalisti tak sklep pričakovali, ker imajo, ko gre za spoštovanje 205. člena kazenskega zakonika, že bogate izkušnje. V minulih šestih letih so razočarani delavci, ki dalj časa (tudi po več mesecev) niso prejeli plač, zaradi suma kršitve 205. člena kazenskega zakonika podali preko 500 kazenskih ovadb, vendar so bile čisto vse zavržene. Samo delavci ptujske Delte, ki so jim delodajalci grobo kršili delavske pravice, so poslali več deset kazenskih ovadb zaradi suma kršitve 205. člena, vendar niti enkrat z ovadbo niso uspeli. "Pristojni in odgovorni v državi se bodo morali odločiti, ali bodo ta člen ohranili v kazenskem zakoniku in ga začeli uporabljati, ali pa naj ga izbršejo iz zakona. Takšno stanje, kot je sedaj, je nesmiselno in ni v ponos pravni državi. Z 205. členom kazenskega zakonika je država doslej delavcem samo mazala oči," pravi Frajnkovič.

T. K.

Nadaljevanje stavke v Tovarni volnenih izdelkov Majšperk?

Čeprav je vlada Tovarni volnenih izdelkov Majšperk spomladi odobrila za okoli 160 milijonov tolarjev pomoči (od tega 60 milijonov tolarjev nepovratnih sredstev), je podjetje še vedno ni prejelo. Zato ima težave pri nabavi surovin in pri izplačilu plač. Do konca septembra delavci še niso prejeli julijske plače. Zato so v začetku oktobra pripravili opozorilno stavko in jo po treh dneh, ko so prejeli julijsko plačo, prekinili. Ob prekinitvi stavke je stavkovni odbor, ki ga vodi podpredsednik podružnice Sindikata delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije

(STUPIS) v podjetju Bogdan Šalamun, napovedal, da bodo delavci, če do 24. oktobra ne prejmejo avgustovskih plač, 27. oktobra nadaljevali stavko. Po prekinitvi stavke je Šalamun dejal, da delavci svojih težav ne želijo obešati na veliki zvon, saj jih je strah, da bi podjetje ostalo brez državne pomoči. Vendar so se za svoje pravice prisiljeni boriti, saj brez plač ne morejo preživeti. Delavci upajo, da bo podjetje čim prej dobilo obljubljeni pomoč od države, da bo lahko naprej normalno delalo in poslovalo.

V začetku tega tedna je bil Šalamun že malce bolj optimističen. Dejal je, da naj bi po najnovejših informacijah podjetje vendarle v kratkem prejelo državno pomoč. Če bo do tega v kratkem res prišlo in če bodo delavci dobili čvrsta zagotovila, da bodo dobili izplačane plače, so pripravljeno rok za izplačilo plač in stavko odložiti za nekaj dni. Seveda pa bodo o tem lahko odločali šele, ko bodo pridobili natančne informacije.

T. K.

Tovarna Muta Kmetijska mehanizacija v stečajju

Okrožno sodišče v Slovenj Gradcu je konec prejšnjega tedna sprejelo sklep o uvedbi stečajnega postopka za Tovarno Muta Kmetijska mehanizacija (TM KM). Stečajni upravitelj podjetja v večinski lasti Slovenske razvojne družbe v likvidaciji je odvetnik Miran Ocepek. V podjetju je bilo nazadnje zaposlenih 114 delavcev, ki jim podjetje dolguje okoli 80 milijonov tolarjev (med drugim tudi plače za december leta 2001, plače za letošnji avgust in september ter del letošnjega regresa za letni dopust). Poleg tega podjetje dolguje drugim upnikom še okoli 734 milijonov tolarjev.

Največja upnika sta Slovenska razvojna družba v likvidaciji s 395 milijoni tolarjev in SKB banka z 89 milijoni tolarjev.

Zaradi insolventnosti in prezadolženosti je uprava podjetja letos poleti vložila predlog za uvedbo postopka prisilne poravnave, vendar predloga finančne reorganizacije zaradi številnih vzrokov ni uspela pripraviti. Med drugim večinska lastnica ni pristala na konverzijo terjatev v lastninske deleže.

Kaj bo ukrenil stečajni upravitelj, še ni mogoče napovedati. Ali bo nadaljeval proizvodnjo? Ali bo dal

proizvodno dvorano in stroje v najem? Prav tako ni mogoče napovedati, kako in za kakšno izključno ceno bo stečajni senat začel prodajati premoženje stečajnega dolžnika. Vsekakor pa izkušnje kažejo, da na hitro prodajo premoženja v stečajnem postopku ni mogoče računati, četudi se zanj kupci zanimajo. Stečajni senati običajno uspejo premoženje v celoti prodati šele na tretji javni dražbi ali še kasneje z zbiranjem ponudb. Ravno zaradi tega je usoda 114 delavcev zelo negotova.

T. K.

Matjaž Liseč, predsednik sindikata KŽI v Mesninah dežele Kranjske

Največ težav zaradi razlik med panožno KP in ZDR

S predsednikom sindikata Mesnin dežele Kranjske (MDK) Matjažem Liscem smo se pogovarjali o spremembah, ki jih je to podjetje doživelo v zadnjem letu, pa tudi o tistih, ki jih predvidoma še bo.



Letos ste dobili novega lastnika. Kaj pričakujete od njega?

Julija je Mercator prodal naše podjetje konkurenčnemu podjetju Kras iz Sežane. Namen prodaje mi ni znan, verjetno pa je bil zanje problem tudi

vložek, ki je potreben za obnovo proizvodnje. Zgradba sama namreč ni primerna za zmogljivosti proizvodnje, ki zdaj poteka v njej. Zgrajena je bila za 250 delavcev, sedaj pa jih dela tukaj skoraj dvakrat več, zastareli so tudi stroji. Proizvodnja se je v leti zelo povečala. Že leta 2001 so se namreč združile Mesnine dežele Kranjske, Agrokombinat Krško, Kmetijsko gospodarstvo Kočevje in Kraljeve mesnine oziroma Mesna industrija Zalog, sedaj pa se jim je pridružila še Kras Sežana, za katere delamo določene proizvode.

Od novega lastnika pričakujemo, da bodo MDK še naprej pravna oseba, da bomo povečali obseg prodaje, da se bomo mogoče specializirali za določen tip proizvodnje in s tem zmanjšali stroške. Sedaj sta namreč pravni osebi dve, eno smo mi, MDK d. d., druga je Kras Sežana, ki je tudi večinski lastnik.

Kaj se je z novim lastnikom spremenilo za delavce?

Kar se proizvodnje tiče, zaenkrat še nič. Po pisarnah pa se že pozna, nekaj je bilo že odpušcanj. Tudi v proizvodnji se, če bi prišlo do koncentracije programov, predvideva zmanjšanje števila delovnih mest. Zaradi Krasa pa velikih sprememb še ni bilo.

Odpuščenja so bila zaenkrat le zato, ker smo zaprli klavnico, ki pa je v stanju pripravljenosti in jo je možno aktivirati za zasilni zakol. Vsaj do novega leta bo še tako. Po novem letu pa klavnice v Ljubljani sploh ne bo več. Da prestolnica ne bi imela klavnice, se mi ne zdi smotno. Recimo, če bi prišlo do kakšne naravne katastrofe ali podobno, bi morali voziti živino drugam. To pa ni dobro in bi morali tudi politiki o tem premisliti. K nam zdaj vozijo meso iz drugih klavnic, največ z Ihana in iz Škofje Loke.

Ste pred časom napovedano sistematizacijo delovnih mest že izvedli?

To se je v okviru MDK že zgodilo in to s spoštovanjem kolektivne pogodbe, plačilnih in tarifnih razredov. Pri tem ni bilo ničesar spornega. Ukinili smo nekaj programov, tako da delamo le tisto, za kar smo bili prvotno usposobljeni. To je meso in mesni izdelki, nimamo pa več živinoreje, predelave mleka in mlečnih izdelkov, jajceterje in podobno. To vse smo počeli ob združitvi prej omenjenih štirih firm. Takrat smo tudi imeli okoli 900 zaposlenih, danes jih imamo le 490.

Vas pesti pomanjkanje ustreznih kadrov, recimo mesarjev?

To je kronični problem in ne samo pri nas. Problem je širši in velja za celotno Slovenijo. Ker je poklic mesarja težek in preslabo plačan, se mladina zanj ne odloča več.

Se težko delo pozna na zdravju ljudi?

Seveda se pozna in imamo velik problem z okoli sto invalidi. To število je sicer posledica združevanja, saj jih je največ prišlo s kočevske regije. Največ jih ima okvaro hrbtenice in druge motorične težave. Uprava je v ta namen ustanovila nov sektor, sektor storitve, ki tem ljudem pomaga do zaposlitve. V tem sektorju naj bi opravljali dela, za katera so delovno sposobni, in v okviru njihovih zmožnosti, recimo delo na domu in podobno. Kako se bo to obneslo, pa še ne vemo.

Kakšna pa je starostna in spolna struktura zaposlenih v MDK?

Ker gre pretežno za težka fizična dela, prevladujejo v proizvodnji in v skladiščih moški, ženske so zlasti v pakirnici. Starostno pa smo tako neke v srednji generaciji, med 35 in 50 let, in ker mladih ni, se še staramo. Tu bo morala kaj storiti tudi država in mlade spodbujati za ta poklic, drugače bo trend zaposlovanja sčasoma takšen, da bomo prisiljeni zaposlovati tujce.

Kje ima sindikat trenutno največ dela?

Trenutno se najbolj ukvarjamo z razlikami med panožno kolektivno pogodbo in zakonom o delovnih razmerjih. Delodajalec vztraja pri zakonu, sindikat pa pri kolektivni pogodbi, ki je za delavca bolj ugodna. Večja odstopanja se kažejo pri odpravninah, dopustih. Uprava se pri izplačilih bolj ali manj drži kolek-

tivne pogodbe in tu zaenkrat ni večjih odstopanj.

Kakšno pa je sodelovanje med upravo in sindikatom KŽI?

Moram priznati, da dobro in lahko vedno potrkam na njihova vrata. Mojega dela ne onemogočajo, lahko se udeležujem sestankov in podobno. Vprašanje je, kaj bo s Krasom. Tam sindikat sicer je, vendar ni organiziran. Imajo le članstvo, nimajo pa niti predsednika oziroma nikogar, ki bi predstavljal sindikat in se pogajal z upravo.

Kakšne imate plače?

Nizke so, vendar v okviru kolektivne pogodbe. Mladi mesarji tako z vsemi dodatki dobijo recimo 120 tisočakov. To je preslabo za tako težko delo, je pa v skladu s kolektivno pogodbo. Če bomo uspeli podpisati novo kolektivno pogodbo, bodo plače verjetno boljše.

Lani smo s pravilnikom o plačah uskladili plačno politiko, saj smo imeli pred tem kar štiri plačne politike, ki so se med seboj precej razlikovale. Sedaj torej imamo enotni plačni sistem. V bistvu imamo le še eno lokacijo, delujemo le tu v Zalogu, en delček prav posebne proizvodnje pa je še ostal v Kočevju. In sicer trajni program s plemenito plesnijo, ki ga ne moremo delati tukaj, ker bi se plesen lahko razširila povsod. Se pa nekaj delavcev iz Kočevja vozi na delo v Zalog. Problem so slabe ceste, zato se vozijo na delo tudi po eno uro, kar je naporno.

Mojca Matoz

Dohodnina bo manjša

Predlog novega zakona o dohodnini povečuje splošne olajšave za vse zavezance. To bodo še posebej občutili zavezanci v nižjih dohodkovnih razredih. Tisti, ki bodo zaslužili le minimalno plačo, bodo oproščeni plačevanja dohodnine.

Po podatkih iz napovedi za odmero dohodnine za leto 2001 je v tem letu v povprečju vsak davčni zavezanec plačal 249.086 tolarjev dohodnine, po predlogu novega zakona naj bi v povprečju plačal 226.249 tolarjev, kar je približno 9,2 odstotka manj. Najbolj bodo davčno razbremenjeni zavezanci, ki prejema manj kot polovico povprečne slovenske plače (povprečna slovenska bruto plača za avgust je znašala 251.482 tolarjev). Po podatkih iz napovedi za leto 2001 je bilo takšnih davčnih zavezancev okrog 30 odstotkov. V povprečju se bo njihova davčna obremenitev znižala za približno 40 odstotkov.

Davčnih zavezancev, ki so zaslužili od polovice do

ene povprečne slovenske plače, je bilo v letu 2001 približno 45 odstotkov, njihova davčna obremenitev bo po predlogu novega zakona nižja za približno 19 odstotkov.

V letu 2001 je 16 odstotkov zavezancev prejelo od ene do ene in pol povprečne slovenske plače. Po predlogu zakona se bo njihova povprečna davčna obremenitev znižala za dobrih osem odstotkov. Zavezancev, ki so leta 2001 zaslužili od ene in pol do dveh povprečnih slovenskih plač, je bilo 4,9 odstotka. V povprečju se bo njihova davčna obremenitev znižala za dobre štiri odstotke.

Davčna obremenitev zavezancev, ki prejema več kot dve povprečni plači, pa bo nižja za približno tri odstotke.

Predlogi spremembe dohodninske zakonodaje so skladni z usmeritvami, sprejetimi na 4. kongresu ZSSS decembra 2002. Vanje smo zapisali, da je potrebno znižati obdavčitve osebnih prejemkov in s tem zvišati čiste plače delavcev. Če bodo predlagane spremembe dohodninske zakonodaje potrjene, bo država dobila manj davkov in bo izpad le-teh morala nadomestiti na drugih področjih. Upamo, da bodo tudi drugi davčni predpisi socialno tako naravnani, da ne bodo delavcem nekaj malega dali in drugje več vzeli.

Jure Snoj



Študijska skupina Nemške zveze sindikatov (DGB) iz Wiesbadna je ta teden obiskala Slovenijo. ZSSS je za skupino pripravila seminar, na katerem so se seznanili s potekom našega vstopanja v EU, socialno in delovnopravno zakonodajo, pokojninsko reformo. Nemški sindikalisti so spoznali tudi naš sistem kolektivnih pogajanj, politične razmere in vlogo sindikatov. Ogladali so si tudi Ljubljano in podjetje Litostroj El. Navedene teme so jim predstavili Fedor Černe (član ožje pogajalske skupine), Metka Roksandič, Lučka Böhm, Gregor Miklič, Branko Mišič in Dušan Semolič. Fotografirali smo jih med pogovorom z Roksandičevom.

F.K.

Pogovor s Damirjem Baričem, predsednikom sindikata SDGD Vodnega gospodarstva Soča

Voda v Soči je kalna - direktorica mora iti



Uprava oziroma Sandra Pirjevec, direktorica Vodnega gospodarstva Soča (VGP), d. d., Nova Gorica, prireja poslovniške in pravilniške v podjetju. Denar izginja neznano kam, zaradi česar podjetju grozi propad in njegova poceni razprodaja. Delavci dobivajo bedne plače, in to šele 30. v mesecu ali celo kasneje, polovice letošnjega regresa še niso videli. To so le nekatere od hujših kršitev delovne in druge zakonodaje, ki jih sindikat podjetja očita direktorici Sandri Pirjevec. Razmere v podjetju in ukrepe sindikata nam je pojasnil predsednik sindikata SDGD Damir Barič.

Prejšnji četrtek ste imeli v podjetju zbor delavcev. Zakaj ste ga sklicali in kako je potekal?

Najprej moram povedati, da je v našem podjetju 93 zaposlenih, od tega jih je 78 članov junija letos oblikovanega sindikata. Sindikat je sklical zbor delavcev in na njem smo za nezaupnico direktorici glasovali prav vsi zaposleni. Čeprav smo upravo o zboru obvestili deset dni pred načrtovanim datumom in prosili, naj se delo organizira tako, da bomo zbor lahko izpeljali opoldne, je poskušala to ovirati. Uprava je pristala, da bo zbor ob štirih in ne opoldne. Zato smo sindikalisti vsakega delavca posamezno poklicali in na koncu le dosegli, da so bili v Tolminu prisotni vsi in to ob dvanajstih. Ko je uprava videla, da ljudje zapuščajo delovna mesta

in se odpravljajo v Tolmin, je tja prišla še uprava, to je po statutu našega podjetja direktorica Sandra Pirjevec. Z njo so prišli še vsi tisti, ki delajo v upravni zgradbi.

Najprej sem na zboru prebral avgustovski in potem še septembrski zahtevek za odstavitev direktorice. Moram reči, da je bila pozornost delavcev velika, vsi so zbrano poslušali moje besede. Mnogi so šele po kakšni uri mojih pojasnil uvideli, kako resne so razmere v podjetju in kako so bili goljufani. Po mojih besedah smo glasovali o tem, kdo je za to, da se ustavijo postopki zoper direktorico, in moram reči, da se v njeno podporo ni dvignila niti ena roka.

Naslednja je imela besedo direktorica. V kakšne pol ure govorjenja ni odgovorila na nobeno naših zahtev, niti pojasnila ničesar, kar smo želeli. Javno sem jo pozval, naj odgovori na vse obtožbe, ali me toži, če so neresnične, pa ni storila nič. Očitno ima na glavi preveč masla. Po njenem nagovoru sem spet vprašal zbrane delavce, ali se je kdo premislil, in tudi takrat se v podporo direktorici ni dvignila nobena roka.

Sklep zbora delavcev je zato bil, da so vsi za to, da se nadaljujejo postopki za odstranitev direktorice iz podjetja, če ne gre drugače, tudi fizično.

Kaj je glavni problem podjetja, bistvo, zaradi katerega ste sprejeli tako radikalen sklep?

Direktorica bi skupaj z botri očitno rada podjetje spravila na kolena in ga razprodala, delavce, ki delajo veliko in dobro, pa postavila na cesto. Nepravilnosti je veliko, tisti, ki pa bi morali nadzorovati poslovanje podjetja, tega očitno ne delajo. Predsednik nadzornega sveta je Igor Plestenjak, državni sekretar na ministrstvu za okolje in prostor. Plestenjak je tudi v nadzornih svetih ljubljanskega in mariborskega vodnega gospodarstva. Mislim, da on in naša direktorica očitno delata skupaj na tem, da spravita naše podjetje v stečaj, ali pa je direktorica skupaj z računovodstvom, ki ga vodi, podatke za nadzorni svet tako prirejala, da Plestenjak nima pravih podatkov. Že pred mesecem smo ga obvestili, da uprava vodi podjetje v njegovo škodo, in ga opozorili,

da je kot predstavnik večinskega lastnika tudi posredno odgovoren za nastale razmere. Dobili pa smo dogovor, da podjetje posluje dobro. Direktorica je sicer sama izjavila, tudi na televiziji, da nimamo likvidnostnih težav. Treba pa je vedeti, da prav ona vodi tudi računovodstvo in naredi zadnje črte pod poslovne številke. Te so očitno ponarejene, drugače si tega ne znam razlagati. Dobro poslovanje se ne pozna niti pri naših plačah, ki so mizerne. Delavci na terenu dobijo recimo od 65 do 85 tisočakov, pa delajo pogosto v slabih pogojih. Ukinili so nam tudi dodatke, čeprav delamo v grapah v mrzli vodi in imajo mnogi stalne težave z revmo in podobno. Regresa smo letos videli le pol. Dala ga je celo v prisilno poravnavo, vendar tega ni povedala delavcem, vse dokler nisem od nje zahteval, naj to stori. Tako smo 31. julija dobili obvestilo, da regresa ne bo. Kasneje pa še dodatno pojasnilo, da bi izplačilo regresa še povečalo likvidnostne težave podjetja in v nadaljevanju privedlo do njegovega propada.

Kdo bi od tega imel koristi?

Naše podjetje ima širok krog delovanja in veliko področje od Trente do Kopra, še posebej sedaj, ko je šla v stečaj koprška Hidra. Mi imamo kaj delati, saj take vodarske družbe na tem področju ni več. Ker še nimamo koncesije, smo sicer prisiljeni opravljati gradbena dela, vendar nimamo niti najmanjšega razloga, da ne bi delali dobro in veliko. So se pa, kot kaže, našli takšni, ki bi želeli podjetje spraviti na kolena, ga razdrobiti in odkupiti za majhen denar ter ustanoviti podjetja, ki bi potem delala uspešno naprej. Sedaj, ko se bo z vstopom v EU to področje še bolj odprlo, bo prav gotovo še bolj zanimivo. Področje se bo odprlo do Vidma, in ker Italijani teh del nimajo, postaja naše delo zanimivo za vse.

Za rešitev naših težav sem šel tudi k novogoriškemu županu Brulcu, saj bodo delavci brez dela na grbi občine. Šel sem tudi k Igorju Plestenjaku, ki mi je dejal, da je naša direktorica nesposobna za to delo, da ji bo znižal plačo za 30 do 40 odstotkov, da ima tak osebni dohodek, kot ga ima ona malokateri uspešen direktor srednje velikega podjetja v Ljubljani, in podobno. Ko je potem prišel na sejo nadzornega sveta in smo pričakovali, da bo kaj od tega tudi zares naredil, ji je podaljšal mandat, domnevno zaradi "nesmotrnosti javnega razpisa", kot je bilo zapisano, in ji en dan pred naslednjo sejo le za štiri odstotke znižal plačo.

Je pa zaposlene v računovodstvu maltretirala zaradi izdaje podatka o njeni plači. Ta je bil med drugim objavljen v Mladini. Ima nič manj kot 785.000 plače, in to v podjetju, ki je pod prisilno poravnavo. Očitno gre za zasebne koristi.

Ste nepravilnosti odkrili tudi pri delovanju nadzornega sveta?

Na zadnji seji smo predlagali razrešitev enega člana, ki je bil v nadzornem svetu predstavnik delavcev, ker ni deloval v skladu s sklepi sveta delavcev,

ampak v korist uprave. Izpeljali smo volitve za novega člana, ki jih je od začetka do konca vodila splošna kadrovska služba. Potem pa se je izkazalo, da poslovnik, po katerem je delal svet delavcev, ni edini poslovnik v podjetju, saj si je uprava, kot kaže, spisala svojega in tako smo ugotovili, da ima po "našem" poslovniku pri rezultatu dva: dva preferenčni glas predsednik, se pravi, da je bilo tri proti dva. Po poslovniku uprave pa je možno izglasovanje le z glasom več, če pa pride do drugačnega rezultata, se uporablja prvi odstavek 14. člena, ki pa ga v poslovniku ni. Tako je nastala pat pozicija. Že pet let po tem poslovniku ni bilo mogoče izvoliti koga, ki ni iz uprave, niti odpoklicati koga, ki ga je postavila uprava.

Skupaj z občinskim sekretarjem smo tako sestavili nov poslovnik, ki je v skladu z zakonom in naj bi zaživel takoj na prvi seji. Te pa ne more biti, ker uprava vpliva na dva člana, da ne prisostvujeta svetu delavcev in tako smo bili spet onemogočeni, da bi po legalni poti kaj naredili. Smo pa zato izpeljali korespondenčno sejo in eden od tistih dveh članov se je oglasil in potrdil sklep sveta delavcev. Mislim, da bi morala s tem biti ta pravna agonija zaključena in bomo tako lahko potrdili našega člana v svetu delavcev in izglasovali ter preprečili še hujšo škodo.

Prejšnji nadzorni svet je dobil predlog uprave, da se začne razprodajati vse, kar ni pod hipoteko. Tega bi bilo po moji oceni 30 milijonov, mi smo pa do novega leta dolžni izplačati 133 milijonov. Da ne bi šli še v stečaj, smo od februarja letos v prisilni poravnavi. Direktorica prav gotovo ne naredi ničesar, da bi to preprečila. Strateški partner in sedanji delni lastnik, ki je želel dolgove odplačati in začeti novo življenje podjetja, je bil pri odločanju o tem v nadzornem svetu onemogočen. Dva člana nadzornega sveta, to je predstavnik delavcev in lastnik največ delnic (razen države, ki ima nekaj odstotkov več), sta dala na glasovanje predlog za dokapitalizacijo podjetja. Uprava je s preglasovanjem to preprečila. To pomeni, da nam ostane le možnost razprodaje podjetja. Mi smo na to reagirali in sodišču predlagali, naj to prepreči.

Nadzornemu svetu sem med drugim dal tudi vso dokumentacijo o nepravilnostih, pa nisem od njih dobil nikakršnega odgovora.

Zakaj takšen gnev do direktorice?

Sandra Pirjevec je bila izvoljena pred štirimi leti (1999) na predlog Jožeta Hareja, bivšega direktorja podjetja. Tudi on je bil poglavje zase, saj je bil hkrati tudi direktor cestnega podjetja Nova Gorica. Že takrat se je govorilo o sumih o prelivanju sredstev. Harej je ob postavitvi Pirjevčeve za direktorico postal njen svetovalec. Najbrž tudi zato, da bi z njeno pomočjo prikrival prejšnje nepravilnosti. Pred tem je dvajset let delal kot vodja računovodske službe; po imenovanju za direktorico je zadržala tudi mesto glavnega računovodje. Formalno je tudi vodja operative. Tako ima v rokah vse niti podjetja, še zlasti finančne,

in tu je v času njene vladavine opaziti največ nepravilnosti.

Podatki, s katerimi razpolagam, kažejo, da je podjetje v času njenega direktorovanja zaradi različnih mahinacij izgubilo sto milijonov tolarjev. Sandra Pirjevec po mojem mnenju sploh ni imela pogojev, da bi postala direktorica, saj ni imela potrebnih izkušenj. Bivši direktor, ki je postal njen svetovalec, je moral po dveh, treh mesecih zapustiti mesto svetovalca, ker je bil invalidsko upokojen. Ona je postala v. d. direktorice in ta funkcija ji je bila v nedogled podaljševana. Gladko je šlo vse do junija letos, ko smo prvič zahtevali njeno razrešitev. Zdaj smo to zahtevali drugič in zbrali vse argumente, da bi to enovladje prekinili.

Kaj vse ji očitate?

Podjetje vodi v propad. Prisilna poravnava je bila izpeljana tudi tako, da so delavcem pobrali delnice, ki so jih dobili na račun neizplačanih plač v letih 1991-93. Naše podjetje se je v Sloveniji zadnje olastnilo. Država ima v lasti 35, Vital 27 in delavci 7 odstotkov.

V podjetju nimamo sistematizacije delovnih mest, čeprav jo že več mesecev osebno zahtevam. Noben zakon v našem podjetju ne velja, malo bolje je zadnje tri mesece, ko v sindikatu vztrajamo in popisujemo ter prijavljamo vsako kršitev, ki jo naredi uprava. Direktorica se ne drži kolektivne pogodbe, niti zakona o delovnih razmerjih. Vse se prireja, celo izplačilo regresa. Tu je bila uprava celo tako predrzna, da smo dobili obvestilo, da bo drugi del regresa izplačan v novembru, čeprav zakon za podjetja v težavah predvideva zadnji rok 30. oktober. Smo v likvidnostnih težavah, direktorica pa odkrito zavira razvoj podjetja.

Zanimivo je tudi, da je odpustila ves kader, ki bi ji bil sposoben nasprotovati. Odpustila je magistra, diplomirane ekonomiste, vse, kar je bilo šolano. Pustila si je le računovodsko službo, ostalo nas je tudi še pet tehnikov in smo vodje gradbišč.

Zaradi naših opozarjanj je ovirala delo sindikata in sveta delavcev in šikanirala ljudi. Ko sem bil na bolniški, se ni želela pogovarjati z mojo namestnico.

Kaj ste in še boste ukrenili zoper direktorico?

Za zdaj smo ji dali možnost, da gre na miren način. Dal sem ji vedeti, da imam vse podatke, tudi tiste, ki so poslovna skrivnost, in da ne bo mogla dokazati svoje nedolžnosti. Kazalci poslovanja pod njenim vodstvom namreč kažejo drastičen upad dohodka. Zoper njo sem vložil tudi kazenske prijave. Res bi bilo zanj najbolje, da gre sama. Toda glede na to, kaj je delala vsa ta leta, dvomim, da bo tako. Venomer namreč ponavlja, da ni odgovorna za nobeno stvar, da ona le daje napotke svojim ožjim sodelavcem, ki določenih stvari pač ne izpeljejo. Na zboru delavcev sem zato pred vsemi zahteval, naj jasno pove, kakšen postopek je zaradi neizvajanja njenih navodil vodila zoper kakšnega svojega sodelavca in s čim je bil kaznovan. Odgovora še ni bilo in ga tudi ne pričakujem.

Pravite, da je iz podjetja neznano kam izginilo tudi precej denarja!

Draga poslovna kosila, vožnja z zasebnim avtomobilom in izplačevanje kilometrine, čeprav na dvorišču podjetja stoji službeni avtomobil, najmanje dragih advokatov in odvetniške pisarne iz Ljubljane, čeprav goriški iste storitve ponujajo za osemkrat manjšo ceno, so le nekatere kršitve. Podal sem tudi kazensko prijavo, ker sumim, da gre za pranje denarja. Iz podjetja je izginilo na desetine milijonov. Rad bi, da mi kdo obrazloži, kam je denar šel in zakaj ga ne dobimo nazaj. Kar tako čez noč so bile odpisane terjatve, za katerimi ne stoji nobena tožba, niti odločba sodišča.

Pred skupščino podjetja sem ustanovil krizni štab sindikata, v njem smo bili diplomirani inženir gradbeništva, predsednik sveta delavcev in jaz. Iz javnih virov smo prišli do relevantnih podatkov o poslovanju podjetja, ki direktno kažejo na mahinacije, malverzacije in osebno okoriščenje uprave. Na skupščini smo zahtevali, naj se razpravlja le o specifikaciji stroškov in o bilančnem stanju podjetja. Zahtevali smo tudi podatke o stroških zunanjih sodelavcev, odvetnikov in svetovalca za prisilno poravnavo. Tudi prejšnji nadzorni svet je imel leto dni časa, da pridobi podatke, ki opravičujejo odhod denarja iz podjetja in predstavi kriterije, po katerih so ta odhod dovolili. Ker tega niso storili, smo prijavi tudi prejšnji nadzorni svet, saj gre za milijone.

Kako v teh pogojih deluje sindikat?

Težko, saj smo onemogočeni na vsakem koraku, delavci, zlasti člani sindikata pa doživljamo hude pritiske, ker smo podpisali zahtevek za odstavitev direktorice.

Predsednik sindikata sem postal šele pred tremi meseci in to skoraj na skrivaj, saj sem se včlanil v sindikat le dva dni prej. Kolego, za katerega so v upravi sumili, da bi postal predsednik sindikata, je direktorica dala na zavod. Bil je edini projektant v firmi, toda upravi je postavljajal neprijetna vprašanja. Kakšen teden pred mojo izvolitvijo je šel na upravo in dejal, da je nepravilnostim treba narediti konec, in ostal brez službe. Opazil sem tudi, da si direktorica zelo želi, da bi tudi jaz kar izginil. Tako se trudi najti v mojem delu kakšno napako in sedaj moram biti kar najbolj previden, da je ne bo, kajti zaščiten sem le sindikalno, ne pa delovno.

Direktorica onemogoča tudi seje sveta delavcev. Ker noče sodelovati in ne pride na seje, se neprestano prelaga.

Kako boste še reševali nastali zaplet?

Vse stvari rešujemo preko območne organizacije sindikata in preko republiškega sindikata, veliko so mi tako pomagali v Ljubljani, zlasti Mijo Popović. Skupaj smo se lotili problema predvsem s pravnega stališča in izdelali strategijo, kako naprej. Moramo biti uspešni, napak ne smemo storiti. Obljubljam, da bo direktoričin odhod objavljen v vseh medijih!

Mojca Matoz

Območni odbor SDGD v Pomurju

Kolektivno pogodbo spoštujejo domala vsa podjetja

Člani območnega odbora Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti (SDGD) v Pomurju so se sredi prejšnjega tedna sestali na jubilejni 40. seji. Predsednik Marjan Litrop in sekretarka Zdenka Bobovec sta sejo sklicala v prostorih Opekarne Tondach v Borecih pri Ljutomeru. Člani območnega odbora SDGD se namreč vsakič sestanejo v enem od pomurskih gradbenih podjetij in se tako med seboj spoznava in izmenjujejo izkušnje.

V Tondachu so plače krepko nad pomurskim povprečjem

Udeležence je pozdravil tudi direktor Tondacha Jože Štrakelj in na kratko predstavil podjetje. Tondach Slovenija, d.o.o., je v lasti avstrijskega koncerna Tondach, ki je pred kratkim kupilo veliko opekarniško podjetje tudi v Srbiji. Novi lastniki so bivše Križevske opekarne dodobra tehnološko prenovili in posodobili ter finančno podprli, zato sedaj opekarna uspešno posluje. Res je, da je moralo podjetje zaradi nabave moderne strojne opreme in tehnologije odpustiti nekaj trajno presežnih delavcev, vendar je pri tem dosledno spoštovalo panožno kolektivno pogodbo in zakonodajo. Med trajno presežnimi delavci je bilo največ mlajših, ki so po podatkih sindikalistov domala vsi našli zaposlitev v drugih podjetjih. V Tondachu je trenutno 83 delavcev, med katerimi jih precej sodi med zaščitene kategorije. Povprečna starost zaposlenih v podjetju se giblje od 45 do 48 let, kar kaže, da so pri odpuščanju trajno presežnih delavcev upoštevali tudi socialne in starostne kriterije. V Tondachu imajo med vsemi gradbenimi družbami v Pomurju najvišje



Zdenka Bobovec: Vztrajna pogajanja z vodstvi podjetij so včasih naporna in dolgotrajna, a se obrestujejo.

plače. Povprečna bruto plača znaša 261.000 tolarjev in je za 2,58 odstotka nad povprečno slovensko plačo in za 27,3 odstotka nad povprečno plačo v gradbenih dejavnostih v Sloveniji. Po besedah predsednika podružnice SDGD v Tondachu **Štefana Fotivca** je povprečna plača v Tondachu kar za 28 odstotkov višja od povprečne plače v Ljutomeru in za 26,2 odstotka višja od povprečne plače v Pomurju. Podjetje tudi sicer v celoti spoštuje panožno kolektivno pogodbo. **Zdenka Bobovec** je direktorja opozorila samo na to, da so delavci po splošni kolektivni pogodbi in ustrezni uredbi upravičeni do 100-odstotnega povračila stroškov prevoza na delo in z dela, medtem ko Tondach delavcem sedaj vrača le 60 odstotkov stroškov prevoza. Direktor je zagotovil, da bodo v Tondachu to upoštevali.

Delavcem pripada 100-odstotno povračilo stroškov prevoza

“V preteklosti smo izplačevanju povračil stroškov prevoza malce premalo budno spremljali, zato v mnogih družbah doslej niti niso vedeli, da imajo zaposleni pravico do 100-odstotnega povračila stroškov prevoza. V panožni kolektivni pogodbi tudi piše, da morajo podjetja vračati delavcem 60 odstotkov stroškov javnega prevoza. Ker je v tem primeru splošna kolektivna pogodba v tarifnem delu v povezavi z ustrežno uredbo za delavce bolj ugodna, so podjetja dejansko dolžna spoštovati splošno kolektivno pogodbo in delavcem vračati stroške prevoza na delo in z dela v celoti,” je pojasnila Bobovčeva.

Na seji so spregovorili tudi o uresničevanju delavskih pravic v posameznih podjetjih. Ugotovili so, da v domala vseh večjih gradbenih podjetjih pri izplačilu plač spoštujejo panožno kolektivno pogodbo. V večini družb prejemajo delavci plače nad kolektivno pogodbo. Najboljši ekonomski položaj so svojim delavcem zagovorila podjetja Tondach, Segrap iz Ljutomera, Varis iz Lendave in SGP Pomgrad iz Murske Sobotice. Skoraj vsa večja gradbena podjetja v Pomurju so letos delavcem izplačala regres za letni dopust po kolektivni

pogodbi. Pri izplačilu regresa so imeli težave samo v lendavskem Gradbeništvu in v PGP Ljutomer. V Gradbeništvu, kjer je 45 delavcev že več kot tri leta zaposlenih za določen čas, delavcem dolgujejo še 80 odstotkov regresa za lansko leto ter celotni letošnji regres, medtem ko v PGP Ljutomer delavcem dolgujejo 50 odstotkov letošnjega regresa, ki ga bo vodstvo podjetja v dogovoru s sindikatom delavcem izplačalo decembra. To pa so, kakor je ugotovila Bobovčeva, ta trenutek tudi edini dolgovi, ki jih imajo delodajalci s področja gradbenih dejavnosti na območju do svojih delavcev.

Po napovedi stavke je delodajalec izpolnil svoje obveznosti

Letos so se z največjimi težavami srečali delavci v Gradnjah Stavešinski vrh. Vseh devet delavcev januarja, februarja, marca in aprila ni prejelo plač. Zato je SDGD v podjetju napovedal stavko, zoper delodajalca pa so zaradi grobih kršitev delavskih pravic podali ovadbo.



Marjan Litrop: V Pomurju se obseg investicij zmanjšuje, kar je za vse v gradbeništvu zaskrbljujoče.

“Do stavke ni prišlo, ker je po pogajanjih delodajalec delavcem v dogovorjenem roku izplačal vse, kar jim je dolgoval. Zdaj prejemajo plače pravočasno in po kolektivni pogodbi,” je dejala Bobovčeva. “V tem primeru so se izkazali policisti v Gornji Radgoni, ki so na osnovi naše ovadbe ukrepali in začeli zbirati podatke zelo ažurno. Zato sem se komandirju policijske postaje v Gornji Radgoni tudi pisno zahvalila za korektno delo.”

V Imgradu iz Ljutomera, kjer je zaposlenih 93 delavcev, po podatkih sindikalnega zaupnika **Franca Niderla** prisilna poravnava teče nemoteno. Vodstvo podjetja spoštuje kolektivno pogodbo. Povprečna plača znaša okoli 143.000 tolarjev, pet zaposlenih pa prejema minimalno plačo. Delavci so prejeli regres za letni dopust v celoti.

V podjetju SGP Pomgrad, ki ga sestavlja šest hčerinskih družb, je 505 delavcev zaposlenih za nedoločen, 61 pa za določen čas. Podružnico SDGD vodita Zdenka

Bobovec in podpredsednik Janez Gubič. Poleti je šla v stečaj hčerinska družba Agrar storitve, ker ji ni uspelo pridobiti statusa invalidskega podjetja. V tej družbi je bilo zaposlenih 72 delavcev: štirinajstim je podjetje našlo zaposlitev, 58 invalidnih delavcev pa je ostalo brezposelnih. Sicer pa v podjetju SGP Pomgrad spoštujejo kolektivno pogodbo, plače pa so celo za 10 odstotkov višje.

V Segrapu, kjer je predsednik podružnice SDGD **Smiljan Kuhar**, je zaposlenih 87 delavcev. Podjetje spoštuje kolektivno pogodbo, povprečna plača znaša 191.900 tolarjev, minimalne plače pa ne prejema noben delavec. Regres za letni dopust v višini 172.170 tolarjev so delavci prejeli junija. Podjetje delavcem vrača 80 odstotkov stroškov prevoza na delo in z dela, vendar vodstvo podjetja zagotavlja, da bo začelo delavcem vračati sto odstotkov stroškov prevoza. V Varisu iz Lendave je 144 zaposlenih. Po navedbah predsednika podružnice SDGD **Marjana Litropa** znaša povprečna plača 165.370 tolarjev, šest delavcev pa prejema minimalno plačo. Zaposleni so prejeli 132.170 tolarjev regresa za letni dopust, podjetje pa jim vrača stroške prevoza na delo in z dela v celoti.

Obseg investicij v regiji se je začel zmanjševati

“Čeprav gradbena podjetja v Pomurju uspešno poslujejo in spoštujejo pravice delavcev, je v gradbeništvu na našem območju mogoče zaznati stagnacijo. Vodstva podjetij opozarjajo, da je investicij čedalje manj in da je vse težje priti do dela in zaslužka,” je dejala Bobovčeva. Opozorila je tudi, da podjetja ne spoštujejo določil kolektivne pogodbe kar sama po sebi, temveč da je moral v to veliko naporov vložiti SDGD tako na ravni podjetij, območja in države. “Naš območni odbor ni nikoli zatiskal oči pred problemi v podjetjih, pač pa smo se takoj, ko smo jih zaznali, podali na pogajanja z vodstvom podjetja. Pogajanja so bila velikokrat naporna in dolgotrajna, skoraj vedno pa so obrodila sadove. Sedaj lahko rečem, da je sodelovanje med SDGD in vodstvi podjetij korektno in zgledno, saj domala vse probleme rešimo s pogajanjem, zelo malo pa imamo sporov na sodiščih.”

Miodrag Popovič in Jernej Jeršan sta člana območnega odbora SDGD seznanila s stališči vodstva sindikata v zvezi z reformo na področju zdravstva, v zvezi s

predlogi delodajalcev za spremembo splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti in nekaterimi drugimi vprašanji.

Udeleženci seje so govorili tudi o dodeljevanju solidarnostnih pomoči in ugotovili, da le-to poteka v redu, saj so doslej solidarnostno pomoč prejeli vsi, ki so zanjo upravičeno zaprosili.

Priznanje Segrapu za odlično organizirane igre gradbincev

Predstavniki vodstva SDGD Slovenije in njegove športne komisije ter člani območnega odbora SDGD so se Segrapu zahvalili za odlično organizacijo in izvedbo letošnjih športnih iger sindikata gradbincev junija v Ljutomeru. Po številu udeležencev je bilo letošnje srečanje najbolj množično doslej. V znak priznanja so direktorju Segrapa Miranu Blagoviču in predsedniku podružnice SDGD Smiljanu Kuharju izročili umetniško sliko.

Tomaž Kšela

NEVARNE SNOVI – RAVNAJ SKRBNO!



EVROPSKI TEDEN VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU
<http://osha.eu.int/ew2003/> in <http://vzd.gov.si/et2003>

V tednu od 20. do 24. oktobra 2003 v Sloveniji poteka Evropski teden varnosti in zdravja pri delu. Posvečen je varnemu delu z nevarnimi snovmi in ima slogan “Nevarne snovi - ravnaj skrbno!” Zaključna prireditve bo 24. oktobra v Portorožu. Na prireditvi bo prvič podeljena nagrada dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2003.

Povzročitelji kožne preobčutljivosti

Poklicne težave s kožo nastanejo v stiku z določenimi

snovmi na delovnem mestu. Največkrat vplivajo na roke in podlakti, razširijo pa se lahko tudi na druge dele telesa. Znaki so suha, rdeča in srbeča koža, otekline, razpoke, luskavost, odebeline in mehurji. Tveganju so najbolj izpostavljeni delavci, ki so v rednem stiku s tekočinami in uporabljajo vodo, kar lahko poruši naravno obrambo kože. Kožna alergija je preobčutljivost kože na snovi - povzročitelje oziroma kožne alergene. Kožna preobčutljivost lahko povzročijo kemikalije ali pa beljakovine v naravnih materialih. Kožna alergija na kemikalije se razvija dalj časa, na beljakovine pa lahko zelo hitro. Kemikalije, ki povzročajo kožno preobčutljivost, so označene z R43 “Stik s kožo lahko povzroči preobčutljivost” ali z R42/43 “lahko povzroči preobčutljivost pri vdihavanju in v stiku s kožo”.

Delodajalec, ki uporablja kožne alergene, lahko zagotovi tehnologijo, pri kateri delavci ne prihajajo v stik s temi snovmi. Če to ni mogoče, je potrebno zmanjšati število izpostavljenih delavcev. V gradivih, ki jih je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu pripravila ob letošnjem evropskem letu varnosti in zdravja pri delu, so navedene tudi spletne strani, na katerih delodajalci najdejo nasvete, kako varno organizirati takšno proizvodnjo. Objavljeno so tudi nasveti, kako sestaviti načrt za zaščito kože.

Najpomembnejši pa je nasvet, da morajo delodajalci o kožnih alergenih obveščati in usposabljanje svoje delavce in se z njimi posvetovati!

Primer: V cementu je tudi vodotopen krom VI, ki povzroča boleče alergijske ekceme pri delavcih, ki so izpostavljeni mokrim cementnim pripravkom. Od 5000 delavcev, ki so gradili predor pod Rokavskim prelivom, jih je polovica imela težave s kožo. Od teh je bila večina preobčutljiva na krom VI. Škodljivost kroma VI se lahko bistveno zmanjša, če se cementu doda 0,35 odstotka železovega sulfata. Število ekcemov

v državah, ki so uvedle to tehniko, se je bistveno zmanjšalo. Komisija EU razmišlja o omejitvi uporabe cementa z visoko vsebnostjo kroma VI. Od leta 2002 dalje se tovrstni cementni izdelki obvezno označujejo kot povzročitelji preobčutljivosti.

Biološki dejavniki

Biološki dejavniki so redko vidni, zato se ljudje ne zavedajo tveganj, povezanih z njimi. Mednje spadajo bakterije, virusi, glivice (kvasovke in plesni) ter paraziti. Bistvena razlika med biološkimi dejavniki in drugimi nevarnimi snovmi je, da se prvi lahko sami razmnožujejo. Majhna količina mikroorganizmov se lahko v kratkem času zelo razraste.

Delavci lahko pridejo v stik z biološkimi dejavniki, ko delajo s prstjo, glino, rastlinskimi materiali (seno, slama, bombaž), snovmi živalskega izvora (volna, dlaka), hrano, organskim prahom (moko, papirnim prahom, odmrliimi celicami kože), vodo, odpadno vodo, krvjo in drugimi telesnimi tekočinami.

Biološki dejavniki lahko povzročijo okužbe, alergije in zastrupitve. Znani so ukrepi za njihovo preprečevanje. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu iz Bilbaa zbira in razširja znanje o teh učinkovitih ukrepih. Primer: Delavci na področju komunale ter zbiranja, ločevanja in odstranjevanja odpadkov so vedno bolj izpostavljeni tveganjem zaradi bioloških dejavnikov. Zato so države, ki ščitijo zdravje delavcev, razvile preventivne ukrepe, ki namesto ročnega ločevanja uvajajo mehansko predločevanje, kabine z ustreznim prezračevanjem, lokalno odsesavanje, zaprta vozila z zračnimi filtri ter ustrezna varovalna oblačila. Redno čiščenje in dekontaminacija sta prav tako zmanjšali izpostavljenost delavcev.

Povzela: Lučka Böhm

Nadaljevanje prihodnjič

Prenovljena zgradba SNG Maribor in Borštnikovo srečanje

Za prenovo so veliko žrtvovali tudi zaposleni

V Slovenskem narodnem gledališču v Mariboru so sredi minulega tedna slovesno predali namenu obnovljeno staro dvorano in nov komorni oder. S tem se je končala četrto stoletja trajajoča prenova mariborskega gledališča, ki pod eno streho združuje Dramo, Opero in Balet. Na slovesnosti je mariborskim gledališčnikom za novo pridobitev čestital predsednik vlade Anton Rop. V soboto se je začelo 38. Borštnikovo srečanje slovenskih gledališč, v okviru katerega vsako leto organizirajo tudi dan slovenskih igralcev in dramskih ustvarjalcev. Na osrednjem slovenskem gledališkem festivalu bodo v tekmovalnem programu po izboru selektorja Blaža Lukana uprizorili devet predstav. Kaj pa dejstvo, da se je po 25 letih končala izgradnja



V obnovljeni zgradbi SNG Maribor bodo imeli zaposleni končno ustrezne pogoje za delo in umetniško ustvarjanje.

in prenova SNG Maribor, pomeni za zaposlene, ki so sindikalno organizirani v sindikatu Glosa? "To je za zaposlene velika, da ne rečem kar ogromna pridobitev," pravi predsednik Glose v SNG Maribor Božidar Kovačič. "Ljudje si težko predstavljajo, v kako težkih pogojih smo zaposleni v drami, operi,

baletu in tehniki delali. Marsikdaj smo bili prisiljeni ustvarjati dobesedno na gradbišču. Da smo lahko izvedli vajo, smo morali včasih gradbene delavce zaprositi, da so ustavili svoje preglasne stroje. Včasih smo na oder prihajali po zunanjem zaprašenem zidarskem odru. V določenih fazah izgradnje in prenove smo imeli izjemne težave zaradi garderob in podobno. Drama je v določeni fazi prenove svoje predstave izvajala na improviziranih odrih, do katerih je tudi publika imela težek dostop. Veliko predstav pa je morala drama izvesti v veliki dvorani, ki zaradi akustike za govorno besedo ni najbolj primerna, vsaj za vse predstave ne. Še posebej zahtevno delo so imele naše tehnične službe, ki so morale kar naprej improvizirati in iz nemogočega delati mogoče. Skratka, kolektivu SNG Maribor v zadnjih dveh desetletjih in pol zares ni bilo lahko. Prenova je od njega terjala velike žrtve."

Po Kovačičevih besedah bodo poslej imeli zaposleni v SNG Maribor dobre pogoje za delo in te si tudi zaslužijo, saj so s svojo požrtvovalnostjo veliko prispevali k uspešni izgradnji in prenovi. Marsikdo v kolektivu pa je še danes prepričan, da je v sijajno obnovljeni zgradbi tudi delček njegove plače. Kakorkoli že, hudi časi so minili, zato mariborski gledališčniki gledajo naprej in razmišljajo zlasti o tem, kako bi v novih pogojih ustvarjanja dosegli čim višjo umetniško raven.

T.K.

Vzajemna, d.v.z., Vošnjakova ulica 2, 1000 Ljubljana, www.vzajemna.si



VZAJEMNA

zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.



Imam:

- končano šolo
- nove kavbojke
- tečne starše, ki mi vedno skačejo po glavi
- psa z dioptrijo



Nimam še:

- dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja
- svojega stanovanja
- redne službe in kredita
- kristalno čiste ideje, kaj bi sam/a s seboj

Vzajemna zdravstvena zavarovalnica, d.v.z., vabi

VSE ŠTUDENTE BREZ STATUSA ALI TISTE, KI SO PRAVKAR KONČALI ŠOLANJE, k sklenitvi DOPOLNILNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA



Pogoji:

- iztekel se vam je status študenta ali dijaka
- še nimate urejenega zdravstvenega zavarovanja
- neradi plačujete zdravniške storitve s košem

Ponudbo za sklenitev zavarovanja lahko naročite na spletni strani www.vzajemna.si, na brezplačni dobite pa jo lahko tudi v poslovalnicah Vzajemne.

Novinarska konferenca območne organizacije ZSSS v Podravju

Tudi v sindikatih je potrebno vseživljenjsko učenje



Sindikalni funkcionarji in zaupniki so ob tednu vseživljenjskega učenja predstavili usposabljanje za sindikalno delo.

Območna organizacija ZSSS v Podravju je konec prejšnjega tedna pripravila novinarsko konferenco ob tednu vseživljenjskega učenja. Na njej so javnost seznanili s tem, kako v območni organizaciji poteka izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov in kakšne rezultate so pri tem dosegli. Po besedah sekretarke **Branke Jurak** so v območni organizaciji v minulem letu pripravili veliko enodnevnih seminarjev za sindikalne zaupnike, na katerih so skupno usposobili več kot 400 predsednikov sindikalnih podružnic v podjetjih in zavodih ter članov njihovih izvršnih odborov. Na seminarjih (na vsakem je sodelovalo od 25 do 30 članov) so največ pozornosti posvetili novemu zakonu o delovnih razmerjih in zakonu o varnosti in zdravju pri delu. Poleg tega je območna organizacija pripravila v okoli 20 podjetjih seminar za člane izvršnega odbora in sveta delavcev. Na teh seminarjih so praviloma sodelovali tudi kadrovske direktorji in strokovni delavci, kar se je po besedah Jurakove izkazalo za koristno, saj marsikateri strokovni delavec ne pozna dovolj zakonskih določil, ki se nanašajo na vlogo, položaj in delo sindikata v podjetju.

Za bolj zahtevne zaupnike in člane pa območna organizacija ZSSS v Podravju že osmo leto zapored organizira tudi študijske krožke, ki jih podpirata Andragoški center Slovenije in ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. Po besedah vodje študijskih krožkov in območni organizaciji **Marije Erakovič** so od leta 1995 organizirali 16 študijskih krožkov, na katerih je sodelovalo okoli 160 udeležencev. Izkušnje kažejo, da se tisti, ki so se začeli dodatno izobraževati, zelo radi izobražujejo še naprej. Tisti, ki jim ni do dodatnega izobraževanja, pa se marsikdaj niti ne zavedajo, česa vse ne znajo, ne razumejo ali ne obvladajo. Učenje odpira človeku nova vprašanja, na katera išče odgovore. Jurakova meni, da se je v študijskih krožkih v

zadnjih letih za sindikalno delovanje, za nastopanje in zagovarjanje sindikalnih stališč v javnosti, za pogajanja z delodajalci in za organiziranje večjih sindikalnih akcij usposobilo okoli 80 zaupnikov oziroma polovica tistih, ki so sodelovali na študijskih krožkih. Najboljši so zaupniki, ki so sodelovali na več študijskih krožkih in se študijsko poglobili v več tem, saj jim je to prineslo ustrezno znanje in širino, pa tudi potrebno samozavest v javnem nastopanju. V študijskih krožkih usposobljeni sindikalni zaupniki predstavljajo tudi najširšo kadrovske bazo območne organizacije.

O tem, kako se s študijskimi krožki kalijo sindikalni kadri, sta govorila tudi mentorja Dušan Detiček in Mira Žličar, ki sta v minulih letih pripravljala študijske krožke v Slovenski Bistrici oziroma v Ormožu. "Če danes gledam, kako negotovo smo nastopali na javni tribuni po prvem študijskem krožku pred osmimi leti, kar ne morem verjeti, da gre za nekatere iste zaupnike, ki danes v javnosti nastopajo suvereno, argumentirano in naravnost prekaljeno," je dejal Detiček. Po njegovem mnenju so študijski krožki ena od najbolj uspešnih in najcenejših oblik usposabljanja sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev.

Novinarje je najbolj zanimalo, kakšen odnos imajo delodajalci do sindikalnega usposabljanja. Ali ga vzpodbujajo, kar bi bilo prav, ali ovirajo? Po zagotovilih sindikalnih funkcionarjev delodajalci sindikalnega usposabljanja doslej niso zavirali, čeprav je bilo nekaj poskusov v tej smeri že mogoče čutiti. Ker v številnih podjetjih prihaja do prerazporejanja delovnega časa, so pogoji za usposabljanje sindikalnih zaupnikov in članov čedalje težji. Zato je težko najti ustrezne termine za usposabljanje, ki poteka praviloma v prostem času.

T. K.

Delavska tožba

Dvigni roko,
kdor je za,
da nas vodstvo ne proda.
Tudi vi tam v zadnji vrsti,
naj se vidijo še vaši prsti.

Vsak dan vse več krivic,
smo le reveži,
brez vseh pravic.
Zadosti smo molčali,
z besedo zdaj na dan,
mar leta vsa garali smo zaman?

Mi želimo delo in za delo dnar,
politika nam vaša ni več mar.
Sestanki, potovanja
nič nam niso doprinesli,
še kar imeli smo,
iz firme ste odnesli.

Tudi mali narod mora preživeti!
Bo za ljubi kruhek moral le trpeti?
Nam ste vzeli vse,
kar naša je bila vrednota,
in pošten je delavec
postal sirota.

Breda Črnčec

SINDIKALNA LISTA

oktober 2003

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP za gospodarstvo)

Javni sektor*
(nekdanje negospodarstvo)

PRVI DEL

1. DNEVNICE

SIT

SIT

– cela dnevnic (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.511,00
– polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.254,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.570,00

2. KILOMETRINA

(od 5. 8. 2003)	56,58	56,58
(od 16. 9. 2003)	55,11	55,11
(od 14. 10. 2003)	55,71	55,71

3. LOČENO ŽIVLJENJE

	99.792,00	65.845,00
--	-----------	-----------

4. PRENOČIŠČE – Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec

5. REGRES ZA PREHRANO (od 1. 7. 2003)

– po SKPGD (na delovni dan)	725,00	725,00
-----------------------------	--------	--------

DRUGI DEL

1. JUBILEJNE NAGRADE

po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	71.171,00	55.354,00
– za 20 let	106.757,00	83.031,00
– za 30 let	142.342,00	110.708,00

2. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

	498.958,00	752.754,00
--	------------	------------

oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje

3. SOLIDARNOSTNE POMOČI

po SKPGD		
– ob smrti delavca	149.687,00	110.708,00
– ob smrti v ožji družini	74.844,00	/

4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 8. 2003)

	110.380,00	110.380,00
--	------------	------------

5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 8. 2003)

	52.177,00	52.177,00
--	-----------	-----------

6. REGRES ZA LETNI DOPUST

– minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
– najvišji regres za leto 2003	175.643,00	70 % povprečne slovenske plače

*1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).

2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade, regres za letni dopust in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

3. Regres za letni dopust v negospodarstvu je določen z Aneksom, Uradni list RS št. 99/01.

4. Izhodiščna plača za I. tarifni razred v Splošni kolektivni pogodbi za negospodarstvo za januar 2003 znaša 52.473 SIT na mesec.

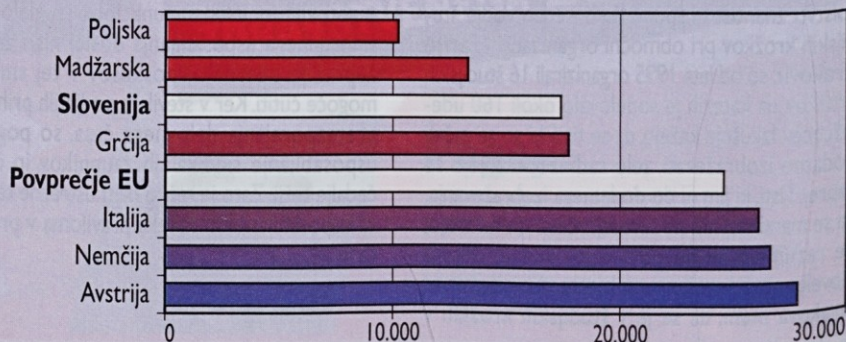
5. Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja od 1. januarja 2003 znaša na mesec bruto 173.374 in neto 110.708 SIT (podatek za nekdanje gospodarstvo).

Strokovna služba ZSSS

informacijski kotiček


Bruto domači proizvod na prebivalca po kupni moči (v USD) v nekaterih državah EU in državah pristopnicah v letu 2001

Država	BDP
Poljska	10.320
Madžarska	13.430
Slovenija	17.291
Grčija	17.800
Povprečje EU	25.200
Italija	26.100
Nemčija	26.500
Avstrija	27.800



k r i ž a n k a



				DE								
				VRAN GOLOBJE VELIKOSTI	VRSTA ŽITA	VEČJI KOZAREC Z ROČAJEM	ZNAČIL. DOLOČENEGA Z BARVNIMI TONI	ŠVICAR. SMUČAR. KA HESS	LOVEC NA RAKE			
				POGOVORNO: PREŠITA ODEJA								
				RIMSKA BOGINJA ZARJE								
				KDOR KAJ SEKA								
				KIRURŠKI NOŽ	VULKAN. OTOČJE V MIKRONE. ZIJI	GORLJIV PLIN, SESTAVINA NAFTE	PISATELJ SVETINA	LUDVIK RAVNIK	PIVSKI VZKLIK PESNIK GRUDEN	LUKA V IZRAELU		
									GLASBENIK SOSS	RIMSKI HIŠNI BOG VLADAR INKOV		
AVTOR: RUDI MURN	MESTO V JUŽNI FRANCIJI, (IZ CRK: PAT)	NARAVA, CUD	KRAJ IZGONA V RUŠIJI MANJŠA SOBA						DEP. V V. FRANC. RAZVITA, ODRASLA ŽUZELKA		BRKATI JASTREB	3
LETOVIŠČE PRI KOPRU							ZNAČILNOST OČITNEGA					
VRSTA BONBONOV							RIMSKA BOGINJA ŽETVE, SATURNOVA ŽENA	TV NOVINAR KANONI	MEŠALNIK DEL CERKVE ZA PEVCE			
PRISTAN. MESTO NA FLORIDI					IVO ANDRIĆ	ATEK				MESTO V ITAL. S. OD PESCCARE ANTON PETJE		
	ALBAN. POLITIK, KOMUNIST, IDEOLOG (RAMIZ)					POT S TIRNICAMI	ZGORNJI DEL SOBE				Jesenski rastlini 1. sl.: polzajedalka (največkrat trave). Raste na travnikih in gozdnih robovih po celi Sloveniji – prve že julija, bolj pogosto pa v jeseni. Rastlina je visoka do 30 cm. 2. sl.: rastl. se imenuje tudi svilničasti svišč. Raste na travnikih in v gozdovih. Moder cvet sestavlja 5 listov zraščeni v cev. Steblo je visoko do 90 cm.	

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici pošljite na naslov:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97.

Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova, davčne številke in davčne izpostave. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do ponedeljka, 3. NOVEMBRA 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 34. številke Delavske enotnosti: **KARŽELJ, ČRNI GOBAN**

Nagrado prejme: **STANISLAV LESJAK, Čopova 25, 3000 Celje**

KUPON

GESLA:

DE 36

h u m o r

PRIBOLJŠEK

“Gospod natakar, prosim, prinesite v mojo sobo šampanjec in dva kozarca, zjutraj pa dva zajtrka na posteljo. Meni pa prinesite še cigaro!”

“Ali prinesem še kakšen priboljšek za ženo?”

“Hvala za idejo: prinesite še eno razglednico z znamko!”

GASILSKA

“Žena, kje je moja čelada?” zavpije pristovaljni gasilec, ko se sredi noči oglasi sirena.

“Pod posteljo!” zavpije žena. “Samo pazi, da ne poliješ!”

UČINKOVITO ZDRAVILO

“Zdravo, Peter! Kako si kaj?”

“Zadnje čase vse bolje.”

“Vidim, da si se tudi jecljati odvadil. Ali jemlješ kakšno čudežno zdravilo?”

“Ne, kje pa.”

“Zakaj pa si potem nehal jecljati?”

“Ker se je podražil telefon!”

ŠTUDENT

“Kam bo šla tvoja hči, ko bo končala študij?”

“Kakor kaže, v pokoj!”

PRIROČNO DARILO

“Dragi učenci! Pred novim letom vas moram opozoriti, da učiteljice ne smemo sprejemati daril.”

“Gospa učiteljica, mi bi vam na novoletni zabavi v znak zahvale za vse, kar ste letos storili za nas, radi podarili samo majhno škatlico.”

“Kaj pa bo v njej?”

“Pomirjevalne tablete!”

OZIMNICA

Kako si Jankovič nabavi ozimnico?

Tako da si kupi Živila.

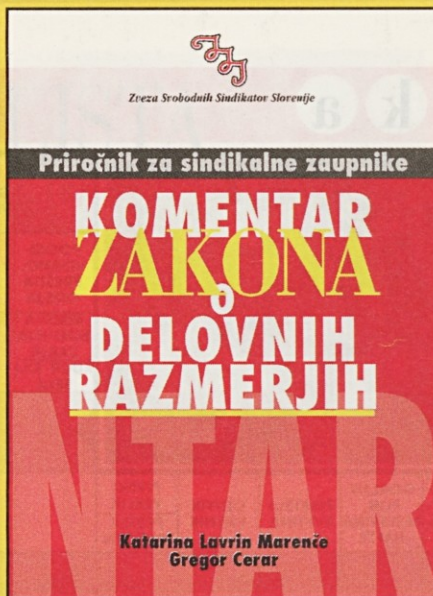
Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca

83. člen

- (1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovitve kršitve.
- (2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, smiselno upošteva prvo in drugi odstavek 177. člena tega zakona, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.
- (3) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

Komentar:

Zaradi varstva delavcev pred neutemeljenim odpuščanjem, pa tudi zaradi njihove obveščeni in možnosti, da se delavec pripravi, zakon prinaša številne postopkovne določbe v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Te so različne glede na razlog odpovedi. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je določeno, da mora v primeru kršitve pogodbene obveznosti delodajalec delavca najprej pisno opozoriti na izpolnjevanja obveznosti in na možnost odpovedi



v primeru ponovitve. Iz te določbe izhaja, da delodajalec samo zaradi ene kršitve pogodbe o zaposlitvi te ne more odpovedati iz krivdnega razloga, ampak to lahko stori le ob izpolnjevanju več pogojev:

1. če je delavca po prvi kršitvi pisno opozoril na izpolnjevanje obveznosti,
 2. če je v tem pisnem opozorilu izrecno navedel, da delavcu ob ponovitvi kršitve grozi odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga,
 3. če je delavec kljub opozorilu kršitev ponovil (ni treba, da je kršitev enaka ali istovrstna; lahko gre tudi za vsebinsko popolnoma drugačno kršitev pogodbe o zaposlitvi),
 4. če je delodajalec delavcu pred odpovedjo omogočil zagovor v skladu z drugim odstavkom tega člena.
- Po določbi drugega odstavka 83. člena mora delodajalec delavcu pred odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi omogočiti zagovor, smiselno upošteva prvo in drugi odstavek 177. člena. Namen te določbe je v tem, da se delavec seznanj z vsem, kar mu ima delodajalec očitati, ter da se lahko pred tem očitki brani in pove svojo plat zgodbe. Pravica do zagovora je določena le za postopek odpovedi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter za postopek izredne odpovedi, kajti le-

te so vezane na delavčovo osebo oziroma sfero, na katero ima sam vpliv. Poslovni razlog po drugi strani pa je razlog izven delavčeve sfere, zato tudi zagovor v tem postopku ne bi imel nobenega smisla. Če bo delodajalec kršil to določbo in delavcu zagovora ne bo omogočil, bo to v morebitnem delovnem sporu pomenilo tako kršitev, zaradi katere bo delodajalec odgovoren za odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Tretji odstavek določa še eno, vendar precej blažjo obveznost delodajalca: v primeru nameravane redne odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec delavca o tem pisno obvestiti. Namen te določbe je v tem, da delavec ve, kaj se mu obeta, da se lahko na to pripravi, predvsem pa zato, da bo delavec lahko v postopke vključil svoj sindikat. Po določbi 84. člena mora namreč delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, vendar le na delavčovo izrecno zahtevo. Če torej delavec sploh ne bi vedel, da mu delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, se tudi ne bi mogel obrniti na svoj sindikat po pomoč.

Pomanjkljivost te določbe je vsekakor v tem, da ne določa roka, kdaj mora delodajalec to svojo obveznost izpolniti. Tako se v praksi dogaja, da delodajalec delavcu najprej vroči pisno obvestilo o nameravani odpovedi, čez nekaj ur pa še odpoved samo. Napačnost takega ravnanja je že opredelilo Delovno in socialno sodišče v Ljubljani v svojem sklepu opr. št. III Pd 136/2003 z dne 4. 3. 2003. V njem je izraženo mnenje sodišča, da mora biti delavci s pisnim obvestilom dan primeren čas in razumen rok, kar pomeni nekaj dni pred vročitvijo same odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Opustitev primerne in dovolj zgodnjega obvestila pomeni po mnenju prvostopenjskega sodišča samovoljo delodajalca, ki je zadoščala za izdajočasne odredbe, s katero je zadržalo učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, in to iz poslovnega razloga, česar 85. člen sploh ne predvideva. Glede tega vprašanja pa obstajajo tudi drugačna stališča (glej npr. Marta Klampfer: Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, Delavci in delodajalci 2/2003/III), po katerih sama opustitev pisnega in dovolj zgodnjega obvestila o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga še ne pomeni samovolje delodajalca in zaradi tega dana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne bo nezakonita.

naročilnica

Naročamo _____ izvodov **Priročnika za delo sindikalnih zaupnikov – Komentarja zakona o delovnih razmerjih**, avtorjev **Katarine Lavrin Marenčič** in **Gregorja Cerarja**, univerzitetnih diplomiranih pravnikov iz strokovne službe ZSSS. Cena izvoda priročnika je za sindikalne organizacije in njihove člane, povezane v ZSSS, 3000 tolarjev, za vse druge pa 6000 tolarjev (DDV je v vključen v ceno). Naročniki lahko priročnik prevzamejo osebno na Dalmatinovi 4 v Ljubljani in ga tam tudi plačajo. Tistim, ki priročnik želijo prejeti po pošti, bo dostavljen v tednu dni po plačilu računa.

Naročene priročnike pošljite na naslov: _____

Naslov plačnika: _____

Naročilnico pošljite na naslov: **ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97**, ali po faksu **01/430-91-75**.

Priročnik za delo sindikalnih zaupnikov je že natisnjen!

V priročniku so komentirane novosti v novem zakonu o delovnih razmerjih.

Priročnik je nepogrešljiv za vse sindikalne zaupnike, saj so v njem strokovni odgovori na vprašanja, ki jih bodo morali reševati pri svojem delu.

Davčna številka plačnika: _____

Če želite priročnik prevzeti osebno ali po pošti obkrožite:

Osebno

Po pošti

Žig in podpis odgovorne osebe: _____

Sem član sindikata dejavnosti (vpiši sindikat) _____