

## NAŠI JUBILANTI

Letos praznujeta tovariša Franc Jazbinšek, glavni mojster pražilnih naprav in žveplene kisline ter Martin Romih, dolgoletni topilec, sedaj v rezervi, redki jubilej — petin-tridesetletnico svojega dela v Cinkarni.

Petintrideset let je precej dolga doba. Vso to dobo sta zvesto in požrtvovalno opravljala svoje naloge, ne da bi kdo od njiju bil kdaj disciplinsko kaznovan. Brez dvoma sta v tej dolgi dobi mnogo doprinesla k razvoju in napredku Cinkarne, kakršnega prav ob zaključku leta 1957 s ponosom ugotavljamo, ko obenem kujemo načrte za bodoči razvoj našega podjetja. Cinkarna jima je postala drugi dom in če se bosta odločila za zaslužni pokoj, bodo njune misli brez dvoma še vedno dnevno v Cinkarni, kjer sta preživela pretežni del svojega življenja in katere usoda je bila tako dolgo povezana z njuno.

Tov. Franc Jazbinšek je bil rojen 13. julija 1900 v Celju. V Cinkarno je vstopil 20. decembra 1922. Najprej je bil zaposlen v pocinkovalnici. Ko so prenehali s pocinkovanjem je bil premeščen v bivši obrat žveplene kisline. Bil je vester in požrtvovalen ter je zato naglo napredoval in kmalu postal nadzornik. Izpit za nadzornika je opravil pri tedanjem Rudarskem glavarstvu v Ljubljani. Njegova služba ni bila lahka, saj se še vsi spominjamo starega obrata za proizvodnjo žveplene kisline in atmosferskih razmer, ki so vladale v tem obratu. V tej dolgi dobi je priučil nešteto delavcev na raznih delovnih mestih tako v obratu žveplene kisline kakor pri pražilnih napravah.

V letu 1954 pa je bila dograjena nova moderna naprava za proizvodnjo žveplene kisline

in tov. Jazbinšek je bil postavljen pred nove naloge. V času montaže in poskusne proizvodnje je z izredno vztrajnostjo sodeloval. Le tako mu je bilo mogoče v tako kratkem času popolnoma osvojiti nov način proizvodnje, ki je danes mnogo večja kot pa jo je garantiral dobavitelj.

Pred nami je rekonstrukcija pražilnih naprav in postavitev kontaktne naprave za žvepleno kislino, ki bo postavila tov. Jazbinška pred nove naloge; brez dvoma jih bo z uspehom izvršil kakor vse dosedanje, če se bo odločil, da ostane še nekaj časa med nami in dočaka popoln preporod svojih obratov.

Tovariš Martin Romih je bil rojen 25. decembra 1902 na Vrhih pri Teharjih. V Cinkarni se je zaposlil 23. februarja 1923 in to takoj v topilnici. Kot topilec je delal do leta 1934 ko je bil zaradi skrčenja obratovanja dodeljen k čistilcem peči. To težko delo je opravljal do nedavnega, ko ga je zaradi zrahljanega zdravja moral po zdravniškem nasvetu opustiti in se zaposliti na lažjem delovnem mestu štiri ure dnevno, dokler ne bo dosegel pogojev za upokožitev.



Tov. Romih Martin  
(Foto Zele Pavel)

Tov. Romih je vedno brez nerganja in pripomb sprejemal ukaze svojih nadrejenih ter bil vester in marljiv delavec. Vsi ga poznamo kot dobrodušnega in vedno malce nasmejane sodelavca.

Jubilantom iskreno čestitamo in jima kličemo: »Se na mnoga leta«.

## ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

V Uradnem listu FLRJ št. 53 z dne 25. decembra je objavljeno besedilo zakona o delovnih razmerjih. Zakon je stopil v veljavo dne 2. januarja 1958, uporabljati pa se mora od 1. januarja 1958 dalje.

Poskušali bomo v tej in v naslednjih izdajah opozoriti na značilnosti, posebna pa na spremenjene predpise o delovnih razmerjih. V tem sestavku pa bi posebej obravnavali le temeljne določbe novega zakona.

Delovna razmerja izvirajo iz svobodnega dela in se sklepajo v gospodarski organizaciji. Vsakemu državljanu je zagotovljena pravica do dela ter mu je tudi zagotovljena svoboda izbiranja zaposlitve, delovnega mesta in tudi kretanja v delovnem razmerju. Vsak delavec sklepa delovno razmerje prostovoljno in prene delovno razmerje le na način in ob pogojih, kakor to določa zakon. Delavec, ki začasno ni zaposlen uživa oskrbnino kot jo predpisujejo predpisi.

S pravico do dela se državljanom omogoči pridobivati si na podlagi dela sredstva za svoje in svoje družine življenje ter za njih razvoj.

Iz delovnega razmerja izvirajo pravice in dolžnosti zaposlenega. Tako so v zakonu predvidene pravice in dolžnosti za stalno delovno razmerje, kakor tudi za začasno delovno razmerje. Za stalno delovno razmerje je potrebno, da delavec stalno in osebno opravlja delo kot svoj reden in glavni poklic, in to na določenem delovnem mestu (delu), v rednem delovnem času, s pravico do osebnega dohodka oz. do plače po vložnem delu. Kot začasno delovno razmerje pa je smatrati ono razmerje v katerem se delo opravlja le začasno, priložnostno ali honorarno za določeno delo za plačilo.

Zaposlenim je zagotovljeno materialno stanje in tudi varstvo pri uveljavljanju njihovih zakonitih pravic, ki izvirajo iz dela. Osebni dohodek oziroma plača se določa po količini in kakovosti dela ter nastaja osebni dohodek delavca iz dohodka podjetja. Delavec je osebno dolžan izpolnjevati svoje delovne obveznosti ter je osebno odgovoren za kršitev delovnih obveznosti in tudi za storjeno škodo.

V zakonu so posebej zagotovljene pravice sindikatov, da zastopajo in varujejo pravice delavcev iz delovnega razmerja.

Podjetja odslej po svojih organih samostojno urejajo delovna razmerja, vendar pa so tudi dolžna omogočiti popolno uživanje pravic in varstva, ki pripadajo po ustavi in zakonu delavcem. Teh pravic ni mogoče omejevati z določili podjetja ter jih tudi ne morejo omejevati organi javne službe. Prav tako pa se te pravice ne morejo omejevati niti sporazumno. Vsak tak ukrep ali pa tudi sporazum bi se smatral kot protustaven ali nezakonit ter bi se iz njega izvirajoče event. posledice morale smatrati kot neobstoječe.

V naših sestavkih ne nameravamo obravnavati delovnih razmerij, onih ki so zaposleni v združnih organizacij, v zavodih in pri zasebnih delodajalcih, mi bi navedli le, da veljajo splošni predpisi za vse zaposlene, medtem ko veljajo za prej navedene še posebni predpisi. V naših sestavkih bomo obravnavali torej le delovna razmerja v gospodarskih organizacijah.

Opozoriti moramo še na predpis prehodnih določb, da uveljavljajo delavci one pravice, ki si jih pridobijo do dneva uveljavitve tega zakona, po dosedanjih predpisih.



Tov. Jazbinšek Franc  
(Foto Zele Pavel)



## ODMORI, DNEVNI IN TEDENSKI POČITEK, PREKINITEV DELA IN DRŽ. PRAZNIKI

### Odmor

V podjetjih z neprekinjenim delovnim časom imajo delavci med delom pravico do odmora 30 minut. Ta odmor se šteje v redni delovni čas in ima delavec za ta čas pravico do osebnega dohodka po tarifni postavki.

Soferji imajo pravico do 30 minutnega odmora po vsakih 5. urah neprekinjene vožnje in za ta čas pravico do osebnega dohodka, obračunanega po tarifni postavki.

### Dnevni počitek

Med dvema zaporednima delovnima dneva mora biti dnevni počitek najmanj dvanajst ur brez presledka.

### Tedenski počitek

V delovni dobi sedmih dni mora imeti delavec tedenski počitek. Ta počitek traja najmanj 32 nepretrganih ur.

Ob dnevnih periodične zamenjave izmen sme biti počitek krajši od 32 ur, vendar pa ne sme biti krajši od 24 nepretrganih ur in mora trajati v zadnjih treh tednih povprečno najmanj 32 ur.

Praviloma je dan tedenskega počitka v nedeljo, in če je to mogoče za vse delavce, ki so zaposleni v podjetju.

Podjetje pa lahko v svojih pravilih odn. pravilniku določi da imajo delavci na vseh ali posameznih delovnih mestih tedenski počitek kakšen drug dan v tednu, če posebna potreba podjetja to zahteva.

### Delo na dan tedenskega počitka

Delo na dan tedenskega počitka se sme ponoviti zaporedoma največ dvakrat na mesec, če pa nastanejo v podjetju motnje zaradi višje sile pa tudi večkrat.

Delo na dan tedenskega počitka je oziraje se na to, kdaj se lahko ukaže, popolnoma izenačeno s pogoji, ki so predpisani za nadurno delo.

Osební dohodek za delo na dan tedenskega počitka se obračuna po tar. postavki oz. po kakšni drugi osnovi, povečani za 50 %.

S pravilnikom podjetja je lahko predpisano, da ima delavec, ki je izjemoma delal na dan tedenskega počitka, tedenski počitek kakšen drugi dan v tednu. V takem primeru pa se osebni dohodek ne obračuna po povečani tarifni postavki.

### Državni prazniki

Ob dneh, ki so z zveznim ali republiškim zakonom razglašeni za državne praznike, delavci ne delajo, izjemoma pa morajo delati, če predpisi tako določajo.

Za državne praznike, ko se ne dela, ima delavec pravico do nadomestila za osebni dohodek, obračunkega za redni delovni čas po tarifni postavki oz. na drugi osnovi, ki jo določa tarifni pravilnik. Delavec, ki zaradi izjemne potrebe po nalogu podjetja dela na državni praznik ima poleg nadomestila tudi pravico, do osebnega dohodka za opravljeno delo, obračunanega po tarifni postavki oziroma po drugi osnovi iz tarifnega pravilnika, povečani za 50 %.

### IZREDNI DOPUSTI

V določenih primerih ima delavec pravico do plačanega izrednega dopusta za svoje osebne zadeve, ki sme znašati skupaj do sedem dni v posameznem koledarskem letu. V katerih primerih ter za kateri čas je možen tak dopust pa v zakonu o delovnih razmerjih ni določeno, in mora to določiti podjetje samo v svojih pravilih odn. v svojem pravilniku. Podjetju pa je prepuščeno, da določi za tak dopust nadomestilo, pri tej določitvi pa je podjetje vezano na predpis, da nadomestilo ne more biti manjše od delavčevega minimalnega dohodka.

Plačani izredni dopust nad sedem dni pa lahko podjetje odobri delavcu za njegovo strokovno usposobitev in če je to v interesu podjetja.

Neplačan izredni dopust lahko dobi delavec v upravičenih primerih za osebne opravke, vendar pa mora biti v pravilih odn. pravilniku določeno ob kakšnih pogojih ter na kakšen način se daje tak dopust.

Pri izrednih dopustih pa se lahko delovna doba pretrga, to je, da se določen čas, ko je delavec na takem dopustu ne upošteva v delovno dobo zaposlitve. Če je delavec na plačanem izrednem dopustu se mu ves čas dopusta šteje v delovno dobo, če je pa na neplačanem izrednem dopustu, daljšim od enega meseca v enem koledarskem letu, se mu šteje v delovno dobo samo čas do enega meseca, tri mesece pa, če mu je dovoljen neplačani izredni dopust zaradi šolanja.

### PLAČANI LETNI DOPUST

Predpisi o plačanem letnem dopustu so se spremenili v dobro delavca. Predvsem bi morali poudariti razliko v tem, da je bil plačan letni dopust doslej urejen po koledarskih dnevih, medtem ko se po novih predpisih določa po delovnih dnevih. Kot nadaljnjo novost je poudariti, da se v čas letnega dopusta ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi državnega praznika, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaškega pouka, udeležbe na prostovoljnih javnih delih, opravljanja državnih ali javnih funkcij, plačanega izrednega dopusta in neplačanega izrednega dopusta do sedem dni, delavki pa tudi ne čas, ko ni delala zaradi nosečnosti in poroda. Ta določila so se sicer doslej več ali manj uporabljala, vendar pa v zakonitih predpisih niso bila predvidena. Z novimi predpisi pa so točno izražena. Prav tako se ne šteje v letni dopust čas, ki ga delavec prebije med začetim letnim dopustom v bolniškem stanju, ki ga je odobril zdravnik javne zdravstvene službe. V vseh teh primerih bo seveda nujno potrebno ta stanja izkazovati z dokazili, vendar pa način izkazovanja zaenkrat še ni določen. Kot posebno novost pa bi lahko poudarili, da ima pravico do zmanjšane dopusta tudi delavec ki nima enajst mesecev nepretrgane delovne dobe, katera se zahteva za pridobitev pravice do rednega dopusta. Tak skrajšani dopust lahko dobi delavec, če ima do konca koledarskega leta oz. do prenehanja delovnega razmerja, do katerega je prišlo brez njegove krivde, nepretrgano delovno dobo najmanj šest mesecev. Tak skrajšani letni dopust se določi tako, da se določi za vsak mesec zaposlitve najmanj 6 delovnih dni, pri čemer bi poudarili, da zgornja meja ni podana, in bo torej od konkretne presoje odvisno v kolikor se bo računaval več kot en dan za en mesec, ali pa bo ta ureditve prepuščena notranjim pravilnikom podjetja.

Letni dopust znaša glede na skupen čas, ki ga je delavec prebil na delu:

1. za delovno dobo do 5 let 12 delovnih dni.
2. za delovno dobo nad 5 do 15 let — 18 delovnih dni.
3. za delovno dobo nad 15 do 25 let — 24 delovnih dni.
4. za delovno dobo nad 25 let — 30 delovnih dni.

Posebno pa je določen dopust za delavce, ki še niso stari 18 let, kot sledi:

1. za delavce od 15. do dopolnjenega 16. leta starosti 21 delovnih dni.
2. za delavce nad 16 do dopolnjenega 17. leta starosti 19 delovnih dni.
3. za delavce nad 17 do dopolnjenega 18. leta starosti 17 delovnih dni.

Zvezni izvršni svet pa lahko predpiše navodila, po katerih lahko podjetje določi delavcu daljši letni dopust kot je spredaj navedeno, vendar pa takšen daljši dopust ne more biti daljši od 30 dni.

Ta navodila zaenkrat še niso bila izdana. Daljše dopuste pa ne sme določiti tudi podjetje samo, ker se lahko daljši dopust nad 30 dni določi samo z zakonom.

V nepretrgano dobo 11 mesecev, ki opravičuje letni dopust se šteje tudi prejšnja zaposlitev, če sklene delavec novo delovno razmerje v 15 dneh od dneva, ko je prenehalo prejšnje delovno razmerje. Po doslužitvi ali odslužitvi vojaškega roka se delavcu šteje v neprekinjeno dobo prejšnja zaposlitev, če

stopi v delovno razmerje najkasneje v 30 dneh od dneva, ko je odslužil vojaški rok.

Letnega dopusta ni mogoče prenesti iz enega v drugo koledarsko leto z izjemo, če delavec odide na letni dopust ob koncu koledarskega leta in ga nadaljuje brez presledka v naslednje leto.

Delavcu je treba najpozneje 30 dni prej sporočiti dan, ko ima nastopiti letni dopust ter mu je omogočiti, da izrabí letni dopust brez presledka. Samo z zahtevo delavca ali pa le z njegovo privolitvijo se lahko določi, da delavec izrabí letni dopust v dveh približno enakih delih. Ker so vsi drugi tozadevni predpisi odpravljeni, bo moralo podjetje odsej dovoljevati dopuste le na način kot je spredaj navedeno. Z novim zakonom je torej odpadla možnost, da se delavcu pod določenimi pogoji ne daje dopusta ter da se mu za neizrabljeni dopust plača nadomestilo. Edina tozadevna izjema je ostala v tem, da mora podjetje na zahtevo delavca ki mu je bilo odpovedano delovno razmerje ali mu je delovno razmerje prenehalo po sporazumu, izplačati nadomestilo za neizrabljeni letni dopust. V slednjem primeru pa lahko delavec zahteva namesto, da se mu izplača dopust, da se mu dopust dodeli, seveda vse pod pogojem, če do dneva, ko mu preneha delovno razmerje izpolni pogoje, da dopust izrabí. Nastop dopusta pa lahko zahteva razen tega še tudi delavec, ki je sam odpovedal in ki je izpolnil pogoje za dopust, vendar pa tak delavec nima pravice zahtevati, da se mu izplača nadomestilo za neizrabljeni letni dopust.

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila, obračunanega za redni delovni čas na podlagi povprečnega dnevnega zneska osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih, pred mesecem, v katerem gre na letni dopust in se mu izplača v sorazmerju z osebnimi dohodki izplačanimi drugim delavcem v mesecu, v katerem je delavec na letnem dopustu. Povprečni dnevni znesek osebnega dohodka se izračuna na podlagi osebnega dohodka, obračunanega delavcu za posamezne mesece glede na njegov uspeh pri delu, ne glede na višino tistega dohodka, ki ga je podjetje namenilo za osebne dohodek v tej dobi.

Za dneve, ki se ujemaajo z dnevi tedenskega počitka pa delavec nima pravice do nadomestila.

### DELOVNI ČAS

#### Redni delovni čas

Redni delovni čas za delavca je 8 ur na dan oz. 48 ur na teden, podjetje pa lahko določi s svojimi pravili za enega ali več dni v tednu delovni čas več kot 8 ur na dan. Tak povečani delovni čas pa ne sme biti daljši od 9 ur na dan in se sme v drugih dnevih sorazmerno skrajšati, vendar pa skupni delovni čas v enem tednu ne sme biti daljši od 48 ur.

Pri delu v izmenjavah lahko določi podjetje tudi daljši delovni čas kot 8 ur na dan oz. 48 ur na teden, vendar s pogojem, da povprečno število ur dela, izračunano za 3 tedne ali manj, ne presega 8 ur na dan ali 48 ur na teden.

S posebnimi predpisi Zveznega izvršnega sveta pa se lahko pooblaste posamezna podjetja, da smejo uvesti 45-urni delovni teden.

#### Skrajšani redni delovni čas

Za dela, ki so posebno težka ali zdravju škodljiva, se redni delovni čas skrajša v razmerju z njihovo težo oziroma škodljivostjo. Na katerih delih se uvede skrajšani delovni čas in koliko traja, določi Zvezni izvršni svet odn. organ, ki ga ta določi.

Delo s skrajšanim delovnim časom je glede vseh pravic, za katere je podlaga ali pogoj delovno razmerje, izenačeno z osemurnim delom.

#### Delo po koncu delovnega časa

Delavec je dolžan delati po koncu delovnega časa, če se zgodi ali če se vsak čas pričakuje nesreča, vendar le toliko časa, kolikor je neogibno, da se rešijo ljudje ali da se podjetje zavaruje pred škodo. Poudariti je, da tako delo ni smatrati kot nadurno delo.



## Začetek in konec delovnega časa

Začetek in konec delovnega časa določajo pravila oziroma pravilnik podjetja.

### Nočno delo

V upravičenih primerih lahko delavski svet v skladu z veljavnimi predpisi vpelje nočno delo.

Za nočno delo se šteje delo med 22. uro in 5. uro naslednjega dne.

Nočne izmenjave se smejo vršiti po določenem redu, ki ga mora podjetje določiti s pravilnikom.

Prepovedano je nočno delo delavcev, katerim bi po izvidu glavne zdravstvene službe tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

V podjetjih, v katerih ni potrebnih pogojev dela omeji ali popolnoma prepove nočno delo.

Za vsako uro nočnega dela se obračuna osebni dohodek po tarifni postavki, povečani za 12,5 %.

### Prepoved nočnega dela nosečnic in mater z otrokom do enega leta, žena in mladine

Nočno delo nosečnic in mater z otrokom do enega leta starosti je prepovedano. Čas, ko je tako nočno delo prepovedano obsega najmanj enajst nepretrganih ur, od katerih mora biti sedem ur med 22. in 7. uro naslednjega dne. Začetek časa, v katerem je prepovedano nočno delo žena, mora biti določen v pravih odn. pravilniku podjetja, pri čemer pa velja posebna omejitev, da je prepovedano nočno delo žene od kakšne poznejše ure kot od 23. ure in se sme tako določiti šele, ko se poprej dobi mnenje sindikalne podružnice in pristojne zbornice odn. združenja.

Nočno delo žene se začasno lahko dovoli le pod določenimi pogoji s sklepom upravnega odbora, upravni odbor pa mora tak sklep sporočiti v 24 urah inšpektoratu dela.

Prepoved nočnega dela žena ne velja za žene na vodilnem delovnem mestu ali na odgovornem mestu tehničnega značaja, ter za žene, ki opravljajo sanitarne in socialne službe in normalno ne delajo fizično.

Prepovedano je nočno delo mladine pod 18 let. Čas v katerem je prepovedano nočno delo mladine, obsega:

1. za mladino pod 16 leti najmanj 12 nepretrganih ur, v katere spada čas med 22. uro



Na letnem oddihu

(Foto Zele Pavel)

in 6. uro naslednjega dne.

2. za mladino staro nad 16 let, toda še ne 18 let, najmanj 12 nepretrganih ur od katerih mora biti 7 ur med 22. uro in 7. uro naslednjega dne.

Začetek časa nočnega dela mladine mora biti določen v pravih odn. pravilniku podjetja.

Izjemno se lahko uvede nočno delo mladine in se uvedba takega nočnega dela lahko uredi le pod določenimi pogoji in je potreben poseben pristanek drž. organov.

Poudarili bi le še, da mora podjetje voditi poseben seznam za mladino pod 16 leti in posebej seznam za mladino, ki je stara nad 16 let, toda še ne 18 let.

### NADURNO DELO

Nadurno delo je načeloma prepovedano in je izjemoma dovoljeno le v zakonu predvidenih primerih, in to:

1. pri delih, ki morajo biti po svoji naravi brez presledka dokončana, pa ni mogoče naprej vedeti koliko časa bodo trajala.

2. če je to nujno potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin ali materiala.

3. kadar gre za sezonsko delo.

4. če gre za montažna in podobna dela, za katera je potrebna specializirana delovna sila.

5. če predpis določa, ali če upravičen drž. organ ukaže, da je treba posamezno delo opraviti v določenem roku.

Nadurno delo sme trajati največ osem ur na teden.

Nadurno delo odredi direktor ali druga pooblaščenca oseba. Uvedba nadurnega dela se mora pisмено sporočiti pristojnemu inšpektoratu dela, takoj ko je izdan nalog za nadurno delo. Inšpektorat dela lahko v posameznih primerih prepove nadurno delo, če je nezakonito ali zdravju škodljivo. Nadurno delo pa lahko prepove tudi upravni organ občinskega ljudskega odbora, ki je pristojen za delo in to ali na lastno pobudo, na predlog občinskega oz. okrajnega sindikalnega sveta, organa za posredovanje za delo ali zavoda za socialno zavarovanje. Ta organ lahko prepove nadurno delo v vseh ali posameznih primerih, ko se je uvedlo nadurno delo, prepove pa ga lahko za posamezna ali pa vsa podjetja na svojem območju, prepovedati pa ne more tistega nadurnega dela, ki je bilo uvedeno zaradi predpisa ali ukaza državnega organa.

Osebni dohodek se obračuna za vsako uro nadurnega dela po tarifni postavki, povečani za 50 %. Za posamezna delovna mesta, ki pa morajo biti določena v tarifnem pravilniku, pa se lahko določi pavšalen znesek osebnega dohodka za nadurno delo. Delavcem na vodilnih delovnih mestih se lahko plača nadurno delo kot le izjemno, kot je bilo to določeno doslej.

### Evidenca o izvršenih nadurah

Podjetje mora voditi evidenco o nadurnem delu, in sicer:

1. o številu nadur delavcev

2. o številu delavcev, ki jim je bilo ukazano nadurno delo, in to ločeno po kvalifikacijah.

### Prepoved nadurnega dela

Pri delih s skrajšanim delovnim časom ni mogoče vpeljati nadurno delo.

Prepovedano je vsako nadurno delo, če bi delavcu po izvidu zdravnika javne zdravstvene službe tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Prav tako je prepovedano nadurno delo nosečnic in mater z otroki do šestih mesecev, odn. če imajo podaljšani skrajšani delovni čas po porodu do osmih mesecev starosti.

Prav tako bi bilo poudariti še, da je mogoče odrediti nadurno delo materi z otrokom, ki še ni star 7 let, le s privolitvijo matere, ne zadostuje pa, da je privolitev dana ustmeno, temveč mora biti podana pisмено.

### DELOVNA RAZMERJA

#### Sklenitev delovnega razmerja

Sklenitev delovnega razmerja je mogoča samo z delavcem, ki je star 15 let in ki je zdrav. Za posamezna delovna mesta pa lahko podjetje predpiše še posebne zdravstvene pogoje. Zvezni izvršni svet pa lahko predpiše višjo starostno mejo kot 15 let za posamezna podjetja ali dela.

Delovno razmerje za določeno delo ne more skleniti oseba, ki ji je s sodbo sodišča prepovedano opravljanje določenega poklica, in to vse dotlej, dokler traja prepoved.

Ob sklenitvi prvega delovnega razmerja ali ob ponovni sklenitvi delovnega razmerja po presledku, daljšem kot šest mesecev, ter ob sklenitvi delovnega razmerja ob prehodu iz ene v drugo stroko, mora delavca pregledati zdravnik javne zdravstvene službe, ki ugotovi njegovo splošno zdravstveno stanje.

Stroške za pregled plača delavec, če nima pravice do brezplačnega varstva po predpisih o zdravstvenem zavarovanju. Če pa je podjetje predpisalo posebne zdravstvene pogoje za posamezna delovna mesta, nosi stroške zdravniškega pregleda tovarna.

#### Način sklepanja delovnega razmerja

Delovno razmerje se sklene s sporazumom. S sklenjenim sporazumom privoli delavec v delovne pogoje ter pravice in obveznosti, ki so določene z zakonom, s predpisi, izdanimi na podlagi zakona, ter s pravili oz. pravilnikom podjetja.



Cinkarnarji pred svojim domom v Logarski dolini

(Foto Zele Pavel)



Z visoko kvalificiranimi delavci se lahko sporazumno dogovore posebni delovni pogoji ter posebne, vzajemne pravice in obveznosti, vendar pa mora biti tak način sklepanja določen v pravilih odn. pravilniku podjetja ali v posebnih zveznih predpisih.

Delovno razmerje se sklene za nedoločen čas, za določen čas pa ga je mogoče skleniti, če gre za opravljanje sezonskega dela ali drugega dela, ki traja po svoji naravi največ tri mesece. Če bi se torej sklenilo delovno razmerje za določen čas ob predpostavkah, ki so spredaj predvidene, se kljub nasprotnemu sporazumu smatra, da je bilo sklenjeno za nedoločen čas.

Glede sklenitve delovnega razmerja na poizkušnjo ni razlik v primerjavi z dosedanjimi predpisi.

Načelno je sporazum o sklenitvi delovnega razmerja ustnen.

Pismeno pa se mora skleniti:

1. če je sklenjeno za določen čas.
2. če je sklenjeno s posebnimi pogoji ali obvezami.
3. če je sklenjeno s tujim državljanom.
4. če je sklenjeno na poizkušnjo.

Delovno razmerje, ki je nastalo le z ustnim sporazumom, moralo pa bi biti s pismenim, se ne razveže, ako se ta okolnost ugotovi šele pozneje, pogoj pa je, da dobi sporazum v enem mesecu od dneva, ko je bila ugotovljena nepravilnost, pismeno obliko.

### Organi za sprejemanje delavcev

#### A. Sklenitev delovnega razmerja brez razpisa

O sprejemanju odloča delavski svet, ki pa lahko ustanovi pooblaščen komisijo za to delo. Predsednik komisije mora biti član delavskega sveta. Funkcija komisije praviloma preneha istočasno s funkcijo delavskega sveta, ki je komisijo izvolil. Delavski svet pa lahko komisijo ali posameznega člana komisije odkliče tudi prej.

Direktor priglašja komisiji potrebe po novih delavcih ter odloča komisija o sprejemu novih delavcev. Proti odločitvi komisije ima direktor pravico ugovarjati pri upravnem odboru ter se sme njegov ugovor nanašati samo na strokovno izobrazbo in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec. Šele na podlagi pravomočne odločbe lahko sklene direktor sporazum o sklenitvi delovnega razmerja.

#### B. Sklenitev delovnega razmerja z razpisom

O sklenitvi delovnega razmerja z razpisom mora biti v pravilih odn. pravilniku podjetja določeno za katera delovna mesta je potreben razpis.

Podrobnosti o razpisu ter kdo ga naj izvede opuščamo, ker ni za vse člane kolektiva zanimiv. Poudarili bi le, da je lahko postavljen na tako delovno mesto, za katero je potreben razpis, brez razpisa delavec podjetja, če izpolnjuje pogoje, ki so določeni za to mesto. Poudariti bi še bilo, da ima vsakdo, ki se je potegoval za razpisano mesto pravico pritožbe, če misli, da razpis ni bil opravljen po predpisanem postopku ali da tisti, ki je bil izbran, ne izpolnjuje z zakonom ali razpisom predpisane pogoje.

### NASTOP DELA IN RAZPOREDITEV NA DELOVNO MESTO

Pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja še ne nastanejo s sklenjenim sporazumom temveč šele, ko delavec nastopi delo. Če delavec ne nastopi dela v sedmih dneh od dneva, ko je sklenil sporazum ali na v sporazumu določeni drugi dan, se šteje, da sporazum sploh ni bil sklenjen.

Kot zelo važno bi bilo opozoriti na določilo, da mora odgovorna oseba ob nastopu dela seznaniti delavca z njegovim delovnim mestom in z delovnimi pogoji na njem, ter tudi, da se delavec ne sme brez njegove privolitve razporediti na delovno mesto oziroma delo, ki ne ustreza njegovi kvalifikaciji.

Začasno razporeditev na drugo delovno mesto morajo biti določeni v pravilih odn. pravilniku podjetja in način začasnega razporejanja. Začasna razporeditev pa se lah-

ko odredi, kadar se zmanjša obseg dela, kadar začasno preneha delo na delovnem mestu in v drugih primerih, ki jih določajo posebni predpisi.

Začasno razporeditev delavca na delovno mesto, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba, pa je v zakonu določena omejitev, da ne sme biti taka razporeditev daljša od treh mesecev. Začasna razporeditev na delovno mesto za katero se zahteva višja strokovna izobrazba, časovno ni omejena.

Pri začasni razporeditvi obdrži delavec pravico, da se mu obračunava osebni dohodek po osnovi, ki mu je določena v tarifnem pravilniku za redno delovno mesto (delo), če je to zanj ugodnejše. Razumljivo je, da prejema delavec, ki je bil začasno razporejen na delovno mesto, za katero se zahteva višja strokovna izobrazba, osebni dohodek novega začasnega delovnega mesta ker bo ta po vsej verjetnosti za delavca ugodnejši.

### Strokovno izobraževanje delavcev

Delavci imajo pravico do strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja ob enakih pogojih. Pri tem je upoštevati nagnjenja posameznikov ter gospodarske možnosti in potrebe.

Kdor prvič sklene delovno razmerje po končani popolni srednji šoli, višji šoli ali fakulteti, se razvrsti kot pripravnik. Pripravniku se ne sme prepustiti samostojno opravljanje dela na vodilnem mestu, dokler ne napravi strokovnega izpita.

Zvezni zakon bo določil, da je podjetje dolžno sprejeti v uk oz. zaposliti določeno število vajencev in pripravnikov ob določenih pogojih ter bo z zveznim zakonom tudi urejeno strokovno izobraževanje in izpolnjevanje ter strokovni izpiti. Dokler pa to ne bo posebej predpisano, se bodo za delavce v podjetjih smiselno uporabljali predpisi, ki veljajo za pripravnike pri državnih organih ali zavodih. Tozadevna navodila za smiselno uporabo predpiše sekretariat zveznega izvršnega sveta za delo.

### Začasno delovno razmerje

Po predpisih zakona se lahko sklene tudi začasno delovno razmerje. Ker pa taka delovna razmerja v našem podjetju ne prihajajo v poštev, opuščamo navajanja teh predpisov.

### Prenehanje delovnega razmerja

Pri navajanju teh predpisov bomo pregledali le predpise, ki so novi in v glavnem le one, ki bi moral biti z njim seznanjen vsak delavec.

#### A. Prenehanje delovnega razmerja po sporazumu

Po pismenem sporazumu med delavcem in podjetjem lahko preneha delovno razmerje ob vsakem času. V imenu podjetja sklene sporazum podjetje. Za prenehanje delovnega razmerja po sporazumu za člana upravnega odbora in delavskega sveta je potrebno soglasje delavskega sveta.

V sporazumu mora biti določen dan razrešitve. Pri takih sporazumih torej ni potrebno, da sodeluje komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij.

#### B. Prenehanje delovnega razmerja z odpovedjo

Delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas lahko odpove delavec, kakor tudi podjetje.

Učinek odpovedi se je izpremenil v tem smislu, da ima odpoved vročena do 15. v mesecu učinek od tega dne, odpoved vročena po 15. v mesecu, pa ima učinek od prvega dneva naslednjega meseca.

Pri odpovedi ki jo poda delavec preneha delovno razmerje praviloma z dnem, ko preteče odpovedni rok. Tozadevno ni novosti po dosedanjih predpisih, novost pa je, da mora biti delavec ob poteku delovnega razmerja razrešen službe (dela). Podjetje lahko razreši-

tev iz opravičenih razlogov podaljša, zlasti, če delavec izroča blagajno ali inventar, ali če dokončuje delo, ki ga brez škode ali večjih tehničnih težav ni mogoče izročiti drugemu delavcu. To podaljšanje pa ne more presegati enega meseca po poteku odpovednega roka.

Delavec, ki mu je odpovedni rok pretekel, pa ni bil razrešen, ali delavec, ki bi se mu morala razrešitev podaljšati, pa se ni podaljšala in tudi če pri tem delavec ni bil razrešen, lahko zapusti delo.

Poudariti je, da delovno razmerje preneha z dnem razrešitve, ter bo v bodoče podjetje moralo paziti na to, da pravilno da razrešitev in da pravočasno pokrene tudi za podaljšanje razrešitve v primerih, ko je to potrebno. Nepravilna razrešitev ima lahko za podjetje, kakor tudi za delavca neugodne posledice, ter bo zaradi tega posvetiti pravilni razrešitvi kar največjo pozornost.

Za odpoved delovnega razmerja ki jo poda podjetje so se predpisi po novem zakonu bistveno izpremenili ter poostri. Ti predpisi glede možnosti odpovedi so v samem zakonu do podrobnosti razčlenjeni in bi se omejili pri navajanju le na ugotovitev, da so ti predpisi strogo obvezni ter bi vsaka opustitev utegnila povzročiti nezakonitost odpovedi, kar ima za posledico kot da bi odpovedi sploh ne bilo. Prav posebno zaščito pri teh odpovedih uživajo delavci, ki imajo skupaj več kot 20 letno delovno dobo ali pa 15 in več let nepretrgane delovne dobe v podjetju.

Odpoved se daje pismeno ni pa potrebno da je obrazložena. Le na zahtevo delavca mora dati podjetje pismeno obrazložitev.

Zoper odločbo o odpovedi ima delavec pravico ugovora na v zakonu predvidene organe podjetja, poudarili in omejili pa bi se pri tem, da so roki v katerih je možen ugovor zelo kratki, in znašajo 3 dni. Zoper odločbe upravnih organov podjetja, je možna pritožba na občinski arbitražni svet ter je tudi tukaj dopuščena zelo kratek rok za vložitev pritožbe 3 dni. Odločba arbitražnega sveta je dokončna in ostane delavec v delovnem razmerju vse dotle, dokler arbitražni svet ne izda svoje odločbe.

Če pa je bil v postopku pred arbitražnim svetom zakon kršen, lahko vloži delavec ali pa podjetje tožbo pri okrajnem kot delovnem sodišču.

### Delavcu ni mogoče odpovedati:

1. medtem, ko je bolan, na bolezenskem dopustu, okrevanju ali letnem dopustu.
2. Medtem, ko je na orožnih vajah ali pri vojaki, da dosluži vojaški rok do treh mesecev.
3. Dokler mu traja mandat člana upravnega odbora ali delavskega sveta.
4. Dokler mu traja mandat odbornika ali ljudskega poslanca v zboru proizvajalcev.
5. Dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji.
6. Medtem, ko je odstranjen z dela ali ko teče proti njemu disciplinski postopek.
7. Medtem, ko je na mladinski delovni akciji.
8. Nosečnici ali materi otroka do 8 mesecev starosti.

### Odpovedni rok

V zakonu so določeni najkrajši odpovedni roki, s pismenim sporazumom pa se lahko dogovori krajši ali daljši odpovedni rok, vendar pa dogovorjeni odpovedni rok ne more biti krajši od 15 dni in ne daljši od 6 mesecev.

Najkrajši odpovedni rok je, če ima delavec:

1. delovno dobo do pet let — 1 mesec.
2. skupno delovno dobo nad 5 do 10 let — 2 meseca.
3. Nepretrgano delovno dobo nad 5 do 10 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 10 do 15 let — 3 mesece.
4. Nepretrgano delovno dobo nad 10 do 15 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 15 do 20 let — 4 mesece.



5. Nепretrgano delovno dobo nad 15 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 20 let — 5 mesecev.

Novi zakon odpravlja vse tozadevne nejasnosti, ter bo pri odpovedih posebno paziti na nepretrgano delovno dobo v istem podjetju in skupno delovno dobo, pri čemer je poudariti, da je z daljšo nepretrgano dobo v istem podjetju v ugodnejšem položaju kot pa delavec z enako delovno dobo, vendar pa pri raznih delodajalcih.

#### Odpravnina

Zakon uvaja posebno novost v odpravnini. Do odpravnine pa niso upravičeni vsi delavci, ki se jim odpove, temveč le oni, ki se jim odpove in ki imajo skupaj več kot 20-letno delovno dobo, ali pa 15 in več let nepretrgane delovne dobe v istem podjetju.

Odpravnina znaša štirimesečno tarifno postavko za reden delovni čas.

#### Prekinitev odpovednega roka

Delavcu ki je vpoklican na orožne vaje, ko mu teče odpovedni rok, neha teči odpovedni rok od dneva, ko prejme delavec poziv, in teče dalje, ko se delavec vrne z orožnih vaj, z omejitvijo, da mora po vrnitvi z orožnih vaj poteči vsaj 14 dni.

#### Vračunavanje delovne dobe

V delovno dobo, na podlagi katere se določi odpovedni rok, se prizna ves čas, ki je vpisan v delovno knjižico, kakor tudi čas, za katerega delavec do preteka odpovednega roka dokaže, da je bil v delovnem razmerju, oziroma, da se mu priznava v delovno dobo.

Primerov v katerih delavec nima vpisane vse delovne dobe v delovni knjižici, bo po vsej verjetnosti več, ter bo s strani delavca odvisno v kolikor bo ob eventual. odpovedi dokazal daljšo delovno dobo kot je vpisana v knjižici.

**C. Prenehanje delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, po odločbi disciplinskega organa, zaradi samovoljne zapustitve dela, ter po samem zakonu**

a) Delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, preneha s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno. Če delavec dela po preteku določenega časa s pristankom podjetja, se šteje, da je delovno razmerje podaljšano na nedoločen čas.

b) Po odločbi disciplinskega sodišča preneha delovno razmerje z dnem, ko postane odločba disciplinskega organa, s katero je bil delavec kaznovan z odpustom iz podjetja. Pravomočna postane odločba takrat, kadar bi delavec lahko vložil pritožbo, pa je ni vložil, in to z dnem, ko je potekel pritožbeni rok, ter z dnem, ko je bila vročena pritožba proti kateri ni nadaljnje pritožbe.

c) Delovno razmerje preneha zaradi samovoljne zapustitve dela, če da delavec na nedvoumen način razumeti, da tudi brez pristanka zapuša delo in razdira delovno razmerje, ter če delavec neupravičeno izostane z dela najmanj sedem zaporednih dni.

Sama spredaj navedena dejstva pa še ne uklinjajo delovnega razmerja, temveč je potrebno, da se to ugotovi s pismeno odločbo direktorja.

d) Povsem neodvisno od volje delavca ali podjetja pa preneha delovno razmerje ako nastopijo naslednje okolnosti:

1. Z dnem ugotovitve delanezmožnosti po pristojnem organu socialnega zavarovanja.

2. Z odhodom delavca k odslužitvi vojaškega roka ali doslužitvi vojaškega roka, ki je daljši kot 3 mesece, z dnem razrešitve službe.

3. Če je delavcu s pravomočno sodbo sodišča prepovedano opravljanje poklica, ki ga opravlja v podjetju, z dnem pravomočnosti sodbe.

4. Če je delavec s pravomočno sodbo obsojen na zapor, daljši kot eno leto, z dnem ko nastopi kazen.

Posebni predpisi veljajo glede odpovedi delovnih razmerij v podjetjih, ki so v likvidaciji, vendar pa navajanje teh predpisov opuščamo, ker za naše podjetje ne prihajajo v poštev.



Cinkarnarji na oddihu v Crikvenici

(Foto Zele Pavel)

## Dobro je, da vemo . . .

V družbi in na delovnih mestih opažamo pri prijateljih in sodelavcih ter sodelavkah, s katerimi smo često skupaj, nenehne spremembe. Prav take spremembe se dogajajo tudi z nami. Teh sprememb svojim znancem običajno ne omenjamo, ker bi užalili njihov ponos, sprememb, ki se dogajajo na nas samih, se običajno ne zavedamo ali pa vsaj redkokdaj. Sami pri sebi ugotavljamo, da se je ena izmed naših znanj odebela, druga postarala, tretja postala neokretna in slično. Od časa do časa se le zavedamo, da tudi naša življenjska sila ni več tolikšna kot je bila v mladih letih. Taki trenutki so posebno moreči za predstavnice nežnega spola. Te vrstice so zato namenjene predvsem našim ženskam in dekletom, saj si vsaka želi ostati čimdalj mladostna, prožna, vitka in osvežujoča. Ob tej priliki pa moramo moški priznati, da smo dostikrat baš mi krivi, da naše žene prezgodaj ostarijo in izgubijo samozavest ter z njo velik del življenjske sile.

Kakšen naj bo torej način našega vsakdanjega življenja, da bomo čimdalj ohranili prožnost in mladostno silo?

Predvsem se čimveč gibajmo na prostem, gojimo šport, hodimo v planine, predvsem pa izkoristimo svoj redni letni dopust tako, da si bomo okrepili telesno sposobnost, se duševno odpočili in umirili živčevje.

Vrnitev iz letnega dopusta ali izleta pomeni vrnitev v mesto, na delo v zakajeno, zaprašeno Cinkarno. Zdi se nam, kot da nas duši. Zares nas duši, toda vztrajno in počasi. V vsej okolici opažamo kako hira rastlinstvo, kako postaja okolica pusta, kako narava počasi odmira. Ali nismo tudi mi delček te narave, ali nismo prav tako ali pa še v večji meri izpostavljeni? Kaj torej storiti?

## ŠAH

### Turnir za prvenstvo Cinkarne

Šahovska sekcija Cinkarne razpisuje turnir za prvenstvo Cinkarne v letu 1958. Turnir se prične v torek, dne 28. jan. ob 17. uri v Šahovskem domu.

Vabimo vse šahiste cinkarnarje k udeležbi!

### Brzoturnir

Izid brzoturnirja za prvenstvo v mesecu januarju je naslednji: Zmagal je Šnajder s petimi točkami, drugi je bil inž. Marjanovič tri in pol točke, sledijo inž. Pipuš, inž. Klinger, Jančič in Zele.

Življenjska sila in zdrava barva obraza se po vrnitvi z dopusta izgubljata. Postajamo zopet nervozni in nerazpoloženi. Običajno smo od zgodnje jutranje do pozne večerne ure v zaprtih prostorih izpostavljeni vsem mogočim škodljivim vplivom. Ali res ne gre drugače? Ali bomo čakali vse leto, da se bomo na dopustu osvežili in umirili življenje?

Zakaj ne bi izkoristili svojega prostega časa za izlete v bližnjo okolico, kjer je toliko lepih izletniških točk, in kjer si očistimo naša zaprašena pljuča, se naužijemo čistega zraka in umirimo živčevje, daleč stran od ropota, od bencinskih hlapov in dima. Res je, da mnogi izmed nas ne hodijo radi. Že sama misel na hojo jih spravlja v slabo voljo.

Toda hoja je najbolj naroden, koristen in obenem najcenejši šport, ki je dostopen vsakomur. Kako dobro se počutijo tisti, ki se redno sprehajajo po svežem zraku ob vsakem letnem času.

Na sprehodih in izletih se združujeta koristnost s prijetnim. Koliko naravnih krasot se razvrsti pred nami in to v vsakem letnem času. Posebno se priporoča sprehod po stezi sredi gozda z rahlim vzponom. Vzpon prisili naše telo k drugačni drži. Telo se nagne naprej, kretnje so počasnejše, gibanje v kolkih je izredno lahko. S tem smo zaposlili tiste mišice, ki pri hoji po ravnem počivajo — telo nam je za to hvaležno. Pri hoji navkreber se telo nagne naprej, težišče ni samo na nogah, zaradi česar je potreben nekaj večji napor, za ta trud pa smo na vrhu s krasnim razgledom obilo poplačani. Pri sestopu se drži telesa ponovno spremeni. Težišče se prenese na pete in ni se treba bati padca. Globoko dihanje povzroči intenzivnejše notranje izgorevanje, kar povzroča izgubo na teži. Hoja navkreber jača pljuča in srce.

Spoštujmo svoje telo in privoščimo mu gibanje, ki pa naj bo drugačno od onega, ki ga potrebujemo pri svojem poklicnem delu. Pri hoji nas naj ne ovirajo modni predsodki n. pr. ozka krila, visoke pete, kar povzroča odmiranje nekaterih mišic. Če pospešimo hojo po ravnem tako, da dosežemo hitrost 7 km na uro vdihnemo in izdihnemo 20 litrov zraka v minuti, če mirujemo, pa le 5 litrov.

Vprašajmo se, ali sploh znamo hoditi? Na prvi pogled je vprašanje smešno. Poskusimo hoditi v ritmu tako: ko je prva noga naslonjena s polnim stopalom naprej, se zadnja noga dotika tal s prsti in se nato prenese pred prvo nogo, nato stopimo na peto in nato spuščamo z vzpogibi v kolenu in s poudarkom rok, noge v korak. Stopajmo tako kakor če bi



hodili po vrvi vzporedno. Tega se moramo naučiti, ker korak z navzven obrnjenimi stopali ni lep, posebno če hodijo tako ženske.

Z vsakodnevnimi sprehodi in vdihavanjem čistega, svežega zraka pojačamo cirkulacijo krvi. Taki sprehodi preprečujejo prehlad. V vsakem primeru pa sprehodi vplivajo na držo telesa in telesno težo. Kako enostavna in cenena zdravila nam nudi narava.

Zelo lepi so sprehodi v dvoje in to brez

razlike na starost parov. Ritem srca — ritem koraka. Ali ni to lepše, kakor plesanje v zakajeni dvorani?

Vendar pa mora mladina pri sprehodih v dvoje paziti na svoje korake.

Poskusimo se ravnati po navodilih opisanih v gornjih vrsticah — uspeh gotovo ne bo izostal. Postali bomo prijaznejši, prožnejši, z večjo življenjsko silo in optimizmom.

Valter Štajner

## Navodila za delo z acetilenskim razvijalci

1. Uporabljati smemo le take razvijalce, ki so po državnih organih preizkušeni in odobreni.

2. Med delom naj bodo razvijalci tako postavljeni, da so od vseh strani lahko dostopni. Od varilnega mesta, od ogrevalnih peči in kovaških ognjišč naj bodo oddaljeni vsaj tri metre.

3. Uporabljati smemo le karbid določene velikosti zrnja. Z njim je treba polniti razvijalce natančno po danih navodilih in se teža enkratne polnitve ne sme prekoračiti.

4. Prvo nastali plin iz sveže napolnjenega razvijalca je treba izpustiti na prosto, ker je v njem še zrak.

5. Acetilenskim razvijalcem se ne smemo približati z odprtim ognjem, ker nikoli ne vemo, če acetilen kje ne uhaja. Morebitna prepustna mesta tudi ne smemo iskati s prižgano vžgalico, temveč le s čopičem in milnico.

6. Če ima razvijalec gazometer v obliki plavajočega zvonca, le-tega ne smemo obteževati z dodatnimi utežmi. Od tega tudi nimamo posebnih koristi.

7. Vodno varovalko smemo napolniti z vodo le do predpisane višine, ki je označena s kontrolno pipico.

Med obratovanjem je treba izhlapelo vodo od časa do časa nadomestiti, in sicer vsaj enkrat na dan.

8. Če uhaja acetilen skozi varnostno cevko ali na kakem drugem mestu in se pri tem

vname, potem zadušimo plamen tako, da propustno mesto pokrijemo s krpo. Nevarnosti ni, ker je v razvijalcu čist acetilen z nadpritiskom.

9. Pri morebitnem požaru v delavnici naj bo acetilenski razvijalec takoj odnešen na prosto. Če to ni mogoče, naj bo puščen v miru, četudi je v ognju. Nizkotlačni razvijalci, ki imajo plavajoč gazometer in ki so zgoraj odprti, ne morejo eksplodirati. Pač pa je treba acetilensko odvodno pipico zapreti, da acetilen brez potrebe ne uhaja na prosto. Nasprotno pa moramo odvodno pipico visokotlačnih razvijalcev odpreti, uhajajoči acetilen pa zažgati, da sproti zgoreva. S tem preprečimo, da bi se v prostoru nabrala eksplozivna mešanica acetilena in zraka.

10. Acetilenski razvijalci morajo biti zaščiteni pred mrazom, da voda ne zmrzne. Že zmrznjenih razvijalcev in vodnih varovalk ne smemo otajati s plamenom ali žarečimi kovinskimi predmeti, temveč le z vročo vodo.

11. Centralne naprave za proizvodnjo acetilena smemo postaviti le v prostorih, ki so od delavnic strogo ločeni in ki so zgrajeni po predpisih varnostne službe. Ti prostori morajo biti zgrajeni iz neogorljivega materiala, imeti morajo lahko streho, dobro morajo biti ventilirani, električna razsvetljava pa mora biti izvedena po posebnih varnostnih predpisih.

Šef strojne službe:

Ing. Vastl Hugo

## Navodila za delo z gumijastimi cevmi

1. Uporabljamo samo sveže in gibke gumijaste cevi, ne pa starih, ki se rade lomijo in ki propuščajo plin.

2. Nove cevi je treba pred uporabo izpihati ali celo oprati z vodo ali milnico, da se odstrani smukec, s katerim je notranjščina konzervirana.

3. Gumijaste cevi je treba na pipe in tuljce ne samo natakni ampak jih tudi še pritrditi s sponkami. Ni priporočljivo cevne konce vezati s kovinsko žico, ker ista zajeda v cevno steno.

4. Cevi ni priporočljivo zamenjavati. Kisikove cevi se morajo razlikovati od acetilenskih po notranjem premeru in po zunanji barvi.

5. Med varjenjem in rezanjem moramo gumijaste cevi zaščititi pred iskrami in vročimi predmeti, da se ne zasmodijo ali celo sežgejo. Tudi jih ne smemo vlačiti po hrapavih fleh, ali celo stopati nanje, če niso obdane z jeklenim zaščitnim pletivom.

6. Prepustna mesta smemo ugotavljati samo s čopičem in milnico.

7. Cevi morajo biti vedno dolge, da nas ne ovirajo pri delu. Prekratke konce je treba podaljšati s kovinskimi cevkami, ki imajo isti notranji premer kot gumijaste cevi.

8. Ni priporočljivo plamen ugašati s pregibom cevi. Če se gumijasta cev vname na propustnem mestu ali pri natičnem tuljcu, ogenj najhitreje pogasimo, če zapremo dovod plina. Če gori kisikova cev, ognja na drug način sploh ne bomo zadušili.

9. Pri vsakem povratku goreče plinske mešanice se notranjščina cevi onečisti s sajami. Zato je dobro da take gumijaste cevi večkrat operemo z milnico.

10. Kadar uporabljamo gumijaste cevi za dovod kisika pod visokim pritiskom (pri rezanju), jih je treba pred delom preizkusiti na tesnost. V to svrhu jih pod pritiskom vtaknemo v posodo z vodo.

11. Gumijaste cevi moramo hraniti v temnih in hladnih prostorih. Sončna svetloba in toplota jim škodujeta.

Šef strojne službe:

Ing. Vastl Hugo

## Navodila za delo z gorilniki in rezalniki

1. Gorilniki gore samo takrat brezhibno, če dovajamo vanje pline pod pritiskom, ki je za vsako vrsto konstrukcije točno določen.

2. Pri gorilnikih za plamensko varjenje zavisi višina kisikovega pritiska od velikosti

vložka in je zahtevan pritisk na vložku tudi označen.

3. Gorilnike, v katerih sežigamo pline z zrakom, prižigamo tako, da zračno odprtino pripravimo in plin prižgemo. Ko že imamo plamen, mu dodajamo zrak do potrebne količine.

4. Gorilnike za plamensko varjenje prižigamo tako, da odpremo najprej kisik pod zahtevanim pritiskom, nato pa še acetilen. Nastalo plinsko mešanico prižgemo, nakar šele uravnamo dohod acetilena po sliki plamena. Ugašamo ga v obratnem smislu: najprej zapremo dovod acetilena, nato pa kisika.

5. Pri menjanju vložkov moramo matico, ki veže vložek z držalom dobro pritegniti; sicer injektor ne deluje brezhibno in nam plamen lahko udari v notranjost.

6. Če gorilniki žvižgajo ali pokajo, gori plamen nad injektorjem namesto ob šobi. Dovod plina moramo takoj zapreti in gorilnik prižgati na novo. Če se je medtem gorilnik močno segrel, ga moramo ohladiti z vodo ali na zraku.

7. Injektorsko šobo je treba po potrebi čistiti in naj se za to svrhu uporabljajo le specialne igle ali pa navadne ščetke.

8. Plamenskih šob pri acetilenskih gorilnikih za varjenje tudi ne smemo čistiti s trdimi železnimi iglami, temveč samo z lesenimi klinčki ali pa s svedrji, ki so za to svrhu posebej izdelani.

9. Tudi gorilniki so izdelek precizne mehanike in moramo z njimi skrbno postopati. Popravila prepuščajmo strokovnjakom.

Ing. Vastl Hugo

## Navodila za delo z redukcijskimi ventili

1. Za vsako vrsto tehničnih plinov smemo uporabljati le tej odgovarjajoče redukcijske ventile. Da bi bile zamenjave otežkočene, imamo za razne pline razne priključne načine, ali pa vsaj drugačne priključne navoje.

2. Redukcijski ventil za kisik ne sme biti masten. Ne smemo ga torej mazati in prijemati z mastnimi rokami. Tudi manometri za kisik morajo biti od proizvajalca posebej označeni.

3. Paziti moramo na tesnost priključka. To omogočajo le tesnilni obročki iz vulkanskega fibra in iz trde gume. Uporaba tesnil iz usnja zaradi nevarnosti vžiga pri kisiku ni dopustna.

4. Redukcijski ventil mora biti zaprt, ko ga priključimo na ventil jeklenke. To pomeni, da mora biti vijak, ki pritiska na membrano od gume do kraja odvit. Šele tedaj, ko smo na prvem manometru odčitali pritisk plina v jeklenki smemo vijak toliko priviti, da nam drugi manometer pokaže pritisk, ki nam je potreben. Maksimalno dopusten pritisk po redukciji je ponavadi na drugem manometru označen z rdečo črto. Čim je kazalec to črto prekoračil, prične že delovati varnostni ventil.

5. S padanjem pritiska v jeklenki je treba tudi regulirni vijak močneje privijati. Čim pa se jeklenka docela izprazni, je treba regulirni vijak takoj odviti, da se razbremeni gumijasta membrana.

6. Redukcijski ventil naj bo obremenjen le med odvzemom plina. Če smo delo prekinili, je treba jeklenko zapreti, membrano pa razbremeniti.

7. Varnostni ventil redukcijske naprave deluje le takrat brezhibno, če ima plin možnost izhoda. Zato se luknjica pri varnostnem ventilu ne sme nikoli zamašiti z nesnago.

8. Če se redukcijski ventil med delom tako ohladi, da se pokrije s srezem, ga smemo segreti le z vročo vodo ali toplimi krpami.

9. Ne pozabi, da so redukcijski ventili izdelek precizne mehanike. Privijaj jih na jeklenke s ključi in ne cevnicami kleščami. Ravnaj z njimi skrbno, popravila pa prepuščaj samo strokovnjakom.

Ing. Vastl Hugo