

## mercator

LETO III

LJUBLJANA, JULIJ-AVGUST 1965

ŠT. 7-8

# Sklepi 9. zasedanja CDS

Na 9. zasedanju dne 19. 7. 1965 je CDS obravnaval in sklepal naslednje:

● Na podlagi 146. člena TZDR je sprejel teze za spremembo statuta kot začasni sklep najvišjega organa upravljanja podjetja za urejanje medsebojnih delovnih razmerij, ki se uporablja, dokler ne bodo dokončno sprejete spremembe statuta. Ta začasni sklep se uporablja z veljavnostjo od 8. aprila 1965 dalje, s tem, da se upoštevajo na samem zasedanju sprejete spremembe.

● Razpravljal je o določitvi višine dopustov vajencev, ker ima TZDR v prehodnih določbah določilo, da preneha veljati uredba o nagradah vajencev, preneha pa je veljati tudi uredba o vajencih, zato ni glede dopustov nobene zakonite podlage in tudi na pristojnih organih niso popolnoma na jasnem, če bi smeli dati vajencem 14 + 7 delovnih dni dopusta, predlagali pa so, naj bi bil dopust vajencev še naprej skupno 37 delovnih dni. Zaradi tega je CDS sprejel sklep, da bodo koristili vajenci dopuste kot doslej, to je 37 dni, na naslednjem zasedanju pa bi skladno s sprjemanjem pravilnika o delovnih razmerjih dokončno odločili o dopustih vajencev.

● Po 54. točki tez za spremembo statuta Veletrgovine »Mercator«, izdanih na podlagi določb TZDR, je CDS izvolil centralno komisijo za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti, in sicer, da je:

1. Mirko Rupelj, predsednik,
2. Anželj Zeljko, član
3. Kušar Vinko, član,
4. Veber Franc, namestnik,
5. Stular Pavle, namestnik,
6. Berčon Franc, namestnik.

● Določil je skrajni rok za izdelavo načrta in programa za prehod na 42-urni delovni teden, ki mora biti izdelan v skladu z določbami Temelnjega zakona o uvedbi 42-urnega delovnega tedna do 1. oktobra 1965. Načrt in program za prehod na 42-urni delovni teden izdelata razvojno-planski sektor s statutarno komisijo.

● Sprejel je sklep, da se na podlagi 36. člena statuta podjetja razpiše referendum o 42-urnem delovnem tednu, da bo podjetje dobilo za izdelavo načrta in programa za prehod na 42-urni delovni teden mnenje vseh delavcev podjetja, ali naj se pripravi ta načrt za 5 delovnih dni v tednu, s tem da bi ostale dni v tednu delali po 8 ur; vsaki četrti teden pa ves teden po 8 ur, ali pa, da bi delali 6 delovnih dni v tednu po 7 ur na dan. Izid referenduma ne bo obvezen za CDS, pač pa za sestavljalce načrta in programa za

prehod na 42-urni delovni teden.

DS enot bodo sami določili način uvedbe 42-urnega delovnega časa in lahko enote tudi same razpišejo referendum.

● V komisijo za izvedbo referenduma so bili izvoljeni:

1. Vera Aljančič
2. Boris Potočnik
3. Sonja Kambič

● Na podlagi okrožnice NB Slovenije in obvestila kreditne direktije KB Ljubljana, je CDS sprejel sklep o povečanju virov svojih obratnih sredstev za 58 milijonov 082.000 din. To obveznost bo podjetje krilo iz sredstev amortizacije, ki pripada poslovnemu skladu in s sredstvi čistega dohodka po zaključnem računu za leto 1965.

● Zaradi preklica sklada gospodarskih rezerv pri Obs Ljubljana-Siška, da dodeli PE Grmadi 27.000.000 din kredita, se ustavi predvidena modernizacija treh trgovin, ki so bile v programu glede na ta kredit.

● Zaradi pomanjkanja prostih denarnih sredstev za investicije v letu 1966 CDS ni sprejel obveze Občinske skupščine Ljubljana-Center, ki je dodelila 21.000.000 din kredita za adaptacijo prodajalne »Pri nebotičniku«. Veletrgovina Mercator bi morala v letu 1966 iz lastnih sredstev modernizirati prodajalno Sora na Tavčarjevi ulici, če pa tega ne bi storila, bi lahko stanovanjski sklad Obs Center vnovčil brez predhodnega obvestila v breme podjetja 21.000.000 din.

● Obravnaval je predlog Obs Mozirje za gradnjo trgovine v Ljučah, kar pa je zaradi zagotovitve PE »Jelke« Gornji grad, da bo sama financirala to gradnjo, odstopil v odločanje centralnemu UO.

● Ker je »Elektrotehna« odstopila od nameravane gradnje trgovske hiše v Novem mestu in ker Mercator za celotno gradnjo nima dovolj sredstev, je CDS novogradnjo na Glavnem trgu v Novem mestu za PE Standard odložil za nedoločen čas.

● CDS je sklenil, da se investicijska dela na bivši Grosekovi stavbi v Trebnjem ustavi. Obs Trebnje je sodno zahtevala izpolnitev kupne pogodbe za poslovne prostore v Mirni, tako da je moralo podjetje plačati 30.000.000 din za prodajalno na Mirni, čeprav je Obs prej zagotovila, da pogodbe ne bo izželevala. Zaradi tega ni sredstev za adaptacijo bivše Grosekove stavbe v Trebnjem.

● CDS je razpravljal o prodaji bivše Brumetove hiše v Ljubnem, ki jo je podjetje odkupilo od T. p. »Merx« Celje. Interesent za ta na-



Vsem, ki si v teh tednih nabirajo novih moči ob morju ali v gorah, želi uredništvo »Mercatorja« prijetne počitnice

kup bi bilo Gozdno gospodarstvo Nazarje, vendar pa je zaradi nasprotovanja delovnega kolektiva PE Jelka, zaradi ugodne lokacije za zgraditev moderne SP v Ljubnem, CDS odpradajo odgodil.

● Razpravljal je o poteku pogodbe z Zavodom za poslovne objekte in ugotovil, da se obojestransko pravilno odvija. Zato se bo morala predvidena IV. varianta ob koncu leta 1965 verjetno korigirati, da bodo vse enote pravilno obremenjene za svoje investicijske gradnje.

● Obravnaval je ponudbo Obs Ljubljana-Moste-Polje za poslovne prostore v I. nadstropju v Proletarski ulici, kjer ima PE Špecerija v pritličju svoj PC. V I. nadstropju bi bila prodajalna s tehničnim blagom. DS PE Špecerija je to ponudbo zaradi prevelikih stroškov, ki jih ima enota, odklonil, zaradi naknadnega obvestila predstavnikov Obs, da gre v kakršnokoli obliko najemnega odnosa, je CDS predlagal, naj DS PE Špecerije o tem odloča ponovno.

● Odobril je nakup dvigala v glavnem skladišču in prodajalni Zalog, zaradi življenjske nevarnosti ljudi ob dotrajanosti dvigala v glavnem skladišču.

● Odobril je 2.500.000 din za dokončanje sob v Horjulu v breme sklada skupne porabe PE Hrana, ki bo te prostore uporabljala za stanovanje svojih delavcev.

● Potrdil je odločbo Obs Ljubljana-Vič-Rudnik o brezplačnem prenosu PC v Rožni dolini v osnovna sredstva PE Hrana, s tem, da je enota dolžna prevzeti obveznosti plačila anuitet od vseh posojil, najetih za to stavbo pod enakimi pogoji, kot je to odplačevala Obs.

● Odobril je najem kredita PE Hrana, v znesku 48.000.000 din pri Zavodu za stanovanjsko gradnjo Ljubljana-Vič-Rudnik za dobo 10 let s 3% obrestno mero, ki ga bo enota porabila za razno opremo SP prodajalne.

● CDS je razpravljal, da se sedanje razmerje delitve čistega

(Nadaljevanje na 2. strani)



# »Po vojni sem čisto sam ostal«...

Kadar se po vojni zbere družba starih bojnih tovarišev iz tistih naših velikih dni, se v pogovorih prepletajo spomini na tiste dogodke in spomini na borce, tovariše.

»Se spominjaš, kako je bilo takrat?«

»Da takrat... Mar ni takrat padel Tomaž? In Jože bil ranjen...« In spomini se ovijajo tudi okrog živih. Kje je danes ta in oni, kako živi in kaj počenja. Se je spremenil, je še vedno tak, prav tak kot takrat? Tako je v družbi padla beseda tudi o njem, o Adiju.

»Adi je zdaj direktor.«

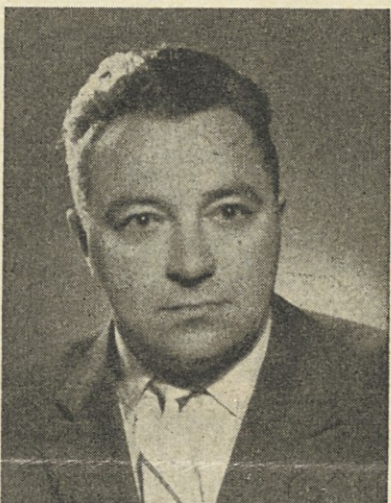
»Direktor? Kje? Kakšen direktor?«

»Direktor pač, dober, sposoben in priljubljen direktor. Pri Mercatorju, trgovskem podjetju s kolonialnim blagom na debelo. Tako sem ga nekega dne obiskala in ga našla sredi dela in razgovorov. Ni imel kaj prida časa. Ko sem tako čakala nanj, na nekaj njegovih minut, sem razmišljala o njem. Že najmanj dvajset let ga poznam.

Adi je doma iz Mirne peči pri Novem mestu in je bil pred vojno študent. Njegovi starši so imeli v vasi majhno trgovino in bil

je sin edinec. Pa je vendar že prav kmalu našel pot v napredne vrste. Osmošolca so ga izključili iz šole, osumljenega, da je komunist. Pri hišni preiskavi so našli pri njem Ljudsko pravico. To je bilo dovolj. Vendar komunist tedaj Adi še ni bil, čeprav je bil že takrat tesno povezan z nekaterimi starimi komunisti — z brati Murni iz Kandije, z Vinkom Kristanom, Jožetom Slakom iz Dobrniča in drugimi. V tej skupini je bila povezana tudi Mara Rupena. Tik pred vojno je potem privatno položil maturo in se vpisal na gradbeno fakulteto ljubljanske univerze. Študirati pa ni več utegnil, ko je čez noč razpadla stara Jugoslavija in je k nam udrl okupator.

Študirati ni bilo več časa, saj so bile pred njim druge večje in važnejše naloge, ki se jih je Ado zavedal. Ko se je začel upor, je bila Mirna peč na ta upor pri-



pravljena. Prvi frontni odbor je poznal svojo dolžnost. V njem so delali Mara Rupena, Adi Osterc, Jože Povše, Šali iz Kala, Marija Saje, Zora Rupena-Katja (pozneje je padla kot partizanka) in mnogo, mnogo drugih. V Mirni peči je bila zveza med Novim mestom in Frato, kjer so se kma-



Vendar se je nekdo spomnil in poslal našemu uredništvu svoj lepi posnetek z morja. K sodelovanju vabimo vse fotoamaterje. Naj nam vaše slike povedo kaj več o vašem dopustu pa tudi napišite nam kaj

lu zbrali prvi uporni fantje. Mirnopedski aktiv je zbiral hrano, orožje in drugo, pošiljal poročila in obvestila... Kmalu je odšel tudi Ado, a so ga poslali nazaj, saj je bil aktivist na terenu takrat mnogo bolj potreben. Vendar je že 15. marca 1942 odšla večja skupina domala vseh mirnopedskih fantov dokončno med borce na Frato. Med njimi je bil tudi Ado. Najprej je bil v Krškem odredu, nato pa v Gubčevi brigadi, ko se je le-ta ustanovila. Že junija 1942 je bil na Selih pri Tehaboju težko ranjen, da je kasneje preživel devet mesecev v bolnišnici. Ko se je vrnil v brigado, v njej ni dolgo ostal. Poslan je bil v oficirsko šolo v Metliko, kjer je kot najboljši ostal za instruktora vse do konca vojne.

V Metliki sva se takrat po nekaj letih vojne tudi srečala. Takrat mi je povedal tisto težko resnico, ki ga je tako zelo spremenila, da sem ga komaj spoznala.

»Čisto sam sem na svetu, veš. Beli so mi zločinsko potolkli očeta in mater. Oba skupaj, oba hkrati, sredi noči.«

Kaj naj bi mu dejala takrat? Take bolečine ni mogoče tolaži-

ti... Na to sem se spominjala te dni, ko sem ga čakala v njegovi psarni. Zdaj je spet stari Ado, uravnovešen in močan. Našel je sebe in svojo pot.

»Kako, da po vojni nisi naprej študiral?«

»Saj veš, kako je bilo. Tako zelo sem bil sam in brez doma. Gledal sem, da sem se hitro oženil in si ustvaril družino. Tako sem ostal v službi, a mi danes ni žal. Družina.« Da, družina mnogo pomeni. Čestokrat rešuje. Dva ljubka, zdrava otroka ima in skrbno, razumevajočo ženo.

Ado ni več sam v tem našem času. Saj ni bil nikoli sam, le da tega takrat v najtežjih dneh ni mogel prav dojeti, Rezervni major in nosilec spomenice leta 1941 je danes sposobni vodja svojega podjetja, ki ga že tri leta uspešno vodi.\* Pri svojih ljudeh je neizmerno priljubljen. Tako pravijo o njem in jaz verjamem, ker ga poznam kot človeka in borca, ker poznam človeka v njem.

\* Članek smo ponatisnili iz Dela pred desetimi leti, napisala pa ga je Vanda Škodnikova.

## SKLEPI 9. ZASEDANJA CDS

(Nadaljevanje s 1. strani)

dohodka na osebne dohodke in sklade ne bo moglo vzdržati zaradi občutnega porasta najemnin in drugih materialnih stroškov. Prav tako ne bodo mogle enote izpolniti obveze po 23. členu glede minimalnega odstotka čistega dohodka na sklade.

Komisija za gospodarjenje in delitev naj bi zato skupno z gospodarsko-računskim sektorjem in razvojno-planskim sektorjem do prvega naslednjega zasedanja CDS, vendar najpozneje v tridesetih dneh, izdelala predlog za spremembo 19. in 23. člena Okvirnega pravilnika o delitvi čistega dohodka. Ta sprememba naj bi se izvedla na podlagi podatkov periodičnega obračuna za prvo polletje 1965.

## Novoizvoljeni člani UO enot

### EMONA

Brvar Viktor  
Kambič Sonja  
Olivio Orlando  
Zajc Miro

### GRADIŠČE

Barle Rezka  
Bukovec Pepca  
Pate Olga  
Smolič Francka

### GRMADA

Cer Francka  
Damjanovič Slavka  
Ovca Ančka  
Pajnič Pepca  
Resman Jože  
Vehovec Tončka

### HRANA

Janežič Jožefa  
Jugović Vinko  
Simčič Fanči  
Sega Ivanka

### JELKA

Budnar Minka  
Ermenc Ivan  
Juvan Zora  
Knapič Jožica  
Remic Rezika  
Remšak Jože

### LITIJA

Beranič Elfrida  
Glavač Marinka  
Pušnik Marija  
Remšak Jože

### LOGATEC

Jernejčič Zdenka  
Marušič Fani  
Meze Štefka  
Skrbec Ela

### OE MERCATOR

Berčon Franc  
Derglin Dragica  
Bajec Anica  
Križnik Bernarda  
Logar Viktor  
Selan Andrej

### METLIKA

Jaklič Marica  
Logar Martin  
Slanc Martin  
Uršič Franc

### POLJE

Brinšek Ana  
Gašpersič Anica  
Hudobivnik Marija  
Beber Franc

### ROŽNIK

Belič Angela  
Gregorc Ivan  
Mlakar Karel  
Povirk Ivan

### STRAŽA

Korčec Anica  
Markovič Gusti  
Mlinar Franc  
Rebolj Anica

### STANDARD

Barbič Ivo  
Bobič Rezka  
Jarmovič Ciril  
Luzar Peter  
Može Dušan  
Vidic Lojzka  
Turk Franc  
Zrimšek Jože

### SPECERIJA

Bratkovič Mira  
Gizelj Kristina  
Ličer Jože  
Popovič Evdoksija

### TRŽAN

Bizjak Vinka  
Kos Zora  
Koçar Milka  
Jurglič Slavka  
Simončič Jože

Željko Anželj iz PE »Hrana« je novi predsednik CUO



## Novoizvoljeni člani centralnega upravnega odbora

FRANC BERČON  
VILKO KORENCAN  
STANE VRHOVEC  
JURIJ VUK  
ŽELJKO ANŽELJ  
FRANC PRVINSEK  
SLAVKA DAMJANOVIC  
FRANC MEHLE

OE Mercator  
PE Grmada  
OE Mercator  
PE Emona  
PE Hrana  
OE Mercator  
PE Grmada  
PE Specerija

### Namesniki:

DRAGO ARHAR  
VERA BEBER  
VIKTOR BRVAR  
VIKTOR MAROLT  
ALOJZ BAMBIC  
FRANC KOBE  
ANGELA BELIČ  
FRANC URBANČIČ

PE Logatec  
PE Grmada  
PE Emona  
OE Mercator  
PE Standard  
PE Metlika  
PE Rožnik  
PE Emona



# Smeh ni greh

## LOGIČNO

Trgovski potnik pripoveduje o svojih potovanjih in mimogrede pribije, da je doma v vseh krajih. »Ja, kje pa imaš potem dekle?« vpraša Tone. »Doma.«

## RES PRESENEČENJE

»Imate kletke za papige?«  
»Imamo. Kako velika pa je?«  
»Pozabila sem jo izmeriti.«  
»Ja, no,« skuša pomagati prodajalec, »ali je taka kot kanarček ali večja?«  
»Večja, toda ne vem, katera bi bila res dobra zanj.«  
»Pa jo prinesite sem,« odvrne že skoraj obupani prodajalec.  
»Ne, to pa ne, saj bi jo rada presenetila!«

## NEKAJ TISKARSKIH ŠKRATOV

Aranžerka v trgovini je bila raztresena in je napravila več napak:  
Za vašo NAGO (nego) samo Zlatorog Pilo (milo)!  
Darila za vašo NEŽO (ženo)  
LUPITE (kupite) ji še danes!  
USODEN (ugoden) nakup!  
Tovarniško znižana PENA (cena)!  
Igračke za vaše OBROKE (otroke)  
Vsak dan sveže pražena KRAVA (kava)  
Za NEZVESTE (neveste)  
In vsi ti napisi so se pojavili hkrati v eni prodajalni. Poslovodja je bil besen in je poslal direktrici pritožbo. V njej je med drugim napisal, ja, tudi njemu je zagodel tiskarski škrat: »Tako površnost ne moremo OPRASIČITI (vpravičiti). Zavedamo se, da je aranžerkino TELO (delo) sicer kvalitetno, toda pri tem ne sme PORABITI (pozabiti) mojih želja. Prosim, da se takoj vrne v prodajalno in POKRAVI (popravi) napise. Vse to bo VRAŽJE (dražje), kakor sem računal, a zahtevam, da je to takoj urejeno...«

## NOVA MOČ

»Ne tipkate tako hitro, kakor ste zagotavljali. Kje je tista praksa?«  
»Veste, res imam prakso, toda moj prejšnji šef je jecjal.«

## KAJ PA NAZAJ

»Pri teh novih cenah bencina pa ne gre več naprej!«  
»Pa poskušaj voziti rikverc.«

## NA AVTOMOBILSKEM SEJMU

»Kaj, za to podrtijo hočete milijon! Motor hrešči, karoserija je zanič, tak razpokan...«  
»Nikar mi s to vašo avtokritiko ne kvarite trgovine!«

## ZANJ JE BOLJE

»Kako je kaj v zakonu, se spet razumeš z ženo?«  
»Zelo dobro. Ko mi hoče vreči kak krožnik v glavo, jo takoj spomnim na nove cene, pa je vse v redu.«

## SAMO DO 15.

»Ali si še vedno zapisuješ vse izdatke?«  
»Do 15., potem pa si drugi zapisujejo.«

## SLUŽBENO NA MORJU

»Na dopustu si, pa imaš tu avtomobil z rdečo tablico.«  
»Kakšen dopust neki, tu sem službeno: iščem novo tajnico.«

## NE SAMO ON

»Še imate počitniški dom?«  
»Kakšen 'počitniški' neki! Vsak večer smo lum-pali, podnevi pa sem se ubadal z otroki. So to počitnice? Komaj sem čakal, da pridem v službo, da se malo odpočijem, zdaj pa je prišla še ta reforma in bom moral zares delati.«

## BRIDKI SPOMINI

Kmeta opazujeta kolono nemških turistov, ki se na motorjih peljejo proti Ljubljani. Pa reče prvi:  
»Poglej nemške turiste! Vsi imajo čelade!«  
Drugi kmet:  
»Ja, ja, še niso pozabili, da so jih po piskru dobili!«



Letošnja druga izmena v Piranu

## Dopust v Piranu

Kolikor bolj se je bližal 20. junij, dan, ko bi morali nastopiti dopust, toliko bolj zaskrbljeno smo se ozirali v oblačno nebo.

Spraševali smo se, ali naj odpotujemo, ali naj dopust odložimo. Po dolgem obotavljanju smo se odločili, da tvegamo in odpotujemo v naš počitniški dom v Piranu.

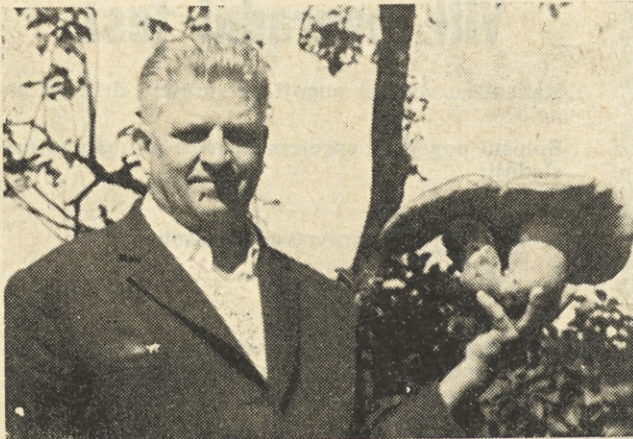
Ni nam bilo žal, da smo se tako odločili. Na morju nas je dočakalo poletje, kakršnega si vedno želimo. Obilo sonca, prijetna voda in odlična postrežba z obilno in odlično hrano so bili glavni viri odličnega počitka in sproščenega počitka.

V takih pogojih pa so nam dnevi dopusta zelo hitro minevali in še zavedeli se nismo, kdaj je minilo deset dni. Z obžalovanjem smo pospravili kovčke in se vrnili domov, vendar pa nas je razveseljevala zavest, da smo dopust nad vse lepo preživeli in da se bomo še vrnili v Piran.

Boris Potočnik



Tončki, Faniki in Angelci je zaupana skrb za dobro počutje gostov v Piranu



Viktor Valič, komercialist v OE »Mercator«, je navdušen gobar. Pred kratkim je imel res srečo. Rana ura je bila res zlata. Tistega dne je bil že pred 5. uro v gozdu in našel ta dva gobana, skupaj težka 2,48 kg. Toda goban je bil troglavi. Kje je tretji?

## GORENJSKA

Prva soseda: »Kaj pa ti je, da se tako držiš?«  
Druga soseda: »Žavastna sem, kir se z mojem kregava.«  
Prva soseda: »Oh, to je h'do. M'dva se pa n'kol ne skregava, se rajši stepeva.«

## DVOMLJIV TALENT

»Moja hči je po meni podedovala glas.«  
»Bodite hvaležni, da ste se ga znebili!«



Najmlajši član II. izmene: Saška Poličnik

mercator

Glasilov delovnega kolektiva veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3. Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator«. Izhaja enkrat mesečno. Ureja uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik: Marjan Pogačnik. Tehnični urednik: Danilo Domajnko (Del. enotnost). Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.



JUNIJSKI IN JULIJSKI 1965

PRISLI:

GRMADA

Milka Kihars, pomočnica v kuhinji,  
Leopoldina Jager, del. v trgovini  
Amalija Jankovič, trgovska delavka  
Stefan Kolar, delavec  
Amalija Zaviš, del. v trgovini  
Henrik Arnečič, del. v trgovini  
Olga Kuhelj, trg. delavka  
Miro Zupman, ekonom  
Rado Zupančič, šofer  
Jovo Jankovič, delavec

HRANA

Andrej Maček, trg. pomočnik  
Marica Mikec, trg. pomočnica  
Majda Franjga, trg. pomočnica  
Vilma Novak, kuharica  
Benko Ljudmila, vajenka

MERCATOR

Lado Podrekar, delavec  
Drago Čehulič, delavec  
Jože Zargi, delavec

STANDARD

Franc Sinkovec, šofer  
Alojz Jaklič, vajenec

ODSLI:

GRMADA

Stefka Vovk, snazilka  
Bara Igrec, točajka  
Marija Kobal, prodajalka  
Jože Oven, delavec  
Ljudmila Remškar, kuh. pomoč.  
Zofka Zajc, prodajalka  
Marta Bunc, prodajalka  
Anica Znidaršič, prodajalka  
Tončka Adamič, prodajalka  
Tončka Sluga, prodajalka

HRANA

Hedvika Cipak, prodajalka  
Irena Gomilar, prodajalka  
Terezija Osredkar, prodajalka

MERCATOR

Jože Molan, delavec  
Terezija Snoj, knjigovodja  
Marko Skrajnc, sklad. delavec  
Anton Strajnar, sklad. delavec  
Zumber Zekič, sklad. delavec  
Danilo Rešeta, elektromonter hladilnih naprav

ROŽNIK

Emil Vidic

STANDARD

Alojz Luzar  
Janez Kuzma

TRŽAN

Majda Franjga  
Marica Mikec

POROKE

GRMADA

Tilka Smeh  
Anica Rogelj  
Tončka Peternejl  
Ivanka Buh

HRANA

Marija Svigelj, poročena Dolinšek

LOGATEC

Julči Istenič, poročena Fortuna

MERCATOR

Justi Božič in Marn Peter

ROŽNIK

Olga Gruđen, poročena Hotko  
Franc Uršič, poročena Janežič

STANDARD

Ciril Košmrlj  
Franc Košmrlj  
Marija Gregorič, poročena Košmrlj

ROJSTVA

HRANA

Minka Pišler, sina  
Milena Dimec, sina  
Ivanka Vrbancič, sina  
Ivanka Zupančič, hčerko

LOGATEC

Albina Plečnik, sina

MERCATOR

Anica Čož, hčerko

ROŽNIK

Ivana Trontelj, hčerko

STANDARD

Milena Lukšič, hčerko

TRŽAN

Mihaela Hočevar, hčerko

NEZGODE

GRMADA

Franc Prepadnik

HRANA

Alojz Ručigar, pretres možganov,  
Franc Glinšek, zvin noge  
Janez Dolinar, zvin noge

STANDARD

Franc Drganc  
Janez Vodopivec

K VII. nagradnemu testu, ki je bil objavljen v 5—6 številki našega glasila, objavljamo pravilne odgovore na posamezna vprašanja:

Ad 1. Ali se smejo živila, ki veljajo za pokvarjena zato, ker jim je iztekel v njihovi deklaraciji navedeni rok uporabnosti, z dovoljenjem pristojnega upravnega organa za sanitarno inšpekcijo uporabiti kot surovine za proizvodnjo, če se z njihovo preiskavo ugotovi, da kot surovine niso pokvarjena in da niso zdravju škodljiva. **SE SMEJO.**

Ad 2. Če da delovna ali druga organizacija, ki opravlja gospodarsko dejavnost, v promet živila, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena, se kaznuje z denarno kaznijo od 1.000.000 do 5 milijonov din.

Ad 3. Živila, ki jim je potekel rok uporabnosti, na-

veden v njihovi deklaraciji, se štejejo za pokvarjena.

Ad 4. Za gospodarski prestop dajanja v promet živil, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena, se izreče poleg denarne kazni tudi varstveni ukrep odvzema premoženjske koristi, če je bila ta pridobljena s prestopom.

Ad 5. Ali se kaznuje delovna ali druga organizacija, če da v promet deklarirana oz. nepravilno ali nepopolno deklarirana živila, ki morajo biti deklarirana? **Se kaznuje z denarno kaznijo do 1.000.000 din.**

Ad 6. Dajanje v promet nepravilno deklariranega živila, za katerega deklaraci-

ja ni obvezna, je gospodarski prestop.

Ad 7. Pooblaščen inšpektor sme pri inšpekcijskem pregledu odrediti takojšen ukrep brez kakršnega koli odlašanja, če to terja nevarnost za življenje ali zdravje ljudi.

Ad 8. Koliko največ sme znašati odobren kredit po vplačilu gotovine in obračunu obresti? **Največ do 1/5 skupnega osebnega dohodka, ki ga delavec dobi v času, za katerega se mu daje kredit, vendar največ do 600.000 din.**

Ad 9. Če kredit presega dvemesečne prejemke prosilca, se dajejo potrošniški krediti za industrijsko blago, razen za živila, proti

vrnitvi v roku do dveh let in pol.

Ad 10. Prosilec mora, da mu je dovoljen potrošniški kredit, položiti v gotovini najmanj 20 odstotkov dovoljenega kredita, in sicer **preden kredit dobi.**

Izmed 18 prispelih rešitev je komisija izžrebala naslednje, ki prejmejo razpisane nagrade:

I. nagrada — 6.000 din — Anica Fux, OE Mercator

II. nagrada — 4.000 din — Tone Stančič, PE Rožnik

III. nagrada — 3.000 din — Danica Ožbolt, PE Logatec

IV. nagrada — 2.000 din — Elka Čuk, PE Logatec

V. nagrada — 1.000 din — Boris Potočnik, OE Mercator.

## Ali poznamo predpise, po katerih delamo?

Objavljamo VIII. nagradni test, katerega namen je, da se čimbolj seznanimo z določili predloga pravilnika o delovnih razmerjih podjetja, ki je objavljen v tej številki.

Za pravilne odgovore bodo izžrebane nagrade, in sicer:

I. nagrada 6.000 din za vse pravilne odgovore,

II. nagrada 4.000 din za vse pravilne odgovore,

III. nagrada 3.000 din (pri tej bodo upoštevane tudi rešitve z najmanj 5 pravilnimi odgovori),

IV. nagrada 2.000 din, upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov,

V. nagrada 1.000 din, upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov.

## VIII. nagradni test

1. Kakšni so splošni pogoji za sprejem delavca na delo?

Splošni pogoji za sprejem delavca na delo so naslednji:

1. ....
2. da je splošno zdravstveno sposoben,
3. ....

2. Ali predvideva predlog pravilnika o delovnih razmerjih podjetja poleg splošnih tudi posebne pogoje za sprejem na delo?

1. ne predvideva,
2. predvideva (Neustrezno prečrtaj)

3. Katere prosto delovno mesto oziroma delovno mesto, za katero se predvideva, da se bo v 30 dneh izpraznilo in ga bo treba na novo zasesti, mora biti obvezno razglašeno?

Obvezno razglašeno mora biti ..... prosto delovno mesto oziroma delovno mesto, za katero se predvideva, da se bo v 30 dneh izpraznilo in ga bo treba na novo zasesti.

4. Katera delovna mesta v podjetju se morajo zasesti z razpisom?

Z razpisom se zasedejo ..... delovna mesta v podjetju in enotah, za katere določa ....., da se vsako četrto leto znova razpišejo.

5. Ali sme podjetje ali enota premestiti oziroma razporediti delavca, ki na svojem delovnem mestu uspešno dela, na drugo delovno mesto, ki

terja manjše delovne sposobnosti, kot jih zahteva delovno mesto, na katerem dela?

1. ne sme
2. sme
3. sme, če da delavec poprej pisмено privolitev. (Neustrezno prečrtaj).

6. Kako se določa letni dopust delavcem, ki še niso stari 18 let?

Delavcem, ki še niso stari 18 let, se določi letni dopust po ....., po katerih se določa letni dopust drugim delavcem, povečan za ..... delovnih dni.

7. Kdaj najkasneje mora delavka nastopiti poročniški dopust?

Delavka mora nastopiti poročniški dopust najkasneje ..... dni pred porodom.

8. Kateri organi odločajo o izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti?

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti odločajo:

1. delavski svet podjetja za vse delavce katerekoli enote, kadar

2. delavski svet organizacijske enote Mercator za

3. delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega DS za

9. Kako odgovarjajo delavci za škodo, kadar je škodo povzročilo več delavcev in se ne da ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil posamezen delavec?

Če se ne da ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil posamezen delavec, so ..... delavci ..... odgovorni in morajo škodo povrniti v ..... delih.

10. Kako so odgovorni za škodo delavci, kadar je škodo povzročilo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem?

Če je škodo povzročilo z naklepnim kaznivim dejanjem več delavcev, so vsi storilci ..... odgovorni, kar pomeni, da odgovarjajo za enega oziroma ..... za vse.

Rešitve pošljite v zapečateni kuverti na upravo Veletrgovine »Mercator« z oznako »VIII. nagradni test«, najkasneje do 10. septembra 1965.



mercator

1965 št. 7/8

Ljubljana, Aškerčeva 3

# **PRAVILNIK**

## **o delovnih razmerjih veletrgovine »Mercator«**

### **Ljubljana**

(predlog)

**1 9 6 5**

Ljubljana, julija 1965



## **Vsem članom delovne skupnosti veletrgovine Mercator**

Upravni odbor podjetja je na skupni seji s komisijo za pravilnik o delovnih razmerjih dne 27. VII. 1965 sprejel sklep, da se objavi predlog pravilnika o delovnih razmerjih.

Pripombe k predlogu lahko dajo posamezni delavci, zbori delovnih ljudi enot, organi upravljanja, sindikalne in druge družbeno-politične organizacije.

Pripombe in predloge za spremembe in dopolnitve pošljite do 20. VIII. 1965 upravnemu odboru podjetja — v Ljubljani, Aškerčeva 3.

UO št. 85/65

Ljubljana, 27. VII. 1965

Predsednik upravnega odbora:

**Željko Anželj, s. r.**



## Kratka obrazložitev predloga pravilnika o delovnih razmerjih

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih, ki se objavlja, sta sprejela komisija za pravilnik o delovnih razmerjih in centralni upravni odbor na skupni seji 27. VII. 1965 ter je bil izdelan ob sodelovanju predstavnika Instituta za javno upravo in delovno pravo na podlagi sklepa centralnega delavskega sveta.

Ker namerava CDS na svojem naslednjem zasedanju v sredini meseca avgusta sprejeti predlog pravilnika o delovnih razmerjih kot začasni sklep v smislu čl. 146/2 temeljnega zakona o delovnih razmerjih in bi se s tem lahko posamezne določbe že uporabljale, je bilo treba pohiteti s postopkom. Zaradi tega je zaželen čimprejšnja obravnava predloga v posameznih enotah.

Vsak delavec katerekoli enote ima pravico, da enakopravno sodeluje pri podajanju in obravnavanju predloga ter da neposredno, aktivno in samostojno daje svoje pripombe k predlogu. Pripombe k predlogu pravilnika lahko dajo delavci kot posamezniki ali kot člani ožjih ali širših skupnosti, prav tako lahko dajejo pripombe, predloge in pobude za spremembe sindikalne organizacije in druge družbeno politične organizacije in društva.

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih je bil izdan na podlagi tez za spremembe statuta veletrgovine »Mercator« in njihovih sprememb, ki jih je sprejel centralni DS na zasedanju dne 19. julija 1965.

V predlogu pravilnika so upoštevane vse obvezne določbe temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Temeljna značilnost predloga pravilnika je uresničevanje ustavnega določila, da je vsakemu delavcu ob enakih pogojih dostopno vsako delovno mesto. Zaradi tega mora biti prav vsako prosto delovno mesto razglašeno ter ima vsak delavec, ki izpolnjuje pogoje, pravico, da se prikladi na tako delovno mesto.

Premeščanje in razporejanje na način, kot ga je dovoljeval prejšnji zakon, sedaj proti volji delavca ni več izvedljivo. Praviloma bo tudi odpadla potreba po premeščanju in razporejanju mimo volje delavcev, če bodo delovna mesta pravilno ocenjena, tako da se bo na vsako razglašeno delovno mesto prikladilo zadostno število

kandidatov, izmed katerih bo komisija za sprejem in razporejanje oziroma drug pristojni organ samostojno izbral najprimernejšega kandidata.

Problem pa sočasne nujne razporeditve zlasti v prodajalnah, ko prodajalec ali poslovodja nenadoma zboli, oziroma ko nastopi drug nenaden vzrok njegove odsotnosti.

Za take primere predvideva 46. člen predloga izjemo, da je komisija sklepčna, če je navzočih več kot polovica članov in da sprejema sklepe z navadno večino glasov navzočih članov. V enoti, ki ima petčlansko komisijo za sprejem in razporeditev, bo torej komisija veljavno odločala, če bodo navzoči trije člani, sklep o nujni začasni razporeditvi ali premestitvi pa bo sprejet, če bosta zanj glasovala dva člana. Kljub temu pa ta problem ne bo rešen takrat, če bo delavec vložil ugovor glede na zakonito določilo, da ugovor zadrži izvršitev sklepa.

Zaradi tega se bodo morali enote čim bolj izogibati primerov začnih premestitev ali razporeditev.

Problem hitre zasedbe izpraznjenega delovnega mesta bo rešljiv brez nevarnosti, da bi bil s tem kršen zakon, le tako, da vsaka enota zase ali več enot skupaj odpre posebna delovna mesta, nadomestitev oziroma substitutov. Delovno mesto »poslovodja — nadomestnik«, ali »prodajalec — nadomestnik«, ki bi ga enota ustanovila v svojem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, bi ne moglo biti vezano na določeno prodajalno, pač pa bi obsegalo delovno področje delavca na takem delovnem mestu celotno enoto. Tako rešitev dovoljuje člen 30/3 TZDR. Razumljivo je, da bo treba osebni dohodek oziroma merila za taka posebna delovna mesta nadomestnikov določiti v taki višini, da se bodo delavci s prosto izraženo voljo prikladili za taka delovna mesta.

Edina izjema, v kateri lahko posameznik odloča o začasni razporeditvi, je v 45. členu predloga pravilnika, ko lahko neposredni vodja začasno razporedi delavca na vsako delovno mesto v podjetju, kadar je nastopila višja sila ali pa se neposredno pričakuje, vendar le za toliko časa, kolikor je



- v upravi poslovne enote od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu;
- v prodajalnah določa začetek in konec delovnega časa delavski svet poslovne enote s posebnim sklepom v skladu s predpisom občinske skupščine, na območju katere je prodajalna.

## 28.

Primeri in pogoji, ko je delavec dolžan dalj delati kot poln delovni čas, so:

a) ko je nujno potrebno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo, in sicer:

1. ko se prevzemajo ali oddajajo pošiljke na železnici, v prodajalnah ali v skladišču in na transportu;

2. ko se v skladišču pripravljajo in sestavljajo komisiji, zlasti pred prazniki in ob neobičajno povečanih naročilih;

3. ko se dela inventura blaga v skladišču in v prodajalnah;

4. ob sestavi letnih in obdobjnih bilanc, planov in drugih elaboratov, ki jih mora podjetje v obveznem roku oddati in ki jih v rednem času ni mogoče izdelati;

b) ko je potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin in materiala oziroma delovnih sredstev, zlasti:

1. če grozi, da se hitro pokvarljivo blago začne kvariti v skladišču ali v prodajalnah, oziroma če se je že začelo kvariti ter je potrebno, da se ustavi materialna škoda;

2. če grozi škoda transportnim in drugim delovnim sredstvom, oziroma če je potrebno, da se čimprej obvaruje okvara — zlasti na:

- hladilnih komorah in hladilnikih,
- tovornih in osebnih avtomobilih,
- blagajnah ter drugih računskih strojih, ki so neodložljivo potrebni za normalnih delovni proces,
- v drugih primerih, kadar je treba neodložljivo odvrniti okvaro in škodo, ki grozi delovnim sredstvom.

V naštetih primerih sme delo nad poln delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

## 29.

Delo preko polnega delovnega časa se šteje kot poseben delovni pogoj, ki se upošteva pri merilih za odmerjanje osebnega dohodka v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, oziroma pri odmerjanju letnega dopusta po merilih, ki so navedena v pravilniku o delovnih razmerjih.

## g) Navzočnost

### 30.

Delovna mesta, kjer je delovni čas sestavljen iz časa dejanskega dela in časa obvezne navzočnosti, so:

- šoferji osebnih avtomobilov,
- šoferji tovornih avtomobilov,
- čuvaji in gasilci.

Čas trajanja navzočnosti ne sme biti daljši, kot je nujno, da se konča določen delovni proces oziroma delovna naloga. V pravilniku o delitvi osebnih dohodkov se določijo merila, po katerih se delovna aktivnost delavca med obvezno navzočnostjo preračunava na ure dejanskega dela za odmerjanje delavčevih pravic iz delovnega časa.

## h) Odmori in počitki

### 31.

Delavec ima pravico:

- do 30-minutnega odmora v teku dnevnega dela z enkratnim polnim časom,
- do nepretrganega dnevnega počitka najmanj 12 ur med dvema zaporednima delovnima dnevoma,
- do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka,
- do letnega dopusta najmanj 14 dni in največ 30 delovnih dni.

Natančnejše določbe o odmoru med delom, o dnevnem počitku, tedenskem počitku in letnem dopustu se uredijo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

### 32.

Odsotnost:

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, kot da bi delal.

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zlasti v naslednjih primerih:

- za izpite,
- ob sklenitvi zakonske zveze delavca ter njegovih bližnjih sorodnikov,
- ob porodu v ožji družini,
- ob smrti v ožji družini,
- pred odhodom na odslužitev ali do sluzitev vojaškega roka ali na orožne vaje,
- ob preselitvi,
- ob boleznih ali večji nesreči družinskih članov poleg primerov, ki jih predvideva zakon o zdravstvenem zavarovanju,
- ob drugih podobnih primerih, za katere določi upravni odbor enote, da so sorodni naštetim primerom. V vsakem od naštetih primerov sme biti delavec odsoten najmanj 3 dni, o daljši odsotnosti odloča upravni odbor enote za vsak primer posebej ob upoštevanju okoliščin, ki jih delavec navede.

### 33.

Podjetje lahko namoti delavca na strokovno izobraževanje, specializacijo ali izpopolnjevanje ali na izvršitev določene naloge za podjetje, in sicer za čas, ki ga na



podlagi delavčeve vloge in priporočila UO enote določi upravni odbor podjetja.

Ta čas se praviloma določi največ do dveh let.

Med tako odsotnostjo z dela ima delavec pravico do nadomestila osebne dohodke po določbah okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

i) Odsotnost brez pravice nadomestila

34.

Primeri in pogoji, v katerih ima delavec pravico biti brez nadomestila v odsotnosti zaradi osebnih opravkov, so zlasti:

- delo pri gradnji ali obnovi stanovanja,
- sodelovanje na kulturno-prosvetnih in športnih prireditvah,
- študij, ki ni v neposrednem interesu podjetja,
- študijska in druga potovanja, ki niso v neposrednem interesu podjetja,
- drugi primeri, za katere upravni odbor enote ugotovi, da so sorodni naštetim primerom.

V času odsotnosti mirujejo vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela.

j) Udeležba delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke

35.

Delavec ima pravico, da je udeležen pri delitvi sredstev, ki jih podjetje nameni za osebne dohodke na podlagi delovnega prispevka posameznega delavca in delovnih poslovnih uspehov enote, v kateri dela, in hkrati podjetja kot celote.

36.

Delovni prispevek delavca se ugotavlja po osnovah in merilih, določenih v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, ki morajo biti v skladu z določbami tega statuta in okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in v skladu z načeli delitve po delu.

37.

Izhodišče za osnove, s katerimi se določa glede na naravo in posebnosti dela vrednost posameznih delovnih mest, so zlasti:

- vrsta delovnih nalog, ki jih ima delavec na delovnem mestu,
- zahtevnost nalog, glede delovne sposobnosti oziroma strokovne izobrazbe, delovnih navad, iznajdljivosti pri delu in drugih sposobnosti v zvezi z delom,
- vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev, glede na njegovo mesto v organizaciji dela, na izpolnjevanje delovnih postopkov, delovnih operacij in podobno,
- delovni pogoji, ki jim je izpostavljen delavec.

V okvirnem pravilniku podjetja o delitvi osebnih dohodkov se določijo okvirna merila za ugotavljanje, v kolikšni meri vpliva vsaka od postavljenih osnov na ugotovitev delavčevega delovnega prispevka, v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote pa se določijo natančna merila, po katerih je po teh osnovah delavec udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke.

k) Odgovornost delavca delovni skupnosti

38.

Vsak delavec je dolžan po svojih osebnih sposobnostih, s svojim osebnim delom čim več prispevati, da se dosežejo delovne in poslovne naloge podjetja.

Dolžnosti in odgovornosti delavca na delu in v zvezi z delom določijo pravilnik o delovnih razmerjih na podlagi določil tega statuta.

39.

Delavec je odgovoren za kršitve predpisanih delovnih dolžnosti, ki jih stori po svoji krivdi.

S pravilnikom o delovnih razmerjih se podrobneje določi postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti, organi za uvedbo in vodenje postopka, ukrepi ter organi, ki izrekajo oziroma izvršijo ukrepe.

Rok za zastaranje uvedbe postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti je 6 mesecev od storjene kršitve, rok za zastaranje izvršitve ukrepa je 30 dni od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

40.

Za kršitev delovnih dolžnosti se smejo izreči naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. izključitev iz delovne skupnosti.

41.

Pravilnik o delovnih razmerjih pooblasti posamezne člane delovne skupnosti le za začetek postopka v zvezi s kršitvami delovnih dolžnosti.

Postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti izvede komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote za vse delavce enote, razen za primere, ko gre za kršitve po krivdi delavcev več enot, ki jih obravnava centralna komisija za kršitve delovnih dolžnosti.

Proti delavcu ni mogoče izreči ukrepa zaradi kršitve delovne dolžnosti, če ni bil poprej zaslišan, razen če se delavec brez opravičenih razlogov ne zglaši na poziv za zaslišanje.

Delavec ima pravico, da si v postopku za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti vzame zagovornika.

Pri izreku ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti se upošteva zlasti:

- teža kršitve in njene posledice,



zu, ker se le pojavijo primeri, n. pr. velike tatvine itd., ki narekujejo, da se delavec odstrani z dela, na katerem lahko ogroža družbeno premoženje. Razumljivo je, da dobi delavec v času fakultativnega suspenza celotni osebni dohodek, čeprav ne dela.

V tej kratki obrazložitvi so bili nakažani nekateri problemi, ki so se pokazali ob izdelavi predloga pravilnika. Pričakujemo, da bodo dane pismene pripombe za popravke in spremembe vseh tistih določb, ki jih po zakonu lahko samostojno urejamo. Vse pripombe, ki jih bomo sprejeli

do zasedanja centralnega delavskega sveta, se bodo lahko upoštevale že pri končni formulaciji tega predloga, preden ga bo CDS sprejel po določilih člena 146/1 kot svoj začasni sklep. V času, ko se bo osnutek pravilnika uporabljal kot začasni sklep, pa nam bo praksa pokazala, kaj bo v njem treba še spreminjati in dopolnjevati, tako da bo imel centralni delavski svet pri dokončnem sprejemu pravilnika o delovnih razmerjih že podatke o njegovi praktični uporabnosti.

Mirko Rupelj



## VSEBINA

|                                                                                                           | Člen  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| I. Splošne določbe . . . . .                                                                              | 1—6   |
| II. Stopanje na delo . . . . .                                                                            | 7—10  |
| 1. Razglašanje delovnih mest . . . . .                                                                    | 11    |
| a) z javnimi razglasnimi sredstvi . . . . .                                                               | 12    |
| b) z internimi razglasnimi sredstvi . . . . .                                                             | 13—17 |
| 2. Razpis . . . . .                                                                                       |       |
| a) delovna mesta, ki se razpišejo . . . . .                                                               | 18—19 |
| b) organi, ki opravijo razpis . . . . .                                                                   | 20    |
| c) razpisni postopek . . . . .                                                                            | 21—24 |
| 3. Nastop delovnega mesta . . . . .                                                                       |       |
| a) organi za sprejem, obvestilo in sklep o sprejemu . . . . .                                             | 25—28 |
| b) poskusno delo . . . . .                                                                                | 29—33 |
| c) stopanje na delo za nedoločen čas . . . . .                                                            | 34—35 |
| d) stopanje na delo za določen čas . . . . .                                                              | 36—37 |
| III. A) Razporeditev delavca . . . . .                                                                    |       |
| a) seznanitev z delovnim mestom, sodelavci in delovnimi sredstvi<br>ter predpisi . . . . .                | 38—39 |
| b) pravica do razporeditve, ki ustreza delavčevi sposobnosti . . . . .                                    | 40    |
| c) razporeditev s privolitvijo delavca na delovno mesto, ki terja<br>manjše delovne sposobnosti . . . . . | 41    |
| d) razporeditev na delovna mesta, vezana z večjo nevarnostjo za<br>zdravje in življenje . . . . .         | 42—43 |
| e) delo, na katerem grozi neposredna življenjska nevarnost . . . . .                                      | 44    |
| f) začasna razporeditev . . . . .                                                                         | 45    |
| g) premestitev ali razporeditev v drug kraj . . . . .                                                     | 46    |
| h) razporeditev mladih delavcev in žensk . . . . .                                                        | 47    |
| B) Neposredno določanje vodij skupin . . . . .                                                            | 48    |
| IV. Rotacija vodilnih delavcev . . . . .                                                                  | 49—52 |
| V. Delovni čas . . . . .                                                                                  |       |
| A) Vrste (oblike) delovnega časa . . . . .                                                                |       |
| 1. poln delovni čas . . . . .                                                                             | 53—54 |
| 2. uvedba delovnega časa 42 ur na teden . . . . .                                                         | 55    |
| 3. krajši kot poln delovni čas, ki šteje kot poln delovni čas:                                            |       |
| a) za delavke z otroki do 8 mesecev . . . . .                                                             | 56    |
| b) za delavke z otroki od 8 mesecev do treh let . . . . .                                                 | 57    |
| 4. krajši delovni čas, ki se ne šteje kot poln delovni čas . . . . .                                      | 58—59 |
| 5. daljši kot poln delovni čas:                                                                           |       |
| a) kdaj se uvede . . . . .                                                                                | 60—62 |
| b) organi, pristojni za uvedbo . . . . .                                                                  | 63    |
| 6. obvezna navzočnost . . . . .                                                                           | 64    |
| 7. prepovedan daljši kot poln delovni čas za žene in mladino . . . . .                                    | 65    |



|                                                                                             |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| B) 1. Razporeditev delovnega časa                                                           | Člen    |
| a) petdnevni delovni teden . . . . .                                                        | 66      |
| b) za upravo in glavno skladišče . . . . .                                                  | 67      |
| c) za enote in prodajalne — v skladu s predpisi občinske skupščine . . . . .                | 68      |
| 2. Nočno delo                                                                               |         |
| a) kaj se šteje kot nočno delo . . . . .                                                    | 69      |
| b) kdaj je dovoljeno . . . . .                                                              | 70      |
| c) kdaj je prepovedano . . . . .                                                            | 71      |
| d) postopek za uvedbo nočnega dela . . . . .                                                | 72—73   |
| VI. Odmori, počitki, dopusti                                                                |         |
| 1. odmor med delom . . . . .                                                                | 74      |
| 2. dnevni počitek . . . . .                                                                 | 75      |
| 3. tedenski počitek . . . . .                                                               | 76      |
| 4. počitek ob državnih praznikih . . . . .                                                  | 77      |
| 5. letni dopust . . . . .                                                                   | 78      |
| a) osnove in merila za določanje letnega dopusta — obvestilo . . . . .                      | 79—84   |
| b) letni dopust mladine . . . . .                                                           | 85      |
| c) daljši letni dopust nad 30 dni . . . . .                                                 | 86      |
| d) organi za določanje letnega dopusta . . . . .                                            | 87      |
| e) nadomestilo . . . . .                                                                    | 88      |
| 6. odsotnost z dela do 7 dni s pravico do nadomestila . . . . .                             | 89      |
| 7. odsotnost z dela nad 7 dni za strokovno izobraževanje s pravico do nadomestila . . . . . | 90      |
| 8. odsotnost z dela brez pravice do nadomestila . . . . .                                   | 91      |
| 9. porodniški dopust . . . . .                                                              | 92      |
| VII. Udeležba delavcev pri delitvi sredstev za osebne dohodke . . . . .                     | 93—98   |
| VIII. Razvijanje delovnih upravljavskih in psihofizičnih sposobnosti delavcev:              |         |
| a) na delovnem mestu . . . . .                                                              | 99—100  |
| b) izven delovnega mesta . . . . .                                                          | 101—102 |
| c) štipendiranje . . . . .                                                                  | 103     |
| d) izpopolnjevanje v tujini . . . . .                                                       | 104     |
| e) sredstva . . . . .                                                                       | 105     |
| IX. Odgovornost delavca                                                                     |         |
| 1. Odgovornost za kršitev delovnih dolžnosti:                                               |         |
| a) dolžnosti in odgovornosti delavcev na delu in v zvezi z delom                            | 106—109 |
| b) postopek:                                                                                |         |
| 1. začetek postopka . . . . .                                                               | 110—111 |
| 2. preiskava . . . . .                                                                      | 112—114 |
| 3. obravnava . . . . .                                                                      | 115—118 |
| c) ukrepi . . . . .                                                                         | 119—120 |
| d) organi:                                                                                  |         |
| 1. za izrekanje ukrepov opomina . . . . .                                                   | 121—123 |
| 2. za izključitev . . . . .                                                                 | 124—126 |
| 3. za reševanje pritožb . . . . .                                                           | 127—128 |
| e) roki za zastaranje uvedbe postopka in za izvršitev ukrepov . . . . .                     | 129     |



|                                                                                                                      | Člen    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2. Odgovornost za materialno škodo . . . . .                                                                         | 130     |
| a) škoda, povzročena po posameznem delavcu . . . . .                                                                 | 131     |
| b) škoda, povzročena po več delavcih . . . . .                                                                       | 132—133 |
| c) postopek . . . . .                                                                                                | 134—135 |
| d) organi . . . . .                                                                                                  | 136—139 |
| e) odgovornost za škodo, povzročeno drugim osebam . . . . .                                                          | 140—141 |
| X. <i>Prenehanje dela</i>                                                                                            |         |
| A) 1. Po volji delavca                                                                                               |         |
| a) izstop delavca iz delovne skupnosti . . . . .                                                                     | 142     |
| b) samovoljna zapustitev dela . . . . .                                                                              | 143     |
| B) 2. Po sklepu delovne skupnosti                                                                                    |         |
| a) s privolitvijo delavca po sklepu delovne skupnosti . . . . .                                                      | 144     |
| b) brez privolitve delavca:                                                                                          |         |
| — zaradi odprave delovnega mesta . . . . .                                                                           | 145—146 |
| — zaradi trajnejšega zmanjšanja dela . . . . .                                                                       | 147—148 |
| — zaradi nesposobnosti delavca . . . . .                                                                             | 149—150 |
| — ob izpolnitvi pogojev za priznanje starostne pokojnine<br>(40 let delavci, 35 let delavke) . . . . .               | 151     |
| — zaradi odprave delovne organizacije . . . . .                                                                      | 152     |
| — zaradi izključitve . . . . .                                                                                       | 153     |
| 3. roki, ko je dolžan ostati delavec na delu . . . . .                                                               | 154     |
| 4. kdaj se proti volji delavca ne more skleniti, da preneha delo . . . . .                                           | 155—156 |
| 5. prenehanje dela pred potekom roka . . . . .                                                                       | 157     |
| 6. odhajanje delavca zaradi iskanja druge zaposlitve . . . . .                                                       | 158     |
| 6. a) odpravnina . . . . .                                                                                           | 158 a   |
| 7. razrešitev . . . . .                                                                                              | 159     |
| C) Neodviso od volje delavca in delovne skupnosti                                                                    | 160     |
| 1. zaradi trajne in popolne nezmožnosti za delo . . . . .                                                            | 161     |
| 2. zaradi prepovedi opravljanja dela na delovnem mestu . . . . .                                                     | 162     |
| 3. zaradi prestajanja zaporne kazni oziroma izvrševanja varnost-<br>nega, vzgojnega ali varstvenega ukrepa . . . . . | 163     |
| D) Organi, ki odločajo o prenehanju dela brez pri-<br>volitve delavca . . . . .                                      | 164—165 |
| E) Prenehanje dela in razrešitev direktorja . . . . .                                                                | 166     |
| F) Prenehanje dela invalidu . . . . .                                                                                | 167     |
| XI. <i>Pravice delavcev v času začasne brezposelnosti</i> . . . . .                                                  | 168     |
| XII. <i>Delovne knjižice</i> . . . . .                                                                               | 169—170 |
| XIII. <i>Evidenca na področju dela</i> . . . . .                                                                     | 171—174 |
| XIV. <i>Varstvo pri delu</i> . . . . .                                                                               | 175—178 |
| XV. <i>Skrb za človeka, osebni in družbeni standard</i> . . . . .                                                    | 179     |
| 1. strokovno izobraževanje . . . . .                                                                                 | 180     |
| 2. stanovanja . . . . .                                                                                              | 181—182 |
| 3. obrati družbene prehrane . . . . .                                                                                | 183—184 |
| 4. rekreacija . . . . .                                                                                              | 185—188 |
| XVI. <i>Uveljavljanje pravic:</i>                                                                                    |         |
| 1. pravica delavca, da je navzoč, ko se odloča o njegovih pravicah<br>in dolžnostih . . . . .                        | 189—190 |
| 2. ugovor — roki . . . . .                                                                                           | 191     |



|                                                                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3. odločba o ugovoru — roki . . . . .                                                                                         | 192        |
| 4. organi, ki rešujejo ugovore . . . . .                                                                                      | 193—194    |
| 5. pritožba na občinski upravni organ . . . . .                                                                               | 195        |
| 6. tožba na sodišče . . . . .                                                                                                 | 196—198    |
| <b>XVII. Pooblastila posameznikom za izdajanje odločb o izvrševanju sklepov delovne skupnosti in njenih organov . . . . .</b> | <b>199</b> |
| <b>XVIII. Čas, ko delovno razmerje miruje:</b>                                                                                |            |
| 1. delavcem, ki so izvoljeni v predstavniška telesa ali imenovani v funkcije . . . . .                                        | 200        |
| 2. delavcem, ki odidejo na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka . . . . .                                                 | 201        |
| 3. delavcem, ki izdržujejo kazen zapora do 3 mesecev . . . . .                                                                | 202        |
| 4. delavcem, ki so odsotni brez pravice do nadomestila . . . . .                                                              | 203        |
| 5. pravica do vrnitve na delovno mesto po prenehanju mirovanja . . . . .                                                      | 204        |
| <b>XIX. Civilno-pravno razmerje . . . . .</b>                                                                                 | <b>205</b> |
| <b>XX. Prehodne in končne določbe:</b>                                                                                        |            |
| 1. vajenci . . . . .                                                                                                          | 206        |
| 2. druge določbe . . . . .                                                                                                    | 207—209    |
| 3. dan, ko začne veljati pravilnik . . . . .                                                                                  | 210—211    |



# TEZE ZA SPREMEMBO STATUTA VELETRGOVINE MERCATOR NA PODLAGI DOLOČB TEMELJNEGA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

## A) TEMELJNE DOLOČBE

1.

Medsebojna delovna razmerja v podjetju vzpostavljajo delovni ljudje kot člani delovne skupnosti na podlagi svobodno združenega dela, z delovnimi sredstvi v družbeni lasti.

V uresničevanju samoupravljanja delavci sami odločajo o medsebojnih pravicah in dolžnostih in to zlasti:

— o sprejemu na delo in o razporejanju,

- o prenehanju dela,
- o delitvi osebnih dohodkov,
- o dopustih, odmorih in počitkih,
- o delovnem času,
- o varstvu pri delu,
- o izobraževanju ter o razvijanju delovne, upravljaljske in psihofizične sposobnosti,

— o delovnih dolžnostih in o kršitvah delovne dolžnosti,

— o uveljavljanju pravic iz delovnih razmerij,

— o družbenem in osebnem standardu delavca v zvezi z delom v podjetju,

— o vseh drugih pravicah in dolžnostih, ki nastanejo iz medsebojnega združenega dela.

2.

Podjetje mora omogočiti vsem članom, da kot posamezniki ali kot člani ožjih in širših delovnih skupnosti kar najbolj neposredno, aktivno in samostojno sodelujejo pri dajanju in obravnavanju predlogov, s katerimi se urejajo vprašanja iz delovnih razmerij.

3.

S povečanjem produktivnosti in izboljševanjem delovnih procesov in samoupravnim urejanjem odnosov na delu prispeva podjetje k uresničevanju pravice do dela in stalnosti zaposlitve delavcev.

4.

Delavci vzpostavljajo kar najbolj neposredne osnove in merila za delitev osebnih dohodkov, za odmero letnega dopusta in za druge pravice, ki se pridobivajo po uspehih dela in sicer s samoupravnimi akti enot, izdanimi na podlagi tega statuta in splošnih samoupravnih aktov podjetja.

5.

Delovno razmerje nastane v organiziranem delu, v katerem ima vsak delavec določeno delovno mesto oziroma delo v OE Mercator, v poslovni enoti ali v kakšni drugi obliki enote, ki je samostojna, toda tudi sestavni del delovnega procesa podjetja kot celote in tiste enote, v kateri delavec dela.

6.

Podjetje zagotavlja vsakemu svojemu članu z ustvarjanjem materialnih, druž-

benih in humanih delovnih pogojev sodelovanje v delovnem procesu po njegovi osebni delovni sposobnosti in nagnjenju oziroma veselju do dela.

7.

Podjetje je dolžno zagotoviti delavcu, da pride do izraza njegova dejanska strokovna izobrazba in delovna sposobnost in da se poslovanje razvija tako, da se vsakemu delavcu omogoči razvoj delovnih sposobnosti.

Z večjimi sposobnostmi naj bo zvezano tudi prevzemanje zahtevnejših in odgovornejših dolžnosti. Delovne sposobnosti delavca se morajo presojati le po njegovem uspešnem izvrševanju zahtev in nalog delovnega mesta.

8.

Delavec ima splošne in posebne dolžnosti ter odgovornosti do dela, do svojih sodelavcev, do delovnih sredstev ter delovne in družbene skupnosti.

Delavec mora svoje delo opravljati strokovno pravilno, vestno in v postavljenih rokih z vsjo potrebno odgovornostjo in zavestjo, da doseže čim boljši delovni uspeh.

Do sodelavcev mora imeti pravičen odnos, ki temelji na socialističnih načelih združenega dela in ki naj pripomore, da se ustvari čim ugodnejše delovno vzdušje.

Delovna sredstva mora delavec uporabljati tako, da doseže čim večji učinek in da hkrati vzdržuje in obnavlja vrednost delovnega sredstva na tehnično najprimernejši način, da s tem doseže čim racionalnejšo rabo teh sredstev.

Vsak delavec je dolžan pri svojem delu na delovnem mestu in kot upravljaavec upoštevati interese svoje enote, podjetja kot celote in hkrati družbene skupnosti.

Splošne in posebne delovne dolžnosti in odgovornosti delavca na delu se podrobneje določijo s pravilnikom o delovnih razmerjih podjetja ter z drugimi samoupravnimi akti podjetja in enot.

## B) POSAMEZNE DOLOČBE, KI SE UREDIJO V STATUTU

a) Stopanje delavcev na delo in razglasitev delovnih mest

9.

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če svojo prosto voljo, da stopi na delo na določeno delovno mesto v podjetju, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

10.

Splošni pogoji za sprejem na delo so:  
— da je delavec star najmanj 15 let,  
— da je splošno zdravstveno sposoben,



- da mu ni s pravomočno sodbo ali odločbo upravnega organa prepovedano opravljanje poklica ali dela.

Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da izbere delovno organizacijo, v kateri želi delati, in podjetja, da samostojno odloči o njegovem sprejemu ob pogojih, ki jih določa zakon in splošni akti podjetja.

#### 11.

Delavec ima pravico, da je ob nastopu na delo in med delom v podjetju razporejen na delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpolnjuje svoje delovne sposobnosti za čim boljše opravljanje dela na svojem delovnem mestu in za izpolnjevanje delovnega procesa v enoti in v podjetju.

#### 12.

Delavca, ki na svojem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, ne sme podjetje oziroma enota premestiti ali razporediti na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela.

Na delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem delavec uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme biti premeščen ali razporejen le na svojo pobudo, če da za to poprej pismeno privolitev.

#### 13.

Pravica delavca, da je razporejen na delovna mesta, ki ustrezajo njegovi delovni sposobnosti in za katera čuti veselje do dela, se uresničuje na ta način, da se lahko vsak delavec v podjetju in izven podjetja priklasi na vsako razglašeno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Podjetje svobodno izbira delavca, ki ustreza pogojem, vendar upošteva najprej tiste delavce, ki bi jim v podjetju prenehalo sicer delo zaradi ukinitve delovnega mesta ali zmanjšanja dela, delavce, ki so se v podjetju izpolnili in razvili svoje delovne, upravljavske in psihofizične sposobnosti, ter kandidate, ki jih je podjetje štipendiralo.

#### 14.

OE Mercator oziroma vsaka poslovna enota razglasi s svojimi sredstvi za informacije vsa delovna mesta, razen vodilnih, ki so prosta in za katere predvideva, da se bodo na razglas priklasi delavci podjetja oziroma enot. Za delovna mesta, za katera razglas s svojimi sredstvi za informacije ni bil uspešen v razglasnem roku, so opravi ponovni razglas z javnimi razglasnimi sredstvi, to je z dnevnimi časopisi v kraju, kjer je delovno mesto.

#### 15.

Razglas delovnih mest s svojimi sredstvi za informacije se opravi na naslednji način:

- z razglasom na oglasni deski v enoti, če enota predvideva, da se bodo priklasi v zadostnem številu lastni delavci;
- z okrožnico, ki se pošlje vsem enotam in ki vsebuje razglasne podatke ter se razobesi na oglasnih deskah vseh enot, kadar enota, ki ima prosto delovno mesto, predvideva, da so primerni delavci v drugih enotah;
- v glasilu podjetja Mercator, če enota predvideva, da bo od dneva izida glasila do dneva, ko se morajo delavci priklasi na razglas, poteklo najmanj osem dni.

### b) Posebni pogoji za sprejem na delo

#### 16.

Posebni pogoji za sprejem na delo glede strokovne izobrazbe, glede meje starosti, zdravstvenih pogojev, posebnih psihofizičnih sposobnosti in drugi posebni pogoji se uredijo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

### c) Poskusno delo

#### 17.

Delovna mesta, za katera se vpelje ob sprejemu na delo poskusno delo, določajo enote v svojem splošnem aktu, to je v poslovniku ali popisu in oceni delovnih mest ali v drugem splošnem aktu enote.

V pravilniku o delovnih razmerjih podjetja se podrobneje določijo naloge, način in oblike ugotavljanja delavčevih sposobnosti, poskusna doba, vročitev pismene ocene delavcu in druge določbe, ki jih morajo enote upoštevati, ko vstopajo delavci na poskusno delo. Poskusni rok ne sme biti daljši kot 30 dni.

#### 18.

Za spremljanje in ocenitev poskusnega dela imenuje upravni odbor enote 3-člansko komisijo.

Poskusnega dela ni mogoče vpeljati, če poprej v razglasu za prosto delovno mesto ni bil naveden kot poseben pogoj za sprejem na delo, da mora delavec opraviti poskusno delo in koliko traja rok poskusnega dela.

### d) Razpis

#### 19.

Z razpisom se zasedejo vsa vodilna mesta v podjetju in enotah, za katera določa statut, da se vsako četrto leto znova razpišejo. Razpis izvede UO podjetja.

#### 20.

Razglas o razpisu objavi upravni odbor podjetja.

Rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov za razpis, mora trajati najmanj 8 dni od dneva objave.



Za vodilna delovna mesta, za katera niso že v statutu navedeni pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati, določi pogoje upravni odbor podjetja.

Razpis je javen in se razglaša v enem izmed dnevnih časopisov ter v glasilu podjetja Mercator. V razglasu o razpisu mora biti določen rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov, in pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati za razpisano delovno mesto.

Upravni odbor podjetja se mora sestati najkasneje v osmih dneh od dneva, do katerega so se sprejemale prijave.

#### 21.

O izbiri kandidata odloča upravni odbor podjetja s tajnim glasovanjem in z večino glasov vseh članov.

Pred odločitvijo o izbiri kandidata mora upravni odbor podjetja obravnavati vse vloge posameznih kandidatov ter ugotoviti, kateri kandidati izpolnjujejo vse razpisne pogoje, oziroma kateri kandidati ne izpolnjujejo posameznih pogojev. Če kandidat ne izpolnjuje razpisnih pogojev, ga upravni odbor v prvem razpisu ne more izbrati. Če noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, lahko upravni odbor izbere tistega kandidata, ki se najbolj približuje razpisanim pogojem.

O kandidatih, ki v enaki meri izpolnjujejo razpisne pogoje, odloča upravni odbor podjetja popolnoma samostojno.

Upravni odbor lahko povabi na sejo kandidate, ki so se potegovali za razpis. Vsak kandidat ima pravico, da je navzoč na seji upravnega odbora.

Upravni odbor mora v roku osmih dni s sklepom o izbiri kandidatov obvestiti vsakega, ki se je potegoval za razpisano mesto, in ga poučiti, da ima pravico pregledati razpisno gradivo.

#### 22.

Vsak, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, pa misli, da je bil kršen postopek za izvedbo razpisa in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev, ima v osmih dneh od sprejema sklepa o izbiri kandidata pravico ugovora na delavski svet podjetja.

#### 23.

Če delavski svet podjetja, ko odloča o ugovoru, ugotovi, da razpis ni bil opravljen po postopku, ki je bil določen s tem statutom, izreče razpis in sklep o izbiri kandidata za neveljavna. Če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, pa izreče za neveljaven le sklep o izbiri kandidata.

Svojo odločbo mora delavski svet podjetja izdati v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

#### e) Razporeditev v drug kraj

##### 24.

Delavec je lahko premeščen iz ene enote v drugo enoto ali razporejen v območju iste enote iz enega kraja v drug samo z njegovo pismeno privolitvijo.

Izjemni primeri, v katerih se delavec lahko razporedi v drug kraj, kadar narava dela to zahteva in delovna mesta, za katera veljajo te izjeme ter način in pogoji take razporeditve, se določijo v pravilniku o delovnih razmerjih.

#### f) Neposredno določanje vodij skupin

##### 25.

V ekonomskih in obračunskih enotah, ki jih ustanovi delavski svet podjetja ali poslovne enote, odloča zbor delovnih ljudi neposredno, kdo bo vodil delo enote, če je to določeno v ustanovitvenem sklepu. Vsak delavec ekonomske enote, ki meni, da izpolnjuje pogoje, se lahko prikladi za razporeditev na delovno mesto vodje ekonomske ali obračunske enote.

Zbor delovnih ljudi ekonomske ali obračunske enote izbere s tajnim glasovanjem z večino glasov članov vse enote tistega delavca, ki v največji meri izpolnjuje delovne zahteve za delovno mesto vodje ekonomske enote.

Delavec v enoti, ki ni bil izbran, pa misli, da bolj izpolnjuje zahteve delovnega mesta od izbranega, ima pravico ugovora na delavski svet podjetja. Odločitev delavskega sveta podjetja je dokončna in zoper njo ni mogoč delovni spor.

##### 26.

Do uvedbe 42-urnega delovnega časa v tednu je delovni čas v vseh enotah podjetja 45 ur na teden.

Do uvedbe 42-urnega delovnega tedna se smiselno uporabljajo na podlagi 45-urnega dela v tednu določbe glede skrajšanega delovnega časa zaradi posebnih delovnih pogojev, določbe o nepolnem delovnem času, o delovnem času, podaljšanem do polnega delovnega časa in drugo kakor tudi vse določbe o razporejanju delovnega časa.

##### 27.

Začetek in konec delovnega časa je:

a) v OE Mercator:

— za delavce v upravi od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu;

— za delavce v glavnem skladišču in v delavnicah od 6. do 14. ure, razen ob sobotah, ko traja od 6. do 11. ure.

Varianta za delavce v skladišču v izmenah:

I. izmena od 6. do 13,30 ure;

II. izmena od 13. do 20,30 ure.

b) v poslovnih enotah:



nujno, da se ta odvrne, rešijo človeška življenja in podjetje zavaruje pred škodo pri požaru, poplavi, potresu ter nenadnem kvarjenju surovin, materiala ali delovnih sredstev.

Poglavje glede delovnega časa je bilo obdelano ob upoštevanju delovnega časa, ki je sedaj v veljavi, s tem da se je predvidela možnost za prehod na 42-urni delovni teden, tako da se vpelje pet delovnih dni v tednu tri zaporedne tedne, vsak četrty teden pa 6 delovnih dni. Pri dokončni obdelavi tega poglavja bo treba upoštevati izid referendumu, ki ga je razpisal centralni DS.

Primeri, v katerih se uvede daljši kot poln delovni čas (prejšnje nadurno delo), so navedeni v 61. členu predloga ter se lahko še dopolnijo. Ker posameznik ne more več odločati o zadevah iz delovnega razmerja, ne more več direktor podjetja ali poslovne enote uvesti dela, ki trajajo dalj kot poln delovni čas, pač pa ga lahko uvede upravni odbor podjetja za generalnega direktorja in vse vodilne delavce podjetja in enot, upravni odbor enote pa za vse druge delavce. Osební dohodek za daljši kot polni delovni čas se po 98/2 in 207. členu predloga obračunava na način, kot je prej veljal za nadurno delo.

Odmori in počitki se bistveno ne razlikujejo od prejšnjih, pomembna razlika pa je pri določanju letnega dopusta. Zakon daje delovni organizaciji sicer široko pravico, da določa letni dopust delavcem v mejah med 14 in 30 delovnimi dnevi, vendar postavlja hkrati obvezo, po kateri se morajo izdelati merila za določanje letnega dopusta. V 80. členu predloga pravilnika so upoštevana ta merila, to je delovni pogoji, delovna doba, uspehi in socialne razmere, s tem da je bil dan večji poudarek na delovno dobo, kar bo zlasti veljalo, če bo sprejeta prva varianta točke b).

Dopusti vajencev v predlogu niso posebej urejeni, ker je napovedan republiški predpis, ki bo urejal določbe glede vajencev. Zaradi tega bo treba do izida tega predpisa upoštevati do sedaj veljavne dopuste, to je 30+7 delovnih dni, na podlagi prehodne določbe 221. člena predloga pravilnika, po katerih se obravnavajo pravice, ki so jih delavci ali vajenci pridobili v teku leta 1965, po prejšnjem pravilniku, po začasnih sklepih DS ali pa na podlagi drugih veljavnih določb o delovnih razmerjih, po tistih določbah, ki so za delavca ugodnejše.

V poglavju glede udeležbe delavcev pri delitvi sredstev za osebne dohodke je bilo treba upoštevati zakonito določilo, ki pove, kako se formirajo osnove in ki je zajeto v 95. členu predloga.

Posebej pa opozarjamo na določilo 96. in 97. člena predloga, v katerem so zajeti organizatorji dela, to je vodilni delavci podjetja in enot ter drugi delavci, ki jih določi CDS. Za te organizatorje dela naj bi

že okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov določal končne osnove ter merila za njihovo udeležbo na uspehu podjetja kot celote.

Dolžnost podjetja in vseh delovnih ljudi za razvijanje delovnih, upravljaljskih in psihofizičnih sposobnosti je obdelana v VIII. in XV. poglavju. Pri tem je potrebno poudariti, da mora neposredni vodja v prvi vrsti s praktičnim delom in z nasveti ter sprotim opozarjanjem na napake izpopolnjevati in razvijati delavčeve delovne in psihofizične sposobnosti. Razen tega predvideva pravilnik še vse druge oblike izobraževanja v podjetju in izven podjetja.

Odgovornost delavca je postavljena na popolnoma drugačno podlago kot po prejšnjem zakonu. TZDR ne dovoljuje več, da bi posameznik odločal, kaj šteje kot kršitev delovnih dolžnosti, še manj pa dovoljuje, da bi posameznik izrekel kakršenkoli ukrep zaradi kršitve. Ker tudi ni več razlike, da bi posamezni delavci ne odgovarjali na območju podjetja, n. pr. direktor podjetja, ali člani DS in UO, ki so prej odgovarjali pred disciplinskim sodiščem občine, je pravilnik določil, da je pristojna za te delavce centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti. Za uvedbo postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ni več odgovoren samo neposredni vodja ali direktor podjetja ali enote, pač pa je dolžan vsak delavec, ki sam ugotovi kršitev ali kako drugače zve zanjo, prijaviti tako kršitev komisiji.

Komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti odloča na svoji prvi seji, ali se uvede preiskava ter določi preiskovalca, ki mora zbrati dokazno gradivo in zaslišati kršilca. Če pa komisija ugotovi, da gre za šikanozno prijavo ter da dejanje ne predstavlja kršitve, ker sploh ni zajeto v členih 107 in 108. pravilnika, ali pa ker je za podjetje nepomembno, zlasti če so posledice neznatne ali pa jih sploh ni, lahko prijavo zavrže in ustavi postopek.

V določilu člena 111/2 predloga pravilnika, ki daje komisiji pravico, da prijavo zavrže in ustavi postopek, so upoštevana načela kazenskega zakonika, po katerih nihče ne more biti kaznovan za dejanje, za katero ni poprej sprejet zakon oziroma predpis, da je prav tako dejanje protipravno oziroma kaznivo. Nadalje so v tej točki zajeti primeri, po katerih bi sicer posamezna kršitev lahko imela vse zunanje znake protipravnosti, vendar je sama kršitev nepomembna, ali pa so posledice neznatne, oziroma jih sploh ni. Ti primeri so prav tako usklajeni z načeli kazenskega prava, razumljivo pa je, da bodo morale komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti res vestno presoјati, kdaj bo umestna uvedba postopka, tako da ne bo prišlo do primerov subjektivnega reševanja, zlasti pa ne do takih primerov, da bi za enako kršitev enkrat prijavo zavrgli,



drugič pa ob enakih okoliščinah uvedli postopek.

V TZDR je odpadlo določilo, da se uporabljajo določbe kazenskega postopka tudi v postopku za obranavo kršitev delovnih dolžnosti. Zaradi tega v pravilniku nismo bili vezani na kazenski postopek, čeprav smo se skušali vsaj v grobih obrisih približati načelom kazenskega postopka. Postopek za obranavo kršitev delovnih dolžnosti je v predlogu pravilnika izveden v preprostejši obliki, tako da se bodo lahko komisije za obranavo kršitev delovnih dolžnosti pri posameznih enotah ravnale po tem postopku.

Na problem je naletela komisija pri določanju organov za izključitev delavca. V 124. členu predloga pravilnika je DS podjetja pristojni organ za izključitev za vse delavce katerekoli enote, kadar gre za skupne kršitve delavcev po krivdi delavcev več enot in kadar gre za kršitve, ki jih zagrešijo vodilni delavci katerekoli enote, generalni direktor, namestnik generalnega direktorja ter člani CDS in CUO. Pri tem bo treba razmisliti, če ne bi vključili v to določilo še članke komisij in organov, ki jih izvoli CDS.

Za izključitev drugih delavcev posameznih enot pa je pristojen delavski svet enote.

Pri tem moramo opozoriti na določilo 88. člena TZDR, po katerem odloča o izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti delavski svet podjetja, ali delovna skupnost delovne enote, katere član je. Po našem statutu bi delovno skupnost predstavljal zbor delovnih ljudi v enoti, pri tem pa je imela komisija pomisleke, če bi lahko zlasti v večjih enotah zbrali 200 do 300 članov delovne skupnosti enote, zlasti glede na teritorialno razsežnost posameznih enot. Zaradi tega smo se odločili za navidezno protizakonito določilo, da odloča o izključitvi DS enote, kar bi se dalo zagovarjati po zakonu o podjetjih. Mnenja smo, da taka oblika izključitve ni nezakonita, če upoštevamo določbo 128. člena predloga, po kateri ima delavec, ki je bil izključen na podlagi sklepa DS enote, pravico do pritožbe na DS podjetja, v 15 dneh od dneva vročitve sklepa.

V poglavju glede materialne odgovornosti bi posebej opozorili na problem opustitve povračila škode. Prejšnji zakon je imel določbo, da je o opustitvi škode odločal pristojni organ podjetja v soglasju z organom za finance občinske skupščine. Novi TZDR nima glede opustitve nobenih določb, s tem pa ni rečeno, da bi v primerih, ko so podane okoliščine, ki posebno zmanjšujejo delavčevo krivdo, ne mogli delavcu povračilo škode popolnoma ali delno opustiti. Pri tem je treba zlasti upoštevati določbe odškodninskega prava in določbe o razpolagalni pravici podjetja po

3. členu zakona o pravnem postopku. Če bi v nasprotnem primeru vztrajali, da se prav vsaka škoda, ki jo delavec zagreši, sodno izterja, bi prišli v položaj, da bi brez potrebe izgubljali pravde v primerih, za katere bi že podjetje vnaprej vedelo, da ni osnovne za tožbo proti delavcu.

Poglavje o prenehanju dela zajema vse oblike prenehanja dela, ki jih dopušča TZDR. Nobena druga oblika prenehanja dela proti volji delavca po ustavi in po zakonu ni izvedljiva.

Samovoljna zapustitev dela sedaj ne predstavlja več zakonite oblike prenehanja dela, čeprav je delavec dejansko prenehal delati in se tudi ne vrne več v podjetje. Pač pa predstavlja samovoljno prenehanje dela hujšo kršitev delovnih dolžnosti, za katero lahko pristojni organ izreče ukrep izključitve. Novost zakona je v tem, da je delavec, ki je samovoljno zapustil delo, dolžan podjetju povrniti škodo v višini povprečne akontacije svojega osebnega dohodka za čas, ko bi moral ostati na delu, kolikor se podjetju ne posreči dokazati celo višje škode.

Pri določenih 145. in 147. členu predloga pravilnika moramo opozoriti na navidezno neskladnost s členom 99/2 TZDR. V obeh navedenih členih pravilnika o delovnih razmerjih je povedano, da delavcu preneha delo zaradi odprave delovnega mesta ali zaradi trajnejšega zmanjšanja dela, le če podjetje nima možnosti, da delavca razporedi na drugo ustrezno delovno mesto v isti enoti ali katerikoli drugi enoti. Člen 99/2 TZDR daje to pravico samo delavcu, ki mu preneha delo zaradi odprave delovnega mesta.

Mnenja smo, da pripada ta pravica tudi delavcu, ki mu preneha delo zaradi trajnejšega zmanjšanja dela, zlasti če upoštevamo določbe člena 100. TZDR, po katerih mora podjetje delavcu, ki mu je prenehalo delo zaradi odprave delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, dati na razpolago v teku enega leta vsako znova vpeljano enako ali podobno delovno mesto.

O prenehanju dela odločajo samo voljeni organi upravljanja, in sicer CDS za generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja, CUO pa za druge vodilne delavce podjetja in enot. Za vse druge delavce pa odloča o prenehanju dela proti njihovi volji DS enote. Mnenja smo, da je to določilo v skladu s členom 102/1 TZDR ter da ne bi bilo primerno, da bi o prenehanju dela odločala komisija za sprejem in razporejanje.

V predlogu pravilnika ni določb o suspenzi oziroma o začasni odstranitvi z dela, ker TZDR ne predvideva več suspenza. Vprašanje pa je, če se bomo pri končnem sprejemu pravilnika lahko izognili suspen-



- stopnja delavčeve odgovornosti,
- okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena,
- prejšnje delo in vedenje delavca,
- pomen dejavnosti in vpliv kršitve na podjetje ali enoto.

Pritožbo lahko vloži delavec v 15 dneh od vročitve odločbe na delavski svet enote, kadar je o ukrepu pod 1. in 3. iz prejšnje točke odločala komisija enote, oziroma na DS podjetja, če je odločala centralna komisija.

42.

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti odloča:

a) Delavski svet podjetja za vse delavce katerekoli enote, kadar gre za skupne kršitve po krivdi delavcev več enot in kadar gre za kršitve, ki jih zagrešijo vodilni delavci katerekoli enote, generalni direktor ali namestnik generalnega direktorja. Predlog za izključitev da delavskemu svetu podjetja centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti, ki jo izvoli delavski svet podjetja.

b) Delavski svet organizacijske enote Mercator za delavce te enote, razen v primerih, naštetih pod a). Predlog za izključitev da delavskemu svetu enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti OE Mercator, ki jo izvoli DS te enote.

c) Delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega delavskega sveta, za delavce svoje enote, razen v primerih, naštetih pod a).

Predlog za izključitev da delavskemu svetu oziroma zboru delovnih ljudi enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote, ki jo izvoli delavski svet oziroma zbor delovnih ljudi enote.

Zoper sklep o izključitvi lahko začne delavec delovni spor v 30 dneh od vročitve sklepa.

Centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti in komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti v enotah imajo po tri člane in tri namestnike, ki se volijo za dobo dveh let ter se zamenjajo, ko poteče dvoletna mandatna doba tistih članov DS, ki so bili izvoljeni v istem letu, ko je bila izvoljena komisija. Člani komisije so lahko na novo izvoljeni.

43.

Delavec je osebno odgovoren za škodo, ki jo povzroči po svoji krivdi, in sicer namenoma ali zaradi nepazljivosti ter mora povzročeno materialno škodo povrniti.

Kadar povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če se ne da ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in morajo škodo povrniti v enakih delih.

Zbor delovnih ljudi enote oziroma prodajalne lahko sklene, da se vnaprej določi razmerje, v katerem posamezen delavec odgovarja za inventurne primanjkljaje, za katere ni mogoče dokazati krivde oziroma višine odgovornosti posameznemu delavcu in za katere sklene delavski svet enote, da gredo v breme delavcev.

Če je z naklepnim kaznivim dejanjem povzročilo škodo več delavcev, so vsi storilci solidarno odgovorni za povračilo škode, kar pomeni, da odgovarjajo vsi za enega oziroma eden za vse.

44.

Organ, ki je po pravilniku o delovnih razmerjih pristojen, da odloča o povračilu škode, mora pozvati delavca, da predloži svojo pismo izjavo, da bo škodo povrnil in v kakšnih obrokih jo bo plačal.

Če delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pismene izjave, da je pripravljen škodo povrniti takoj ali v obrokih, se sme uveljavljati odškodnina samo pred sodiščem splošne pristojnosti.

45.

Za škodo, povzročeno posamezniku ali pravnim osebam izven podjetja, odgovarja podjetje, ki pa ima pravico zahtevati od delavca, da povrne škodo.

Če je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem, lahko oškodovanec zahteva odškodnino tudi naravnost od delavca.

#### 1) Prenehanje dela delavca

46.

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti — pogoj pa je, da o tem pismo obvesti podjetje oziroma enoto in da ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno v 50. točki tega statuta.

Pismo obvestilo iz prejšnjega odstavka predložijo:

- vodilni delavci upravnemu odboru podjetja,
- vsi drugi delavci upravnemu odboru svoje enote.

47.

O prenehanju dela z delavčevu poprejšnjo privolitvijo odločajo isti organi, ki so navedeni v prejšnji točki in ki hkrati določajo tudi čas, ko mora delavec ostati na delu, oziroma odločajo, da se delavec na lastno željo lahko takoj razreši.

48.

O prenehanju dela brez privolitve delavca zaradi:

1. odprave delovnega mesta,
2. trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja,



3. nezadovoljujoče delovne sposobnosti za zahteve delovnega mesta, na katerem dela,
4. dopolnitve pokojninske dobe 40 let pri delavcih oziroma 35 let pri delavkah,
5. uvedbe postopka, da se podjetje odpravi oziroma preneha,

#### odločajo s sklepom

- a) za generalnega direktorja, namestnika generalnega direktorja delavski svet podjetja, razen v primerih pod 1. in 2.;
- b) za druge vodilne delavce podjetja in enot upravni odbor podjetja;
- c) za delavce organizacijske enote Mercator, razen za tiste, ki so zajeti pod a) in b), delavski svet te enote;
- d) za delavce poslovnih enot, razen za tiste, ki so zajeti pod a) in b), delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega delavskega sveta.

#### 49.

Sklep, da delavcu preneha delo v podjetju na enega izmed načinov, določenih v točkah 46, 47, 48, izda pismeno organ, ki je pristojen za odločanje o prenehanju, najkasneje v osmih dneh od dneva, ko je bil sklep sprejet. Pismeni sklep s obrazložitvijo mora biti dokazno vročen delavcu sicer šteje, da sklepa o prenehanju dela sploh ni bilo. Pismeni sklep podpiše predsednik tistega organa, ki je sklep sprejel.

#### 50.

Rok, v katerem je delavec dolžan ostati na delu, preden mu preneha delo, je:

1. za delavce s skupno delovno dobo do vključno 5 let — 1 mesec;
2. za delavce s skupno delovno dobo nad 5—10 let — 2 meseca;
3. za delavce s skupno delovno dobo nad 10—15 let — 3 mesece;
4. za delavce s skupno delovno dobo nad 15—20 let — 4 mesece;
5. za delavce s skupno delovno dobo nad 20—25 let — 5 mesecev;
6. za delavce s skupno delovno dobo nad 25 let — 6 mesecev.

Vodilnim delavcem se rok v prejšnjem odstavku lahko podaljša za en mesec, če je to v interesu podjetja, vendar ne sme presegati skupnega roka 6 mesecev.

Za delavce na delovnih mestih s težkimi delovnimi pogoji se rok samo na njihovo pismeno zahtevo skrajša za en mesec, vendar ne sme biti krajši kakor en mesec. Delovna mesta s težkimi delovnimi pogoji, na katerih delavec lahko zahteva skrajšanje roka, določa upravni odbor enote s splošnim sklepom. Delavec, ki je razporejen na tako delovno mesto, lahko uveljavlja skrajšanje s svojo pismeno zahtevo, ne da bi bila potrebna še posebna odobritev.

#### m) Uveljavljanje pravic

#### 51.

Zoper vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o delavčevih pravicah, ima delavec pravico ugovora v roku petnajstih dni od vročitve odločbe.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe.

Organ druge stopnje mora o ugovoru odločati v 30 dneh od dneva vložitve.

Odločba o ugovoru je dokončna.

Kadar odloča o pravici ali dolžnosti delavca na prvi stopnji CDS podjetja, je njegova odločba dokončna.

Delavec se lahko ko je podal ugovor, hkrati obrne na pristojni občinski upravni organ zaradi uveljavitve svojih pravic.

#### 52.

Delavec ima pravico, da je navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, komisije ali drugega kolegialnega organa, ki odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v podjetju.

Organ v prejšnjem odstavku mora objaviti sestanek najmanj 8 dni poprej ter navesti, o kakšnih pravicah ali dolžnostih delavcev bo razpravljaj ali odločal.

Na samem sestanku ima delavec pravico do zaključne besede, preden organ s tajnim glasovanjem odloča o njegovih pravicah in dolžnostih.

Sklepi, s katerimi se odloča o pravicah ali dolžnostih delavca, se smejo sprejeti samo z večino glasov vseh članov pristojnega organa.

#### 53.

Proti dokončni odločbi pristojnega organa podjetja ali enote sme delavec, ki meni, da je kršena njegova pravica, vložiti tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

Rok za vložitev tožbe je 30 dni in začne teči z dnem vročitve dokončne odločbe oziroma s pretekom roka, v katerem bi moral drugostopni organ izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se uveljavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve odločbe prve stopnje in traja dve leti.

n) Organi, ki odločajo o pravicah in dolžnostih delavca

#### 54.

Organi, ki odločajo o pravicah in dolžnostih delavcev iz delovnih razmerij, so:

1. delavski svet podjetja,
2. upravni odbor podjetja
3. delavski svet enote oziroma zbor delovnih ljudi enote,
4. upravni odbor enote,
5. komisija za sprejem in razporejanje delavcev,
6. centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti,
7. komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote.



Pristojnosti posameznih organov po prejšnjem odstavku, ki niso že urejene s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih ali s tem statutom, se uredijo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev ima najmanj pet članov ter jo izvoli s tajnim glasovanjem delavski svet enote po enakem postopku, kot je določen za volitve upravnega odbora.

Centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti ima tri člane ter jo izvoli delavski svet podjetja.

Komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote ima tri člane ter jo izvoli delavski svet enote.

#### o) Pravilnik o delovnih razmerjih

55.

Pravilnik o delovnih razmerjih je enoten za podjetje, to je za OE Mercator in za vse poslovne enote in druge oblike enot.

Načela ustave, temeljnega zakona o delovnih razmerjih in tega statuta se morajo v pravilniku o delovnih razmerjih konkretizirati na način, ki bo omogočal delavcem podjetja, da kar najbolj neposredno odločajo o vseh medsebojnih pravicah in dolžnostih, ki izvirajo iz združenega dela.

Razen pristojnosti, ki jih je ta statut prenesel na organe enot, lahko pravilnik o delovnih razmerjih prenese na voljene in druge kolegialne organe enot tudi druge pristojnosti v zvezi s delovnimi razmerji oziroma medsebojnimi razmerji, ki izvirajo iz združenega dela.

56.

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih sestavi upravni odbor podjetja ter ga objavi zaradi razpravljanja najmanj 15 dni preden ga predloži delavskemu svetu podjetja.

Vsak delavec katerekoli enote ima pravico, da enakopravno sodeluje pri podajanju in obravnavanju predloga ter da neposredno, aktivno in samostojno daje svoje pripombe k predlogu. Pripombe k predlogu pravilnika lahko dajo delavci kot posamezniki ali kot člani ožjih ali širših skupnosti, prav tako lahko dajejo pripombe, predloge in pobude za spremembe sindikalne organizacije in druge družbenopolitične organizacije in društva.

Upravni odbor podjetja je dolžan obravnavati vse sprejete pripombe in predloge ter poročati delavskemu svetu o svojem stališču do teh pripomb.

Pravilnik o delovnih razmerjih sprejme delavski svet podjetja, ki dokončno odloča o pripombah, pobudah in predlogih zborov delovnih ljudi in organov upravljanja enot, sindikata in drugih družbenopolitičnih organizacij in društev ter posameznih delavcev.

#### p) Dela in naloge, za katere se sklene civilno-pravno razmerje

57.

Dela ali naloge, ki po svoji naravi niso taka, da bi se zanje uvedlo posebno delovno mesto, ker so priložnostna, ali občasna in ne trajajo brez presledka dalj kot 3 dni, ne štejejo za delovno razmerje.

Za delovno razmerje tudi ne štejejo dela in naloge, ki ne zahtevajo uvedbe posebnega delovnega mesta po svoji naravi in pomenu, zaradi majhnega obsega ali zaradi občasnosti, ali začasnosti.

Dela oziroma naloge, ki ne štejejo za delovno razmerje, so:

1. občasno sodelovanje v komisijah pri inventurah,

2. občasno delo pri nakladanju ali razkladanju blaga in transportu, manipulacijah z blagom v skladišču ali prodajalnah,

3. razvažanje in dostavljanje blaga na dom, če je tako delo občasno ali začasno,

4. občasna pomoč v blagajni,

5. občasna ali začasna pomoč v prodajalnah ali skladišču,

6. občasno čiščenje in snaženje prostorov,

7. občasna dela v pravnih, upravnih in administrativnih poslih,

8. občasna dela kurirja, kurjača centralne kurjave in čuvaja,

9. občasna dela fakturista, kontrolorja faktur, občasna dela v embalažnem oddelku,

10. opravljanje občasnih ali začasnih nalog v računovodstvu in arhiviranje,

11. občasna sanitarna kontrola in druga kontrola v blagovnem prometu, občasno delo aranžerjev,

12. občasna dela v zvezi s projektiranjem in vzdrževanjem stavb. Za dela ali naloge po prejšnjem odstavku se sklene civilno-pravno razmerje s pismeno pogodbo, v kateri se določi zlasti katero delo ali naloga se mora opraviti, kako in v kakšnem času in kako se opravljeno delo ali naloga plača.

#### C) PREHODNE DOLOČBE

58.

Spremembe statuta, ki zadevajo medsebojna delovna razmerja, se uporabljajo od 8. 4. 1965 dalje.

Spremembe statuta, ki so bile sprejete na podlagi določil temeljnega zakona o podjetjih in druge spremembe, ki se ne nanašajo na delovna razmerja, pričnejo veljati in se uporabljajo osmi dan od dneva objave.

CUO je na seji dne 1. julija 1965 soglašal s tezami ter jih daje v razpravo, da bi jih CDS sprejel kot začasni sklep. Morebitne pripombe pošljite na CUO do 13. julija 1965



Na podlagi člena 3/5 temeljnega zakona o delovnih razmerjih in člena 56. spremembe statuta objavlja upravni odbor podjetja zaradi razpravljanja naslednji predlog

# PRAVILNIKA

## O DELOVNIH RAZMERJIH VELETRGOVINE »MERCATOR« LJUBLJANA

### I. Splošne določbe

#### 1. člen

Delovna razmerja se urejajo z uresničevanjem samoupravljanja na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, tako da delovni ljudje v podjetju kot člani delovne skupnosti samostojno določajo medsebojne pravice in dolžnosti, ki izvirajo iz združenega dela.

#### 2. člen

Pri urejanju medsebojnih delovnih razmerij se uporabljajo na podlagi temeljnega zakona o delovnih razmerjih določbe statuta veletrgovine »Mercator« in pravilnika o delovnih razmerjih ter drugih samoupravnih aktov podjetja ali enot, izdanih na podlagi statuta ali tega pravilnika.

#### 3. člen

Pravilnik o delovnih razmerjih je enoten za vse podjetje. V pravilniku o delovnih razmerjih so določene neposredne pristojnosti voljenih organov upravljanja in drugih organov podjetja in enot za odločanje o zadevah iz medsebojnih delovnih razmerij.

Posamezna oseba ne more odločati o pravicah in dolžnostih delavcev iz delovnih razmerij.

#### 4. člen

Temeljne določbe o delovnih razmerjih so v statutu podjetja, v pravilniku o delovnih razmerjih pa so natančneje določene pravice in dolžnosti iz delovnih razmerij ter pogoji in način pridobivanja in uveljavljanja teh pravic in dolžnosti, ki izvirajo iz združenega dela.

Posamezne natančnejše določbe, ki jih je moral urediti statut podjetja na podlagi obveznega določila temeljnega zakona o delovnih razmerjih, so v tem pravilniku ponovljene zaradi popolnosti pravilnika ter je to pri posameznih členih navedeno.

#### 5. člen

Za delavca po tem pravilniku velja vsaka oseba v delovnem razmerju ne glede na delovno mesto, delo ali funkcijo, ki jo opravlja.

#### 6. člen

Kršitev samoupravnosti in enakopravnosti in kakršnakoli prisilitev ali samovolja pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij ima za posledico odgovornost, ki jo določa zakon, razen tega se v takih primerih vsak voljeni organ, ki odloča o delovnih razmerjih, in vsak delavec lahko obrne na CDS podjetja, ki lahko odloči, da se proti kršitelju uvede postopek zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

### II. Stopanje na delo

#### 7. člen

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolni splošne in posebne pogoje in če svojo prosto voljo, da stopi na delo na prosto delovno mesto v podjetju, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

#### 8. člen

Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da si izbere delovno organizacijo oziroma posamezno enoto v podjetju, v katero želi stopiti na delo, prav tako ne more nihče omejiti proste odločitve podjetja ali enote, da samostojno odloči o sprejemu delavca ob pogojih, ki jih določa zakon, statut in ta pravilnik.

#### 9. člen

Splošni pogoji za sprejem na delo so

- da je delavec star najmanj 15 let,
- da je splošno zdravstveno sposoben,
- da mu ni s pravnomočno sodbo ali odločbo upravnega organa prepovedano opravljanje poklica ali dela.

Stroške za splošni zdravstveni pregled plača delavec sam, če nima pravice do



brezplačnega zdravstvenega varstva po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

#### 10. člen

Posebni pogoji za sprejem na delo so zlasti:

1. za delavce, ki pridejo v dotik z živili, da imajo zdravstveno sposobnost, ki je predpisana z zakonom o zdravstvenem nadzoru nad živili oziroma drugimi predpisi na podlagi tega zakona ter da imajo potrebno strokovno izobrazbo in prakso za delovno mesto, na katero se sprejmejo po poslovniku podjetja oziroma enote ter po obveznih predpisih, ki veljajo za živilsko stroko;
2. za šoferje: da imajo predpisano voziško dovoljenje in da predložijo zadovoljivo oceno pri testiranju na psihoprometnem laboratoriju pristojnega organa za notranje zadeve;
3. za delavce v zunanji trgovini: da izpolnjujejo pogoje, ki jih zvezni predpisi nalagajo glede strokovne usposobljenosti delavcu za opravljanje zunanjetrgovinskih poslov.

Stroške za posebni zdravstveni pregled po prvi točki in stroške za testiranje v psihoprometnem laboratoriju po drugi točki prejšnjega odstavka plača enota, ki sprejme delavca.

#### 1. Razglašanje delovnih mest

##### 11. člen

Vsako prosto delovno mesto oziroma delovno mesto, za katero se predvideva, da se bo v 30 dneh izpraznilo in ga bo treba na novo zasedeti, mora biti obvezno razglašeno, tako da je na podlagi razglasa dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če to sporoči podjetju ali enoti na način, kot je določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

##### a) Razglas z javnimi razglasnimi sredstvi

##### 12. člen

Z javnimi sredstvi za informacije, to je z dnevnimi časopisi v kraju, kjer je delovno mesto, se praviloma razglša vsako delovno mesto, razen v izjemnih primerih, ki so določeni v statutu.

Predvsem se z javnimi sredstvi za informacije razglšajo naslednja vodilna delovna mesta:

- generalnega direktorja,
- namestnika generalnega direktorja,
- vodje sektorja podjetja,
- direktorja poslovne enote ter vodje druge oblike enote, ki jo je ustanovil delavski svet podjetja,

- šefa komercialne, šefa računovodstva, šefa splošne službe poslovne enote,
- vsa druga vodilna delovna mesta, ki jih na podlagi statuta določi delavski svet podjetja s svojim ustanovitvenim sklepom za poslovno enoto ali za drugo obliko enote.

##### b) Razglas z internimi razglasnimi sredstvi

##### 13. člen

Organizacijska enota »Mercator« oziroma vsaka poslovna enota ali druga oblika enote razglasi s svojimi sredstvi za informacije vsa delovna mesta, razen vodilnih, ki so prosta in za katera predvideva, da se bodo na razglas priglasili delavci podjetja oziroma enot.

Za delovna mesta, za katera razglas s svojimi sredstvi za informacije ni uspešen v razglasnem roku, se opravi ponovni razglas z javnimi razglasnimi sredstvi, to je z dnevnimi časopisi v kraju, kjer je to delovno mesto.

(Določilo točke 14 statuta)

##### 14. člen

Razglas delovnih mest s svojimi sredstvi za informacije se opravi na naslednji način:

- z razglasom na oglasni deski v enoti, če enota predvideva, da se bodo priglasili v zadostnem številu lastni delavci,
- z okrožnico, ki se pošlje vsem enotam in ki vsebuje razglasne podatke ter se razobesi na oglasnih deskah vseh enot, kadar enota, ki ima prosto delovno mesto, predvideva, da so primerni delavci v drugih enotah,
- v glasilu podjetja Mercator, če enota predvideva, da bo od dneva izida glasila do dneva, ko se morajo delavci priglasiti na razglas, poteklo najmanj 8 dni.

(Določilo točke 15 statuta)

##### 15. člen

Razglasitev vodilnih delovnih mest, za katera je v statutu določeno, da se hkrati razpišejo, opravi upravni odbor podjetja.

Razglasitev vseh drugih delovnih mest, ki se ne razpišejo, opravi komisija za sprejem in razporejanje delavcev.

##### 16. člen

Generalni direktor podjetja mora priglasiti upravnemu odboru podjetja vsa prosta vodilna delovna mesta, ki se razpišejo, praviloma 30 dni prej, ko bi se moralo prosto vodilno delovno mesto po razpisu na novo zasedeti.

Priglasitve za vsa druga mesta dajejo komisiji za sprejem in razporejanje enote



praviloma 30 dni pred dnem, ko bi se moralo mesto na novo zasedeti:

- za delavce posameznih sektorjev OE Mercator, razen vodilnih, vodja sektorja,
- za delavce poslovne enote, razen vodilnih, direktor poslovne enote.

#### 17. člen

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev mora najkasneje v 8 dneh po sprejemu priglasitve razglasiti prosto delovno mesto na način, določen v 13. in 14. členu tega pravilnika.

V razglasu mora biti praviloma navedeno, če so razen splošnih pogojev predpisani tudi posebni pogoji, dan nastopa dela, strokovna usposobljenost, ki se zahteva, ter če je za delovno mesto določeno tudi poskusno delo, rok in način ugotovitve rezultata poskusnega dela, in če gre za delo, ki se opravlja s polnim ali krajšim kot polnim delovnim časom.

Rok, v katerem lahko delavci podjetja ali drugi kandidati izrazijo svojo prosto voljo, da stopijo na delo na razglašeno delovno mesto, mora biti naveden v razglasu ter ne sme trajati manj kot 8 dni od dneva objave razglasa.

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev mora najkasneje v 8 dneh po preteku roka iz prejšnjega odstavka odločiti o sprejemu delavcev na razglašeno delovno mesto.

### 2. Razpis

#### a) Delovna mesta, ki se razpišejo

#### 18. člen

Z razpisom se zasedejo vsa vodilna delovna mesta v podjetju in enotah, za katera določa statut, da se vsako četrto leto znova razpišejo.

Razpis izvede upravni odbor podjetja. (Določilo točke 19 statuta)

#### 19. člen

Za razpis delovnega mesta generalnega direktorja veljajo določila temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah.

Razpis po določitih tega pravilnika velja za naslednja vodilna delovna mesta:

- namestnika generalnega direktorja,
- vodje sektorja podjetja,
- direktorja poslovne enote ter vodje druge oblike enote, ki jo je ustanovil delavski svet podjetja,
- šefa komercialne, šefa računovodstva, šefa splošne službe poslovne enote.
- vsa druga vodilna delovna mesta, ki jih na podlagi statuta določi delavski svet podjetja s svojim ustanovitvenim sklepom za poslovno enoto ali za drugo obliko enote.

#### b) Organi, ki opravijo razpis

#### 20. člen

Razpis opravi upravni odbor podjetja, ki mora skrbeti za razglasitev razpisa, za izbiro kandidata in za ves nadaljnji razpisni postopek.

#### c) Razpisni postopek

#### 21. člen

Razpis je javen in ga upravni odbor podjetja razglasi v enem izmed dnevnih časopisov ter v glasilu podjetja Mercator, kolikor bo v 8 dneh od sklepa, da se razpis razglasi, to glasilu izšlo. V razglasu o razpisu mora biti določen rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov, in pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati za razpisano delovno mesto.

Rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov za razpis, mora trajati najmanj 8 dni od dneva objave.

Za vodilna delovna mesta, za katera niso že v statutu navedeni pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati, določi pogoje upravni odbor podjetja.

Upravni odbor podjetja se mora sestati najkasneje v osmih dneh od dneva, do katerega so se sprejemale prijave.

(Določilo točke 20 statuta)

#### 22. člen

O izbiri kandidata odloča UO podjetja s tajnim glasovanjem in z večino glasov vseh članov.

Pred odločitvijo o izbiri kandidata mora upravni odbor podjetja obravnavati vse vloge posameznih kandidatov ter ugotoviti, kateri kandidati izpolnjujejo vse razpisne pogoje, oziroma kateri kandidati ne izpolnjujejo posameznih pogojev. Če kandidat ne izpolnjuje razpisnih pogojev, ga upravni odbor v prvem razpisu ne more izbrati. Če noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, se razpis ponovi. Če pri ponovnem razpisu noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, lahko upravni odbor izbere tistega kandidata, ki se najbolj približuje razpisnim pogojem.

O kandidatih, ki v enaki meri izpolnjujejo razpisne pogoje, odloča UO podjetja popolnoma samostojno, pri čemer pa mora obvezno dobiti in upoštevati poprejšnje soglasje delavskega sveta enote. Delavski svet enote mora dati soglasje najmanj za dva kandidata, razen v primerih, če se na razpis zglašijo samo en kandidat.

Upravni odbor lahko povabi na sejo vse kandidate, ki so se potegovali za razpis. Vsak kandidat ima pravico, da je navzoč na seji UO.

O izbiri mora upravni odbor v roku 8 dni po seji, na kateri je bil kandidat izbran,



obvestiti vse kandidate, ki so se potegovali za razpisano mesto in jih poučiti o njihovi pravici do pregleda razpisnega gradiva.

(Določilo točke 21 statuta)

### 23. člen

Vsak, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, pa misli, da je bil kršen postopek za izvedbo razpisa in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev, ima v osmih dneh od sprejema sklepa o izbiri kandidata pravico ugovora na delavski svet podjetja.

(Določilo točke 22 statuta)

### 24. člen

Če delavski svet podjetja, ko odloča o ugovoru, ugotovi, da razpis ni bil opravljen po postopku, ki je bil določen s statutom, izreče razpis in sklep o izbiri kandidata za neveljavna. Če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, pa izreče za neveljaven samo sklep o izbiri kandidata.

Svojo odločbo mora delavski svet podjetja izdati v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

Če DS podjetja, ki odloča o ugovoru, ne ugotovi ugovoru, ima kandidat za razpisano mesto pravico vložiti v 30 dneh od vročitve dokončne odločbe oziroma od izteka roka, v katerem bi bil moral DS podjetja izdati odločbo, tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

(Določilo točke 23 statuta)

## 3. Nastop delovnega mesta

### a) Organi za sprejem, izdaja sklepa

### 25. člen

Organi za sprejem na delo za podjetje, so:

- za generalnega direktorja, delavski svet podjetja;
- za vse druge delavce na vodilnih delovnih mestih, ki se razpišejo, upravni odbor podjetja;
- za vse druge delavce na delovnih mestih, ki se ne razpišejo, komisija za sprejem in razporejanje delavcev enote.

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev ima najmanj pet članov ter jo izvoli s tajnim glasovanjem delavski svet enote po enakem postopku, kot je določen za volitve upravnega odbora.

### 26. člen

Organ iz prejšnjega člena sprejme sklep o sprejemu na delo s tajnim glasovanjem z večino glasov vseh članov.

### 27. člen

Delavcu mora biti najkasneje v 8 dneh po sprejemu na delo poslano pismeno obvestilo, da je bil sprejet na delo in o tem, pod kakšnimi pogoji in katerega dne naj nastopi delo.

Pismeni odpravek sklepa o sprejemu na delo podpiše predsednik organa, ki je pristojen za sprejem na delo po 25. členu tega pravilnika.

Pismeni odpravek sklepa se praviloma osebno vroči delavcu, ki se zgledi z obvestilom o sprejemu na delo.

Ko je sklep o sprejemu na delo vročen delavcu, ga pred nastopom njegovega dela ni mogoče preklicati, razen če zaradi višje sile (požar, poplava, potres itd.) preneha delovno mesto, na katerega je bil delavec sprejet.

Če delavec brez opravičenega vzroka ne nastopi dela na dan, ki je določen v obvestilu o sprejemu na delo, ki je bilo dokazno vročeno delavcu, se šteje, da ne želi stopiti na delo.

### 28. člen

Z dnem, ko nastopi delovno mesto v podjetju oziroma v katerikoli enoti podjetja, postane delavec enakopraven član delovne skupnosti in začne prevzemati dolžnosti in pridobivati pravice po delu in iz dela.

### b) Poskusno delo

### 29. člen

Delovna mesta, za katera se vpelje ob sprejemu na delo poskusno delo, določajo enote v svojem splošnem aktu, to je v poslovniku ali popisu in oceni delovnih mest, ali v drugem splošnem aktu enote.

### 30. člen

S poskusnim delom se sme ugotavljati samo, ali delavčeve delovne sposobnosti, to je strokovna izobrazba, delovna iznajdljivost, delovne navade in podobno, zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katero stopa oziroma ali more delavec uspešno izpolnjevati delovne naloge. Za poskusno delo se sme določiti le tiste delovne naloge, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravljajo na posameznem delovnem mestu, in sicer samo v tolikšnem obsegu, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje sposobnosti.

### 31. člen

Komisijo za ocenitev poskusnega dela imenuje upravni odbor enote. Komisija šteje 3 člane, predsednik mora biti strokovnjak za področje dela, v katerem se delavec preizkuša, en član komisije je neposredni vodja delavca, ki je na poskusnem delu, drug član komisije pa je najbližji sodelavec delavca, ki je na poskusnem delu.



Komisija za ocenitev poskusnega dela mora pred začetkom poskusnega dela določiti podrobne pismene naloge teoretičnega in praktičnega preizkusa delavčevih delovnih sposobnosti z navedbo rokov, do katerih morajo biti posamezne naloge opravljene.

Komisija mora med poskusnim delom dajati nasvete delavcu in mu pomagati ter mora sproti spremljati njegove uspehe oziroma odklanjati objektivne okolnosti, ki bi lahko povzročile neuspeh brez krivde delavca.

Rok za izvršitev nalog poskusnega dela naj se določi v splošnem aktu enote po 29. členu tega pravilnika glede na vrsto in težo dela, praviloma do 15 dni, v izjemnih primerih, ki narekujejo daljše praktične poskuse, pa sme trajati največ 30 dni.

Naslednji dan po poteku v naprej določenega roka za izvršitev nalog, mora komisija obvezno vročiti delavcu končno pismeno oceno o uspehu poskusnega dela.

### 32. člen

Z vročitvijo pozitivne pismene ocene poskusnega dela preneha poskusna doba ter delavec nadaljuje svoje delo v podjetju.

Če je končna ocena delavčevega poskusnega dela negativna in delavec ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju, mu preneha delo z dnem vročitve negativne pismene ocene o uspehu poskusnega dela.

Če komisija za ocenitev poskusnega dela v 24 urah po poteku roka za izvršitev nalog poskusnega dela in ko je delavec opravil vse poskusne naloge, ne vroči delavcu končne pismene ocene, šteje, da je bila ocena pozitivna. Kolikor bi se delavec izmikal vročitvi pismene končne ocene, šteje kot nadomestna vročitev, objava končne ocene na oglasni deski.

### 33. člen

Delavec ima pravico med poskusnim delom ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti, če meni, da delo na določenem delovnem mestu ne ustreza njegovi delovni sposobnosti.

Delavec mora o svojem izstopu iz dela pismeno obvestiti neposrednega vodjo.

V primeru izstopa iz delovne skupnosti med poskusnim delom, delavec ni dolžan ostati na delu toliko časa, kolikor bi sicer po statutu moral ostati na delu.

### c) Stopanje na delo za nedoločen čas

### 34. člen

Delavec stopa na delo v podjetje za nedoločen čas na vsa delovna mesta, razen v primerih, ko je v tem pravilniku izrecno določeno, da lahko stopi na delo za določen čas.

### 35. člen

Delavec stopa na delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kolikor ni v razglasnih pogojih in v sklepu o sprejemu na delo posebej povedano, da stopa na delo s krajšim kot polnim delovnim časom.

Delavec ima pravico delati hkrati v več delovnih organizacijah in na ta način dosežati poln delovni čas.

### d) Stopanje na delo za določen čas

### 36. člen

Na delo za določen čas se sprejmejo delavci v naslednjih primerih:

1. za povečano nakladanje in razkladanje blaga, ob povečanem povpraševanju po sezonskih proizvodih, ki zahteva začasno povečano delo v glavnem skladišču, v prodajalnah in na drugih delovnih mestih,

2. za nadomeščanje začasnih odsotnih delavcev, kadar so ti pri vojakihi, kadar opravljajo javne dolžnosti, kadar so na bolniškem dopustu, kadar je žena na porodniškem dopustu, kadar so za daljši čas odsotni z dela s pravico do nadomestila, ali brez te pravice in v drugih podobnih primerih.

Določbe 35. člena tega pravilnika glede polnega ali krajšega kot polnega delovnega časa in glede pravice do dela v več delovnih organizacijah, veljajo tudi za delo za določen čas.

### 37. člen

Delavec, ki stopa na delo za določen čas, mora biti že ob nastopu dela pismeno obveščen o tem, kdaj mu preneha delo, ki je bilo sklenjeno za določen čas. To obvestilo mora biti praviloma navedeno v samem sklepu o sprejemu na delo.

Če delavec, ki je bil sprejet na delo za določen čas, nadaljuje delo po roku, za katerega je bil sprejet na delo, ali če je razporejen na delovno mesto, kjer se delo ne opravlja za določen čas, sme prenehati delo proti njegovi volji le ob pogojih in na način, kot je določeno za delavce, ki delajo za nedoločen čas, kadar jim preneha delo proti njihovi volji.

### III. A) Razporeditev delavca

a) Seznanitev delavca z delovnim mestom, s sodelavci in s predpisi

### 38. člen

Ob vsaki napotitvi na delo na določeno delovno mesto mora neposredni vodja natančno seznaniti delavca z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, z delovnimi dolžnostmi in z neposrednimi sodelavci na delu.

Prav tako mora neposredni vodja delavca seznaniti s pravicami in dolžnostmi



organov samoupravljanja v enoti in v podjetju kot celoti ter s statutom in drugimi splošnimi akti podjetja in enote.

Vodja splošne službe enote je dolžan poskrbeti, da dobijo vsi neposredni vodje, ki so dolžni seznaniti delavce s pravicami in dolžnostmi organov samoupravljanja, statut in druge splošne akte.

Direktor enote je dolžan preverjati in nadzirati, če se izvaja seznanitev delavcev po določilih tega člena.

### 39. člen

Neposredni vodja mora delavca uvajati v delo z nasveti in opozorili, tako da čimprej doseže delovne uspehe z delovno sposobnostjo, ki jo terja delovno mesto.

Neposredni vodja in sodelavci morajo ustvarjati tako delovno vzdušje, da se delavec, ki je bil na novo napoten na delovno mesto, čimprej uživi v svoje delo in delovno okolje.

- b) Pravica do razporeditve, ki ustreza delavčevi delovni sposobnosti

### 40. člen

Delavec ima pravico, da se ob nastopu dela razporedi in med delom v podjetju razporeja na delovna mesta, ki ustrezajo njegovi delovni sposobnosti, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpolnjuje svoje delovne sposobnosti kot to zahteva njegovo delovno mesto in hkrati kot to zahteva izpopolnjevanje delovnega procesa v podjetju.

Pravica do razporeditve po prejšnjem odstavku se uresničuje tako, da se vsak delavec lahko prihlasi na vsako razglašeno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Delovno mesto, ki se sprostí s tem, da je bil delavec po svoji priglasitvi razporejen na drugo delovno mesto, se mora razglasiti najkasneje v 8 dneh od dneva, ko je pristojni organ delavca razporedil na drugo delovno mesto, razen v primeru, če ni potrebe, da se sproščeno delovno mesto na novo zasede.

Delavec, ki ga je pristojni organ s sklepom razporedil na podlagi njegove priglasitve na drugo delovno mesto, mora biti razrešen na prejšnjem delovnem mestu najkasneje v 30 dneh. V izjemnih primerih, ki morajo biti posebej utemeljeni, lahko UO enote podaljša rok razrešitve na 45 dni.

- c) Razporeditev s privolitvijo delavca na delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti

### 41. člen

Delavca, ki na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, ne sme podjetje oziroma enota premestiti ali razporediti na drugo delovno mesto, ki

terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela.

Na delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem delavec uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme biti premeščen ali razporejen le na svojo pobudo, če da za to poprej pismeno privolitev.

(Določilo točke 12 statuta.)

- d) Razporeditev na delovna mesta, vezana z večjo nevarnostjo za zdravje in življenje

### 42. člen

Neposredni vodja je dolžan organizirati delo tako, da more delavec s potrebno delovno sposobnostjo ob normalni pazljivosti delati brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje, za življenje in zdravje drugih delavcev in brez nevarnosti za sredstva.

Delavec sme začeti delati samostojno in brez strokovnega nadzora, če je neposredni vodja poprej ugotovil, če je delavec usposobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev.

### 43. člen

Delovna mesta, zvezana z večjo nevarnostjo za zdravje, so:

- vsa delovna mesta v hladilnici v glavnem skladišču,
- delovna mesta v embalažnem skladišču na prostem v zimskem času,
- razvažalci komisijonov.

Za delavce na navedenih delovnih mestih ali delih, mora podjetje zagotoviti periodične zdravstvene preglede najmanj dvakrat v letu.

- e) Delo, na katerem preti neposredna življenjska nevarnost

### 44. člen

Če delavcu na delu grozi neposredna življenjska nevarnost, sme odkloniti delo na takem delovnem mestu, kjer mu ni zagotovljeno predpisano varstvo, vendar mora to takoj sporočiti neposrednemu vodji skupine, v kateri dela.

Delavec, ki ne dela v smislu določbe prejšnjega odstavka, dokler ni izvedeno predpisano zavarovanje in ki ni razporejen na drugo ustrezno delovno mesto, ima ta čas pravico do nadomestila, ki se odmeri na podlagi povprečne akontacije osebnega dohodka za pretekle 3 mesece.

- f) Začasna razporeditev

### 45. člen

V primeru višje sile, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje, lahko neposredni vodja začasno razporedi delavca na vsako delovno mesto v podjetju, vendar samo za toliko časa, kolikor je nujno, da



se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja in podjetje zavaruje pred škodo (požar, poplava, potres, nenadno kvarjenje surovin, materiala ali delovnih sredstev ipd.)

g) Premestitev ali razporeditev v drug kraj

#### 46. člen

Vsa delovna mesta se zasedajo na podlagi prosto izražene volje delavcev, ki se priklasio na podlagi razglasa delovnega mesta komisiji za sprejem in razporejanje.

V primerih, če je potrebno, da se delavec nemudoma premesti ali razporedi, nreden je izveden redni postopek v zvezi z razglasitvijo in razporeditvijo, sme komisija za sprejem in razporeditev v hitrem postopku razporediti delavca samo začasno, da se odvrne zastoj v poslovanju, morebitna škoda in druge škodljive posledice za podjetje ali enoto. V takem primeru je komisija za sprejem in razporeditev sklepčna, če je navzočih več kot polovica članov, sklepe pa sprejema z navadno večino glasov navzočih članov.

Taka začasna razporeditev ali premestitev sme trajati brez privolitve delavca le toliko časa, da se delovno mesto redno zasede po predpisanem postopku.

Delavec ima za čas izredne razporeditve ali premestitve po tem členu pravico do osebnega dohodka po osnovah in merilih svojega rednega delovnega mesta, če je ta večji oziroma delovnega mesta, na katerega je razporejen, kolikor je ta večji.

Za čas izredne premestitve gre delavcu povrnitev potnih stroškov oziroma stroškov za nadomeščanje po določilih pravilnika o delitvi osebnih dohodkov svoje enote, ali enote, v katero je začasno premeščen po pogojih, ki so ugodnejši za delavca.

h) Razporeditev mladih delavcev in žensk

#### 47. člen

Delovna mesta, na katera se ne smejo razporejati mladi delavci, ki še niso stari 18 let in ženske, so

- vsa delovna mesta v hladilnici v glavnem skladišču,
- vsa dela pri nakladanju, razkladanju in ročnem prevažanju težjih tovorov,
- vsa druga delovna mesta, na katerih se opravlja posebno težko telesno delo in dela, ki škodljivo in nevarno vplivajo na zdravje in življenje mladih delavcev in žensk glede na njihove psihofizične posebnosti.

B) Neposredno določanje vodij skupin

#### 48. člen

V obračunskih enotah, ki jih ustanovi delavski svet podjetja ali poslovne enote, odloča zbor delovnih ljudi neposredno, kdo bo vodil delo enote, če je to določeno v ustanovitvenem sklepu. Vsak delavec eno-

te, ki meni, da izpolnjuje pogoje, se lahko priklasi za razporeditev na delovno mesto vodje obračunske enote.

Zbor delovnih ljudi obračunske enote izbere s tajnim glasovanjem in z večino glasov vse enote tistega delavca, ki v največji meri izpolnjuje delovne zahteve za delovno mesto vodje enote.

Delavec v enoti, ki ni izbran, pa misli, da bolj izpolnjuje zahteve delovnega mesta od izbranega, ima pravico ugovora na delavski svet podjetja. Odločitev delavskega sveta podjetja je dokončna in zoper njo ni mogoč delovni spor.

(Določilo točke 25 statuta.)

### IV. Rotacija vodilnih delavcev

#### 49. člen

Delovno mesto generalnega direktorja in vsa druga vodilna delovna mesta se vsako četrto leto znova razpišejo.

Za ponovni razpis delovnega mesta generalnega direktorja veljajo določbe Temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah. Za ponovni razpis drugih vodilnih delovnih mest, to je namestnika generalnega direktorja, vodij sektorjev, direktorjev poslovnih enot, šefov računovodstva, šefov komercialne, šefov splošnih služb in drugih vodilnih delovnih mest v enotah, ki se na podlagi statuta določijo z ustanovitvenim sklepom CDS, pa se uporabljajo določbe statuta in tega pravilnika.

#### 50. člen

Delavec, ki dela na razpisanem delovnem mestu, ima pravico potegovati se za delovno mesto in je lahko po pogojih razpisa znova izbran.

Če ni znova izbran, ima pravico zahtevati, da ga podjetje razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi sposobnosti.

Delavec, ki ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu, neha biti član delovne skupnosti po preteku časa, kolikor bi moral ostati na delu v podjetju, če bi mu članstvo prenehalo po sklepu podjetja, računano od dneva, ko sprejme sklep, ali odločbo, da je razporejen na drugo delovno mesto.

#### 51. člen

Delavec, ki je razrešen kot generalni direktor v smislu predpisov o volitvah organov upravljanja, ostane še naprej član delovne skupnosti, ki mu je dolžna ponuditi drugo delovno mesto v podjetju, ustrezno njegovi delovni sposobnosti.

Delavcu, ki je razrešen kot generalni direktor in ki noče sprejeti delovnega mesta, ki mu je ponujeno v skladu z določili prejšnjega odstavka, preneha delo v pod-



jetju na enak način, kot je to določeno v zadnjem odstavku prejšnjega člena.

#### 52. člen

Ponovni razpis vodilnih delovnih mest, razen generalnega direktorja, opravi upravni odbor podjetja prvič dne 23. decembra 1968.

#### V. Delovni čas

##### A) Vrste (oblike) delovnega časa

###### 1. Poln delovni čas

#### 53. člen

Do uvedbe 42-urnega delovnega časa v tednu je delovni čas v vseh enotah podjetja 45 ur na teden, kot postopen prehod na 42-urni delovni čas.

Do uvedbe 42-urnega delovnega tedna se smiselno uporabljajo na podlagi 45-urnega dela v tednu določbe glede skrajševanja delovnega časa zaradi posebnih delovnih pogojev, določbe o nepolnem delovnem času, o delovnem času, podaljšanem preko polnega delovnega časa in drugo, kot tudi vse določbe o razporejanju delovnega časa v vseh enotah, ki so že do ustave uvedle 45-urni delovni teden.

(Določilo točke 26 statuta.)

#### 54. člen

Začetek in konec delovnega časa je:

- a) v organizacijski enoti Mercator
  - za delavce v upravi od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu,
  - za delavce v glavnem skladišču in v delavnicah od 6. do 14. ure, razen v sobotah, ko traja od 6. do 11. ure.

Varianta za delavce v skladišču v izmenah:

- I. izmena od 6. do 13,30 ure,
- II. izmena od 13. do 20.30 ure;

b) v poslovnih enotah:

- v upravi in skladišču poslovne enote od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu,
- v prodajalnah določa začetek in konec delovnega časa delavski svet poslovne enote s posebnim sklepom v skladu s predpisom občinske skupščine, na območju katere je prodajalna.

(Določilo točke 27 statuta.)

##### 2. Uvedba delovnega časa 42 ur na teden

#### 55. člen

Delovni čas 42 ur na teden se uvede v rokih in ob pogojih, ki so določeni v Temeljnem zakonu o uvedbi 42-urnega delovnega tedna.

Centralni DS podjetja razpiše referendum za celotno podjetje, da ugotovi mnenje delovne skupnosti o tem, ali naj se skraj-

ša dnevni delovni čas na 7 ur, ali pa naj se ob sorazmerno daljšem dnevnem delovnem času vpelje 5 delovnih dni v tednu.

Prehod na 42-urni delovni teden v OE Mercator in v posameznih poslovnih enotah in prodajalnah izvede DS enote skladno s predpisi pristojne občinske skupščine glede delovnega časa v teku dneva.

##### 3. Krajši kot polni delovni čas, ki šteje kot poln delovni čas

- a) Za delavko z otrokom, ki je star do 8 mesecev

#### 56. člen

Delavka z otrokom, stari do 8 mesecev, ima pravico delati štiri ure na dan, če to zahteva.

Ta skrajšani delovni čas šteje kot poln delovni čas.

Delavka ima v tem primeru za štiri ure na dan pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na svoje delovne uspehe in hkrati do nadomestila za delovni čas nad štiri ure na dan po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

- b) Z otrokom, ki je star od 8 mesecev do treh let

#### 57. člen

Ko je otrok 8 mesecev star, ima delavka pravico delati po štiri ure na dan, dokler ni otrok star 3 leta, če mu je po mnenju zdravniške komisije glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

Ta skrajšani delovni čas šteje prav tako kot poln delovni čas.

V tem primeru pa ima delavka pri delitvi sredstev za osebne dohodke pravico le do deleža, ki ustreza dejanskemu delu.

##### 4. Krajši delovni čas, ki ne šteje kot poln delovni čas

#### 58. člen

Za krajši kot poln delovni čas, ki ne šteje kot poln delovni čas, se sprejmejo delavci na naslednja delovna mesta:

- v prodajalnah, zlasti ob konicah prometa,
- v glavnem skladišču, zlasti v popoldanski izmeni,
- v transportu, ob konicah prometa, zlasti v mestnem območju,
- na drugih delih, ki ne zahtevajo polnega delovnega časa oziroma kjer ni potrebe, da se na njih zaposli delavec s polnim delovnim časom.

Na delovna mesta po prejšnjem odstavku se sprejmejo prvenstveno delavke, ki



se zaradi družinskih razlogov ne morejo zaposliti s polnim delovnim časom, invalidi in tisti delavci, ki so že v drugi delovni organizaciji zaposleni s krajšim kot polnim delovnim časom.

#### 59. člen

Če je delavec na delovnem mestu, navedenem v prejšnjem členu, zaposlen z najmanj polovico polnega delovnega časa, ima vse pravice po delu in z dela, ki mu gredo po zakonu in samoupravnih aktih podjetja, obseg teh pravic pa je odvisen od dolžine delovnega časa in doseženih delovnih uspehov.

Če pa dela delavec na takem delovnem mestu z manj kot polovico polnega delovnega časa, ima poleg pravice do samoupravljanja, do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke sorazmerno svojemu delovnemu prispevku, poleg varstva pri delu in socialnega zavarovanja za nesrečo pri delu ali poklicno bolezen še naslednje pravice:

- pravico do tedenskega počitka,
- pravico do polovice letnega dopusta po merilih, ki veljajo za druge delavce na enakih delovnih mestih,
- pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnih dohodkov in do odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila osebnih dohodkov.

#### 5. Daljši kot poln delovni čas

##### a) Kdaj se uvede

#### 60. člen

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas, če zadane podjetje nesreča, ali če se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva.

Razen tega je delavec dolžan delati dalj kot poln delovni čas tudi ob primerih in pogojih, ki jih določa statut podjetja.

#### 61. člen

Primeri in pogoji, ko je delavec dolžan dalj delati kot poln delovni čas, so:

a) ko je nujno potrebno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo — zlasti:

1. ko se prevzemajo ali oddajajo pošiljke po železnici v prodajalnah ali v skladišču in na transportu,
2. ko se v skladišču pripravljajo in sestavljajo komisiji, zlasti pred prazniki in ob neobičajno povečanih naročili,

3. ko se dela inventura blaga v skladišču in v prodajalnah,

4. ob sestavi letnih in obdobjnih bilanc, planov in drugih elaboratov, ki jih mora podjetje ali enota v obveznem roku oddati in ki jih v rednem času ni mogoče izdelati;

b) ko je potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin in materiala oziroma delovnih sredstev, zlasti:

1. če grozi, da se hitro pokvarljivo blago začne kvariti v skladišču ali v prodajalnah, oziroma če se je že pričelo kvariti ter je potrebno, da se ustavi materialna škoda,

2. če grozi škoda transportnim sredstvom in drugim delovnim sredstvom, oziroma če je potrebno, da se čimprej obvaruje okvara, zlasti na:

- hladilnih komorah in hladilnikih,
- tovornih in osebnih avtomobilih,
- blagajnah ter drugih računskih strojih, ki so neodložljivo potrebni za normalni delovni proces,
- v drugih primerih, kadar je treba neodložljivo odvrniti okvaro in škodo, ki grozi delovnim sredstvom.

V naštetih primerih sme delo nad poln delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

(Določilo točke 28 statuta)

#### 62. člen

Delo preko polnega delovnega časa šteje kot poseben delovni pogoj, ki se upošteva pri merilih za odmerjanje osebnega dohodka v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, oziroma pri odmerjanju letnega dopusta po merilih, ki so navedena v pravilniku o delovnih razmerjih.

(Določilo točke 29 statuta)

b) Organi, pristojni za uvedbo daljšega kot polnega delovnega časa

#### 63. člen

Če so podani pogoji in primeri iz 61. čl. tega pravilnika, uvede za posamezne delavce daljši kot poln delovni čas:

- UO podjetja za generalnega direktorja in za vodilne delavce,
- UO enote za vse druge delavce.

#### 6. Obvezna navzočnost

#### 64. člen

Delovna mesta, kjer je delovni čas sestavljen iz časa dejanskega dela in časa obvezne navzočnosti, so mesta:

- šoferjev osebnih avtomobilov,
- šoferjev tovornih avtomobilov,
- čuvajev in gasilcev.

Čas trajanja navzočnosti ne sme biti daljši, kot je nujno, da se konča določeni



delovni proces oziroma delovna naloga. V pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote se določijo merila, po katerih se delovna aktivnost delavca med obvezno navzočnostjo preračunava na ure dejanskega dela za odmerjanje delavčevih pravic iz delovnega časa.

(Določilo 30. točke statuta)

## 7. Prepovedan daljši kot poln delovni čas za žene in mladino

### 65. člen

Upravni odbor podjetja oziroma upravni odbor enote ne sme določiti, da bi delali dalj kot poln delovni čas:

- delavka med nosečnostjo ali dokler ima otroka, ki še ni star eno leto,
- delavec, ki še ni star 18 let,
- delavec, ki bi mu po zdravniškem izvidu takšno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

## B) 1. Razporeditev delovnega časa

### a) Petdnevni delovni teden

#### 66. člen

Petdnevni delovni teden se vpelje praviloma, tako da delavec dela dnevno po 8 ur, tri zaporedne tedne ob sobotah ali nek drug dan v tednu pa ne dela, vsak četrty teden pa dela ves teden, vključno s soboto po 8 ur.

O konkretni obliki 5-dnevnega delovnega tedna odloča delavski svet enote ob upoštevanju določb prejšnjega odstavka.

### b) Razporeditev delovnega časa za upravo in glavno skladišče

#### 67. člen

Delovni čas v upravi podjetja je v petih delovnih dnevih od 6.30 do 14.30 v mesecih od 1. oktobra do 31. marca ter od 6. do 14. ure v mesecih od 1. aprila do 30. septembra.

V glavnem skladišču je delovni čas vseh pet delovnih dni od 6. do 14. ure.

V izmenah v glavnem skladišču pa je delovni čas:

- za prvo izmeno od 6. do 14. ure,
- za drugo izmeno od 13. do 21. ure.

### c) Za enote in prodajalne

#### 68. člen

Za uprave poslovnih enot se praviloma določi enak delovni čas kot velja za upravo podjetja po prejšnjem členu.

Petdnevni delovni teden v prodajalnah določi DS enote tam, kjer so za to podani pogoji ter na način, ki je prilagojen posameznim prodajalnam.

Začetek in konec delovnega časa v teku dneva določi delavski svet enote skladno s predpisi tiste občinske skupščine, v kateri je prodajalna.

## 2. Nočno delo

### a) Kaj se šteje kot nočno delo

#### 69. člen

Delovni čas med 22. in 5. uro naslednjega dne se šteje za nočni delovni čas, delo v tem času pa za nočno delo.

### b) Kdaj je dovoljeno

#### 70. člen

Če se namerava vpeljati nočno delo, morajo biti poprej izpolnjeni potrebni pogoji. Kot potrebni pogoji za uvedbo nočnega dela štejejo zlasti:

- da narava dela in nujnost izvršitve dela v nočnem času zahtevata uvedbo dela v nočnem času (delo v pekarijah itd.),
- da so podani vsi objektivni pogoji, da bo delavec ob normalni pazljivosti v nočnem delu lahko delal brez nevarnosti za svoje zdravje in življenje,
- da ni pristojni upravni organ za inšpekcijo prepovedal ali omejil nočnega dela.

### c) Kdaj je prepovedano

#### 71. člen

Nočno delo je prepovedano:

- za delavke med nosečnostjo oziroma za delavke z otrokom, ki še ni star eno leto,
- za delavce, katerim bi po zdravniškem izvidu nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

### d) Postopek za uvedbo nočnega dela

#### 72. člen

Če so podani pogoji po 70. členu tega pravilnika, uvede nočno delo upravni odbor enote.

#### 73. člen

Če se uvedejo izmene z delom v nočnem času, mora upravni odbor enote zagotoviti periodično menjanje izmen. Pri tem smejo delavci ene izmene delati ponoči brez presledka najdalj en teden.

## VI. Odmori, počitki, dopusti

### 1. Odmor med delom

#### 74. člen

Delavec ima v teku dnevnega dela z enkratnim polnim delovnim časom pravico do 30-minutnega odmora.



Razporeditev tega odmora določa upravni odbor enote z omejitvijo, da ga ne sme določiti na začetku oziroma koncu delovnega časa.

Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu.

## 2. Dnevni počitek

### 75. člen

Delavec ima pravico do dnevnega počitka med dvema zaporednima delovnima dneva.

Nepretrgani dnevni počitek znaša najmanj 12 ur.

## 3. Tedenski počitek

### 76. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka. Če je nujno, da delavec dela na dan svojega tedenskega počitka, mu mora upravni odbor enote zagotoviti za tak počitek en dan v naslednjem tednu.

Tedenski počitek se določi praviloma na nedeljo.

## 4. Počitek ob državnih praznikih

### 77. člen

Delavec ima pravico do počitka ob državnih praznikih.

Pri odmerjanju njegovega deleža v delitvi sredstev za osebne dohodke se ti dnevi štejejo, kot da bi delal.

## 5. Letni dopust

### 78. člen

Delavec ima med letom pravico do letnega dopusta.

Pravici do letnega dopusta se delavec ne more odpovedati; prav tako ga podjetje ne more zanj prikrajšati.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 11 mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga v vsakem letu, če v delu ni imel presledka.

Če preide delavec neposredno ali s presledkom do treh dni z dela na delo iz ene delovne organizacije v drugo se šteje, da v delu ni imel presledka.

Delavcu, ki ne izpolnjuje gornjih pogojev, lahko UO enote odobri izjemoma dopust že po treh mesecih nepretrganega dela pri podjetju, in sicer vsak mesec en delovni dan.

### a) Osnove in merila za določanje letnega dopusta — obvestilo

### 79. člen

Letni dopust je odvisen predvsem od delovnih pogojev in od delovne dobe oziroma dobe, ki je po zakonu izenačena z delovno dobo.

Razen tega se pri neposredni odmeri letnega dopusta upoštevajo uspehi, ki jih delavec dosega pri delu, in posebno socialne razmere, v katerih živi.

## 80. člen

Letni dopust posameznega delavca traja najmanj 14, največ pa 30 delovnih dni.

Pri odmeri letnega dopusta v mejah razpona iz prejšnjega odstavka se upoštevajo naslednje osnove in merila, po katerih gre delavcu (delovnih dni):

### a) po delovnih pogojih — po stopnjah

|                                             | I | II | III |
|---------------------------------------------|---|----|-----|
| 1. za težo dela                             | 1 | 2  | 3   |
| 2. za zahtevnost dela                       | 0 | 1  | 2   |
| 3. vpliv dela in delovne okolice na delavca | 0 | 1  | 2   |
| 4. telesna in duševna napetost pri delu     | 1 | 2  | 3   |

Pri določanju stopnje delovnih pogojev se šteje kot

I. stopnja — redni delovni pogoji, ki zahtevajo normalno ali neznatno povečano naprežanje,

II. stopnja — delovni pogoji, ki zahtevajo znatno povečanje naprežanja,

III. stopnja — delovni pogoji, ki zahtevajo izredno povečanje naprežanja.

### b) Po delovni dobi in po dobi, ki je izenačena z delovno dobo

|                 | I. varianta | II. varianta |
|-----------------|-------------|--------------|
| do 5 let        | 14          | 14           |
| od 5 do 10 let  | 16          | 16           |
| od 10 do 15 let | 18          | 17           |
| od 15 do 20 let | 20          | 18           |
| od 20 do 25 let | 22          | 19           |
| nad 25 let      | 24          | 20           |

### c) Po uspehih, ki jih delavec dosega

1. če je delavec najmanj 10 mesecev presegal delovne uspehe po merilih za osebne dohodke za 10 % — 1 delovni dan,

2. če je delavec najmanj 10 mesecev presegal delovne uspehe po merilih za osebne dohodke za 20 % — 2 delovne dneva,

3. če je delavec najmanj 10 mesecev presegal delovne uspehe po merilih za osebne dohodke za 30 % — 3 delovne dni.

### d) Po socialnih razmerah

1. sama mati ali oče z otroki — 3 delovne dni,

2. invalid z več kot 50 % invalidnostjo — 3 delovne dni,

3. bolehen delavec — 3 delovne dni.

Predlog izdelajo splošne službe v enotah ali posamezni sektorji.



#### 81. člen

Kakršnakoli odsotnost z dela, ki se priznava v delovno dobo, se ne sme odbiti od dopusta, ki gre delavcu po pogojih in merilih iz prejšnjega člena.

Ce delavec, ki je na letnem dopustu zbolil, se mu čas dovoljenega bolezenskega dopusta ne všteva v letni dopust.

#### 82. člen

Čas izrabe letnega dopusta se določi v skladu z naravo in organizacijo dela, pri čemer se upošteva delavčeva želja, zlasti pa je treba delavcu omogočiti skupno letovanje z družino.

Delavec ima pravico izrabiti en dan svojega letnega dopusta za svoje potrebe tistega dne, ki ga sam določi, vendar mora to najmanj 30 dni prej sporočiti upravni-mu odboru enote.

UO enote oziroma organ, ki ga on pooblasti, mora najmanj 30 dni prej sporočiti delavcu, katerega dne se začne njegov letni dopust.

#### 83. člen

Delavec ima pravico izrabiti svoj letni dopust v nepretrganem trajanju. Le na njegovo zahtevo oziroma z njegovo privolitvijo se mu sme odobriti izraba dopusta v dveh delih.

#### 84. člen

Delavcu, ki ima zaradi posebnih delovnih pogojev pravico do letnega dopusta nad 30 delovnih dni, se mora zagotoviti letni dopust v dveh delih.

#### b) Letni dopust mladine

#### 85. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, gre letni dopust po osnovah in merilih, po katerih se določa letni dopust drugim delavcem, povečan za 7 delovnih dni.

#### c) Daljši letni dopust nad 30 delovnih dni

#### 86. člen

Za delavce, ki delajo 10 mesecev nepretrgano v posebnih delovnih pogojih v hladilnici v glavnem skladišču, se letni dopust po osnovah in merilih po 80. členu tega pravilnika poveča za 5 dni, tako da lahko traja tudi več kot 30 dni, vendar ne več kakor 35 dni.

Delavcu iz prejšnjega odstavka se mora zagotoviti izraba dopusta v dveh delih, tako da en del dopusta ne sme biti krajši kot deset dni.

#### d) Organi za določanje letnega dopusta

#### 87. člen

Letni dopust po vseh osnovah in merilih, ki pridejo v poštev za posameznega delavca, določajo:

- upravni odbor podjetja za generalnega direktorja in vodilne delavce podjetja in enot,
- upravni odbor enote za druge delavce enote.

#### e) Nadomestilo v času letnega dopusta

#### 88. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki znaša najmanj toliko, kolikor znaša povprečna akontacija osebnega dohodka za pretekle tri mesece.

Konkretno višino nadomestila določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov enote.

#### 6. Odsotnost z dela do sedem dni s pravico do nadomestila

#### 89. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, kot da bi delal.

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zlasti v naslednjih primerih:

- za izpite,
- ob sklenitvi zakonske zveze delavca ter njegovih bližnjih sorodnikov,
- ob porodu v ožji družini,
- ob smrti v ožji družini,
- pred odhodom na odslužitev ali do-služitev vojaškega roka ali na orožne vaje,
- ob preselitvi,
- ob boleznih ali večji nesreči družinskih članov poleg primerov, ki jih predvideva zakon o zdravstvenem zavarovanju,
- ob drugih podobnih primerih, za katere določi upravni odbor enote, da so sorodni naštetim primerom.

V vsakem od naštetih primerov sme biti delavec odsoten najmanj 3 dni, o daljši odsotnosti odloča upravni odbor enote za vsak primer posebej ob upoštevanju okolnosti, ki jih delavec navede.

(Določilo 32. točke statuta)

#### 7. Odsotnost z dela nad 7 dni za strokovno izobraževanje s pravico do nadomestila

#### 90. člen

Podjetje lahko napoti delavca na strokovno izobraževanje, specializacijo ali izpopolnjevanje ali na izvršitev določene naloge za podjetje, in sicer za čas, ki ga na podlagi delavčeve vloge in priporočila UO enote določi upravni odbor podjetja.

Ta čas se praviloma določi največ do dveh let.



Med tako odsotnostjo z dela ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določbah okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

(Določilo točke 33 statuta)

## 8. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila

### 91. člen

Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila in primeri in pogoji, v katerih ima delavec pravico biti odsoten zaradi osebnih opravkov, so zlasti:

- delo pri gradnji ali obnovi stanovanja,
- sodelovanje na kulturno-prosvetnih in športnih prireditvah,
- študij, ki ni v neposrednem interesu podjetja,
- študijska in druga potovanja, ki niso v neposrednem interesu podjetja,
- drugi primeri, za katere upravni odbor enote ugotovi, da so sorodni naštetim primerom.

V naštetih primerih sme biti delavec odsoten 10 dni, o daljši odsotnosti pa odloča UO enote, ob upoštevanju okolištin, ki jih delavec navede.

V času odsotnosti mirujejo vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela.

(Določilo točke 34 statuta)

## 9. Porodniški dopust

### 92. člen

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 133 dni.

Delavka mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred porodom, na podlagi zdravniškega izvida pa ga sme nastopiti 45 dni pred porodom.

## VII. Udeležba delavcev pri delitvi sredstev za osebne dohodke

Delavec ima pravico, da je udeležen pri delitvi sredstev, ki jih podjetje nameni za osebne dohodke na podlagi delovnega prispevka posameznega delavca in poslovnih uspehov enote, v kateri dela in hkrati podjetja kot celote.

(Določilo točke 35 statuta)

### 94. člen

Delovni prispevek delavca se ugotavlja po osnovah in merilih, določenih v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, ki morajo biti v skladu z določbami tega statuta in okvirnega pravilnika o delitvi

osebnih dohodkov ter v skladu z načeli delitve po delu.

(Določilo točke 36 statuta)

### 95. člen

Izhodišče za osnove, s katerimi se določa glede na naravo in posebnosti dela vrednost posameznih delovnih mest, so zlasti:

- vrsta delovnih nalog, ki jih ima delavec na delovnem mestu,
- zahtevnost nalog, glede delovne sposobnosti oziroma strokovne izobrazbe, delovnih navad, iznajdljivosti pri delu in drugih sposobnosti v zvezi z delom,
- vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev, glede na njegovo mesto v organizaciji dela, na izpopolnjevanje delovnih postopkov, delovnih operacij ipd.,
- delovni pogoji, ki jim je izpostavljen delavec.

V okvirnem pravilniku podjetja o delitvi osebnih dohodkov se določijo okvirna merila za ugotavljanje, v kolikšni meri vpliva vsaka od postavljenih osnov na ugotovitev delavčevega delovnega prispevka, v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, pa se določijo natančna merila, po katerih je po teh osnovah delavec udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke.

(Določilo točke 37 statuta)

### 96. člen

Za organizatorje dela, ki imajo povečan vpliv na uspeh podjetja kot celote in hkrati vpliv na uspeh posameznih enot, se določijo v okvirnem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov konkretne osnove in hkrati konkretna merila, kako lahko vplivajo na uspeh podjetja kot celote in kako so udeleženi na sredstvih, doseženih po uspehu gospodarjenja podjetja kot celote.

Kot organizatorji dela po prejšnjem odstavku štejejo generalni direktor, namestnik generalnega direktorja, vodje sektorjev, direktorji poslovnih enot, šefi komercialne poslovnih enot, šefi računovodstva poslovnih enot, šefi splošnih služb poslovnih enot in drugi vodilni delavci enot, ki jih določi CDS z ustanovitvenim sklepom enote.

Razen delovnih mest po prejšnjem odstavku, lahko okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov določi še druga delovna mesta, za katera veljajo določbe tega člena.

### 97. člen

Delavci iz prejšnjega člena so hkrati udeleženi na uspehu poslovanja svoje enote, v kateri delajo, in sicer po merilih pravilnika o delitvi osebnih dohodkov enote. Ta merila morajo biti tako izdelana, da zagotavljajo uspeh poslovanja enote, vendar ne v škodo podjetja kot celote, ali v škodo ene ali več drugih enot.



## 98. člen

Za delo v podaljšanem delovnem času in za delo v nočnem času se določi OD v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote po merilih okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Dokler ne bodo sprejete določbe po prejšnjem odstavku, se delo v podaljšanem delovnem času obračunava na način, ki je veljal za nadurno delo, delo v nočnem času pa z 12,5 % povečanjem osebnega dohodka.

## VIII. Razvijanje delovnih, upravljalških in psihofizičnih sposobnosti delavcev

### a) Na delovnem mestu

#### 99. člen

Delovna skupnost mora po svojih potrebah in možnostih zagotoviti svojim članom, zlasti pa članom, ki še niso stari nad 18 let pogoje, da morejo izpopolnjevati in razvijati svoje delovne, upravljalške in psihofizične sposobnosti.

Dolžnost vsakega delavca je, da med delom nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti v skladu z zahtevami svojega delovnega mesta in z zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v enoti ali podjetju.

#### 100. člen

Na delovnem mestu mora zlasti neposredni vodja s praktičnim delom in z navsveti ter snovnim opozarjanjem na napake izpopolnjevati in razvijati delavčeve delovne in psihofizične sposobnosti.

Podjetje ali posamezna enota lahko ustanovi posebna stalna delovna mesta inštruktorjev za eno ali več enot, ki so dolžni usposabljalati delavce na določenih delovnih mestih.

### b) Izven delovnega mesta

#### 101. člen

Podjetje lahko napoti delavca na strokovno izpopolnjevanje, na dopolnilno šolanje, na specializacijo oziroma na druge oblike pridobivanja večje delovne usposobljenosti.

Če podjetje trpi celotne stroške usposabljanja delavca in če delavec ni prikrajšan pri svojih osebnih dohodkih v času usposabljanja, se delavec brez utemeljenih razlogov ne more izogniti napotitvi na usposabljanje izven delovnega mesta.

#### 102. člen

Podjetje lahko organizira razne oblike pridobivanja splošne ekonomske izobrazbe za svoje delavce.

Prav tako lahko podjetje organizira posebne seminarje ali posvetovanja za po-

glabljanje upravljalških sposobnosti in za študij organizacije ter medsebojnih poslovnih razmerij in drugih razmerij, ki izvirajo iz združenega dela.

### c) Štipendiranje

#### 103. člen

UO enote lahko sklene, da enota štipendira zlasti študente srednjih, višjih in visokih šol, ki se morajo pogodbeno obvezati, da bodo delali v enoti najmanj toliko časa, kolikor so sprejemali štipendijo.

Višina štipendije se določi s pogodbo, pri čemer se upoštevajo zlasti življenjski stroški štipendista, pogodba pa lahko veže del štipendije tudi na učni oziroma študijski uspeh štipendista.

### d) Izpopolnjevanje v tujini

#### 104. člen

Podjetje lahko napoti posamezne delavce na izpopolnjevanje in specializacijo v tujino, kar velja zlasti za poslovodje in prodajalce v samopostrežnih prodajalnah in za druge delavce, ki si lahko s specializacijo pridobivajo organizacijske in druge delovne sposobnosti. V času napotitve v tujino delavec ne sme biti prikrajšan na svojem osebnem dohodku, če je dalo pobudo za to napotitev podjetje ali enota in če gre za izpopolnjevanje ali specializacijo v interesu podjetja.

### e) Sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev

#### 105. člen

V perspektivnih in drugih planih podjetja in enot se morajo razen sredstev za razširitev kapacitet hkrati predvideti sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev.

Sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev se morajo predvideti v taki višini, da se lahko usposobi zadostno število delavcev glede na izpopolnjevanje delovne organizacije in delovnih postopkov.

## IX. Odgovornost delavca

### 1. Odgovornost za kršitev delovnih dolžnosti

#### a) Dolžnosti in odgovornosti delavcev na delu in v zvezi z delom

#### 106. člen

Vsak delavec je dolžan po svojih osebnih sposobnostih s svojim osebnim delom prispevati, da se dosežejo delovne in poslovne naloge podjetja.



### 107. člen

Delovne dolžnosti delavca so predvsem naslednje:

1. da je prizadeven in vljuden in da s svojim delom in odnosom do ljudi ustvarja ugled podjetju in lastni osebni ugled kulturnega in strokovnega trgovskega delavca,
2. da opravlja svoje delo vestno po svoji strokovni sposobnosti in ob lastni odgovornosti ter da svoje obveze opravlja točno in pravilno in v skladu s sklepi pristojnih organov upravljanja,
3. da skrbno pazi na zaupane mu stvari in delo in da z malomarnim odnosom ne povzroča premoženjske škode,
4. da izvršuje naloge neposrednih vodij, v kolikor niso v nasprotju z obstoječimi predpisi oziroma sklepi organov upravljanja,
5. da vestno upošteva vse predpise o varstvu pri delu,
6. da ne izostaja z dela iz neopravičenih razlogov,
7. da ne zapušča dela brez dovoljenja svojega neposrednega vodje,
8. da prihaja pravočasno na delo in da dela na delovnem mestu v predpisanem delovnem času,
9. da v 24 urah sporoči o svoji odsotnosti in takoj po vrnitvi poda neposrednemu vodji opravičilo o izostanku,
10. da čuva poslovno tajnost,
11. da se po končanem zadnjem dnevu letnega dopusta ali kakršnekoli druge odsotnosti javi naslednji dan na delo.

### 108. člen

Za hujšo kršitev delovnih dolžnosti veljalo zlasti:

1. kršitev samoupravnosti in enakopravnosti in kakršnakoli prisilitev ali samovolja pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij,
2. ponareditev listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepilo podjetje ali enota in ki utegne vplivati na sklenitev trajanje in prenehanje delovnega razmerja,
3. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila,
4. vsako dejanje oziroma opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja oziroma enote,
5. povzročitev premoženjske škode podjetju z nemarnim ali nevestnim opravljanjem svoje dolžnosti,
6. opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari ali premajhna skrb za take ukrepe,
7. nespoštovanje ukrepov za varstvo pri delu,

8. neopravičena oziroma nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izdajo pristojni organi,
9. prilastitev zaupanega blaga oziroma pridobitev osebne gnotne koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom podjetja ali enote in na njeno škodo,
10. neupravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali delavcu na delovnem mestu zaupanih stvari v svojo korist ali v korist koga drugega,
11. prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom,
12. samovoljna zapustitev dela oziroma neopravičeni izostanek z dela, ki traja brez presledka več kot 3 dni,
13. odklonitev podatkov oziroma neupravičeno dajanje podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki se morajo po veljavnih predpisih dati upravičenim organom, zavodom ali organizacijam,
14. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju oziroma enoti,
15. nekulturni odnos nasproti strankam oziroma potrošnikom,
16. prikrivanje napak blaga in s tem zavajanje potrošnika v zmotu glede kvalitete blaga,
17. prevažanje blaga zasebnikov in drugih organizacij brez dovoljenja pristojnega organa (črne vožnje),
18. večkratno ponavljanje manjših kršitev delovnih dolžnosti.

### 109. člen

Delavec je odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti po členu 107 in 108 tega pravilnika, ki jih stori po svoji krivdi.

Krividne oblike, po katerih se razsoja delavčeva odgovornost, so:

- direktni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedal svojega dejanja in ga hotel storiti,
- eventualni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedel, da lahko zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastane škoda ter je pristal na to,
- zavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se je delavec sicer zavedal, da lahko zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastane škoda, pa je lahkomišlno mislil, da jo bo lahko odvrnil,
- nezavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se delavec sicer ni zavedal, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastopila posledica, vendar bi se po okoliščinah in glede na njegovo strokovnost in osebne lastnosti moral in mogel zavedati, da lahko nastane prepovedana posledica.



## b) Postopek

### 1. Začetek postopka

#### 110. člen

Kdor sam ugotovi, ali kako drugače zana, da je delavec kršil svoje delovne dolžnosti po 107. in 108. členu tega pravilnika, mora podatke o kršitvi in o kršilcu nemudoma pisмено prijaviti komisiji za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti tiste enote, v kateri dela delavec, ki je kršil delovne dolžnosti.

Če pa gre za kršitve, ki so jih zagrešili delavci več enot oziroma vodilni delavci katerekoli enote, ali generalni direktor ali namestnik generalnega direktorja ter člani CDS in centralnega UO, mora prijavo predložiti centralni komisiji za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti.

#### 111. člen

Komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti se mora sestati najkasneje v 8 dneh po prejemu prijave ter odločiti s sklepom:

1. ali naj se uvede preiskava na podlagi podatkov o kršitvi in o kršilcu delovnih dolžnosti in določi preiskovalec, ki mora kršilca zaslišati in zbrati dokazno gradivo,
2. ali naj se prijava zavrže, ker dejanje ne predstavlja kršitve po členu 107 in 108 tega pravilnika, ker ni zajeto v teh določbah, ali ker je za podjetje nepomembno, zlasti če so posledice neznatne, ali pa jih sploh ni,
3. ali naj se prijava odstopi centralni komisiji za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti ali komisiji za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti druge enote, če je bila prijava poslana komisiji, ki ni bila pristojna.

### 2. Preiskava

#### 112. člen

Komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti lahko poveri preiskavo:

1. neposrednemu vodji delavca, ki je kršil delovne dolžnosti,
2. posebnemu preiskovalcu, ki je lahko tudi iz druge enote ali iz drugega sektorja.

#### 113. člen

Organ, ki mu je poverjena preiskava kršitve delovne dolžnosti, mora delavca pisмено zaslišati.

Razen tega mora zbrati vse druge podatke in dokaze, ki naj dajo podlago za čimbolj objektivno presojo kršitve.

#### 114. člen

Preiskava mora biti zaključena praviloma v 14 dneh.

Po zaključku preiskave mora organ, ki mu je bila poverjena preiskava, predložiti komisiji za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti:

- zapisnik o zaslišanju obdolženca,
- preiskovalno gradivo, zaslihanje prič, listinske in druge dokaze,
- poročilo o v preiskavi ugotovljenih kršitvah delovnih dolžnosti.

### 3. Obravnavo

#### 115. člen

Ko prejme komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti zaključeno preiskovalno gradivo, mora praviloma razpisati obravnavo, na katero mora najmanj 8 dni prej vabiti obdolženega delavca.

Če komisija iz zaključenega preiskovalnega gradiva ugotovi, da so podani razlogi po 2. točki člena 111 tega pravilnika, zavrže prijavo o kršitvi delovne dolžnosti.

#### 116. člen

Delavcu ali njegovemu zagovorniku se mora hkrati z vabilom za obravnavo vročiti poročilo o v preiskavi ugotovljenih kršitvah delovnih dolžnosti.

#### 117. člen

Obravnavo je javna ter jo vodi predsednik komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti.

Predsednik komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti začne obravnavo, tako da najprej ugotovi delavčeve osebne podatke ter nato prebere poročilo o v preiskavi ugotovljenih kršitvah delovnih dolžnosti.

Nato da besedo obdolženemu delavcu, da nemoteno pove celoten potek dejanja, ki se obravnava kot kršitev delovne dolžnosti. Ko je delavec že povedal celoten potek dejanja, mu smejo stavljati vprašanja predsednik in oba člana komisije ter zagovornik.

Ko ni več vprašanj obdolženemu delavcu, se začne dokazni postopek s tem, da se najprej zaslišijo priče na način, določen v prejšnjem odstavku. Nato se prečitajo vsi listinski dokazi ter pregledajo drugi predloženi dokazi, nakar zaključí predsednik komisije dokazovanje.

Po zaključnem dokazovanju povzame predsednik komisije na kratko, kateri dokazi govore za krivdo delavca ter nato preda besedo zagovorniku, če ga je delavec vzel. V vsakem primeru ima obdolženi delavec pravico do zaključne besede.

Po zaključni besedi obdolženega delavca zaključí predsednik komisije obravnavo.



#### 118. člen

Po zaključni obravnavi ugotovi komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti s tajnim glasovanjem, ali je podana krivda delavca in kakšen ukrep naj se izreče.

#### c) Ukrepi

#### 119. člen

Za kršitve delovnih dolžnosti se smejo izreči naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. izključitev iz delovne skupnosti.

#### 120. člen

Pri izreku ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti se upošteva zlasti:

- teža kršitve in njene posledice,
- stopnja delavčeve odgovornosti,
- okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena,
- prejšnje delo in vedenje delavca,
- pomen dejavnosti in vpliv kršitve na podjetje ali enoto.

#### d) Organi

#### 1. Za izrekanje ukrepov opomina

#### 121. člen

Organi za izrekanje ukrepov, navedenih pod točko 1, 2 in 3 119. člena tega pravilnika, so:

1. komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote:

- za kršitve, ki jih je zagrešil eden ali več delavcev ene enote, razen vodilnih;

2. centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti:

- kadar gre za skupne kršitve po krivdi delavcev več enot in kadar gre za kršitve, ki jih zagrešijo vodilni delavci katerekoli enote, generalni direktor ali namestnik generalnega direktorja, člani CDS in CUO.

#### 122. člen

Komisije po prejšnjem členu smejo izreči naslednje ukrepe:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin.

Če komisija ugotovi, da gre za hujšo kršitev delovne dolžnosti, ki bi narekovala izključitev iz delovne skupnosti, ne izreče ukrepa po prejšnjem odstavku, pač pa sprejme s tajnim glasovanjem

- predlog za izključitev iz delovne skupnosti.

#### 123. člen

Centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti in komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti v enotah imajo po tri člane in tri namestnike, ki se volijo za dobo dveh let ter se zamenjajo, ko poteče dvoletna mandatna doba tistih članov DS, ki so bili izvoljeni v istem letu, ko je bila izvoljena komisija. Člani komisije so lahko na novo izvoljeni.

#### 2. Organi za izključitev

#### 124. člen

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti odloča:

a) delavski svet podjetja za vse delavce katerekoli enote, kadar gre za skupne kršitve po krivdi delavcev več enot in kadar gre za kršitve, ki jih zagrešijo vodilni delavci katerekoli enote, generalni direktor ali namestnik generalnega direktorja, člani CDS in CUO.

Predlog za izključitev da delavskemu svetu podjetja centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti, ki jo izvoli DS podjetja.

b) Delavski svet OE »Mercator« za delavce te enote, razen v primerih, naštetih pod a). Predlog za izključitev da delavskemu svetu enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti OE »Mercator«, ki jo izvoli DS te enote.

c) Delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega DS, za delavce svoje enote, razen v primerih, naštetih pod a).

Predlog za izključitev da delavskemu svetu oziroma zboru delovnih ljudi enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote, ki jo izvoli DS oziroma zbor delovnih ljudi enote.

#### 125. člen

V postopku o izključitvi mora DS najprej poslušati poročilo predsednika komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti ter nato izjavo obdolženega delavca.

Na zahtevo obdolženega delavca lahko delavski svet sklene, da se obnovijo posamezni dokazi.

Vsak član DS in delavčev zagovornik ima pravico postavljati vprašanja predsedniku komisije in obdolženemu delavcu.

Ko ni več vprašanj, preda predsednik DS zaključno besedo obdolženemu delavcu.

Ko je obdolženi delavec končal zaključno besedo, preide DS na glasovanje o izključitvi.

Glasovanje o izključitvi je tajno in ga vodi predsednik in 2 člana DS.

Za izključitev delavca je potrebno, da se zanj izreče več kot polovica vseh članov DS.



#### 126. člen

Pismeni odpravek sklepa o izključitvi podpiše predsednik DS, ki je sklep sprejel.

Sklep o izključitvi mora biti dokazno vročen delavcu, tako da se lahko ugotovi dan vročitve.

### 3. Organi za reševanje pritožb

#### 127. člen

Zoper izrečeni ukrep opomina, javnega opomina ali zadnjega javnega opomina ima delavec pravico pritožbe v 15 dneh od vročitve sklepa, in sicer:

1. če je ukrep izrekla komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote — na DS enote,
2. če je ukrep izrekla centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti — na DS podjetja.

Pritožba zadrži izvršitev ukrepa. Organ iz prejšnjega odstavka mora pritožbo rešiti v 30 dneh od njene vložitve.

#### 128. člen

Zoper sklep o izključitvi, ki ga je sprejel DS enote, ima delavec pravico pritožbe na delavski svet podjetja v 15 dneh od vročitve sklepa.

Pritožba zadrži izvršitev ukrepa.

DS podjetja mora pritožbo rešiti v 30 dneh od njene vložitve.

Sklep o izključitvi, ki ga izreče DS podjetja, je končen.

Zoper sklep o izključitvi, ki ga izreče DS podjetja, lahko začne delavec delovni spor v 30 dneh od vročitve sklepa.

- e) Roki za zastaranje uvedbe postopka in za izvršitev ukrepov

#### 129. člen

Rok za zastaranje uvedbe postopka zaradi kršitve delovnih dolžnosti je 6 mesecev od storjene kršitve.

Rok za zastaranje izvršitve ukrepa je 30 dni od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

### 4. Odgovornost za materialno škodo

#### 130. člen

Delavec je osebno odgovoren za škodo, ki jo povzroči po svoji krivdi, in sicer namenoma ali zaradi nepazljivosti ter mora povzročeno materialno škodo povrniti.

- a) Škoda, povzročena po posameznem delavcu

#### 131. člen

Škodo, ki jo je po svoji krivdi, in to namenoma ali iz nepazljivosti povzročil posamezen delavec, je dolžan sam poravnati, in sicer praviloma v celoti.

Če gre za škodo, ki je nastopila zaradi nepazljivosti delavca v okolišnih, ki posebno zmanjšujejo delavčevo krivdo, lahko organ po 136. členu tega pravilnika delno ali v celoti opusti delavcu povračilo škode.

- b) Škoda, povzročena po več delavcih

#### 132. člen

Kadar povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če se ne da ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in morajo škodo povrniti v enakih delih.

Za delno ali popolno opustitev škode veljajo enaki pogoji kot po prejšnjem členu.

Če je z naklepnim kaznivim dejanjem povzročilo škodo več delavcev, so vsi storilci solidarno odgovorni za povračilo škode, kar pomeni, da odgovarjajo vsi za enega oziroma eden za vse.

#### 133. člen

Zbor delovnih ljudi enote oziroma prodajalne lahko sklene, da se vnaprej določi razmerje, v katerem posamezen delavec odgovarja za inventurne primanjkljaje, za katere ni mogoče dokazati krivde oziroma višine odgovornosti posameznemu delavcu in za katere sklene DS enote, da gredo v breme delavcev.

- c) Postopek

#### 134. člen

Kdor sam ugotovi, ali kako drugače zana, da je posamezen delavec ali pa da je več delavcev povzročilo škodo, mora škodni primer in povzročitelje škode nemudoma prijaviti UO enote, v kateri delavec dela, oziroma upravnemu odboru podjetja, če je škodo povzročilo več delavcev iz več enot.

#### 135. člen

Upravni odbor podjetja ali UO enote lahko določi, da škodni primer razišče:

1. neposredni vodja delavca ali delavcev, ki so škodo povzročili,
2. poseben preiskovalec.

Organ iz prejšnjega odstavka je dolžan v roku, ki ga določi UO, predložiti UO pod-



jetja ali UO enote poročilo o vzroku in o višini škode.

Ce je višina škode težko ugotovljiva, lahko UO podjetja ali UO enote postavi posebnega izvedenca, ki mora izdelati izvedeniško poročilo o višini škode.

#### d) Organi

##### 136. člen

O dolžnosti posameznega delavca ali več delavcev, da povrnejo škodo ter o opustitvi povračila škode do zneska 1,000.000 dinarjev odločajo:

1. za posameznega delavca razen za vodilnega UO enote, v kateri delavec dela,
2. za več delavcev ene enote — upravni odbor enote, v kateri vsi delavci delajo,
3. za več delavcev več enot in za vodilne delavce, razen generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja upravni odbor podjetja,
4. za generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja delavski svet podjetja.

Za opustitev povračila škode za znesek, ki presega 1,000.000 dinarjev, odloča za vse delavce DS podjetja.

##### 137. člen

Organ iz prejšnjega člena odloča o povračilu in o opustitvi povračila škode s skupnim sklepom, ki ga sprejme s tajnim glasovanjem večina vseh članov.

Pismeni odpravek sklepa podpiše predsednik organa, ki je sklep sprejel. Sklep mora biti dokazno vročen delavcu, tako da je ugotovljiv dan vročitve.

##### 138. člen

Pritožbo proti sklepu o povračilu škode ali o delni opustitvi povračila lahko vloži delavec v 15 dneh po vročitvi sklepa na:

1. delavski svet enote — če je sklep izdal upravni odbor enote,
2. delavski svet podjetja — če je sklep izdal upravni odbor podjetja.

Pritožba zadrži izvršitev sklepa.

Sklep drugostopenjskega organa oziroma sklep delavskega sveta podjetja na prvi stopnji je končen.

##### 139. člen

Organ, ki je po 136. členu tega pravilnika pristojen, da odloča o povračilu škode oziroma o opustitvi povračila, mora pozvati delavca, da predloži svojo pismo izjavo, da bo škodo povrnil in v kakšnih obrokih jo bo plačal.

Ce delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pismene izjave, da je pri-

pravljen škodo povrniti takoj ali v obrokih, se sme uveljaviti odškodnina samo pred sodiščem splošne pristojnosti.

- e) Odgovornost za škodo, povzročeno drugim osebam

##### 140. člen

Za škodo, povzročeno posamezniku ali pravnim osebam izven podjetja, odgovarja podjetje.

Ce je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem, lahko oškodovanec zahteva odškodnino tudi naravnost od delavca.

##### 141. člen

Podjetje ima pravico zahtevati od delavca, da mu povrne škodo, ki jo je izplačalo komu drugemu, če je delavec povzročil škodo namenoma ali iz nepazljivosti.

Zahtevek proti delavcu zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina.

#### X. Prenehanje dela

##### A) 1. Po volji delavca

- a) Izstop delavca iz delovne skupnosti

##### 142. člen

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti — pogoj pa je, da o tem pismeno obvesti podjetje oziroma enoto in da ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno v 154. členu tega pravilnika.

Pismeno obvestilo iz prejšnjega odstavka predložijo:

- generalni direktor, namestnik generalnega direktorja delavskemu svetu podjetja,
- vodilni delavci upravnemu odboru podjetja,
- vsi drugi delavci upravnemu odboru svoje enote.

Delavcu preneha delo na podlagi izstopa iz podjetja z dnem, ko preteče rok po 154. členu tega pravilnika.

- b) Samovoljna zapustitev dela

##### 143. člen

Delavcu, ki samovoljno neha delati v nasprotju z določbami prejšnjega člena, ne preneha delo na podlagi njegovega izstopa iz podjetja, pač pa pomeni samovoljno prenehanje hujšo kršitev delovne dolžnosti, ki predstavlja podlago za delavčevo izključitev iz delovne skupnosti. Delavec, ki samovoljno neha delati, mora povrniti podjetju



škodo, ki je enaka povprečni akontaciji delavčevega osebnega dohodka, za čas, ko bi moral ostati na delu, če ni povzročil s samovoljnim prenehanjem dela podjetju večje škode.

B) 2. Po sklepu delovne skupnosti

a) S privolitvijo delavca po sklepu delovne skupnosti

144. člen

Delavec, ki želi, da mu preneha delo z njegovo privolitvijo po sklepu delovne skupnosti, mora svojo željo pisмено sporočiti, in sicer:

- vodilni delavec upravnemu odboru podjetja,
- generalni direktor in namestnik generalnega direktorja delavskemu svetu podjetja,
- vsi drugi delavci upravnemu odboru svoje enote.

Organ po prejšnjem odstavku odloča s sklepom o prenehanju dela na podlagi delavčeve pisмене privolitve in določi hkrati tudi čas, ko mora ostati delavec na delu oziroma odloči, da se delavec na lastno željo takoj razreši.

b) Brez privolitve delavca

- Zaradi odprave delovnega mesta

145. člen

Odprava delovnega mesta sme biti razlog za prenehanje dela delavcem v podjetju, samo če je odpravo povzročila izpopolnitev organizacije dela, izpopolnitev delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru podjetja ali enote, ali če je delovno mesto odpravljeno zaradi poslovnega sodelovanja oziroma spojitve dveh ali več delovnih organizacij.

Delavcu lahko preneha delo v katerikoli enoti zaradi odprave delovnega mesta le, če ni možnosti, da bi bil delavec razporejen na drugo ustrezno delovno mesto v isti ali v katerikoli drugi enoti podjetja, ali če je delavec odklonil, da bi se usposobil za delo na drugem delovnem mestu, ki mu je bilo ponudeno v skladu z določbami splošnih aktov podjetja o strokovnem usposabljanju delavcev.

146. člen

Delavec, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi odprave delovnega mesta, ima pravico znova stopiti na delo, če podjetje v enem letu znova vpelje delovno mesto, oziroma če vpelje podobno delovno mesto, za katero delavec po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahtevam.

— Zaradi trajnejšega zmanjšanja dela

147. člen

Kadar se trajneje zmanjša obseg dela ali poslovanja, sme delavski svet enote skleniti, da delavcu preneha delo brez njegove privolitve, če nima možnosti, da ga razporedi na drugo ustrezno delovno mesto v svoji enoti ali v katerikoli drugi enoti podjetja.

Steje, da DS enote ni imel možnosti, da razporedi delavca v svoji enoti ali v katerikoli drugi enoti na ustrezno drugo delovno mesto, če do pravnomožnosti sklepa o prenehanju dela ni bilo razglašeno ali razpisano v katerikoli enoti podjetja nobeno ustrezno delovno mesto.

148. člen

Delavec, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, ima pravico znova stopiti na delo ob enakih pogojih kot delavec po 146. členu tega pravilnika.

— Zaradi nesposobnosti delavca

149. člen

Delovna sposobnost delavca, ki ne zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela, je lahko razlog za prenehanje njegovega dela v podjetju proti njegovi volji, če je ugotovljena nezadovoljujoča sposobnost na objektivni način, in sicer ob pogoju, da podjetje nima možnosti, da bi delavca razporedilo na delovno mesto, za katero po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahteve.

Postopek, v katerem naj se ugotovi, ali delavec zadovoljuje zahteve delovnega mesta, začne upravni odbor enote le takrat, če delavec v rednih delovnih pogojih trajneje, to je najmanj 3 mesece ne dosega pri delu povprečnih uspehov.

150. člen

Upravni odbor enote imenuje posebno strokovno komisijo, ki ugotovi, ali delavec zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela. Njene članice imenuje izmed strokovnjakov iste stroke v enoti ali iz drugih enot, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec, čigar delovna sposobnost se ugotavlja.

- Ob izpolnitvi pogojev za priznanje starostne pokojnine

151. člen

Delavcu lahko po sklepu organa iz 164. člena tega pravilnika brez njegove pritr-



ditve preneha delo v podjetju, ko dopolni pokojninsko dobo, in sicer:

- ko delavec dopolni 40 let pokojninske dobe,
- ko delavka dopolni 35. let pokojninske dobe.

— Zaradi odprave delovne organizacije

#### 152. člen

Delovna skupnost sme brez privolitve delavca skleniti, da mu preneha delo v podjetju, če je začel postopek, da se podjetje odpravi oziroma preneha.

— Zaradi izključitve

#### 153. člen

Delavcu preneha delo v podjetju, če je izključen iz delovne skupnosti, in sicer z dnevem vročitve dokončnega sklepa o izključitvi.

### 3. Rok, ko je dolžan ostati delavec na delu

#### 154. člen

Rok, v katerem je delavec dolžan oziroma ima pravico ostati na delu, preden mu preneha delo, je:

1. za delavce s skupno delovno dobo do vključno 5 let — 1 mesec,
2. za delavce s skupno delovno dobo nad 5—10 let — 2 meseca,
3. za delavce s skupno delovno dobo nad 10—15 let — 3 mesece,
4. za delavce s skupno delovno dobo nad 15—20 let — 4 mesece,
5. za delavce s skupno delovno dobo nad 20—25 let — 5 mesecev,
6. za delavce s skupno delovno dobo nad 25 let — 6 mesecev.

Za skupno delovno dobo šteje vsa doba, ki je vpisana v delovno knjižico, in vsa doba, ki jo delavec dokaže do preteka roka po tem členu.

Vodilnim delavcem se rok v prejšnjem odstavku lahko podaljša za en mesec, če je to v interesu podjetja, vendar ne sme presegati skupnega roka 6 mesecev.

Za delavce na delovnih mestih s težkimi delovnimi pogoji se rok samo na njihovo pisмено zahtevo skrajša za en mesec, vendar ne sme biti krajši kakor en mesec. Delovna mesta s težkimi delovnimi pogoji, na katerih delavec lahko zahteva skrajšanje roka, določa upravni odbor enote s splošnim sklepom. Delavec, ki je razporejen na tako delovno mesto, lahko uveljavi skrajšanje s svojo pisмено zahtevo, ne da bi bila potrebna še posebna odobritev.

(Določilo točke 50 statuta)

### 4. Kdaj se proti volji delavca ne more skleniti, da mu preneha delo

#### 155. člen

Pristojni organ ne more skleniti, da delavcu proti njegovi volji preneha delo zaradi:

- odprave delovnega mesta,
- trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja,
- ugotovitve, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahteve na delovnem mestu, na katerem dela, v naslednjih primeri:
  1. dokler je delavec po zdravniškem izvidu začasno zdravstveno zadržan oziroma nezmožen za delo,
  2. dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji, na katero ga je napolnilo podjetje ali enota,
  3. dokler je na letnem dopustu,
  4. dokler je na mladinski delovni akciji,
  5. dokler je na vojaških vajah ali na doslužitvi vojaškega roka do 3 mesecev,
  6. dokler je delavka noseča oziroma ima otroka, starega do 8 mesecev.

#### 156. člen

Da delavcu proti njegovi volji preneha delo zaradi:

- odprave delovnega mesta,
- trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja ne more delovna skupnost skleniti v naslednjih primerih:
  1. za delavca, ki je izvoljen kot član delavskega sveta podjetja ali član DS enote,
  2. za delavca, ki je izvoljen kot član UO podjetja ali član UO enote,
  3. za delavca, ki je izvoljen kot član komisije za varstvo statuta,
  4. za delavca, ki je izvoljen kot član komisije za sprejem in razporejanje,
  5. za delavca, ki je izvoljen kot član centralne komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti ali komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote,
  6. za delavca, ki je odbornik ali poslanec zbora delovne skupnosti.

### 5. Prenehanje dela pred potekom roka

#### 157. člen

Delavec, ki mu je pristojni organ sporočil sklep, da mu preneha delo v podjetju, ima pravico ostati na delu še toliko časa, kolikor je določeno v 154. členu tega pravilnika.



Če delavcu preneha delo v podjetju med postopkom za njegovo odpravo oziroma prenehanje, se mu sme določiti tudi krajši rok, kolikor mora še ostati na delu, vendar ne krajši kot 15 dni.

Delavcu ni mogoče odreči pravice, da preneha z delom v podjetju še pred potekom roka po 154. členu tega pravilnika, če sam to zahteva.

Če pristojni organ sklene, da delavec preneha z delom v podjetju pred potekom časa, kolikor ima še pravico ostati na delu, mu mora za ta čas zagotoviti delež pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah, glede na njegove uspehe, ki jih je imel v prejšnji obračunski dobi.

#### 6. Odhajanje delavca zaradi iskanja druge zaposlitve

##### 158. člen

V času, ko mora ostati na delu v podjetju, ima delavec pravico v delovnem času odhajati iz podjetja, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji.

Delavec sme biti odsoten, da bi našel zaposlitev v drugi delovni organizaciji, največ 12 ur na teden.

Čas odsotnosti si lahko izbere po svoji želji, vendar mora to željo sporočiti neposrednemu vodji najmanj 3 dni, preden želi izostati z dela. To pravico ima delavec, ki mu preneha delo po njegovi volji ali po njegovi privolitvi oziroma proti njegovi volji.

#### 6. a) Odpravnina

##### 158. a) člen

Delavcu pripada odpravnina, če mu preneha delo po sklepu delovne skupnosti brez privolitve delavca, razen v primerih, ko je bil sklep sprejet zaradi odprave delovne organizacije ali zaradi izključitve delavca iz delovne skupnosti.

Odpravnina po prejšnjem odstavku se obračuna za delavce, ki imajo skupne delovne dobe več kot 10 let in ki so prebili pri podjetju ali katerikoli pripojeni enoti najmanj 5 let brez presledka, v višini dvomesečne povprečne akontacije, za delavce, ki imajo skupne delovne dobe več kot 20 let, pa ob enakih pogojih v višini štirimesečne povprečne akontacije osebnega dohodka, ki so ga prejeli, preden je prenehalo delo.

##### Obrazložitev.

Temeljni zakon o delovnih razmerjih nima obveznega določila za odpravnino, ker pa gre za pravice, ki jih je prejšnji zakon delavcem dajal, bi bilo umestno, da se ta pravica obdrži, ker jo zakon dovoljuje. Odpravnina bi šla po navedeni stili-

zaciji tega člena v primerih, ko bi prenehalo delo:

- zaradi odprave delovnega mesta,
- zaradi trajnejšega zmanjšanja dela,
- zaradi nesposobnosti delavca,
- ob izpolnitvi pogojev za priznanje starostne pokojnine.

#### 7. Razrešitev

##### 159. člen

Delavec, ki mu preneha dela v podjetju zaradi:

- izstopa iz delovne skupnosti po volji delavca,
- prenehanja dela z delavčevo privolitvijo,
- prenehanja dela zaradi odprave delovnega mesta,
- prenehanja dela zaradi trajnejšega zmanjšanja dela ali poslovanja,
- prenehanja dela zaradi ugotovitve, da delavčeve delovne sposobnosti ne zadovoljujejo zahtevam delovnega mesta,
- prenehanja dela zaradi dopolnitve pokojninske dobe,
- prenehanja dela zaradi odprave ali prenehanja podjetja,

se razreši z dnem, ko izteče čas, ko bi moral po 154. členu tega pravilnika ostati na delu.

Rok za razrešitev se sme podaljšati največ za 30 dni, če gre za dovršitev začetega dela, ki ga brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne bi bilo mogoče izročiti drugemu delavcu. Po preteku tega časa pa sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

Če je delavec poklican na vojaške vaje oziroma na doslužitev vojaškega roka do 3 mesecev v času, ko bi moral delati, se tek tega časa na njegovo zahtevo ustavi z dnem, ko prejme poziv, in nadaljuje po vrnitvi z vojaških vaj oziroma od vojakov. V takem primeru delavcu ne more prenehati delo proti njegovi volji, preden ne preteče 14 dni od dneva, ko se je vrnil z vojaških vaj oziroma od vojakov.

#### C) Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti

##### 160. člen

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti preneha delavcu v podjetju delo v naslednjih primerih:

1. če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za trajno in popolnoma nezmožnega za delo,



2. če je delavcu po določbah zakona oziroma do pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen,
3. če je delavec odsoten z dela dalj kot 3 mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen oziroma ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep.

1. Prenehanje zaradi trajne in popolne nezmožnosti za delo

#### 161. člen

Delavcu, za katerega pristojni organ socialnega zavarovanja ugotovi, da je trajno in popolnoma nezmožen za delo, preneha delo z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovljeni nezmožnosti.

2. Prenehanje zaradi prepovedi opravljanja dela na delovnem mestu

#### 162. člen

Če je delavcu po določbah zakona oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen, mu preneha delo z dnem vročitve pravnomočne odločbe.

3. Prenehanje zaradi prestajanja zaporne kazni oziroma izvrševanja varnostnega, vzgojnega ali varstvenega ukrepa

#### 163. člen

»Delavcu, ki je odsoten z dela, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen oziroma proti kateremu se izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, preneha delo naslednji dan, po preteku treh mesecev njegove odsotnosti.«

- D) Organi, ki odločajo o prenehanju dela brez privolitve delavca

#### 164. člen

O prenehanju dela brez privolitve delavca zaradi:

1. odprave delovnega mesta,
2. trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja,
3. nezadovoljujoče delovne sposobnosti za zahteve delovnega mesta, na katerem dela,
4. dopolnitve pokojninske dobe 40 let pri delavcih oziroma 35 let pri delavkah,

5. uvedbe postopka, da se podjetje odpravi oziroma preneha,

odločajo s sklepom:

- a) za generalnega direktorja; namestnika generalnega direktorja, delavski svet podjetja, razen v primerih pod 1. in 2.,
- b) za druge vodilne delavce podjetja in enot — upravni odbor podjetja,
- c) za delavce organizacijske enote Mercator, razen za tiste, ki so zajeti pod a) in b) — delavski svet te enote,
- d) za delavce poslovnih enot, razen za tiste, ki so zajeti pod b) — delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega delavskega sveta.

(Določilo 48. točke statuta.)

#### 165. člen

Sklep, da delavcu preneha delo v podjetju na enega izmed načinov, določenih v prejšnjem členu, izda pismeno organ, ki je pristojen za odločanje o prenehanju najkasneje v osmih dneh od dneva, ko je bil sklep sprejet. Pismeni sklep z obrazložitvijo mora biti dokazno vročen delavcu, sicer šteje, da sklepa o prenehanju dela sploh ni bilo. Pismeni sklep podpiše predsednik tistega organa, ki je sklep sprejel.

- E) Prenehanje dela in razrešitev generalnega direktorja

#### 166. člen

Delavec, ki je razrešen kot generalni direktor v smislu predpisov o volitvah organov upravljanja ali predpisov temeljnega zakona o podjetjih ostane še naprej član delovne skupnosti, ki mu je dolžna ponuditi drugo delovno mesto v podjetju, ustrezno njegovi delovni sposobnosti.

Delavcu, razrešenemu kot generalnemu direktorju, ki noče sprejeti delovnega mesta, ponujenega po prvem odstavku tega člena, preneha delo v podjetju s pretekom roka, določenega v 154. členu tega pravilnika.

- F) Prenehanje dela invalidu

#### 167. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v podjetju, če more glede na preostale delovne zmožnosti brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu.



Če podjetje nima ustreznega delovnega mesta v enoti, v kateri je delavec delal ali v drugi enoti, v kateri bi delavec želel delati, mu preneha delo z dnem, ko mu je vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti.

Pravico invalidov do zaposlitve in njeno uveljavljanje, poklicno rehabilitacijo in razporeditev na delovno mesto ter materialni položaj delovnih invalidov, urejajo posebni predpisi.

#### *XI. Pravice delavcev v času začasne brezposelnosti*

##### *168. člen*

Delavec, ki mu preneha delo v podjetju in ne opravlja drugega pridobitvenega dela, ima med začasno brezposelnostjo pravico do gmotne preskrbe in druge pravice, ki jih določa zakon. »Če izpolnjuje pogoje, ki jih določa zakon.«

#### *XII. Delovne knjižice*

##### *169. člen*

Delavec na delu v podjetju ima delovno knjižico.

Delovna knjižica je javna listina, ki služi za dokazovanje dejstev, s katerimi se uveljavljajo pravice, ki je zanje podlaga ali pogoj delo v delovni organizaciji.

V delovno knjižico je prepovedano vpisovati negativne podatke o delavcih.

##### *170. člen*

Delovno knjižico izda delavcu pristojni občinski upravni organ.

#### *XIII. Evidenca na področju dela*

##### *171. člen*

Podjetje kot celota in OE Mercator in vse posamezne poslovne enote morajo voditi naslednje evidence:

1. evidenco o zaposlenih delavcih,
2. evidenco o izrabi delovnega časa,
3. evidenco o osebnih dohodkih,
4. evidenco o delu za strokovno izobraževanje v delovnih in drugih organizacijah,
5. evidenco o uveljavljanju pravic delavcev iz delovnega razmerja in o ukrepih in sankcijah.

##### *172. člen*

Evidenco na področju dela za podjetje kot celoto, vodi splošni sektor podjetja.

Evidenco za OE Mercator vodi kadrovsko-socialni oddelek te enote.

Evidenco za poslovne enote vodi splošna služba poslovne enote.

##### *173. člen*

Delavec, ki vodi evidenco v enoti, mora najkasneje v 10 dneh od nastanka, vpisati v svojo evidenco vsako spremembo o podatkih ter hkrati sporočiti to spremembo splošnemu sektorju podjetja.

Delavec, ki vodi evidenco za podjetje kot celoto, mora takoj po prejemu podatkov o spremembi iz enote, vpisati to spremembo, tako da bo najkasneje v 15 dneh od nastanka vpisana v evidenco podjetja.

##### *174. člen*

Podrobna navodila o vodenju evidence na področju dela v skladu z zakonitimi predpisi daje UO podjetja.

UO podjetja lahko, razen obvezne evidence po zakonitih predpisih, določi še notranjo evidenco, kolikor je utemeljena in potrebna.

#### *XIV. Varstvo pri delu*

##### *175. člen*

Naloge in norme v zvezi z izvajanjem in pospeševanjem varnosti pri delu, se določijo s posebnim pravilnikom o varstvu pri delu.

Pravilnik o varstvu pri delu sestavi UO enote ter ga razglasi najmanj za 15 dni, nakar ga sprejme DS enote.

##### *176. člen*

V pravilniku o varstvu pri delu enote morajo biti določeni zlasti:

1. način organiziranja varstva pri delu, posebno pa naloge tistih, ki skrbijo za varstvene ukrepe pri delu oziroma organiziranje, delovno področje in pravice posebne službe za varstvo pri delu, če je ta postavljena,
2. obveznost ljudi na delu, naloge in odgovornosti vodilnih ljudi enote v zvezi z varstvom pri delu, kot tudi organiziranje in način notranje kontrole oziroma pravice tistih, ki to kontrolo opravljajo,
3. odnosi in način sodelovanja med službo za varstvo pri delu, če je ta postavljena in drugimi službami, ki pospešujejo varnost pri delu,
4. postopek in način, kako se delavci seznanjajo z delovnimi pogoji in nevarnostmi, ki so zvezane z delovnim mestom oziroma delom ob nastopu dela ali ob premestitvi ali razporeditvi na drugo delovno mesto ter kako se poučujejo in vzgajajo iz tvarine varstva pri delu,



5. dela, pri katerih je nevarnost za poškodbo in obolenje večja, kot tudi pogoji, ki jih morajo izpolnjevati tisti, ki ta dela opravljajo,
6. katere delovne priprave morajo biti po predpisih o varstvu pri delu periodično preizkušene in način njihovega preizkušanja,
7. postopek v zvezi z nabavo, vzdrževanjem in uporabo sredstev in opreme za osebno varstvo,
8. način uresničevanja obveznosti do organov, ki nadzorujejo spoštovanje predpisov pri varstvu pri delu, način ugotavljanja, prijavljanja in evidence v zvezi z delom ter način izvajanja predpisov o preiskovanju smrtnih nesreč in težjih nesreč pri delu.

#### 177. člen

DS enote skrbi za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu, zlasti pa:

- sprejema programe ukrepov za varstvo pri delu, in določi sredstva za zagotovitev in uveljavljanje varstva pri delu,
- obravnava stanje delovnih pogojev in sprejema sklepe, s katerimi zagotavlja in pospešuje varstvo pri delu,
- obravnava poročilo, ki mu ga predloži inšpektor dela o ugotovljenem stanju, ter sprejema ustrezne sklepe in obvešča inšpektorja, kaj namerava ukreniti, da se odpravijo nepravilnosti, na katere ga je inšpektor opozoril.

#### 178. člen

Direktor enote in drugi vodilni delavci v enoti so vsak na svojem delovnem področju odgovorni za izvajanje varstva pri delu.

Neposredni vodje pa so osebno odgovorni za izvajanje varstva pri delu, zlasti pa so dolžni skrbeti:

- za izvajanje varstvenih ukrepov in uporabo sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu,
- za to, da so delovne naprave in priprave v brezhibnem stanju in da se uporabljajo pravilno in v svoj namen v zvezi z varstvom pri delu,
- za stanje poškodb in obolevnosti v zvezi z delom in za to, da se najdejo najprimernejši ukrepi, s katerimi se odpravijo njihovi vzroki,
- za to, da se delavci in druge osebe na delu poučujejo in navajajo na upoštevanje varstvenih ukrepov, oziroma, da se preverja njihovo znanje v zvezi z varstvom pri delu.

### XV. Skrb za človeka, osebni in družbeni standard

#### 179. člen

Podjetje in enote skrbijo zlasti za izobraževanje delovnih ljudi, za njihovo primerno nastanitev ter družbeno prehrano, za rekreacijo in vse druge skrbi za človeka, ki naj omogočijo delovnemu človeku izboljšanje njegovega osebnega standarda in s tem hkrati povečanje njegove delovne sposobnosti.

#### 1. Strokovno izobraževanje

#### 180. člen

Delovni ljudje imajo ob enakih pogojih pravico pridobivati si potrebno znanje na šolah in drugih izobraževalnih zavodih vseh vrst.

Podjetje kot celota skrbi na podlagi perspektivnega letnega plana kadrov v okviru razpoložljivih sredstev za splošno in strokovno izobrazbo kadrov, ki jih potrebuje, in sicer v soglasju z enotami.

Delovna skupnost mora stalno skrbeti za strokovno, politično in ekonomsko izobraževanje svojih članov, kar zahteva stalni razvoj proizvodnih sil ter družbeno-ekonomskih odnosov.

V ta namen organizira delovna skupnost razne oblike izobraževanja, in to:

- preko raznih oblik uvajanja delavcev na delo,
- preko šolskega centra za blagovni promet,
- preko seminarjev, ki jih organizirajo razne institucije izven podjetja,
- preko strokovnega izobraževanja na delovnem mestu,
- preko seminarjev in strokovnih tečajev in strokovnih ekskurzij, ki jih organizira delovna skupnost v podjetju,
- preko mednarodne izmenjave delovnih izkušenj in prakse delavcev,

Delovna skupnost nudi v ta namen pomoč:

- s štipendijami,
- s plačevanjem šolnin,
- s sredstvi za izobraževanje delavcev in vajencev,
- s plačevanjem strokovnih seminarjev, tečajev itd.,
- z nabavo potrebnih učnih pripomočkov,
- z dajanjem plačane odsotnosti.



V načrtih podjetja se za strokovno izobraževanje zagotovijo potrebna sredstva za strokovno izobraževanje delavcev in vajencev.

Podrobne določbe o strokovni vzgoji kadrov določa pravilnik o strokovnem izobraževanju delavcev podjetja.

## 2. Stanovanja

### 181. člen

DS podjetja predpiše okvirni pravilnik o oblikovanju sredstev za gradnjo stanovanj in o razdeljevanju stanovanj, v katerem se predvidijo pogoji in načini finansiranja stanovanjske gradnje za delavce podjetja in enot.

### 182. člen

Za delovne ljudi z nižjimi osebnimi dohodki se mora predvideti možnost postopnega dodeljevanja stanovanj, ki so primerne za zdravo življenje in razvoj delavca in njegove družine, in ki hkrati niso tako draga, da bi ogrožala njegov siceršnji standard.

## 3. Obrati družbene prehrane

### 183. člen

Delavski svet podjetja oziroma enote ustanavlja na predlog kolektiva enote ali sindikalne organizacije obrate družbene prehrane v enotah, da se zagotovi topla hrana delavcem podjetja.

V obratih družbene prehrane dobijo delavci, navedeni v prejšnjem odstavku, toplo ali mrzlo hrano in brezalkoholne nijače.

### 184. člen

Delavcem, ki delajo na odprtem prostoru v času, ko pade temperatura pod ničlo, je treba omogočiti, da se od časa do časa ogrejejo in si pogrejejo hrano.

UO enote predpiše, kdaj in katerim delavcem se daje v hladnih dneh topli brezalkoholni napitek.

Delavcem, ki delajo na odrejenih delovnih mestih pri temperaturi nad + 30° C, se zagotovijo osvežujoča sredstva. Delavski svet enote določa delovna mesta in ostale pogoje za dajanje teh sredstev.

## 4. Rekreatija

### 185. člen

Da bi se delovne sposobnosti dvigale in da bi delavci po napornem delu obnovljali svoje sile, kar je hkrati v interesu delavca in podjetja, skrbi podjetje za vse sodobne oblike rekreacije, in sicer skupno s sindi-

kalno in drugimi družbenimi organizacijami podjetja in enot.

### 186. člen

Na pobudo delavcev, sindikalne organizacije podjetja ali enote, se lahko v podjetju ali enoti, ali v njegovi bližini pripravijo prostori in druge naprave za rekreacijo delavcev med odmorom in izven delovnega časa.

Igre na srečo ne štejejo v rekreacijo ter so prepovedane v teh prostorih in napravah.

Delavski svet podjetja oziroma enote izda navodilo o ustanavljanju in uporabi sredstev za rekreacijo delavcev.

### 187. člen

Podjetje oziroma enota lahko ustanovi počitniške domove za oddih svojih delavcev ter njihovih ožjih družinskih članov.

Vsak počitniški dom ima pravila o organizaciji in poslovanju, ki jih predpiše delavski svet podjetja oziroma enote v soglasju s sindikalno organizacijo, na katero se s pravili prenese pravica, da v počitniškem domu ureja, določa pogoje in razporeja uživanje storitev.

Podjetje oziroma enota vlaga sredstva skupne porabe v osnovna sredstva in obratna sredstva počitniških domov, ki jih je ustanovilo; počitniškim domovom, ki jih je ustanovilo samo ali jih je ustanovila sindikalna organizacija, pa lahko da dotacijo v okviru zakonitih predpisov za to, da se znižajo cene za penzijske storitve, ki jih ti domovi dajejo.

### 188. člen

Podjetje oziroma enota daje podpore sindikalnim organizacijam, kulturnim, športnim in drugim društvom ter organizacijam, ki delujejo za delavce podjetja; nadalje daje podpore tudi delavcem in njihovim družinam ob nezgodah pri delu, v drugih izrednih primerih ter nagrade in darila delavcem za izredno delo.

Višino dajatev iz prejšnjega odstavka tega člena določa delavski svet podjetja oziroma enote, kolikor ni določena s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov.

## XVI. Uveljavljanje pravic

1. Pravica delavca, da je navzoč, ko se odloča o njegovih pravicah in dolžnostih

### 189. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v podjetju.



Predno katerikoli organ upravljanja ali komisija odloča o delavčevi pravici ali dolžnosti, mora dati delavcu možnost, da osebno oziroma posredno obrazloži svoje stališče. Razen tega mora biti vedno delavcu dana zaključna beseda, predno pristojni organ glasuje ali kako drugače odloča o njegovi pravici ali dolžnosti.

#### 190. člen

Delavec, ki meni, da mu je potrebna strokovna pomoč pri uveljavljanju svojih pravic ali urejanju dolžnosti iz medsebojnega delovnega razmerja, se lahko obrne na pravni sektor podjetja, ali na splošni sektor podjetja, ki dajeta delavcem brezplačne nasvete in ga napotita na pristojni organ, ter mu brezplačno sestavita potrebne vloge ali ugovore. Pravni sektor podjetja je dolžan hkrati opozoriti pristojni organ podjetja ali katerekoli enote na spoštovanje zakonitosti v vsakem primeru, ko sam zazna, da je bil kršen zakon v škodo delavcu, ali ko mu je taka kršitev prijavljena.

Če organ vztraja na nezakonitem sklepu, je generalni direktor dolžan predlagati pristojni občinski skupščini, da se nezakoniti akt zadrži.

### 2. Ugovor — roki

#### 191. člen

Delavec ima pravico ugovora zoper vsak sklep oziroma vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij.

Rok za ugovor je 15 dni od vročitve sklepa ali odločbe.

Ugovor zadrži izvršitev sklepa ali odločbe.

### 3. Odločba o ugovoru — roki

#### 192. člen

Pristojni organ II. stopnje mora odločiti o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitve ugovora.

Odločba o ugovoru je dokončna.

### 4. Organi, ki rešujejo ugovore

#### 193. člen

Ugovore proti prvostopnim sklepom ali odločbam rešujejo:

1. če je izdal sklep UO enote — rešuje ugovor DS enote,
2. če je izdala sklep komisija za sprejem in razporejanje delavcev — rešuje ugovor DS enote,

3. če je izdala sklep ali v drugi obliki izrekla ukrep komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote — rešuje pritožbo DS enote,

4. če je izdala sklep, ali v drugi obliki izrekla ukrep centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti — rešuje pritožbo centralni DS,

5. če je izdal sklep UO podjetja — rešuje ugovor centralni DS.

#### 194. člen

Če je odločal o pravicah ali dolžnostih delavca na I. stopnji najvišji organ upravljanja v podjetju, to je centralni DS, je odločba dokončna.

### 5. Pritožba na občinski upravni organ

#### 195. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z ugovorom ali pritožbo, ki jo poda pri organu II. stopnje v podjetju ali enoti, obrne tudi na pristojni občinski upravni organ.

Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je bila delavčeva pravica kršena, posreduje pri pristojnem organu podjetja ali enote, na katerega je delavec naslovil ugovor. Organ podjetja ali enote odloči hkrati o ugovoru delavca in o posredovanju pristojnega občinskega upravnega organa. Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je tudi z odločbo organa druge stopnje očitno kršena delavčeva pravica, ki temelji na zakonu ali splošnem aktu delovne organizacije, delavec pa je začel delovni spor, lahko izda odločbo, da se do pravnomočne sodbe odločbe začasno odloži izvršitev dokončne odločbe delovne skupnosti.

### 6. Tožba na sodišče

#### 196. člen

Če delavec meni, da mu je z dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljavljati s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti, po določilih, ki veljajo za delovne spore.

Delavec, ki ni izkoristil pravice ugovora, razen v primerih iz 194. člena tega pravilnika, nima pravice do tožbe, kar pa ne velja za primere, ko uveljavlja s tožbo denarno terjatev.

Rok za tožbo je 30 dni in začne teči z dnem vročitve dokončne odločbe oziroma s pretekom roka, v katerem bi bil moral organ II. stopnje izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se uveljavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve odločbe prve stopnje in traja 2 leti.

#### 197. člen

Če sodišče ugotovi, da je z dokončno odločbo pristojnega organa podjetja ali



enote, delavcu prenehalo delo v podjetju na način in ob pogojih, ki so v nasprotju z zakonom, sme odločiti, da se delavec vrne na dotedanje delovno mesto, ali pa mu na njegovo zahtevo prisodi samo odškodnino. Sodišče pa ne more odločiti, da se vrne na dosedanje delovno mesto delavec, ki je bil razrešen kot generalni direktor podjetja.

#### 198. člen

V postopku za uveljavitev pravic iz dela v podjetju delavec ne plačuje upravnih in sodnih taks za vloge in druge priloge in tudi ne za odločbe in druge akte in dejanja v postopku.

### XVII. Pooblastila posameznikom za izdajanje odločb o izvrševanju sklepov delovne skupnosti in njenih organov

#### 199. člen

Pismene odpravke sklepov organov upravljanja in drugih voljenh organov, ki odločajo o delovnih razmerjih, podpisuje predsednik organa, ki je sklep sprejel. Pismeni odpravki sklepov se dokazno izročijo delavcem, za katere veljajo.

Kolikor je v posameznih primerih ob uporabi določil zakona o splošnem upravnem postopku potrebno, da se izdajo na podlagi sklepov pristojnih organov še posebne odločbe, so pooblaščenici za izdajo odločb:

- generalni direktor na podlagi sklepov UO podjetja, UO OE »Mercator«, ter delavskega sveta podjetja in delavskega sveta OE Mercator,
- direktor enote na podlagi sklepov UO in DS enote.

### XVIII. Čas, ko delovno razmerje miruje

1. Delavcem, ki so izvoljeni v predstavniška telesa ali imenovani v funkcije

#### 200. člen

Če izvolitev delavcev v predstavniška telesa ali izvolitev oziroma imenovanje v funkcije, ki jih določa zakon, terja, da delavec začasno neha delati v podjetju ali enoti, v kateri je bil izvoljen oziroma imenovan, ostane še naprej član njene delovne skupnosti.

Njegove dolžnosti in pravice, ki se pridobivajo po delu in iz dela, ta čas mirujejo.

Po preteku mandata oziroma funkcije ima pravico vrniti se na delo na isto delovno mesto v isto enoto podjetja.

2. Ki odidejo na doslužitev ali odslužitev vojaškega roka

#### 201. člen

Delavec, ki zaradi odhoda na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka začasno neha delati v podjetju ali enoti, ostane še naprej član njene delovne skupnosti in ima neposredno po odslužitvi ali doslužitvi vojaškega roka pravico vrniti se na delo na isto delovno mesto v enoti. Vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo po delu ali iz dela v podjetju, med odsotnostjo delavca mirujejo.

3. Delavci, ki vzdržujejo kazni zapora do treh mesecev

#### 202. člen

Delavcu, ki je odsoten z dela do treh mesecev ter prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazni, oziroma ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, mirujejo med odsotnostjo vse pravice po delu in iz dela. Po prenehanju odsotnosti ima delavec pravico vrniti se na delo v isto enoto.

4. Delavci, ki so odsotni brez pravice do nadomestila

#### 203. člen

Delavcem, ki jim je bila dovoljena odsotnost z dela brez pravice do nadomestila po 91. členu tega pravilnika, mirujejo v času odsotnosti vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo po delu in iz dela. Po prenehanju odsotnosti ima delavec pravico vrniti se na delo na isto delovno mesto v enoti.

5. Pravica do vrnitve na delovno mesto po prenehanju mirovanja

#### 204. člen

Delovna mesta, ki se začasno izpraznijo zaradi vzrokov, po katerih delovno razmerje miruje, se smejo zasesti praviloma le z delavci, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas, oziroma z delavci, ki so sklenili civilno-pravno razmerje za dela in naloge, ki se sicer opravljajo na teh delovnih mestih, in sicer le za toliko časa, da preneha vzrok mirovanja.

Podjetje oziroma enota je dolžna razporediti delavca, ki se je vrnil na delo, ko je prenehal vzrok mirovanja delovnega razmerja, na isto delovno mesto, ki ga je zasedel pred odhodom, oziroma na delovno mesto, ki ne terja manjših delovnih sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem je delal.



Določba prejšnjega odstavka pa ni obvezna za delavce, ki jim je delovno razmerje mirovalo iz vzrokov po 202. členu tega pravilnika.

## XIX. Civilno-pravno razmerje

### 205. člen

Dela ali naloge, ki po svoji naravi niso taka, da bi se zanje uvedlo posebno delovno mesto, ker so priložnostna ali občasna in ne trajajo brez presledka dalj kot 3 dni, ne štejejo za delovno razmerje.

Za delovno razmerje tudi ne štejejo dela in naloge, ki ne zahtevajo uvedbe posebnega delovnega mesta po svoji naravi in pomenu, zaradi majhnega obsega ali zaradi občasnosti ali začasnosti.

Dela oziroma naloge, ki ne štejejo za delovno razmerje, so zlasti:

1. občasno sodelovanje v komisijah pri inventurah,
2. občasno delo pri nakladanju ali razkladanju blaga in transportu, manipulacijah z blagom v skladišču ali prodajalnah,
3. razvažanje in dostavljanje blaga na dom, če je tako delo občasno ali začasno,
4. občasna pomoč v blagajni,
5. občasna ali začasna pomoč v prodajalnah ali skladišču,
6. občasno čiščenje in snaženje prostorov,
7. občasna dela v pravnih, upravnih in administrativnih poslih,
8. občasna dela kurirja, kurjača centralne kurjave in čuvaja,
9. občasna dela fakturista, kontrolorja faktur, občasna dela v embalažnem oddelku,
10. opravljanje občasnih ali začasnih nalog v računovodstvu in arhiviranje,
11. občasna sanitarna kontrola in druga kontrola v blagovnem prometu, občasno delo aranžerjev,
12. občasna dela v zvezi s projektiranjem in vzdrževanjem stavb.

Za dela in naloge po prejšnjem odstavku se sklene civilno-pravno razmerje s pismeno pogodbo, v kateri se določi zlasti, katero delo ali naloga se mora opraviti, kako in v kakšnem času in kako se opravljeno delo ali naloga plača.

## XX. Prehodne in končne določbe

### 1. Vajenci

#### 206. člen

Dokler ne bodo izdani predpisi o vajencih, se nagrade vajencev obračunajo in izplačajo, kolikor po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov poslovne ali druge enote, v kateri delajo, ni določena za prvo in zadnje leto višja nagrada v naslednji višini:

1. v prvem letu učenja 50 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev v podjetju,
2. v drugem letu učenja 65 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev, kolikor glede na prizadevnost vajenca ne določi drugačne nagrade enota sama, vendar nagrada ne sme biti nižja od nagrade v prvem šolskem letu,
3. v zadnjem letu učenja 80 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev podjetja.

Povprečni osebni dohodek nekvalificiranih delavcev podjetja, ki služi kot osnova za obračun nagrad vajencev, ugotavlja gospodarsko računski sektor podjetja in ga sporoča posameznim poslovnim in drugim enotam. Ta način obračuna se uporablja od 1. aprila 1965 dalje.

### 2. Druge določbe

#### 207. člen

Dokler ne bodo izdane spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, se za delo, ki se opravlja z daljšim kot polnim delovnim časom in za nočno delo obračunava osebni dohodek na dosednji način.

#### 208. člen

Dokler ne bo uveden 42-urni delovni teden, velja tedenski delovni čas ter začetek in konec dnevnega delovnega časa, ki ga je DS vsake enote vpeljal po dosedanjih predpisih.

#### 209. člen

Do uvedbe nove evidence na področju dela po XIII. poglavju tega pravilnika se v vseh enotah in v podjetju uporablja dosedanja evidenca.

Vse priprave za novo evidenco dela morajo biti zaključene do 31. decembra 1965, tako da se bo s 1. januarjem 1966 začela uporabljati nova evidenca dela po temeljnem zakonu o evidencah na področju dela.



### 3. Dan, ko začne veljati pravilnik

#### 210. člen

Ta pravilnik prične veljati osmi dan od dneva, ko ga sprejme delavski svet podjetja.

Z dnem, ko začne veljati ta pravilnik, nehajo veljati pravilnik o delovnih razmerjih, ki ga je sprejel delavski svet podjetja pod št. DS 401/63 z dne 7. VI. 1963, in začasni sklepi, ki jih je sprejel delavski svet

podjetja na podlagi 146/2 člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

#### 211. člen

Ta pravilnik se uporablja od 8. IV. 1965 dalje. Pravice, ki so jih delavci ali vajenci pridobili v teku leta 1965 po prejšnjem pravilniku, po začnih sklepih DS ali pa na podlagi drugih veljavnih določb o delovnih razmerjih, se obravnavajo po tistih določbah, ki so za delavca ugodnejše.

Št. UO 85/65

Ljubljana, dne 27. julija 1965

Predsednik  
upravnega odbora podjetja  
Zeljko Anželj s.r.

*Primorski tisk*