



Osnutek statuta temeljne organizacije združenega dela

STRANI 2-6

Osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

STRANI 7-16

Osnutek statuta temeljne organizacije združenega dela

Delovni ljudje, združeni v temeljni organizaciji združenega dela so sklenili samoupravni sporazum o združevanju TOZD v skupno podjetje ... dne ... ter na podlagi sporazuma in skladno z ustavnimi določbami ter zakonitimi predpisi na zboru delovnih ljudi dne ... sprejemamo ta statut. Delavski svet TOZD je na svoji seji dne ... ugotovil, da je bil statut sprejet z večino glasov ter ga zato razglašala in objavlja.

STATUT TEMELJNE ORGANIZACIJE ZDRUŽENEGA DELA

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

Delovni ljudje, združeni v TOZD, ki je temeljna organizacija združenega dela, v kateri svobodno združujejo svoje delo z družbenimi sredstvi in s tem razširjajo temelje lastnega in družbenega dela ter zadovoljujejo lastne in družbene interese, sprejemajo naslednje cilje TOZD, upoštevajoč cilje podjetja kot celote:

- stabilnost poslovanja,
- likvidnost v poslovanju,
- izboljševanje strokovnega in splošnega znanja zaposlenih,
- razširjanje obstoječih in osvajanje novih tržišč doma in v tujini,
- izpopolnjevanje in uvajanje sodobnih metod v poslovanju strokovnih služb,
- izpopolnjevanje in uvajanje sodobnih storitev in proizvodnih procesov in metod ter tehničnih norm,
- razvijanje novih izdelkov s ciljem uvajanja serijske proizvodnje,
- uveljavljanje firme podjetja in imena TOZD v javnosti,
- izboljševanje delovnih in življenjskih pogojev in
- optimiziranje poslovnega rezultata na enoto naložbo

II. STATUSNE DOLOČBE

2. člen

Ime temeljne organizacije je: Skrajšano ime temeljne organizacije je ...
Temeljna organizacija združenega dela posluje z drugimi

izven podjetja na ta način, da doda skrajšani firmi podjetja svoje ime. Skrajšano ime (TOZD) uporablja TOZD samo v poslovanju znotraj podjetja.

3. člen

TOZD je bila ustanovljena s sklepom na zboru delovnih ljudi dne ... in je vpisana v register gospodarskih organizacij pri Okrožnem gospodarskem sodišču v pod št.

4. člen

Glavne dejavnosti TOZD: (prepisati iz samoupravnega sporazuma)

5. člen

TOZD nastopa v razmerju do tretjih oseb v imenu podjetja in za svoj račun v skladu in na podlagi zakonitih predpisov, določb samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo tega statuta in drugih splošnih aktov, sprejetih na ravni delovne organizacije ali na ravni TOZD.

6. člen

TOZD zastopa in podpisuje direktor TOZD.

V njegovi odsotnosti ga nadomestujejo po naslednjem razporedju:

Direktor lahko z generalnim ali posebnim pooblastilom prenese svoje pooblastilo za zastopanje in podpisovanje na druge osebe. Direktor določa obseg in vsebino pooblastila.

7. člen

TOZD uporablja žig dolžine 6 cm, širine 2 cm, ki vsebuje skrajšano firmo podjetja, ime TOZD in njen sedež. Posamezne službe TOZD uporabljajo žig enake oblike z obvezno številčno oznako. Za potrjevanje delovnih in zdravstvenih knjižic se uporablja manjši žig v velikosti 2,5 x 0,9 cm.

III. NOTRANJA ORGANIZACIJA TOZD

UPRAVLJANJE

8. člen

Delavec pridobi pravico in dolžnost upravljati temeljno organizacijo z dnem, ko nastopi delo in postane član delovne skupnosti.

Člani delovne skupnosti so delavci, ki so s polnim ali skrajšanim delovnim časom v delovnem razmerju za nedoločen ali določen čas.

9. člen

Delavci uresničujejo samoupravljanje neposredno v delovnih skupinah in organizacijskih enotah, v temeljni organizaciji ter podjetju kot celoti s tem, da:

- sodelujejo v postopku oblikovanja in sprejemanja odločitev, dajejo predloge in izražajo mnenja,
- neposredno odločajo v skladu z veljavnimi predpisi in tem statutom o določenih zadevah na referendumu in na zborih delovnih ljudi,
- poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu TOZD in podjetja ter drugim organom upravljanja,
- poverjajo določene funkcije kolektivnim izvršilnim organom TOZD in podjetja

Zbor delavcev

10. člen

Zbor delavcev je neposredna oblika upravljanja, v kateri delavci, zbrani na zboru javno in neposredno obravnavajo in odločajo o najpomembnejših vprašanjih TOZD.

Zbor delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- odloča o sprejemu samoupravnega sporazuma o združevanju
- sprejema statut TOZD
- sprejema sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu
- sprejema sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov
- sklepa o pristopu k samoupravnim sporazumom o združevanju sredstev, pri katerih znašajo prispevek na enega delavca v celotnem obdobju več kot 10 % ali na leto več kot 2 % čistega osebnega dohodka vseh zaposlenih
- sklepa o predlogu statusnih sprememb TOZD in podjetja (spojitev, pripojitev, razdelitev TOZD in podjetja, izločitev TOZD iz podjetja)
- določa kandidate za člane organov upravljanja in kolektivnih izvršilnih organov TOZD in podjetja
- razpiše volitve in izvoli volilne organe
- razpravlja o vprašanjih, ki so za obstoj in razvoj TOZD

bistvenega in dolgoročnega pomena

11. člen

Zbor je sklepčen, če sta prisotni 2/3 vseh v temeljni organizaciji zaposlenih delavcev. Zbor delavcev se lahko opravi tudi na več mestih in v več izmenah.

Glasovanje na zboru je javno. Sklep je sprejet, če zanj glasuje več kot 1/2 vseh delavcev TOZD (absolutna večina).

Zbor je treba sklicati na pismo pobude ene desetine delavcev, na pobudo delavskega sveta, izvršnega odbora sindikalne organizacije in direktorja TOZD.

Zbor skliče predsednik delavskega sveta TOZD najkasneje 30 dni po prejemu pobude.

Zbor vodi predsednik, ki je izvoljen na zboru z javnim glasovanjem. Na zboru morajo sodelovati vodilni delavci TOZD in podjetja, ki lahko pojasnjujejo obravnavana vprašanja.

O poteku zbora se sestavi zapisnik, ki ga podpišejo predsednik zbora, 2 overovatelja in zapisnikar. Zapisnik se dostavi delavskemu svetu TOZD, delavskemu svetu podjetja in glavnemu direktorju.

Samoupravne delovne skupine

12. člen

Delavci kot temeljni upravljalci lahko uveljavljajo svoje pravice tudi v okviru delovnih skupin kot tistih pojavnih oblik razmerij med ljudmi, v katerih se lahko najbolj neposredno izražajo težnje delavcev.

Delovne skupine se oblikujejo na osnovi delitve celotne delovne naloge TOZD na delne naloge, katere izvajajo delavci v obliki stalnih ali spremenljivih organizacijskih oblik.

13. člen

Znotraj delovnih skupin delavci lahko sklepajo o predlogih splošnih aktov TOZD in podjetja.

Samoupravna funkcija delovne skupine poteka v okviru zbora delavcev te skupine, ki morajo izmed sebe obvezno izvoliti predsednika zbora.

Delovne skupine smejo sprejemati sklepe tudi o drugi problematiki v delovnem procesu. Tovrstni sklepi morajo biti sprejeti tudi v delovni skupini, ki izvaja zadano delno nalogo TOZD.

Referendum

14. člen

Delovna skupnost odloča z referendumom:

- o spremembi sedeža TOZD in podjetja (če gre za spremembo občine)
 - o statusnih vprašanjih (spojitev, pripojitev, razdelitev TOZD in podjetja, izločitev TOZD iz podjetja)
 - o vprašanjih, ki so za obstoj in razvoj TOZD bistvenega in dolgoročnega pomena.
- V prvih dveh primerih je referendum obvezen, v tretjem pa fakultativen na podlagi sklepa delavskega sveta TOZD.

15. člen

Pri odločanju z referendumom sodelujejo vsi člani delovne skupnosti.

Glasovanje na referendumu je tajno in z glasovnicami („ZA“ ali „PROTI“).

Odločitev na referendumu je sprejeta, če je zanjo glasovala večina članov delovne skupnosti.

16. člen

Postopek za izvedbo referenduma začne delavski svet s tem, da opredeli predlog, o katerem naj poteka glasovanje. Predlog mora biti objavljen in obrazložen. Od dneva razpisa do dneva izvedbe referenduma ne sme preteči manj kot 15 in ne več kot 60 dni.

Datum in druge podrobnosti določi delavski svet v razpisu referenduma.

Referendum organizira in izvede 5 članska komisija, ki jo imenuje delavski svet.

Postopek za izvajanje referenduma in ugotavljanje izida je smiselno enak kakor volitve v organe upravljanja.

17. člen

Izid referenduma je obvezen za organe upravljanja ter postane pravno močilen naslednji dan po opravljenem glasovanju, razen v primeru, če je v samem predlogu določeno, da stopi v veljavo po izteku določenega časa.

Organi upravljanja ne morejo sprejeti nobenega akta, ki bi bil nasprotju z izidom referenduma niti ponoviti referenduma o istem vprašanju 6 mesecev po izvedbi referenduma.

Neposredno voljeni organi upravljanja

18. člen

Delavski svet je najvišji voljeni organ upravljanja.

Delavski svet TOZD šteje od 15 do 25 članov. V delavskem svetu morajo biti zastopani vsi deli in vse dejavnosti temeljne organizacije.

Pristojnosti delavskega sveta TOZD so:

– določa predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu

– sprejema splošne akte TOZD in njihove spremembe ter dopolnitve

– sprejema plane in programe dela in razvoja TOZD ter spremlja njihovo uresničevanje in sprejema ustrezne sklepe

– sprejema ukrepe o organizaciji dela

– sklepa o spremembi imena in predmeta poslovanja TOZD

– potrjuje periodične obračune in zaključni račun TOZD

– odloča o delitvi dohodka in razporeja sredstva v sklade

– odloča o uporabi sredstev TOZD

– odloča o poslovnem sodelovanju in skupnih naložbah z drugimi TOZD

– sprejema investicijske programe

– odloča o nakupu in prodaji osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe

– odloča o odpisu iztrošenih osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe

– odloča o viških in manjkih ter o odpisu spornih ali dvomljivih terjatev

– voli in razrešuje direktorja TOZD

– voli in razrešuje stalne in občasne komisije

– razpravlja o delu skupnih organov podjetja

– razpravlja o uporabi dodeljenih združenih sredstev

– predlaga predstavnike TOZD v kolektivne izvršilne organe podjetja

– odloča o pritožbah proti posamičnim odločbam oseb in izvršilnih organov TOZD

– izvršuje tudi druge pristojnosti, ki so mu poverjene s statutom in drugimi splošnimi akti TOZD

– odloča o združevanju sredstev za skupno poslovanje

19. člen

Seje delavskega sveta TOZD sklicuje in vodi predsednik.

Predsednika in namestnika izvoli delavski svet na svoji prvi seji.

Predsednik skliče seje po potrebi, najmanj pa 4 krat letno.

Predsednik mora sklicati sejo, če to zahteva direktor TOZD ali 1/3 članov delavskega sveta.

Sklep je veljaven, če je zanj glasovala več kot polovica vseh članov delavskega sveta.

Delavski svet praviloma odloča z javnim glasovanjem.

Delavski svet lahko sklene, da bo o določenem vprašanju glasoval tajno. Tajno glasuje tudi o tistih vprašanjih, glede katerih tako predpisuje zakon.

20. člen

Mandatna doba članov delavskega sveta traja 2 leti. Nihče ne more biti zaporedoma izvoljen za člana delavskega sveta.

21. člen

Delavski svet TOZD je dolžan o svojem delu in sprejetih sklepih obveščati delovno skupnost v obliki objavljanja sklepov, posebnih poročil na zborih in sestankih delovne skupnosti in objave sklepov v časopisu podjetja.

22. člen

Seje delavskega sveta, ki so praviloma v prostem času, se sme udeleževati vsak član delovne skupnosti ter ima na seji pravico stavljati vprašanja in predloge ter zahtevati odgovor nanje.

23. člen

Odbor za delovna razmerja ima 5 članov in 5 namestnikov.

Pristojnosti odbora za delovna razmerja so:

– objavlja prosta delovna mesta,

– sprejema delavce na delo in jih razporeja na delovna mesta,

– odloča na prvi stopnji o pravicah in dolžnostih članov delovne skupnosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu,

– potrjuje predloge za sistemizacijo in kategorizacijo delovnih mest in rešuje druga vprašanja iz medsebojnih odnosov v združenem delu

24. člen

Odbor za osebne dohodke ima 5 članov in 5 namestnikov.

Pristojnosti odbora so:

– odloča o višini individualnih obračunskih postavk

– spremlja delovanje in učinkovitost obstoječega sistema nagrajevanja

– predlaga pristojnim organom podjetja spremembe in izboljšave internega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov in samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

25. člen

Odbor za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti ima 3 člane in 3 namestnike.

Pristojnosti odbora so:

– obravnava kršitve delovnih dolžnosti in izreka ustrezne ukrepe

– daje delavskemu svetu občasna poročila o številu in naravi kršitev delovnih dolžnosti

– predlaga sprejem ukrepov za izboljšanje delovne discipline

26. člen

Odbor za družbeni standard, stanovanjske zadeve in rekreacijo ima 9 članov in 9 namestnikov.

Pristojnosti odbora so:

– proučuje socialno stanje članov delovne skupnosti

– odloča o dodeljevanju posojil za gradnjo stanovanj oz. o dodelitvi pravice uporabe na stanovanjih podjetja

– obravnava in rešuje druga stanovanjska vprašanja članov delovne skupnosti

– skrbi za čimboljšo izrabo letnega dopusta članov delovne skupnosti

– sodeluje s športnimi organizacijami zaradi organiziranja rekreacije za člane delovne skupnosti

– spremlja stanje na področju rekreacije in sprejema

ustrezne ukrepe za pritegnitev čimvečjega števila članov delovne skupnosti k rekreaciji.

27. člen

Odbor delavskega nadzorstva ima 5 članov.

Pristojnosti odbora so:

– spremlja in nadzira izvajanje ustave, zakonov in splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov TOZD

– skrbi za spoštovanje načel poslovne morale in dobrih poslovnih običajev

– spremlja izvajanje planov in programov, zlasti z vidika dobrega gospodarjenja

– proučuje pripombe organov družbenopolitične skupnosti in družbenih organizacij, ki se nanašajo na delo TOZD

– spremlja delitev sredstev z vidika materialnega in finančnega poslovanja, delitev osebnih dohodkov, uporabo sredstev sklada skupne porabe, stroške reprezentance, potne in selitvene stroške ter izdatke za zunanje sodelavce.

28. člen

Odbor delavskega nadzorstva poroča o svojih ugotovitvah delavskemu svetu in zborom delovnih ljudi.

Glede na svoje ugotovitve je upravičen predlagati postopke za ugotovitev odgovornosti kolektivnih in individualnih ter posameznih delavcev.

Kolektivni izvršilni organi

29. člen

Komisija za norme ima 5 članov.

Pristojnosti komisije so:

– skrbi za ustrezne spremembe določil pravilnika o normah in akordih ter drugih aktov, ki obravnavajo problematiko normiranja

– potrjuje dokumentirane predloge strokovnih služb za konkretne spremembe časovnih količinskih norm in akordov za operacije oz. dejavnosti v delovnem procesu

30. člen

Komisija za varstvo pri delu ima 5 članov.

Pristojnosti komisije so:

– obravnava delovne pogoje na posameznih delovnih mestih in predlaga izboljšave

– spremlja izvajanje varstvenih ukrepov pri delu

– razpravlja o poškodbah pri delu in sprejema ukrepe za zmanjšanje nesreč

– predlaga prirejanje tečajev za varstvo pri delu

– sklicuje informativne sestance zaradi razpravljanja o varstvu pri delu

– planira sredstva za nabavo zaščitnih sredstev v skladu s pravilnikom o zaščitnih sredstvih

– rešuje vsa druga vprašanja glede varstva pri delu

31. člen

Komisija za tehnične izboljšave ima 3 člane.

Pristojnosti komisije so:

– skrbi za napredek inovacijske dejavnosti

– ugotavlja tehnično in ekonomsko utemeljenost predloženih tehničnih izboljšav in možnosti njihove uporabe

– obravnava višino denarne odškodnine v skladu s pravilnikom o iznajdbah in tehničnih izboljšavah in predloži delavskemu svetu ustrezen predlog

– spremlja problematiko tega področja in dostavlja delavskemu svetu občasna poročila

32. člen

Komisija za prodajo in odpis osnovnih sredstev ima 3 člane.

Pristojnosti komisije so:

– spremlja stanje osnovnih sredstev in daje delavskemu svetu obrazložene predloge za odpis in prodajo

– prodaja osnovna sredstva po načelih dobrega gospodarjenja v skladu z zakonitimi predpisi in poroča delavskemu svetu o izvršenih prodajah

– prodaja drobni inventar in nekurantni material

33. člen

Delavski svet TOZD lahko izvoli še druge stalne inčasne komisije kot svoje pomožne organe za reševanje posameznih vprašanj.

O predlogih komisij glede rešitve posameznih vprašanj razpravlja in odloča delavski svet.

Volitve kolektivnih organov

34. člen

Delavski svet in odbori se izvolijo z neposrednimi in tajnimi volitvami. Neposredno se izvolijo tudi delegati TOZD v delavski svet podjetja.

Komisije voli delavski svet.

35. člen

Mandat članov organov traja 2 leti.

Individualni poslovodni organ in člani kolegijskega poslovodnega organa ne morejo biti člani delavskega sveta in drugih neposredno izvojenih organov oz. kolektivnih izvršilnih organov.

Poslovodni organi

36. člen

Individualni poslovodni organ je direktor TOZD.

Za direktorja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

– je državljan SFRJ in izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakoni, samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori

– ima visoko strokovno izobrazbo opredeljene tehnične ali ekonomske smeri ter 5 let prakse ali

– ima višjo strokovno izobrazbo opredeljene tehnične ali ekonomske smeri ter 7 let prakse ali

– ima srednjo strokovno izobrazbo opredeljene tehnične ali ekonomske smeri ter 10 let prakse

– ima družbenopolitične kvalitete (odnos do socialistične revolucije, bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, ustvarjalni odnos do samoupravljanja in delitve po delu) ter

– ima moralno-etične kvalitete (odnos do dela, ljudi in sodelavcev, zavzetost za spoštovanje zakonitosti, poštenosti, odgovorno gospodarjenje z družbenimi sredstvi, sposobnost povezovanja pravic z dolžnostmi in odgovornostjo)

Pristojnosti direktorja TOZD so:

– predstavlja in zastopa TOZD v razmerjih z drugimi TOZD ter zunaj podjetja in poblašča za te posle tudi druge osebe

– skrbi za zakonitost poslovanja TOZD

– skrbi za zakonitost dela organov upravljanja in kolektivnih izvršilnih organov

– predlaga in nadzira izvajanje sprejetih programov in načrtov po ekonomskih in tehnoloških vidikih

– planira, ostvarja in nadzoruje izvajanje sklepov organov upravljanja in kolektivnih izvršilnih organov v poslovnem in organizacijskem procesu

– opravlja zadeve s področja medsebojnih odnosov v združenem delu v skladu s samoupravnim sporazumom

– skrbi in ukrepa, da TOZD na osnovi zadovoljevanja družbenih potreb obnavlja poslovna sredstva, ki so ji dana v upravljanje in dosega pozitivno razliko med prihodi in odhodi

– sklepa in podpisuje pogodbe za TOZD do zneska, določenega v 45. členu samoupravnega sporazuma in sodeluje v primeru prekoračitve zneska, navedenega v 45. členu samoupravnega sporazuma

– poroča delavskemu svetu o svojem delu, o stanju in problemih poslovanja in podaja letno poročilo o poslovanju delavskega sveta

– opravlja druge zadeve, ki so mu poverjene z zakonom, samoupravnimi sporazumi in splošnimi akti TOZD in podjetja

37. člen

Direktor je imenovan za 4 leta in je po preteku tega mandata lahko ponovno izvoljen.

Izvoli ga delavski svet na podlagi javnega razpisa v skladu z veljavnimi predpisi.

38. člen

Razpis izvede 6 članska komisija, v katero imenuje 3 člane delavski svet TOZD in 3 člane delavski svet podjetja. Komisija sprejema prijave, zbira podatke o kandidatih in dokazila o izpolnjevanju razpisnih pogojev ter predlaga delavskemu svetu TOZD najprimernejšega kandidata.

Pri oblikovanju predloga je komisija dolžna zaprositi za mnenje družbeno-politične organizacije TOZD in podjetja.

39. člen

Direktor TOZD kot individualni poslovodni organ je lahko razrešen dolžnosti pred potekom dobe, za katero je bil izvoljen, na njegovo lastno zahtevo, z njegovim privoljenjem zaradi odpoklica ali če sodišče odloči, dne more opravljati poslov direktorja.

40. člen

O odpoklicu razpravlja in odloča delavski svet, če odpoklic predlaga najmanj 1/3 članov delavskega sveta ali 1/4 članov delovne skupnosti TOZD ali glavni direktor iz razlogov:

– če organizacija posluje z izgubo zaradi krivde direktorja TOZD

— če nastopi primer iz člena 57. samoupravnega sporazuma
— če s svojim delom in ravnanjem krši določbe statuta in drugih splošnih aktov
— če neutemeljeno zavrača izvršitev sklepov delavskega sveta ter drugih organov upravljanja TOZD in podjetja
— če s svojim delom povzroča škodo TOZD ali podjetju

41. člen

Kolegialni poslovodni organ sestavljajo osebe na naslednjih delovnih mestih:

- direktor TOZD
- tehnični direktor TOZD
- vodja komercialne službe
- vodja splošne službe

42. člen

Pristojnosti kolegialnega poslovodnega organa so:

- uravnava poslovanje TOZD v skladu s srednjeročnim planom razvoja
- pripravlja in izvršuje sklepe, delavskega sveta, drugih organov upravljanja in kolektivnih izvršilnih organov
- opravlja naloge, določene s tem statutom, splošnimi akti in sklepi organov

Odgovornost organov upravljanja in poslovodnih organov delavcev

43. člen

Delavci, izvoljeni v organe upravljanja, so v tej funkciji nosilci pravic, dolžnosti in težen delovne sredine, ki jih je z izvolitvijo pooblastila, da nastopajo v njenem imenu. Organ upravljanja kot celota mora torej s svojimi sklepi izražati večinska mnenja vseh delavcev TOZD.

44. člen

Odgovornost delavcev v organih upravljanja in drugih delavcev je obojestranska.

Prvi so dolžni spremljati in uresničevati pobude svoje delovne sredine, drugi pa morajo opozarjati svoje predstavnike na problematiko pri delu in nakazovati poti za razreševanje posameznih problemov.

45. člen

Individualni poslovodni organ, kolektivni poslovodni organ, strokovne službe in posamezni strokovni delavci, ki pripravljajo predloge organom upravljanja, odgovarjajo za strokovno pravilnost danih predlogov. Praviloma mora vsak pomembnejši predlog vsebovati tudi predpostavke, na katerih temelji vsebinsko jedro predloga.

46. člen

Organi upravljanja so dolžni v primeru dvoma pri odločanju zahtevati dopolnilna mnenja strokovnih služb v TOZD ali podjetju.

47. člen

Delegati TOZD v organih upravljanja podjetja so pri odločanju o predlogih, ki so bili predhodno obravnavani v organih upravljanja TOZD, vezani na sprejete odločitve in stališča teh organov. Pri obravnavi in glasovanju o drugih vprašanjih pa so dolžni smiselno upoštevati sklepe organov upravljanja v TOZD.

Velja pa, da delegati TOZD ne kršijo svojih pooblastil, če pri delu organov podjetja ne upoštevajo tistih sklepov organov TOZD, ki so v nasprotju z vsebino in namenom samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v enotno podjetje.

Alternativa: 2. odstavek tega člena se črta.

IV. ODGOVORNOST ORGANOV IN DELAVCEV

48. člen

Posamezni član neposredno izvoljenega organa TOZD je lahko odpoklican:

- kadar se ne udeležuje sej
 - kadar ne posreduje stališč, ki so jih sprejeli zbori delovnih ljudi
 - kadar je storil kaznivo dejanje v zvezi s svojim delom.
- Delegat TOZD v delavskem svetu se lahko odpokliče, če deluje v nasprotju s 47. členom tega statuta.

49. člen

Celotni neposredno izvoljeni organ se odpokliče:

- kadar ne izvršuje oz. krši odločitev zbora delovnih ljudi ali referendumov
- kadar ne poroča o svojem delu in poslovanju delavcem TOZD
- kadar ne obravnava na prvi seji predlogov zborov delovnih ljudi, skupine delavcev ali sindikalne organizacije
- kadar sprejema sklepe, ki so v nasprotju s politiko podjetja in temeljne organizacije ali vztraja pri nezakonitih sklepih
- kadar krši samoupravne pravice podjetja, temeljne organizacije ali posameznih delavcev.

50. člen

Delavski svet lahko razreši katerikoli kolektivni izvršilni organ, ki ga je izvolil, če ta organ ne spoštuje zakonitih predpisov, splošnih aktov, planov in programov ali sklepov delavskega sveta.

51. člen

Člani kolektivnih organov so dolžni zlasti:

- seznaniti se z gradivom, ki je pomembno za sprejemanje sklepov
- kar najbolj ugotoviti mnenje članov delovne skupnosti, ki jih je izvolila in o tem poročati na seji organa
- redno se udeleževati sej organov
- sodelovati na seji pri presoji vseh okoliščin, ki so pomembne za sprejemanje sklepov
- spoštovati disciplino na seji
- redno in vestno izpolnjevati naloge, ki jih je določil organ

52. člen

Člani kolegialnega poslovodnega organa so odgovorni za svoje delo v skladu s splošnimi določbami tega statuta o odgovornosti.

Odgovornost teh delavcev se presoja vsako leto ob spre-

jemanju zaključnega računa. Odgovornost temelji na opisu delovnih dolžnosti v splošnih aktih in sklepih organov in smotrih, ki jih delavski svet določi ob sprejemanju letnega plana za posamezne člane ali poslovodni kolegialni organ kot celoto.

Informiranje delavcev

53. člen

Delavci morajo biti natančno seznanjeni o dogajanju v TOZD, podjetju in izven njega. Obveščenost delavca o njegovih dolžnostih in pravicah je nujen pogoj za celovito udeležbo delavca v delovnem procesu. Delovne naloge morajo biti delavcu podane tako, da ne more biti dvoma o njih vsebini.

54. člen

Delavcem, kot nosilcem vseh upravljaljskih pravic in dolžnosti se zagotavlja dostop do vseh informacij, ki jih potrebujejo za čimbolj kvalificirano odločanje v vseh oblikah neposrednega in posrednega upravljanja. Informacije morajo biti uporabnikom dostavljene pravočasno in v razumljivi obliki.

55. člen

Informiranje delavcev poteka v različnih oblikah, prek sestankov, predavanj, tiskanih sporočil, oglasnih desk itd. do objave najpomembnejših informacij v internem glasilu podjetja „IMP“ „Glasniku“.

Predlogi splošnih aktov morajo biti dostopni vsakemu zaposlenemu.

V. PLANIRANJE

56. člen

Planiranje je načrtno upravljanje in vodenje razvoja gospodarskega življenja TOZD. Plani so orodje zaposlenih v TOZD v borbi proti stihiji in so hkrati instrument urejanja odnosov z drugimi TOZD in med posamezniki.

Plan mora:

- omogočiti zvišanje produktivnosti dela, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja TOZD

- rabiti kot sredstvo organov upravljanja v TOZD, da upravlja vsa dogajanja v TOZD in usmerjajo aktivnost v zaželeni smeri zaradi doseganja optimalnih rezultatov
- vsebovati merila in kriterije za ugotavljanje doseženih rezultatov in spoznajo dejanskega stanja vsake organizacijske enote TOZD, biti pomembno sredstvo notranje kontrole poslovanja.

57. člen

Zaradi vpliva planiranja na poslovanje TOZD sprejema enotno organizacijsko strukturo planiranja in mehanizem funkcioniranja planskega sistema DO IMP Ljubljana, ob upoštevanju smiselno enakih razvojnih načel in ukrepov.

Metodologijo planiranja ureja poseben pravilnik o planiranju.

58. člen

Plan TOZD je vzajemno povezana organska celota med seboj odvisnih elementov.

Izdelava plana je naloga strokovnih služb in poslovodnih organov, njegov sprejem pa je v pristojnosti organov upravljanja.

59. člen

Organi, ki neposredno sodelujejo pri izdelavi plana so strokovne službe in poslovodni organi, ki se ravna po sprejeti metodologiji planiranja.

Kolegialni poslovodni organ TOZD mora zagotoviti nemoten potek procesa planiranja, dajati mora navodila za razrešitev posameznih problemov iz planske problematike in predlagati določene rešitve za sprejem na organih upravljanja.

60. člen

Izdelani osnutek plana, planski instrumenti in drugi spremljajoči ukrepi so temelj za odločanje samoupravnih organov, ki potrjujejo in sprejemajo plane:

- zbor TOZD razpravlja o dolgoročnejši planski problematiki

- delavski svet TOZD odobrava osnutek plana poslovanja, sprejema analize in obvestila, predlaga rebalans plana ter odloča in ukrepa za učinkovitejšo izvrševanje plana TOZD in njegovih delov

61. člen

Tako sestavljeni, potrjeni in sprejeti plani poslovanja v TOZD postanejo obveznost za vse zaposlene, organe in organizacijske strukture TOZD (strokovne službe in družbeno-politične organizacije).

VI. SREDSTVA TOZD

62. člen

Sredstva TOZD so sredstva, ki jih uporablja za svojo dejavnost oz. v zvezi s svojo dejavnostjo, sredstva, ki jih je začasno odstopila drugim TOZD podjetja in del sredstev, ki jih združuje v smislu 20. do 24. člena samoupravnega sporazuma.

TOZD razpolaga s temi sredstvi v skladu z zakonskimi predpisi, samoupravnim sporazumom, statutom in drugimi splošnimi akti TOZD in podjetja.

63. člen

Trajni viri sredstev TOZD so:

- poslovni sklad
- rezervni sklad
- sklad skupne porabe

64. člen

Poslovni sklad TOZD je oblikovan iz dela poslovnega sklada podjetja po stanju 31. 12. 1972, razdeljenega v smislu samoupravnega sporazuma in ga praviloma povečuje iz delitve dohodka po zaključnih računih.

TOZD uporablja denarna sredstva poslovnega sklada za reprodukcijo v procesu poslovanja porabljenih poslovnih sredstev in na osnovi plana in-

vesticij ter veljavnih predpisov za povečanje naložb v osnovna in obratna sredstva ter za odplačevanje anuitet za kredite, naložbe za naložbe v osnovna in obratna sredstva, upoštevajoč ekonomičnost, rentabilnost vlaganja in likvidnost podjetja.

65. člen

Rezervni sklad TOZD je oblikovan iz dela rezervnega sklada podjetja po stanju 31. 12. 1972, razdeljenega v smislu samoupravnega sporazuma in ga praviloma povečuje iz delitve dohodka po zaključnih računih.

Denarna sredstva rezervnega sklada uporablja TOZD v skladu z zakonskimi predpisi in internimi sporazumi, predvsem pa za začasno posojilo ob izplačilu osebnih dohodkov.

TOZD porabi denarna sredstva rezervnega sklada in zmanjša rezervni sklad:

- za kritje svoje izgube oz. za kritje izgub ostalih TOZD v smislu 59. člena sporazuma
- za prenos v poslovni sklad ali sklad skupne porabe v skladu z zakonskimi predpisi
- za kritje rizika po prevzetih garancijah, ki trajajo več kot eno leto
- za druge namene, za katere se temeljne organizacije samoupravno dogovorijo in niso v nasprotju z veljavnimi zakonskimi predpisi.

66. člen

Sklad skupne porabe TOZD je oblikovan iz dela sklada skupne porabe podjetja po stanju 31. 12. 1972, razdeljenega v smislu samoupravnega sporazuma in ga praviloma povečuje iz delitve dohodka po zaključnih računih. TOZD uporabi denarna sredstva sklada skupne porabe za naložbe:

- v objekte družbenega standarda (gradnja ali nakup stanovanjskih hiš, nakup stanovanj, gradnje ali nakup samskih domov, nakup samskih sob, gradnja ali nakup počitniških domov)

- v vezana sredstva pri poslovnih bankah z namenom, da se ista v obliki kredita poslovne banke po določeni čakalni dobi povečajo

- v neposredna posojila članom TOZD za gradnjo, nakup ali adaptacijo stanovanjskih hiš ali stanovanj v skladu s pravilnikom (za posojila štipendistom)

- za odplačevanje anuitet za kredite, najetih za naložbe v objekte družbenega standarda.

TOZD porabi denarna sredstva sklada skupne porabe in zmanjša sklad skupne porabe:

- za regrese za dopuste
- za nagrade in pogostitev 10 letnikov in 20 letnikov
- za dotacije sindikalni in mladinski organizaciji
- za razne dotacije šolam, bolnicam in družbenim organizacijam

- za druge namene, ki so v skladu z zakonitimi predpisi, družbenimi dogovori ali samoupravnim sporazumom

67. člen

Vsi člani TOZD so ne glede na funkcijo ali položaj dolžni uporabljati sredstva s skrbnostjo dobrega gospodarja.

68. člen

Evidenco sredstev in njihovih virov TOZD vodi finančno-računovodska služba podjetja po določilih posebnega pravilnika v skladu s 56. členom samoupravnega sporazuma. Sredstva je dolžna zavarovati v skladu z internimi akti in splošnimi predpisi.

75. člen

Višina osebnih dohodkov vsakega člana TOZD je odvisna od dejanske uresničitve predvidenih rezultatov njegovega tekočega dela, rezultatov v minulem delu, uspeha TOZD in uspeha podjetja kot celote.

76. člen

Vsakemu delavcu TOZD se zagotavlja za enake rezultate dela v tekočem in minulem delu, dosežena pod enakimi pogoji, enak delež pri razdelitvi sredstev za osebne dohodke.

77. člen

Delež vsakega posameznega delavca pri razdelitvi osebnih dohodkov in uresničevanja ostalih pravic, ki se pridobivajo po rezultatih dela, se ugotavlja na podlagi zahtev delovnega mesta, na katerem delavec dela, njegovega prispevka in odnosa do izvrševanja nalog delovnega mesta.

69. člen

Dohodek TOZD, ki ga ustvarjajo delavci, združujoč svoje delo z družbenimi sredstvi, se ugotavlja s periodičnimi računi, dokončno pa z letnim zaključnim računom. Dohodek se deli v skladu z določili samoupravnega sporazuma, družbenega dogovora o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter ustreznih internih sporazumov.

70. člen

Celotni prihodek posamezne TOZD je fakturirana vrednost prodanih proizvodov in storitev prodanega odvečnega reprodukcijskega materiala tako v znanjem kakor tudi v nošenju prometu ter izredni prihodki, povezani z določenim povečanjem sredstev (npr. internih presežki sredstev) ali zmanjšanjem virov sredstev.

71. člen

Po kritju materialnih stroškov poslovanja in amortizacije osnovnih sredstev iz celotnega prihodka se dohodek po kritju zakonskih in pogodbenih obveznosti deli na del za razširitev materialne osnove dela in na del za zadovoljitev osebnih in skupnih potreb delavcev TOZD.

72. člen

Dohodek za razširitev materialne osnove dela se razporedi v skladu s 71. členom TOZD, v skladu s skupne porabe, za zadovoljitev skupnih potreb in delavcev TOZD na temelju določil samoupravnega sporazuma.

73. člen

Sredstva, ki jih je ustvarila TOZD in jih ne združuje, upravlja delavski svet TOZD.

74. člen

Po določbah internega sporazuma o delitvi dohodka se sredstva za osebne dohodke razdelijo po določbah internega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov. Interni sporazum o delitvi osebnih dohodkov upošteva: - vrste delovnih nalog - težavnost, strokovnost in odgovornost dela in poslov na delovnem mestu - odgovornost - vpliv delavca na uporabo sredstev - odnos do dela, vključujoč pravočasnost prihajanja na delo - pogoje dela, katerim je delavec izpostavljen

VIII. POLOŽAJ DRUŽBENO-POLITIČNIH ORGANIZACIJ

78. člen

Delovna skupnost TOZD zagotavlja pogoje za nemoteno delovanje družbeno-političnih organizacij v okviru TOZD. Funkcionarjem teh organizacij je potrebno omogočiti nadomestilo OD v času izostanka z dela za primer obvezne udeležbe na sestankih višjih političnih vodstev.

79. člen

Družbeno-politične organizacije so dolžne delovati med svojim članstvom tako, da prek uresničevanja svoje politične vloge prispevajo k doseganju ciljev TOZD.

80. člen

V TOZD deluje osnovna organizacija sindikata, preko katere delavci organizirano vplivajo na samoupravno odločanje, razvijajo svoje samoupravne odnose ter uveljavljajo svoje pravice.

81. člen

Člani OOS v TOZD volijo iz svojih vrst izvršni odbor vsake dve leti na občen zboru v skladu s poslovníkom, ki je enoten za vse OOS v podjetju.

82. člen

OOS - TOZD se povezuje v sindikalno konferenco podjetja v cilju enotne politike, zavzemanja stališč in vzajemne solidarnosti.

83. člen

OOS - TOZD so se dolžne vključevati v delo in izvajanje nalog višjih sindikalnih in drugih družbeno-političnih organizacij.

84. člen

Organi upravljanja so dolžni omogočiti nemoteno delo OOS v TOZD tako, da ji zagotavljajo

za delo ustrezne prostore in dodatna finančna sredstva, če ji lastna sredstva glede na sprejete programe dela ne zadostujejo.

85. člen

TOZD omogoča delovanje sindikalne organizacije skladno s statuti Zveze sindikatov Jugoslavije, Zveze sindikatov Slovenije, Občinskega sindikalnega sveta, sindikata delavcev ustrezne dejavnosti ter skladno s poslovníkom OOS podjetja. Njena funkcija kot OOS se uresničuje v sistemu samoupravljanja temeljne organizacije združenega dela zlasti tako, da:

- sklicuje sestanke zaradi razprave o aktualnih vprašanjih, ki zadevajo korist posameznika, TOZD ali podjetja
- posreduje mnenja in predloge k aktom, preden jih sprejemajo samoupravni organi
- organizira zbore delavcev in predlaga kandidate za organe samoupravljanja in za delegacije združenega dela in je politični nosilec kandidatne liste, ki jo sprejemajo zbori delavcev
- predlaga razpis referendumov o vprašanjih, za katere meni, da naj bi o njih odločil referendum in predlaga zboru delavcev odpoklic posameznih članov ali kolektivni odpoklic samoupravnih organov.

86. člen

Organi upravljanja so dolžni obravnavati predloge in pobude OOS in njihovih organov in članov sindikata, ki zadevajo na položaj delovnega človeka. Če organi upravljanja zavrnejo dane predloge, morajo o tem z uveljaviteljivo obvestiti OOS.

87. člen

TOZD omogoča nemoten potek sindikalnih sestankov tudi med rednim delovnim časom, vendar le, če to narekujejo izjemne potrebe. Sklicatelj mora pred sestankom o tem obvestiti vodstvo TOZD.

Članom IO - OOS TOZD priznava nadomestilo osebnega dohodka v času porabljenem za delo v sindikalni organizaciji, za politično izobraževanje in udeležbo na sejah organov v TOZD ali drugje, v katere so bili izvoljeni, če so sklicane med rednim delovnim časom.

88. člen

Predsednik IO - OOS se seznaja s sklepi delavskega sveta TOZD neposredno na sejah, na katere mora biti vabljen.

IX. MINULO DELO IN SOCIALNA VARNOST

89. člen

Pravice iz minulega dela uveljavljajo delavci v delovni skupnosti s sistemom delitve dohodka in osebnih dohodkov, zlasti pa:

- z upoštevanjem delovne dobe pri oblikovanju osnovne obračunske postavke
- z dodatkom na stalnost
- s posebnim, enkratnim dodatkom za 10, 20 in 30-letno

neprekinjeno delo v delovni organizaciji

- s posebnim, enkratnim dodatkom za doseženo 50. leto starosti
- z odpravnino pri odhodu v pokoj
- z zagotavljanjem osebnih dohodkov po posebnih kriterijih delavcem v določeni starostni dobi glede na zdravstvene pogoje.

90. člen

Socialno varnost se zagotavlja delavcem zlasti v naslednjih oblikah:

- z združevanjem sredstev skupne porabe za gradnjo oz. nakup stanovanj ter kreditiranje na tem področju
- z določanjem osebnih sredstev za delo splošne in zobozdravstvene obratne ambulante
- s skrbjo za čimboljše delovne pogoje in zdravo okolje
- z zagotavljanjem sredstev za delo počitniških domov
- s posebnimi oblikami zdravstvenega varstva
- s finančno pomočjo v primerih daljše odsotnosti z dela zaradi bolezni.

X. SPLOŠNI AKTI

91. člen

Splošni akti vsebujejo splošne določbe, s katerimi se urejajo notranja razmerja v temeljni organizaciji združenega dela.

Splošni akti so: statut, sporazumi, pravilniki in poslovniki. Naziv splošnega akta se določa z njim samim, če ni z zakonom ali statutom določen.

92. člen

Statut je temeljni splošni akt TOZD, s katerim morajo biti usklajeni vsi drugi splošni akti. Določba drugih splošnih aktov, ki bi bile v nasprotju s statutom, se ne morejo uporabljati.

Delavski svet TOZD je dolžan na prvi prihodnji seji obravnavati ugovore oz. pripombe glede neskladnosti splošnih aktov s statutom.

Statut in drugi splošni akti TOZD morajo biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v delovno organizacijo.

93. člen

Osnutek splošnega akta pripravi ustrezna strokovna služba TOZD ali Skupnosti skupnih strokovnih služb, v 15 dnevno javno razpravo pa ga kot predlog da delavski svet TOZD.

Po zaključeni javni razpravi delavski svet uskladi predlog splošnega akta s sprejetimi pripombami v skladu z zakonitimi predpisi določi postopek za sprejemanje splošnega akta.

94. člen

Po opravljenem postopku delavski svet ugotovi, da je bil splošni akt veljavno sprejet, ga razglasi in objavi.

95. člen

Spremembe in dopolnitve splošnih aktov potekajo po enakem postopku kakor njihovo sprejemanje.

Pobudo za sprejem dopolnitev ali spremembo splošnega akta lahko da katerikoli organ, delovna skupina zbora delovnih ljudi, družbeno-politične organizacije in tudi posamezniki. Delavski svet mora na dano pobudo odgovoriti v 15 dneh po prvi seji ali bo začel predlagani postopek oz. navesti razlog, zakaj tega ne bo storil.

96. člen

Temeljna organizacija združenega dela ureja notranja razmerja predvsem z naslednjimi splošnimi akti:

- statut
- sporazum o n.d.sebojnih razmerjih delavcev v združenem delu
- sporazum o sistemizaciji
- sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov
- poslovnik o delu organov upravljanja TOZD
- pravilnik o normah.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

97. člen

Obvezno razlago določb statuta daje delavski svet temeljne organizacije.

98. člen

Vsi splošni akti se morajo uskladiti z določbami tega statuta v 12 mesecih.

99. člen

Ta statut začne veljati osmi dan po objavi na oglasni deski.

**Osnutek samoupravnega sporazuma
o medsebojnih razmerjih
delavcev v združenem delu**

Na podlagi 4. in 5. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. l. SFRJ št. 22/73), samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo sklenjenega dne 19. 7. 1973 so delavci na zboru dne ... na podlagi sprejete predloga sklenili naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Uresničujoč samoupravljanje na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, vzpostavljajo delavci v TOZD medsebojna razmerja in samostojno določajo medsebojne dolžnosti in pravice, ki izvirajo iz združenega dela.

2. člen

Delavci v temeljni organizaciji urejajo in uresničujejo s tem sporazumom pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi ter družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene ali k njim pristopi temeljna organizacija, statutom delovne organizacije in statutom temeljne organizacije združenega dela ter skupnimi načrti in programi dela delovne in temeljne organizacije.

Področij, ki so z urejanjem medsebojnih razmerij v posredni zvezi kot npr. strokovno izobraževanje, varstvo pri delu, čuvanje poslovnih tajnosti, delitev osebnih dohodkov, ta sporazum ne ureja in so urejena s posebnimi sporazumi oz. splošnimi akti.

3. člen

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu, ki se ure-

jajo s tem sporazumom veljajo:

— za delavce temeljne organizacije, ki so pismeno izjavili, da se strinjajo s temi pravicami in obveznostmi;

— za delavce, ki pismene izjave niso dali, pa v roku 15 dni od uveljavitve samoupravnega sporazuma niso pismeno izjavili svoje želje, da jim preneha lastnost delavca v združenem delu;

— za delavce, ki pridobe lastnost delavca v temeljni organizaciji po uveljavitvi tega sporazuma po postopku, ki ga določa ta sporazum.

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

1. Pridobitev lastnosti delavca v temeljni organizaciji združenega dela

a) Splošne določbe

4. člen

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če svojo prosto voljo, da bo delal na določenem delovnem mestu v temeljni organizaciji, sporoči v roku in na način, kot je določeno v objavi o prostem delovnem mestu.

5. člen

Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da si izbere temeljno organizacijo oz. posamezno enoto, v kateri želi delati na določenem delovnem mestu. Prav tako ne more nihče omejiti delavcev v temeljni organizaciji, da samostojno odločijo o izbiri delavca ob pogojih, ki jih določajo zakon, ta samoupravni sporazum in drugi splošni akti.

6. člen

Splošni pogoji za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu so:

— da je delavec zdravstveno sposoben za delo;

— da je star najmanj 15 let;

— da mu ni po določbah zakona oz. po pravno močni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljati določen poklic ali določeno delo;

— stroške splošnega zdravstvenega pregleda nosi temeljna organizacija združenega dela. Če je potreben specialen ali naknadni zdravniški pregled, nosi tudi stroške tega pregleda temeljna organizacija.

7. člen

Posebne pogoje za pridobitev lastnosti delavca za posamezna delovna mesta določa poseben samoupravni sporazum o sistematizaciji delovnih mest, ki je sestavni del tega sporazuma, kolikor niso ti pogoji predpisani že z zakonom, družbenim dogovorom ali drugim splošnim aktom.

Te pogoje je treba določiti tako, da ustrezajo posebnostim delovnega procesa in delu, ki se opravlja na delovnem mestu. Pogoji vsebujejo zahteve, ki jih mora delavec izpolnjevati glede strokovnih in drugih delovnih sposobnosti, potrebnih za opravljanje dela na delovnem mestu (strokovna izobrazba in izkušnost, organizacijske sposobnosti, starostna meja, posebni zdravstveni pogoji, psihofizične sposobnosti itd.).

8. člen

O izbiri delavca odločajo:

— delavski svet TOZD za direktorja TOZD;

— odbor za medsebojna razmerja v združenem delu za vsa ostala delovna mesta.

Organ, ki odloča o izbiri kandidata je dolžan, da preko kadrovske oz. splošne službe TOZD kandidate pismeno obvesti o svoji odločitvi najkasneje v roku 5 dni po sprejemu sklepa o izbiri.

Obvestilo izbranemu kandidatu mora vsebovati tudi

datum, ko naj podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta samoupravni sporazum in datum, ko je dolžan začeti z delom. Skupaj s sklepom o izbiri je treba izbranemu kandidatu poslati tudi izvod samoupravnega sporazuma o medsebojnih odnosih v združenem delu. Z dnem podpisa izjave delavec pridobi lastnost delavca v združenem delu.

Če delavec ne začne delati na določen dan in splošni službi TOZD ne sporoči opravičenega razloga, izgubi lastnost delavca v združenem delu.

9. člen

Po vročitvi obvestila delavcu, da je bil izbran za določeno delovno mesto pa do pričetka dela, sme organ, ki je sprejel sklep o izbiri, preklicati svojo odločitev le, če zaradi višje sile preneha delovno mesto, za katero je bil delavec izbran.

b) Objava prostega delovnega mesta

10. člen

Da je določeno delovno mesto prosto in da se zasede, odloči na podlagi poročila ustrezne strokovne službe odbor za medsebojna razmerja. Odbor določi hkrati tudi način objave prostega delovnega mesta (prijava pri zavodu za zaposlovanje oz. objava v javnih informacijskih sredstvih) in vsebino objave, pri čemer je vezan na obstoječe določbe tega samoupravnega sporazuma in drugih splošnih aktov.

Na novo oz. iz praznjeno delovno mesto lahko odbor brez predhodne objave oz. prijave razporedi delavca iz iste ali druge temeljne organizacije v okviru delovne organizacije.

11. člen

V prijavi oz. objavi mora biti zlasti navedeno:

— kratek opis delovnega mesta in kje se nahaja;

— če so razen splošnih pogojev predpisani tudi posebni pogoji;

— strokovna usposobljenost, ki se zahteva;

— če je predpisano poskusno delo in rok za opravljanje tega dela;

— ali gre za delo, ki se opravlja s polnim ali krajšim kot polnim delovnim časom;

— ali gre za delo za določen ali nedoločen čas;

— kam mora nasloviti kandidat svojo prijavo in v kakšnem roku;

— rok, v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izbiri.

12. člen

Za objavo z javnimi sredstvi za informacije poskrbi splošna oz. kadrovska služba TOZD.

13. člen

Prijavljeni kandidat, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, ali da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata zahteva, da organizacija opravi postopek za varstvo pravic. Zahteva delavca zadrži izvršitev sklepa. O zahtevi se mora dokončno odločiti v organizaciji v 30 dneh od njene vložitve.

Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v organizaciji, ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh, ko jo je vložil, lahko v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

c) Javni razpis

14. člen

Po javnem razpisu se razen delovnih mest, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti (vodilna delovna mesta so naštetja v sporazumu o sistematizaciji) zasedajo tudi tista delovna mesta, za katera je tako določeno v aktu o sistematizaciji delovnih mest.

Delavci na vodilnih delovnih mestih morajo doseči naloge in smotre, ki jih na podlagi razvojnih programov določa delavski svet. Delavski svet vsako leto preizkusi

ali delavec na vodilnem delovnem mestu uresničuje smotre, ki jih mora doseči.

15. člen

Objava razpisa, ki se priobči v dnevnem tisku, mora vsebovati razen obveznih sestavin vsake objave še:

- navedbo, da se delovno mesto razpisuje;
- rok 15 dni za sprejemanje prijav kandidatov;
- poziv, da kandidati predložijo hkrati s prijavo tudi določena pismena dokazila o izpolnjenih splošnih in posebnih pogojih;

- rok 5 dni, v katerem bodo prijavljeni kandidati po opravljeni izbiri s priporočenim pismom obveščeni o rezultatih razpisa.

16. člen

Ko poteče rok za sprejemanje prijav, odbor za medsebojna razmerja zbere vse prijave in pismeno seznani kandidate z nalogami in smotri, ki naj bi jih dosegli na razpisnem delovnem mestu v času do nove izbire.

Po pregledu vseh prijav in predloženih dokazil sestavi odbor seznam kandidatov in določi med njimi prioriteto na podlagi katere sprejme sklep o izbiri kandidata.

Izbira med prijavljenimi kandidati se mora opraviti, če prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje iz javnega razpisa oz. objave.

Odbor za medsebojna razmerja odloča o izbiri kandidata z večino glasov vseh svojih članov.

Če odbor ugotovi, da so se na razpis prijavili samo kandidati, ki ne izpolnjujejo pogojev razpisne objave, se razpis ponovi.

Če niti ponoven razpis ni uspešen, lahko odbor izbere na razpisano delovno mesto prijavljenega kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev, ali pa razporedi na razpisano delovno mesto delavca, ki je že združil svoje delo v temeljni organizaciji, vendar najdalj za 1 leto.

17. člen

Vsak kandidat, ki se je udeležil razpisa, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata pregleda razpisno gradivo in zahteva, da temeljna organizacija opravi postopek za varstvo pravic, če misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, ali da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

Zahteva delavca zadrži izvršitev sklepa.

O zahtevi se mora dokončno odločiti v organizaciji v 30 dneh od njene vložitve.

Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v temeljni organizaciji, ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh, ko jo je vložil, lahko v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

18. člen

Če delavski svet, ko odloča o zahtevi za varstvo pravic, ugotovi, da razpis ni bil opravljen po postopku, ki je določen v zakonu in tem samoupravnem sporazumu, izreče razpis in sklep o izbiri kandidata za neveljavna. V tem primeru je treba ponoviti celoten razpisni postopek.

Če pa ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih razpisnih pogojev, izreče za neveljaven samo sklep o izbiri kandidata. V tem primeru odbor za medsebojna razmerja ponovno sklepa o izbiri kandidata.

Če delavski svet temeljne organizacije ugotovi, da je zahteva neutemeljena, jo zavrne in potrdi sklep odbora za medsebojna razmerja.

19. člen

Izbrani kandidat združi svoje delo v temeljni organizaciji, ko postane sklep o njegovi izbiri pravno močan (to je, ko poteče rok za vložitev zahteve za varstvo pravic pri pristojnem sodišču oz. ko sodišče pravno močno odloči o zahtevi), razen če zahteva ali privoli, da začne delati takoj, ko postane sklep o izbiri dokončen (to je ko poteče rok za vložitev zahteve za varstvo pravic oz. ko delavski svet temeljne organizacije dokončno odloči o zahtevi).

20. člen

Delavec, ki dela na razpisnem vodilnem delovnem mestu, ima pravico udeležiti se razpisov in je lahko ponovno izbran, če izpolnjuje razpisne pogoje.

Če se razpisa ne udeleži, mora do izteka roka za vložitev prijav na razpis vložiti predlog, da ga odbor za medsebojna razmerja razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim sposobnostim.

21. člen

Vodilnega delavca, ki pri razpisu ni bil ponovno izbran, mora odbor za medsebojna razmerja razporediti na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim sposobnostim.

Delavcu, ki ne privoli na razporeditev v smislu 1. odstavka tega člena, preneha lastnost delavca in sicer po preteku časa, kolikor je dolžan še ostati na delu. Rok začne teči z dnem, ko delavec prejme sklep odbora za medsebojna razmerja, da je razporejen na drugo delovno mesto.

22. člen

Delavec na vodilnem delovnem mestu, ki ni bil ponovno izbran in ni privolil, da bi delal na drugem delovnem mestu, na katero ga je razporedil odbor za medsebojna razmerja, mora v roku, kolikor je dolžan ostati na delu, ali pomagati novo izbranemu delavcu na vodilnem delovnem mestu pri opravljanju dela in uvažanju v posle, ali opravljati njegovim delovnim sposobnostim primerna druga dela, ki jih določi odbor za medsebojna razmerja.

Dokler ostane delavec v smislu določb prejšnjega odstavka še na delu, ima pravico do osebnega dohodka po osnovah in merilih, določenih za vodilno delovno mesto, ki ga je zasedal, glede vseh ostalih pravic in dolžnosti pa je izenačen z ostalimi delavci v temeljni organizaciji.

23. člen

Če se delavec strinja, lahko odbor za medsebojna razmerja iz utemeljenih razlogov sklene, da se delavec na vodilnem delovnem mestu razreši pred potekom časa, kolikor bi moral še ostati na delu.

V tem primeru se delavcu izplačajo osebni dohodki za ves čas, ko bi moral še delati v temeljni organizaciji.

d) Predhodni preizkus znanja in poskusno delo

24. člen

Da bi se ugotovilo, ali delavčeve delovne sposobnosti (strokovna izobrazba, delovna iznajdljivost, delovne navade in podobno) zadovoljuje zahteve objavljenega ali razpisanega delovnega

mesta oz. ali more delavec uspešno izpolnjevati delovne naloge, je kot poseben pogoj za dokončno izbiro za delovno mesto predpisano poskusno delo.

Poskusno delo se lahko uvede na vseh, razen na vodilnih delovnih mestih.

Za poskusno delo se smejo določiti le tiste delovne naloge, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravljajo na določenem delovnem mestu, za katero je bil delavec izbran in sicer samo v tolikšnem obsegu in toliko časa, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje sposobnosti.

25. člen

Poskusno delo sme trajati:

- za delovna mesta NKV, PKV in KV delavcev oz. delovna mesta, za katera se zahteva srednja strokovna izobrazba, največ 1 mesec;
- za delovna mesta VKV delavcev oz. delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba, največ 2 meseca;
- za delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba, največ 3 mesece.

V objavi prostega delovnega mesta se mora navesti, če je za zasedbo prostega delovnega mesta predpisano poskusno delo in rok trajanja poskusnega dela.

26. člen

Odbor za medsebojna razmerja lahko odloči, da se za dokončno izbiro za določeno delovno mesto ne bo zahtevalo opravljanje poskusnega dela, če ugotovi, da to ne bi bilo potrebno ali primerno. V takem primeru se lahko prepriča o strokovnih in drugih delovnih sposobnostih delavca, še preden je izbran za prosto delovno mesto, in sicer z avdicijo, pismeno nalogo ali drugačno obliko poprejšnje preveritve sposobnosti.

Rok za opravljanje poskusnega dela v smislu določb prejšnjega člena lahko odbor za medsebojna razmerja skrajša, če ugotovi, da je delavec bistvene delovne naloge že uspešno opravil in v krajšem času zanesljivo izkazal delovnemu mestu ustrezne sposobnosti.

Za javence, ki so se izučili v temeljni organizaciji in tudi v njej pridobili lastnost

delavca, se ne uvede poskusno delo.

27. člen

Poskusno delo spremlja in oceni strokovna komisija, ki se sestavi iz enega člana odbora za medsebojna razmerja in 2 delavcev, ki imenuje odbor in sicer izmed strokovnjakov za dela, ki se pri poskusnem delu ocenjujejo.

Če gre za ocenitev poskusnega dela iz določene stroke, pa v temeljni organizaciji ni ustreznih oseb s primernim znanjem iz te stroke, se v komisijo lahko imenuje tudi zunanje strokovnjake.

28. člen

Delavec, ki ne izpolni uspešno zahtev poskusnega dela, ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v temeljni organizaciji. V tem primeru izda odbor za medsebojna razmerja na podlagi pismene negativne ocene strokovne komisije delavcu sklep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu.

Zoper tak sklep lahko vloži delavec zahtevo za varstvo pravic, o katerih odloči delavski svet TOZD.

29. člen

Delavec, ki meni, da delo na določenem delovnem mestu ne ustreza njegovim delovnim sposobnostim ima med poskusnim delom pravico prenehati z delom, ne da bi moral ostati na delu toliko časa, kot je določeno za druge primere prenehanja dela v temeljni organizaciji.

30. člen

Delavec, ki je uspešno opravil poskusno delo, nadaljuje z že začetim delom na delovnem mestu, za katero je bil izbran s posebnim pogojem poskusnega dela.

c) Delo za določen čas

31. člen

Delavec združuje svoje delo praviloma za nedoločen čas.

Delavec lahko združi svoje delo za določen čas le v primerih, ko nadomesti časno za delo nezmožnega delavca zaradi bolezni, poroda ali drugih vzrokov (opravljanje javnih funkcij, odsluženje vojaškega roka itd.).

Delavec, ki združi svoje delo za določen čas, ima vse

prave in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo nedoločen čas. Svoje delo opravi na enak način in po istem postopku, kot združen delavec za nedoločen čas.

Delavcu, ki je pridobil lastnost delavca za določen čas, preneha ta lastnost: — z dnem, ko opravi določeno delo;

— s pretekom določenega časa; — z dnem, ko se vrne na delo odsotni delavec.

Delavcu, ki je pridobil lastnost delavca v skladu s sklepom o izbiri delavca za določen čas, mora biti delo navedeno, kdaj temu delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu.

f) Štipendisti in pripravniki

32. člen

Delavci, ki jih je temeljna organizacija štipendirala in ki so končali šolanje, pridobijo lastnost delavca v združenem delu praviloma brez pogojev delovnega mesta in glede na trenutne potrebe delovnega mesta.

33. člen

Delavec, ki je končal šolanje, za katero ga je podprala štipendirala, se je dolžan zglasiti glede dela v temeljni organizaciji v roku 5 dni po opravljeni diplomski izpitu in predložiti tudi ustrezna dokazila o zaključenem šolanju. Delavski svet temeljne organizacije lahko iz ugotovljenih razlogov v soglasju s štipendistom sklene, da štipendistu ni treba začeti z delom v temeljni organizaciji, če se hkrati opravi vseh obveznosti, ki jih je sprejel s pogodbo o štipendiranju.

34. člen

Kdor po končani srednji, višji ali visoki šoli prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu in dela na delovnem mestu, mora si pridobiti izkušnje in izpolniti svoje izobrazbe in izdatke (pripravnik), ima enake pravice in enake obveznosti kot drugi delavci.

Delavca iz prejšnjega člena, ki se ne usposobi za samostojno delo v okviru svojih izobrazb in izdatkov na način in v roku, ki so določeni v posebnem sporazumu o pripravniki, mora razporediti na delovno mesto, za katero izpolnjuje

predpisane pogoje. Če delavec odkloni delovno mesto, ali če temeljna organizacija nima takega prostega delovnega mesta, preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu.

2. Razporejanje delavcev na delovna mesta

35. člen

S pričetkom dela na delovnem mestu v temeljni organizaciji združenega dela pridobi delavec pravice in prevzame obveznosti iz združenega dela v tej delovni organizaciji.

36. člen

Organ, ki je pristojen za izbiro delavcev, mora preko ustreznih strokovnih služb in vodstvenih delavcev poskrbeti, da se delavec ob napotitvi na delo na določeno delovno mesto natančneje seznani z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, z delovnimi dolžnostmi, z neposrednimi sodelavci na delu, z organizacijo in delovanjem samoupravljanja v temeljni organizaciji, s splošnimi akti in drugimi bistvenimi podatki, ki so pomembni za uspešno delo delavca v temeljni organizaciji.

37. člen

Delo v TOZD mora biti organizirano tako, da mora delavec s potrebno delovno sposobnostjo ob normalni pazljivosti delati brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje, za življenje in zdravje drugih delavcev v svoji okolici in brez nevarnosti za sredstva, s katerimi neposredno ali posredno ravna.

Delavec sme biti razporejen na delovno mesto, na katerem naj dela samostojno in brez strokovnega nadzorstva le tedaj, če je delovna skupnost po svojih organih in odgovornih posameznikih prejel na primeren in zanesljiv način ugotovila, da je delavec usposobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov, ki se morajo izvajati na določenem delovnem mestu.

38. člen

Za spolnitev osnovnih predpogojev za razporeditev delavca na delovno mesto, ki so navedeni v prejšnjih 2 členih, skrbi neposredni vodja delovne enote, v katero je delavec napoten na delo.

Neposredni vodja delovne enote lahko izvršitev posameznih opravil s tem v zvezi poveri tudi kakemu drugemu delavcu, vendar je za dejansko in pravilno izvršitev osebno odgovoren.

39. člen

Delavcev, ki še niso izpolnili 18 let, in žensk ni dopustno razporejati na delovna mesta, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na njihovo zdravje in življenje glede na njihove psihofizične sposobnosti, zlasti ne na naslednja delovna mesta:

— na delovna mesta, kjer se prenašajo ali premikajo težka bremena;

— na delovna mesta, ki so stalno ali pretežno izpostavljena visoki vročini ali veliki vlagi;

— na delovna mesta, ki so stalno izpostavljena močnemu prepihu ali dimu.

Taka delovna mesta so konkretno določena v pravilniku o varstvu pri delu.

Mladi delavci oz. delavke, ki so v nasprotju s temi določbami razporejeni na delovna mesta, ki bi lahko ogrožala njihovo zdravje, imajo pravico odkloniti delo in zahtevati, da jih odbor za medsebojna razmerja razporedi na ustrezno delovno mesto.

40. člen

Nosečnico, ki je bila redno razporejena na delovnem mestu, kjer se opravljajo težja fizična dela ali ki bi sicer lahko škodljivo vplivalo na njeno zdravje, je delovna skupnost dolžna razporediti za čas nosečnosti na lažje delovno mesto s pravico do osebnega dohodka, ki ji je pripadal na prejšnjem delovnem mestu.

Taka delavka ima pravico, da se vrne na prejšnje delovno mesto, ko je po izvidu zdravstvene službe to delo spet sposobna opravljati.

41. člen

Na delovna mesta, kjer je predpisana uporaba posebnih zaščitnih in varstvenih sredstev in kjer je potrebna posebna usposobljenost ter poznavanje varnostnih ukrepov, in ki so kot taka navedena v pravilniku o varstvu pri delu je lahko delavec razporejen samo pod pogoji, ki jih določa pravilnik o varstvu pri delu.

Odgovorna strokovna služba oz. pooblaščen delavec se mora predhodno prepričati o tem, da je tisti, ki naj bi nastopil delovno mesto, kjer je predpisana uporaba zaščitnih sredstev, usposobljen zaščitna sredstva uporabljati in o tem, da delavec pozna ukrepe, ki jih je treba podvzeti zaradi varnosti pri delu.

Dokler služba oz. pooblaščen delavec iz prejšnjega odstavka ne izreče mnenja o taki sposobnosti, lahko delavec dela na takem delovnem mestu samo pod strokovnim vodstvom in pod nadzorstvom drugega delavca, ki je za delo na takem delovnem mestu že usposobljen.

42. člen

Na delovna mesta, na katerih je izpolnjevanje delovnih nalog povezano s povečano nevarnostjo obolenj in poškodb, se lahko razporejajo samo delavci, ki izpolnjujejo posebne zdravstvene pogoje.

Taka delovna mesta so zlasti:

- topilci
- livarji
- kaluparji
- jedrarji
- čistilci
- dela v šumu in ropotu, ki presega 80 fonov
- dela v lakirnicah
- varilci
- delo v galvani
- delo v bakelitni stiskalnici
- dela s svincem in legurami
- elektro in avtogeno varilci pri varenju večjih profilov ter njihovi pomočniki.

S posebnim sklepom določi komisija za varstvo pri delu, v kakšnih časovnih obdobjih, krajših od 1 leta, se morajo ti delavci redno javljati na zdravstvene specialistične preglede.

43. člen

Delavca, ki mu je po zakonu ali pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati dela na določenem delovnem mestu, ni dopustno razporediti na tako delovno mesto, dokler traja prepoved.

Če pride do take prepovedi v tem, ko je delavec že delal na takem delovnem mestu, je dolžan delavec o prepovedi takoj ko zanje zve, obvestiti odbor za medsebojna razmerja.

44. člen

O razporeditvi delavca na določeno delovno mesto se izda odločba, ki mora vsebovati zlasti:

— glavne osebne podatke delavca;

— naziv delovne enote in delovnega mesta;

— število točk, s katerimi je ocenjeno delovno mesto in druge bistvene podatke glede osnovnih meril za ugotavljanje osebnega dohodka;

— pravni pouk.

Odločbo o razporeditvi delavca na delo izda direktor TOZD na podlagi sklepov odbora za medsebojna razmerja in odbora za osebne dohodke.

45. člen

Če delavec ob razporeditvi na delo ugotovi, da delovno mesto ni zavarovano po predpisih in mu zaradi tega preti neposredna nevarnost za življenje, ima pravico delo na takem delovnem mestu odkloniti, vendar mora o tem takoj obvestiti svojega neposredno nadrejenega starešino in komisijo za varstvo pri delu.

Za čas, ko tak delavec ne dela in ni razporejen na drugo ustrezno delo, mu pripada nadomestilo osebnega dohodka po določbah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, pod pogojem da pristojni organi naknadno ugotovijo, da je bila njegova odklonitev upravičena.

46. člen

Delavec je lahko med delom v temeljni organizaciji razporejen na drugo delovno mesto pod naslednjimi pogoji:

— če to zahteva delovni proces;

— če so podani splošni predpogoji, ki jih določa ta samoupravni sporazum;

— če pogoji, ki se zahtevajo za novo delovno mesto, na katero se delavec razporeja, ustrezajo delavčevim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.

47. člen

Na delovno mesto, ki terja manjše strokovne in druge delovne sposobnosti, kot jih delavec ima, se sme delavca razporediti le z njegovo privolitvijo, če delavec na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje delovne naloge.

48. člen

Tudi brez njegove privolitve se sme razporediti delavca na drugo delovno mesto, ki terja manjše strokovne in druge delovne sposobnosti kot jih delavec ima, če delavec na svojem delovnem mestu ne izvršuje uspešno delovnih nalog.

Razporeditev v smislu 1. odst. tega člena je dopustna le na podlagi predhodne ugotovitve, da delavec na svojem delovnem mestu ne izvršuje uspešno delovnih nalog.

Ali delavec na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje delovne naloge na objektivni način, ugotovi posebna tričlanska strokovna komisija, ki jo za vsak posamezen primer imenuje odbor za medsebojna razmerja izmed strokovnjakov iste stroke iz temeljne organizacije ali iz drugih organizacij, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec.

49. člen

Odločbo o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto izda direktor TOZD na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja.

Če gre za razporeditev na drugo delovno mesto v drugi temeljni organizaciji v okviru podjetja, izda odločbo direktor tiste temeljne organizacije, ki delavca sprejema – na podlagi ustreznih sklepov obeh odborov za medsebojna razmerja in izjave delavca v smislu čl. 8 tega sporazuma.

Če zahtevajo delovni proces in organizacija dela ter druge okoliščine prerazporeditev delavca na drugo delo v okviru istega delovnega mesta (npr. monterja, čuvaja, šoferja, strojepiske), pri tem ne gre za razporeditev na drugo delovno mesto in je delavec dolžan slediti ustreznemu nalogu pristojnega starešine.

50. člen

Brez njegovega pristanka se sme delavca začasno razporediti na vsako delovno mesto v podjetju v primeru višje sile, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje, vendar samo za toliko časa, kolikor je nujno, da se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja ali delovna organizacija zavaruje pred škodo. Kot višjo silo je treba v tem

primeru razumeti požar, poplavo, potres, nenadno kvarjenje surovin, materiala ali delovnih sredstev in podobno.

V izjemnih okoliščinah (če ni surovin ali drugega materiala, če je treba nadomestiti nenadoma odsotnega delavca, če ni dela, oz. ni dovolj dela na delavčevem stalnem delovnem mestu in podobno) se sme delavca brez njegove privolitve začasno razporediti na drugo delovno mesto, ki terja neposredno nižje strokovne in druge delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela, vendar le za toliko časa, dokler trajajo take okoliščine.

V primeru iz 1. in 2. odst. tega člena je direktor TOZD oz. skupne službe pristojen izdati odločbo brez predhodnega sklepa odbora za medsebojna razmerja. Zahteva za varstvo pravic zoper tako odločbo ne odloči njegove izvršitve in se je delavec dolžan po taki odločbi ravnanj takoj, čim jo prejme.

51. člen

Odbor za medsebojna razmerja lahko na podlagi predhodno pridobljenega mnenja pristojne zdravstvene službe delavca razporedi na drugo delovno mesto brez njegove privolitve tudi takrat, ko delavec iz zdravstvenih razlogov ne more več opravljati dela na svojem delovnem mestu.

52. člen

Delavec, ki misli, da je bil razporejen na drugo delovno mesto v nasprotju z določili tega sporazuma ali da traja ta razporeditev še po tem, ko so razlogi zanj že prenehali, lahko v 15 dneh po prejemu odločbe o razporeditvi oz. po prenehanju razlogov vloži zahtevo za varstvo pravic na delavski svet TOZD.

Pravočasno vložena zahteva zdrži izvršitev odločbe, če delavec to zahteva, razen če gre za nujno ali začasno razporeditev v smislu 62. člena tega sporazuma.

Če delavski svet zahtevi delavca ne ugodni in jo kot neutemeljeno zavrne, je delavec dolžan takoj nastopiti delo na novem delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

Če delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo,

sprejeto v temeljni organizaciji ali če o njegovi zahtevi delavski svet ne odloči v 30 dneh, ima pravico v nadaljnjih največ 30 dneh zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

3. Razvijanje delovnih, upravljalških in psihofizičnih sposobnosti delavcev.

53. člen

Delovna skupnost je dolžna po svojih potrebah in možnostih zagotoviti delavcem, zlasti mlajšim, pogoje, da morajo 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, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v podjetju.

54. člen

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

Temeljna organizacija lahko napoti delavca na strokovno izpopolnjevanje, na dopolnilno šolanje, na specializacijo oz. na druge oblike pridobivanja večje delovne usposobljenosti.

Če temeljna organizacija trpi celotne stroške usposabljanja delavca in če delavec ni prikrajšan pri svojih osebnih prejemkih v času usposabljanja, delavec brez utemeljenih razlogov ne more odkloniti napotitve na usposabljanje izven delovnega mesta.

55. člen

Temeljna organizacija občasno organizira razne oblike pridobivanja splošne družbeno-ekonomske izobrazbe za svoje delavce. Prav tako organizira seminarje ali posvetovanja za poglobljanje upravljalških sposobnosti in za študij organizacije TOZD in podjetja ter medsebojnih razmerij, ki izvirajo iz združenega dela.

56. člen

TOZD pridobiva in razvija strokovne kadre tudi s stipendiranjem, izpopolnjevanjem v tujini in z drugimi oblikami strokovne ga

izobraževanja, ki jih podrobneje ureja pravilnik o stipendiranju in strokovnem izobraževanju delavcev.

57. člen

V planih TOZD se vsako leto v skladu s samoupravnim sporazumom o delitvi dohodkov in osebnih dohodkov predvidijo sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev.

58. člen

Delavec ima pravico, da v teku dela zahteva razporeditev na delovno mesto, za katero se zahtevajo večje strokovne in druge delovne sposobnosti, kot na delovnem mestu, kjer dela, če je v času dela svoje delovne sposobnosti izpolnjeval tako, da je za odgovornejše delovne mesto usposobljen in če je tako delovno mesto prosto.

Delovna skupnost je dolžna svojemu članu, ki si je s svojo prizadevnostjo izpolnil delovne in strokovne sposobnosti, omogočiti razporeditev na odgovornejše prosto delovno mesto pred drugimi kandidati, ki niso člani delovne skupnosti, potem ko objektivno in strokovno ugotovi, da delavec zahtevam odgovornejšega delovnega mesta res odgovarja.

4. Delovni čas in njegova razporeditev

a) Razporeditev polnega delovnega časa

59. člen

Delavci opravljajo delo v temeljni organizaciji v dnevnem delovnem času, določenem na podlagi 42. urnega delovnega tedna.

Tedenski delovni čas je razporejen na 5 delovnih dni takole:

ponedeljek, sredo, četrtek in petek po 8 ur
torek po 10 ur
sobote so proste, razen tistih sobot, na katere se dela zaradi izpolnitve predvidenega števila ur v koledarskem letu (delovne sobote so razvidne in delovnega koledarja).

60. člen

Dnevni delovni čas se praviloma ne deli (je deljen oz. se dela v izmenah) dnevni delovni čas se začne in konča.

v času od – do, od – do
v času od – do, od – do

b) Skrajšan delovni čas

61. člen

Na delovnih mestih, katerih se opravlja delo posebnih pogojev, kjer škodljivi vpliv na delovno sposobnost in zdravje delavcev z varstvenimi ukrepi ne da popolnoma odvrniti, delajo delavci skrajšan delovni čas.

Delovna mesta iz prejšnjega odst. in trajanje delovnega časa na teh mestih se urejajo v aktu o sistemizaciji. Pogoji in način uvedbe skrajšanega delovnega časa na drugih delovnih mestih, kjer postane tak delovni čas potreben, in na ustreznih novih delovnih mestih pa so določeni v pravilniku o varstvu pri delu.

Delovni čas, skrajšan v smislu 1. in 2. odst. tega člena je izenačen s polnim delovnim časom. Delavci, ki delajo na teh delovnih mestih imajo glede pravic, ki so vezane na delovni čas, enake pravice kot delavci, ki delajo s polnim delovnim časom.

62. člen

Če delavka z otrokom do treh let zahteva, ima pravico delati štiri ure dnevno in sicer v sledečih primerih ter pod naslednjimi pogoji:

– delavka z otrokom do 8 mesecev starosti ima pravico do osebnega dohodka po vseh osnovah in merilih za štiri ure dela in do nadomestila osebnega dohodka za preostale štiri ure po predpisih o zdravstvenem zavarovanju;

– delavka z otrokom nad osem mesecev do treh let starosti ima pravico do osebnega dohodka po dejanskem opravljenem delu, če je otroku po oceni zdravniške komisije glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materne-delavke. V tem primeru ima delavka pri delitvi sredstev za osebne dohodke pravico do deleža, ki ustreza njenemu delu.

Skrajšani delovni čas matere se v obeh primerih šteje kot polni delovni čas pri obračunavanju dobe, kakor tudi pri ugotavljanju in določanju vseh drugih pravic iz dela, razen pravic do osebnega dohodka.

63. člen

Zahtevo za delo s skrajšanim delovnim časom pred-

ozi delavka vodi enote oz. strokovne službe, v kateri dela, skupno s primernimi dokazili o izpolnjenih predpogojih.

Zahtevo delavke obravnavajo odbor, ki delavki skušajo z odobritvijo skrajšanega delovnega časa določiti po predhodnem zaslišanju vodje enote oz. strokovne službe ljudi delo, ki ga bo delavka opravljala s skrajšanim delovnim časom.

64. člen

Skrajšani delovni čas se lahko dela tudi na naslednjih delovnih mestih, ker ta delovna mesta ne zahtevajo dela s polnim delovnim časom:

- čiščenje poslovnih in drugih prostorov;
- urejanje arhiva;
- na delovnih mestih v obratih družbene prehrane;
-

Delavci, ki delajo na navedenih delovnih mestih, so enakopravni člani delovne skupnosti in imajo vse pravice pri upravljanju ne glede na to, ali so v preostalem delovnem času zaposleni še v drugih delovnih organizacijah. Obseg drugih pravic in dela, ki jim pripadajo, ureja ta sporazum in drugi splošni akti.

Obseg pravic teh delavcev iz socialnega zavarovanja se merja po skupnem delovnem času, ki ga taki delavci dosegajo v vseh svojih zaposlovanjih po posebnih predpisih.

65. člen

Če dela delavec na delovnih mestih iz prejšnjega člena manj kot polovico polnega delovnega časa ima rater pravice upravljalca tudi pravico do varstva pri delu s tem, da je socialno zavarovan za nesrečo pri delu ali poklicno bolezen, do tednega počitka, do polovice delovnega dopusta po kriterijih, ki veljajo za druge delavce na enakih ali podobnih delovnih mestih in pravico do odsotnosti z dela brez pravic do nadomestila osebnega dohodka.

C) Nadurno delo

66. člen

Delovni čas lahko traja le v izjemnih primerih več kot polni delovni čas. Delavci so opravljeni nadurno delo v naslednjih primerih:

— če zadene delovno organizacijo nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja in obvarujejo materialna sredstva,

— kadar je nujno, da se začeto delo nadaljuje zato, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi povzročila materialno škodo ali spravila v nevarnost življenje in zdravje ljudi; ali da se z delom prepreči kvarjenju surovin ali materiala, ali da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, vendar v vseh teh primerih največ toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se preprečijo ali odvrnejo škodljive posledice.

Delo, ki naj traja dalj kot polni delovni čas v primerih iz tega člena, odredi pristojni vodilni ali vodstveni delavec.

Ugovor zoper tako odločbo ne odloži njene izvršitve.

Delavec, ki odkloni nadurno delo v navedenih primerih, stori hujšo kršitev delovnih dolžnosti.

V drugih primerih sme delavec odkloniti, da bi delal dalj kot polni delovni čas.

67. člen

V primerih, ki sicer niso določeni s tem sporazumom, vendar pa se delo na določenem delovnem mestu in v določenem časovnem obdobju iz upravičenih razlogov ne more opraviti v rednem delovnem času, odredi nadurno delo direktor TOZD oz. pristojni vodstveni delavec z ustnim ali pismenim nalogom, v katerem navede tudi koliko sme skupaj v določenem časovnem obdobju trajati nadurno delo.

V nujnih primerih sme po predhodnem pooblastilu direktorja TOZD odrediti nadurno delo tudi vodja delovne enote, vendar pod pogoji iz prejšnjega odstavka.

68. člen

Nadurno delo se ne sme odrediti delavcem, ki iz kakršnihkoli razlogov ne delajo poln delovni čas.

Prepovedano je nadurno delo:

- za nosečnice in matere z otrokom do 1 leta starosti;
- za delavce, ki bi jim po izvidu zdravnika pristojne

zdravstvene službe tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Za nadurno delo matere, ki ima otroka do 7 let starosti, je potrebna njena privolitev.

69. člen

Nadurno delo nadzorujejo in ugotavljajo njegove rezultate vodje delovnih enot, vodje strokovnih služb ali druge od njih pooblaščen osebe. Delavski svet TOZD mora na podlagi prejetih analiz redno razpravljati o problematiki nadurnega dela v preteklem tromesečnem obdobju in z ustreznimi ukrepi preprečevati morebitno naraščanje tega dela oz. nasploh skrbeti, da je nadurnega dela v temeljni organizaciji čimmanj.

70. člen

Če je delavec zadržan na službeni poti, ali ko mora sicer v izjemnih primerih delati na določen dan, ki je za druge delavce dela prost glede na prerazporeditev delovnega časa (prosta sobota), mu direktor TOZD oz. pristojni vodstveni delavec na njegovo zahtevo določi sporazumno drug prost dan v tekočem ali sledečem mesecu.

71. člen

Osnove in merila za delitev osebnih dohodkov za nadurno delo ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

d) Nočno delo

72. člen

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

73. člen

Če namerava TOZD upeljati nočno delo, morajo biti poprej izpolnjeni vsi pogoji, ki jih določajo zakon in predpisi, izdani na podlagi zakona, zlasti pa:

- da narava dela in nujnost izvršitve dela v nočnem času zahteva uvedbo nočnega dela;
- 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 organ inšpekcije dela prepovedal ali omejil nočnega dela.

Nočno delo lahko uvede s sklepom delavski svet TOZD na podlagi poročila komisije za varstvo pri delu, da so izpolnjeni vsi pogoji za uvedbo nočnega dela.

74. člen

Nočno delo je prepovedano:

- za noseče delavke in matere, ki imajo otroka do 1 leta starosti;
- za delavce, ki še niso stari 18 let (v tem primeru se šteje za nočni delovni čas, čas med 22. in 6. uro);
- za delavce, katerim bi po zdravnikovem mnenju nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje;

— za tiste delavke, katerim bi delo v nočnem delovnem času onemogočilo uveljavitev pravice do najmanj 7-urnega počitka v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

75. člen

Samo če gre za višjo silo ali za preprečitev škode ter če nočno delo terjajo posebne ekonomske ali socialne okoliščine, o čemer mora dati soglasje pristojni organ, je mogoče razporediti na nočno delo tudi mladega delavca, ki je dopolnil 17 let.

Če gre za višjo silo ali za preprečitev škode, lahko odredi nočno delo tudi vodja delovne enote brez predhodnega sklepa delavskega sveta, če bi opustitev uvedbe takšnega nočnega dela in z njo zvezana neizvršitev določenih nalog lahko povzročila znatno materialno škodo; nočno delo lahko v tem primeru traja samo toliko časa, kolikor je to objektivno res potrebno.

76. člen

Osebnih dohodek za nočno delo se obračunava po določbah sporazuma o delitvi osebnih dohodkov.

e) Delo v izmenah

77. člen

Če je uvedeno delo v izmenah, mora delavski svet zagotoviti periodično menjanje izmen.

Samo po lastnem pristaniku ali na lastno željo lahko delavec dela dva zaporedna tedna v isti dnevni izmeni.

Delo v nočni izmeni ne sme trajati več kot 7 zaporednih dni.

5. Odmori, počitki, letni dopust in odsotnost z dela.

a) Odmori med delom

78. člen

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

Razporeditev tega odmora med delom določi delavski svet TOZD.

Praviloma se odmor razporedi na sredino polnega delovnega časa.

Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu.

Med odmorom lahko delavec zapusti delo oz. širši prostor, v katerem dela, le v primeru, če niso za koriščenje odmora v enoti podjetja posebej urejeni prostori. Zamuda pri povratku na delovno mesto po tridesetminutnem odmoru pomeni zamudi ob začetku dnevnega dela enakovredno kršitev delovne dolžnosti.

80. člen

Če je v TOZD vpeljan deljen poln delovni čas, prekinitev dela ne sme biti krajša kot eno uro.

Ta prekinitev se ne šteje za čas, prebit na delu.

81. člen

Kadar mora zaradi nujnosti dela delavec biti na delu tudi v času odmora in zato ni mogel izkoristiti odmora v za to določenem času, ga sme izkoristiti po tem času. Nujnost dela ter koriščenje odmora izven določene delovnega časa odredi delavcu neposredno nadrejeni starešina.

82. člen

Delavec, ki dela skrajšan delovni čas, ki se prizna kot poln delovni čas, ima pravico do odmora, in se mu ta čas šteje za delovni čas.

83. člen

Vozniki motornih vozil imajo pravico do 30 minut odmora po vsakih štirih urah vožnje brez prestanka.

b) Dnevni počitek

84. člen

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

Nepretrgan dnevni počitek znaša najmanj 12 ur, v sezoni pa najmanj 10 ur.

c) Tedenski počitek

85. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka.

Dan tedenskega počitka za vse delavce je praviloma nedelja, razen za čuvaje, vratarje ter druge določene delavce po sklepu delavskega sveta, ki imajo tedenski počitek.

86. člen

Zaradi specifičnosti delovnega procesa posameznih obratov oz. delovnih enot TOZD, lahko delavski svet izjemoma sklone, da se na redni dan tedenskega počitka dela, in hkrati določi tedenski počitek na kak drug dan v tednu.

d) Letni dopust

87. člen

Delavec ima med koledarskim letom pravico do letnega dopusta za tekoče leto.

Delavec se pravici do letnega dopusta ne more odpovedati, prav tako ga delovna skupnost zanj ne sme prikrašati.

88. člen

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga pri podjetju v vsakem koledarskem letu.

V 6 mesečno dobo iz prejšnjega odstavka se všteta tudi doba, ki jo je delavec prebil na delu v drugi delovni organizaciji, iz katere je prišel v podjetje, če je prišel neposredno ali s presledkom do 3 delovnih dni.

89. člen

Trajanje letnega dopusta segdoloča po naslednjih pogojih in merilih:

A. O s n o v a:

Vsakemu delavcu pripada po osnovi 18 delovnih dni letnega dopusta.

B. D o h d a t k i:

1. Glede na delovne pogoje:

— delavcem na vodilnih delovnih mestih in delovnih mestih, za katere se zahteva visoka strokovna izobrazba — 4 dni;

— delavcem na delovnih mestih, za katere se zahteva višja strokovna izobrazba oz. izobrazba VKV-delavca — 2 dni;

— delavcem na delov. mestih, za katere se zahteva

srednja strok. izobrazba oz. izobrazba Kv-delavca — 1 dan;

— delavcem, ki so stalno ali večino leta zaposleni v livarni oz. pri delih pod zemljo oz. drugih izredno težavnih ali

— za zdravje nevarnih delih, ki jih sproti določi odbor za medsebojna razmerja — še 2 dni.

2. Glede na delovno dobo (oz. obdobje, ki so po zakonu izenačena z delovno dobo in vpisana v del. knjižico delavca):

— delovna doba do 5 let — 0 dni;

— delovna doba od 5 do 10 let — 1 dan;

— delovna doba od 10 do 15 let — 3 dni;

— delovna doba od 15 do 20 let — 6 dni;

— delovna doba od 20 do 30 let — 9 dni;

— delovna doba nad 30 let — 10 dni.

Pri konkretni odmeri podatka po tem kriteriju se upošteva delovna doba, ki jo bo delavec dopolnil do konca tekočega koledarskega leta.

3. Glede na dosežene uspehe delavca:

Delavci oz. delavke, ki s 32. oz. 27. letno delovno dobo po navedenih kriterijih pod tč. 1 in 2 ne dosežejo 30 dni letnega dopusta, se jim le ta prizna v višini 30 dni.

4. Glede na posebne socialne in druge pogoje:

— mati samohranilka z enim ali več otroci do 7 let starosti — 3 dni;

— mati samohranilka z enim ali več otroci nad 7 do 15 let starosti — 2 dni;

— invalid nad 50 % invalidnosti — 3 dni;

— invalid do 50 % invalidnosti — 2 dni;

— borci NOV in internanci izpred 9/9-1943 do 9/5-1945 — 2 dni.

Dodatek po tej osnovi se prizna na podlagi rojstnega lista otroka in drugih ustreznih dokumentov oz. na podlagi odločbe invalidske komisije oz. na podlagi obdobja NOV in internacije, ki so delavcu priznana v delovno dobo in vpisana v njegovi delovni knjižici.

90. člen

Skupno število delovnih dni letnega dopusta za posamezno koledarsko leto ne more biti večje od 30 in ne manjše od 18 delovnih dni.

91. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, se določi letni dopust po pogojih in merilih iz tega sporazuma tako, da se mu trajanje letnega dopusta poveča še na 7 delovnih dni.

Delavcem, ki so sklenili s podjetjem delovno razmerje za določen čas, vendar najmanj za 6 mesecev neprekinjeno v enem ali dveh koledarskih letih, pripada enotni letni dopust v trajanju toliko delovnih dni, kolikor mesecev je bil delavec zaposlen.

Delavcem, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (vendar ne iz zdravstvenih razlogov) se odmeri letni dopust po enakih osnovah in kriterijih, kot drugim delavcem, vendar skrajšan v ustreznem razmerju med polnim delovnim časom in delavčevim skrajšanim delovnim časom, v vsakem primeru pa jim pripada najmanj polovico dopusta, odmerjenega po rednih osnovah in kriterijih za delavce, ki delajo na enakih ali podobnih delovnih mestih.

Že odobren letni dopust lahko izkoristi delavec tudi v primeru, če dela na podlagi odločbe pristojnega zdravstvenega organa krajši delovni čas iz zdravstvenih razlogov.

92. člen

Delavce, ki stopijo na delo v podjetje neposredno ali s presledkom do 3 delovnih dni iz druge delovne organizacije, in sicer v prvi polovici koledarskega leta, pa svojega letnega dopusta za tekoče leto še niso v celoti izrabili v prejšnji delovni organizaciji, se odmeri letni dopust po kriterijih in merilih iz tega pravilnika, pri tem pa se odšteje toliko dni dopusta, kolikor jih je delavec po pismeni izjavi prejšnje delovne organizacije že izkoristil med zaposlitvijo pri njej.

Letni dopust delavca, ki stopi na delo v podjetje v drugi polovici koledarskega leta, se uredi na podlagi trostranskega sporazuma med podjetjem, delavcem in delovno organizacijo, v kateri je bil delavec zaposlen do vstopa v podjetje. To vprašanje je dolžna urediti splošna služba obrata pred vstopom delavca na delo.

93. člen

Odločbo o odmeri letnega dopusta izda delavcu direk-

tor TOZD oz. skupne službe na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja.

Iz odločbe mora biti razvidno, v kakšni višini so bili odmerjeni dodatki po posameznih kriterijih.

Zoper to odločbo delavec lahko vloži zahtevo za varstvo pravic na delavski svet, ki dokončno odloči.

94. člen

Časa kakršnekoli odsotnosti z dela, ki se po zakonu priznava v delovno dobo, ni dopustno odbiti od časa trajanja letnega dopusta.

Če delavec v času letnega dopusta zbolí, se čas po zdravniku odobrenega bolezenskega dopusta ne šteje v letni dopust. Delavec mora svoj bolezenski dopust takoj prijaviti splošni oz. kadrovske službi obrata.

Delavec, ki je prekinil letni dopust zaradi bolezni, lahko nadaljuje letni dopust neposredno po končanem bolezenskem dopustu.

95. člen

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca:

— zaradi tega, ker kot vodilni delavec pri razpisu ni bil ponovno izbran in ni privolil v to, da bi delal na drugem ustreznem delovnem mestu;

— po volji delavca v skladu z določbami splošnih aktov;

— po sporazumu z drugimi delavci;

— po sklepu delovne skupnosti brez privolitve delavca;

— zaradi nastopa invalidnosti, in sicer predno izkoristi letni dopust, do katerega je pridobil pravico, mu mora delovna skupnost do razrešitve zagotoviti ta dopust, razen če ni delovna organizacija, v katero stopa na delo, prevzela obvezo, da mu bo zagotovila letni dopust.

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca zaradi izključitve, samovoljnega prenehanja, ali po zakonu — neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti, nima pravice iz prejšnjega odst.

96. člen

Delavcu, ki odhaja na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka, pa še ni izkoristil letnega dopusta, se mora na njegov predlog omogočiti, da letni dopust v celoti izko-

risti pred odhodom k vojakom, če izpolnjuje pogoje predhodnega 6 mesečnega dela.

97. člen

Delavec sme koristiti letni dopust, do katerega ima pravico v posameznem koledarskem letu, le v tem letu in ga mora nastopiti najkasneje zadnji dan leta.

Izjemoma smejo delavci, ki delajo v inozemstvu in iz objektivnih razlogov niso mogli izkoristiti dopusta v tekočem koledarskem letu, prenesti letni dopust iz tekočega v naslednje koledarsko leto.

Delavec, ki ni izkoristil letnega dopusta v tekočem letu po svoji krivdi, čeprav mu je bilo to omogočeno v smislu določb tega pravilnika, dopusta ne more izkoristiti v prihodnjem letu, niti nima pravice do nadomestila za neizrabljen dopust.

98. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v nepretrganem trajanju; le na njegovo zahtevo oz. z njegovo privolitvijo mu lahko organ, ki je po tem sporazumu pristojen za načrtovanje letnih dopustov, določi koriščenje letnega dopusta v dveh delih.

99. člen

Ni mogoče zahtevati od delavca, da prekine letni dopust, ki ga je že nastopil, razen v primeru višje sile; v tem primeru ima delavec pravico, da se mu povrnejo potrebni stroški, ki so mu nastali s tem v zvezi.

Iz upravičenih razlogov, ki so na njegovi strani (npr. bolezen ali smrt člana delavčeve družine, nezgoda itd.), lahko delavec prekine že začeti letni dopust, če se je iz teh razlogov moral vrniti v kraj svojega stalnega bivališča, dopust pa je koristil izven tega kraja. Po odobritvi neposrednega starešine sme delavec tako prekinjeni letni dopust, ko razlogi za prekinitev prenehajo, takoj nadaljevati, razen če bi to povzročilo resne motnje v delovnem procesu.

100. člen

Delavci morajo prijaviti splošni oz. kadrovske službi obrata svoje želje glede koriščenja letnega dopusta najkasneje do 15. marca vsakega leta.

Delavci, ki pridobijo lastnost delavca po tem datumu, morajo prijavo v smislu prejšnjega odst. oddati najkasneje v 8 dneh po začetku dela.

101. člen

Na podlagi prijav delavcev stavi splošna oz. kadrovska služba TOZD predlog načrta letnih dopustov in pri tem upošteva želje delavcev, zlasti pa načelo, da zaradi koriščenja letnega dopusta ne smejo nastati motnje v proizvodnji in normalnem poslovanju temeljne organizacije.

Načrt letnih dopustov sprejme delavski svet TOZD.

102. člen

V primerih, ko se v podjetju znatno zmanjša obseg dela zaradi neugodnih vremenskih ali tržnih razmer in podobno, lahko delavski svet TOZD spremeni načrt letnih dopustov.

Direktor TOZD sme v sporazumu s prizadetim delavcem določiti čas izrabe letnega dopusta glede na naknadno nastale okoliščine drugače, kot pa je predvideno v načrtu.

103. člen

Načrt letnih dopustov mora biti sprejet tako, da je delavec vsaj mesec dni pred dnem, ki je določen za začetek njegovega letnega dopusta, o tem pisмено obvestil.

Delavec ne sme nastopiti dopusta brez predhodnega pismenega obvestila oz. ustrezne odločbe.

En dan svojega letnega dopusta lahko delavec izkoristi na tisti koledarski dan, ki ga je sam določil, kar pa mora sporočiti pristojnemu vodstvenemu delavcu najmanj 30 dni vnaprej.

E) Odsotnost z dela

104. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, določeno v sporazumu o delitvi osebnih dohodkov in sicer v naslednjih primerih:

— v primeru težje bolezni ali smrti zakonca, otroka, staršev — 3 dni;

— v primeru težje bolezni ali smrti bratov ali sestra — 1 dan;

- ob porodu v družini — 3 dni;
- ob selitvi delavca — do 3 dni;
- ob študijskem izpitu — do 3 dni.

Pri tem ni upoštevan čas, ki je delavcu nujno potreben za najkrajšo pot do kraja dogodka, zaradi katerega mu je bil odobren ta dopust, in povratek.

104/a člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila osebnega dohodka do delovnih dni v koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo motila proizvodnega procesa in poslovanja oz. dela temeljne organizacije v naslednjih primerih:

- za nego bolnega družinskega člana
- za aktivno udeležbo na športnih, kulturnih in drugih prireditvah
- za daljša potovanja

104/b člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela, med katero ima pravico do osebnega dohodka, za izobraževanje v primerih in ob pogojih, ki jih določa ustrezen akt o izobraževanju.

104/c člen

Odsotnost z dela odobrava na pismeni obrazloženi predlog delavca odbor za medsebojna razmerja, v nujnih primerih pa vodja enote, v kateri delavec dela.

f) Porodniški dopust

105. člen

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 105 dni.

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

g) Počitek

ob državnih praznikih

106. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in ob praznikih republike.

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

Delo na dan praznika se lahko uvede v primerih in ob

pogojih kot delo nad polnim delovnim časom (nadurno delo).

Delo na dan praznika je poseben delovni pogoj, ki se upošteva pri odmeri osebnih dohodkov.

Odgovornost delavca

107. člen

Za kršitve obveznosti v združenem delu in za povzročitev škode, ki jo je povzročil na delu ali v zvezi z delom, je delavec odgovoren ne glede na to, kje je bila kršitev storjena oz. kje so nastale posledice.

108. člen

Delavec je odgovoren za kršitev obveznosti, samo če jo je kršil po svoji krivdi — namenoma ali iz malomarnosti in je kršitev obveznosti določena v tem sporazumu ali drugem splošnem aktu.

109. člen

Kazenska odgovornost oz. odgovornost za gospodarski prestop ali prekršek ne izključuje odgovornosti delavca za kršitev delovne obveznosti, če pomeni kaznivo dejanje, prestop ali prekršek hkrati tudi kršitev delovne dolžnosti.

110. člen

Delavcu ni mogoče izreči ukrepa zaradi kršitve delovne obveznosti, preden se ga ne zasliši, razen če se delavec brez opravičenih razlogov ne odzove na poziv.

111. člen

Delavec ima pravico vzeti si v postopku zaradi kršitve obveznosti zagovornika. Zagovornika mu lahko postavi tudi sindikalna organizacija na njegovo zahtevo oz. z njegovim pristankom.

Zagovornik ima pravico pregledati spise in opraviti vsa dejanja, ki jih sicer lahko opravi delavec.

a) Kršitev obveznosti

112. člen

Delavec ima na svojem delovnem mestu splošne in posebne obveznosti do dela in odgovornosti do drugih delavcev, do družbenih delovnih sredstev ter do družbene skupnosti.

113. člen

Kršitev delovnih obveznosti predstavlja vsako dejanje ali opustitev, ki je kot tako

določeno oz. predvideno s tem sporazumom in ustreznimi splošnimi akti podjetja.

114. člen

Delavec je dolžan varovati družbeno premoženje, vlagati svoje strokovne sposobnosti v delo, smotno uporabljati delovna sredstva, osebno in pod svojo odgovornostjo opravljati delo v temeljni organizaciji ter izvrševati delovne naloge in obveznosti, ki izhajajo iz dela.

115. člen

Posebne delovne obveznosti delavca so zlasti:

- da aktivno sodeluje pri samoupravljanju;
- da pri delu uporablja zaščitna sredstva in spoštuje navodila in ukrepe za varstvo pri delu;
- da aktivno sodeluje pri odvratanju nevarnosti, ki neposredno preti delovni organizaciji;
- da na primeren način obvešča pristojne organe delovne skupnosti o nepravilnostih in pomanjkljivostih, ki jih opazi pri delu;
- da stalno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti;
- da spoštuje in razvija tovariške in socialistične odnose med sodelavci;
- da podatke, za katere zve pri podjetju, čuva kot poslovno tajnost;
- da ne kritizira zlonamerno naloge in postopke vodstvenih delavcev z namenom rušiti delovno disciplino;
- da skrbno pazi na stvari, ki so mu bile zaupane v zvezi z delom v podjetju in ne povzroča škode z malomarnim odnosom;
- da se tudi izven temeljne organizacije in podjetja vede na način, ki ne bo zmanjšal njegovega osebnega ugleda in ugleda podjetja.

116. člen

Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali hujše (lahko tudi posebno hude).

Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali hujše (lahko tudi posebno hude).

Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali hujše (lahko tudi posebno hude).

Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali hujše (lahko tudi posebno hude).

Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali hujše (lahko tudi posebno hude).

117. člen

Lažje kršitve delovne dolžnosti so predvsem:

- nevestno in malomarno opravljanje dela, če to nima materialnih posledic;
- zamujanje na delo ali predčasno zapuščanje delovnega mesta ali opravljanje zasebnih opravkov med delovnim časom;
- neupravičen izostanek z dela do 2 dni v enem letu;

— oviranje sodelavcev pri delu;

— nezadostna skrb za pravilen pouk in delo vajencev ter praktikantov, ki so dodeljeni na strokovno usposabljanje;

— neprijavljanje nastalih sprememb glede bivališča, osebnega in družinskega stanja itd. v primerih, ko se to zahteva s splošnimi akti podjetja ali navodili ustreznih strokovnih služb;

— slabo in nekalitetno opravljanje dela zlasti opustitev prijave napak pri gradnji, montaži, proizvodnji ter materialih in delovnih sredstvih, če to nima hujših posledic;

— vse druge manjše kršitve delovnih dolžnosti, ki povzročajo nered v poslovanju, nimajo pa hujših posledic.

118. člen

Hujše kršitve delovnih obveznosti so predvsem:

— neupravičen izostanek z dela nad tri zaporedne delovne dni;

— nedostojno ali sicer nepravilno obnašanje nasproti sodelavcem ter prenašanje spletk in ustvarjanje nezdruvilih odnosov v delovni skupnosti;

— namerna kršitev določb statuta, splošnih aktov ali drugih predpisov podjetja;

— neupravičena odklonitev dela v podaljšanem delovnem času;

— opustitev pravočasnega obvestila organa delovne skupnosti o vzroku izostanka z dela;

— zavestno dajanje krivih podatkov oz. odklonitev nujenja podatkov, za katere delavec ve, in ki so pomembni za potek postopka zaradi kršitve delovne obveznosti ali postopka za ugotovitev materialne škode;

— opustitev pravočasnega predloga za uvedbo postopka zaradi kršitev delovnih obveznosti ali zaradi ugotovitve materialne škode;

— zloraba položaja ali prekoračitve prejetih pooblastil;

— prinašanje alkoholnih pijač na delo, prihod na delo v vinjenem stanju ali pijanosti med delom;

— povzročitev škode na premoženju, s katerim upravlja podjetje ali kaka druga delovna organizacija, zaradi malomarnega ali ne-

vestnega opravljanja delovnih dolžnosti;

– kršitev poslovne tajnosti podjetja;

– prisvajanje družbenega premoženja za namenom pridobiti zase ali za koga drugega protipravno premoženjsko korist;

– povzročanje škode podjetju zaradi sklenitve ekonomsko neugodnih pogodb ali drugih poslov, dajanje nasvetov ali omogočanje sklepanja takšnih pogodb; lahkomišelnost pri sklepanju pogodb, nekvalitetno, površno ali nerealno pripravljane gradiva, na podlagi katerega organi upravljanja sprejemajo sklepe;

– nagovarjanje sodelavcev h kršitvam delovnih dolžnosti;

– opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari oz. premajhne skrbi za take ukrepe, razporeditev drugega delavca na drugo delovno mesto, na katero po določbah zakona, statuta in splošnih aktov podjetja ne sme biti razporejen;

– neupoštevanje predpisov in ukrepov za varstvo pri delu; zlasti nepravilno ali nepravčasno prijavljanje nezgod pri delu;

– neupravičena oz. nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalogov, ki jih izda nadrejeni starešina ali drug pristojni organ;

– odklonitev dajanja podatkov, nepoklicano dajanje oz. dajanje netočnih podatkov, ki se morajo oz. smejo po veljavnih predpisih dajati pooblaščenim organom, zavodom, organizacijam ali posameznikom;

– neupravičeno obračunavanje potnih in drugih stroškov podjetju;

– spanje med opravljanjem čuvajske službe ali nočnega dela;

– ignoriranje ali nedosledno izvajanje sklepov organov upravljanja;

– vsako dajanje ali opustitev, ki je v nasprotju s predpisi ali jasno prepovedjo oz. nalogom nadrejenega starešine, ter utegne povzročiti škodo, nepravilno poslovanje v podjetju ali nezadovoljstvo med člani delovne skupnosti;

– vse lažje kršitve delovnih dolžnosti, ki povzročajo nevarnosti za življenje in zdravje delavcev ali nezadovoljstvo v večjem obsegu med delavci ali večje motnje

oz. zastoj v proizvodnem procesu ter večjo materialno škodo v podjetju, ali zmanjšuje ugled podjetja oz. dela podjetja v javnosti, zlasti če take kršitve predstavljajo kaznivo dejanje;

– povzročanje nereda, ki ima večje posledice, ali pretepanje med delovnim časom oz. v prostorih podjetja oz. na delovnem mestu;

– ponareditev listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepila delovna skupnost in da bi se s tem na nepravilni način pridobile pravice iz dela ali po delu;

– pridobitev osebne premoženjske koristi na protipraven način, sprejemanje daril ali drugih ugodnosti v zvezi z delom oz. s sredstvi podjetja in na njegovo škodo ter omogočanje drugim, da storijo taka dejanja;

– odklonitev delavca, da nastopi delo na delovnem mestu, na katero je bil razporejen z dokončno odločbo pristojnega organa delovne skupnosti oz. z odločbo pooblaščenega posameznika v primerih, ko ugovor ne zadrži izvršitve odločbe;

– vse vrste in oblike gošpodarskega kriminala, in

– samovoljno prenehanje dela v nasprotju z določbami splošnih aktov podjetja.

119. člen

Delovna skupnost ne začne postopka zaradi kršitve delovne obveznosti, če so sicer podani znaki kršitve, vendar pa so posledice v materialnem in moralnem pogledu neznatne oz. jih sploh ni.

120. člen

Dokler ni zoper delavca z dokončno odločbo pristojnega organa izrečen ukrep zaradi kršitve delovne dolžnosti, velja, da delavec ni kršil delovne dolžnosti.

Ukrepi zaradi kršitve delovnih obveznosti

121. člen

Zaradi kršitve delovnih obveznosti se lahko delavcu izreče:

- opomin
- javni opomin
- zadnji opomin
- ali pa mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

122. člen

Delavcu preneha lastnost delavca zaradi izključitve le za hujšo kršitev delovne dolžnosti ali za tako kršitev obveznosti, ki jo je delavec storil ponovno ali ki je imela

za podjetje oz. temeljno organizacijo hujše posledice. Vsak izmed navedenih ukrepov razen izključitve – se lahko izreče delavcu za ponovne kršitve ali podobne vrste oz. težine tudi ponovno.

123. člen

Pri določanju stopnje delavčeve odgovornosti za kršitev delovne dolžnosti je treba upoštevati zlasti:

– nagib iz katerega je delavec kršil delovno dolžnost (koristoljubje, škodoželjnost, denarna stiska in podobno)

– obnašanje delavca po kršitvi delovne obveznosti in njegovo prizadevanje, da bi nastalo škodo povrnili ali popravil

– gmotne razmere delavca

– naravo prejšnjih kršitev obveznosti, zaradi katerih je bil delavcu že izrečen kak ukrep

– način kršitve obveznosti (posebna vztrajnost, brezobzirnost, načrtnost in podobno).

Pri izrekanju konkretnega ukrepa zaradi kršitve delovne dolžnosti upošteva delovna skupnost zlasti težo kršitve, vrsto in višino škode ter stopnjo delavčeve odgovornosti, pogoje, zaradi katerih je škoda nastala, prejšnje delo in obnašanje delavca, njegov značaj in podobno.

124. člen

Pravica uvesti in voditi postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Pravica izvršiti ukrep zaradi kršitve obveznosti zastara v 30 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

Za delavce, ki so na delu v tujini, začnejo roki iz prejšnjega odstavka teči z dnem, ko se delavec vrne v domači kraj dela.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovnih dolžnosti za posledico tudi kazensko odgovornost, zastarata uvedba in vodenje postopka v 6 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, vendar pa postopek zaradi kršitve obveznosti v združenem delu ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

125. člen

Če delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep zaradi lažje kršitve obveznosti, v roku 1 leta od prejema do

končne odločbe ne stori nobene kršitve delovnih obveznosti, se izbriše izrečen ukrep iz evidence in se smatra, kot da ni bil izrečen.

126. člen

Če delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep zaradi hujše ali posebno hude kršitve obveznosti v združenem delu, v roku 2 let od prejema dokončne odločbe ne stori nobene kršitve delovnih obveznosti, se izrečeni ukrep izbriše iz evidence in se smatra, kot da ni bil izrečen.

Če je delavcu prenehala lastnost delavca zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti, se delavca zopet lahko izbere za delo šele po preteku enega leta od dneva pravnomočnosti ukrepa.

Organi pristojni za uvedbo postopka zaradi kršitev obveznosti v združenem delu

127. člen

Postopek zaradi kršitve obveznosti začne direktor TOZD ali pooblaščen vodja delovne enote.

Osebe, ki so pristojne za uvedbo postopka po določbah prejšnjega člena, so dolžne, čim na kakršenkoli način ugotove kršitev delovnih dolžnosti ali zanj o zvedo, začeti postopek.

128. člen

Oseba, ki je po določbah tega sporazuma pristojna za začetek postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti, izvede sama oz. po pooblaščenem delavcu predhodni pripravljalni postopek.

V tem postopku se zasliši delavec, ki je osumljen, da je kršil obveznosti in zbere vse dokazno gradivo.

Po zaključku pripravljalnega postopka mora oseba, ki je ta postopek vodila, predložiti organu, ki je pristojen za izrekanje ukrepov, pismeni predlog z obrazložitvijo in ga pred tem organom osebno zastopati.

Organi, pristojni za vodenje postopka in izrekanje ukrepov

129. člen

Postopek zaradi kršitve obveznosti v združenem delu vodi in izreka ukrepe odbor za ugotavljanje kršitev obveznosti TOZD.

130. člen

Organi za uvedbo postopka in organi za vodenje po-

stopka in izrekanje ukrepov so pri svojem delu neodvisni.

Postopek za ugotavljanje kršitve obveznosti in izrekanje ukrepov

131. člen

V postopku zaradi ugotavljanja kršitev in izrekanja ustreznih ukrepov se smiselno uporabljajo osnovna načela zakona o kazenskem postopku, kolikor ta sporazum ne vsebuje popolnih določb o posameznih stadijih postopka.

Postopek mora biti hiter, stroške postopka pa nosi podjetje, razen, če je kdo izmed udeležencev postopka povzročil posebne stroške, ki jih mora nositi sam.

132. člen

Prijava oz. obtožni predlog mora vsebovati podatke o delavcu, ki je storil kršitev, opis in kvalifikacijo kršitve, gradivo iz pripravljalnega postopka z zapisniki o zaslišanju delavca in drugih oseb ter vse ostalo dokazno gradivo.

133. člen

Predsednik odbora za ugotavljanje kršitev obveznosti lahko po prejemu predloga odredi dopolnitev poizvedb ter določi osebo, ki bo to izvedla.

Če je bila s kršitvijo delovnih dolžnosti povzročena tudi materialna škoda, predsednik odbora preskribi tudi vse podatke, ki so po tem sporazumu potrebni za odločitev o povračilu škode.

134. člen

Po opravljenem pripravljalnem postopku razpiše predsednik odbora obravnavo.

Vabilo na obravnavo se pošlje članom odbora za ugotavljanje kršitev, delavcu, proti kateremu je uveden postopek, delavcu, ki je opravil poizvedbe oz. vodil pripravljalni postopek in je pooblaščen na obravnavi zastopati predlog, ter morebitnim pričam in izvedencem.

Med vročitvijo vabila delavcu, proti kateremu je uveden postopek in obravnavo, mora zaradi priprave obrambe preteči vsaj 8 dni.

135. člen

Obravnava pred odborom je ustna in javna, posvetovanja in glasovanje odbora pa je tajno.

136. člen

Če se med obravnavo ugotovi, da delavec storil tudi druge kršitve obveznosti, razen tiste, katero je obtožen, lahko odloči, da bo takoj razpravljati o teh kršitvah ali pa odloči, da se razprava preloži zaradi nadaljnjih poizvedb.

137. člen

O obravnavi se piše zapisnik, mora vsebovati zlasti naslednje podatke:

- podatke o organu, ki vodi obravnavo in o vseh osebah, ki sodelujejo v obravnavi;
- kraj, datum in predmet obravnave;
- kratek potek obravnave z izjavo dokazil;
- zagovor delavca oz. njegovega zagovornika;
- ostale podatke, ki so potrebni za reševanje in odločitev delodavca;
- odločitev odbora.

Zapisnik podpiše predsednik odbora in zapisnikar.

138. člen

Predsednik odbora vodi obravnavo in postavlja vprašanja obtoženemu delavcu, pričam in svedcem ter daje besedo članom komisije, delavcu, ki zastopa obtoženi predlog in zagovorniku. Dolžnost predsednika odbora je skrbeti za to, da se zadeva v celoti razčisti, da se dožene kršitve in odvrne vse, kar bi zahtevalo postopek, ne da bi komu razjasniti stvari. Predsednik odbora skrbi tudi za to, da se obravnavi in lahko odloči, da se začasno odstranijo osebe, ki ovirajo delo odbora.

139. člen

Če obtoženi delavec, ki ni pripravljen na obravnavo, pa je izkazano, da mu je bilo vabilo v redni vročini in niso znani opravičljivi razlogi za njegov izostanek, se obravnavo opravi v njegovi odsotnosti. Če vročitev vabila ni izkazano, se obravnavo preloži.

140. člen

Na obravnavi predsednik odbora najprej zasliši obtoženega delavca, nato pa se izvede dokazni postopek z zaslišanjem prič in svedcev, pregledom listin in drugih dokaznih gradiv.

Če posamezna priča ni prišla na obravnavo, se na obravnavi ne zapisnik o njenem zaslišanju v pripravljalnem postopku. Če ne zadostuje, se obravnavo preloži, pričam naloži vse stroške, ki jih zaradi ponovne obravnave mora zoper njo začeti postopek zaradi kršitve obveznosti.

141. člen

Delavec ima pravico na obravnavi obrazložiti vsa dejstva in okoliščine, ki so mu znane, o kršitvi delovne obveznosti, predlagati dokaze in pojasnila k izpovedbam in izvedencem.

142. člen

Po končanem dokaznem postopku da predsednik odbora besedo delavcu, ki zastopa obtoženi predlog, obtoženemu delavcu in njegovemu zagovorniku. Zadnjo besedo ima vselej obtoženi delavec.

143. člen

Sklep o ukrepu se objavi na koncu obravnave, potem ko je odbor na tajnem posvetovanju in glasovanju sprejel svojo odločitev.

O tajnem posvetovanju in glasovanju se vodi poseben zapisnik, ki ga podpišejo predsednik, vsi člani odbora in zapisnikar.

144. člen

S sklepom odbora se delavec:

- oprosti odgovornosti za kršitev obveznosti in se postopek ustavi, ali pa
- se spozna za krivega in se izreče določen ukrep.

Pismena odločba o izrečenem ukrepu se pošlje delavcu, organu ali osebi, ki je predlagal uvedbo postopka, splošni oz. kadrovski službi obrata in sindikalni organizaciji.

145. člen

Odločba o ukrepu mora vsebovati zlasti:

1. Uvod: ime in sestavo organa, predlog za postopek, predmet obravnave, ali je bil obtoženi delavec prisoten.

2. Izrek: zoper koga je ukrep izrečen, ali je predlog za postopek odklonjen oz. ali je delavec oproščen, opis kršitve, vrsta ukrepa, ev. odločitev glede povzročila škode; ev. odločitev o stroških postopka.

3. Obrazložitev: katera dejstva je komisija smatrala za dokazna, zakaj je bil delavec oproščen oz. spoznan za krivega, zakaj se ne upošteva zagovor, olajševalne in obtežilne okoliščine, ugotovitve glede povzročila škode in stroškov postopka.

4. Pravni pouk: rok, v katerem je treba vložiti zahtevo za varstvo pravic zoper odločbo in navedbo organa, ki bo o zahtevi odločal.

Varstvo pravic

146. člen

Zoper sklep odbora za ugotavljanje kršitev obveznosti lahko delavec ali njegov zagovornik vloži v 15 dneh od prejema odločbe zahtevo za varstvo pravic na delavski svet TOZD.

Zahteva se vloži pismeno v splošni oz. kadrovski službi TOZD. Pravčasno vloženo zahtevo pošlje predsednik odbora z vsem gradivom in potrebnimi pojasnili delavskemu svetu TOZD.

147. člen

Delavski svet TOZD odloči o zahtevi na svoji prvi prihodnji seji, na katero mora biti povabljeni tudi prizadeti delavec.

Na seji poroča o postopku pred odborom predsednik odbora, delavec pa lahko ponovno obrazloži svojo zahtevo.

148. člen

Delavski svet TOZD, ki odloča na drugi stopnji, lahko odločbo komisije potrdi kot utemeljeno in zahtevo zavrne, ali odločbo ustrezno spremeni, ali odločbo razveljavi in zadevo vrne v ponoven postopek pred odbor.

Delavski svet ne more izreči ostrejšega ukrepa zoper delavca, ki je vložil zahtevo za varstvo pravic.

Sklepi delavskega sveta so dokončni in izvršljivi.

149. člen

Postopek o kršitvi obveznosti, ki je bil končan z dokončno odločbo organa II. stopnje (DS), se lahko obnovi samo v naslednjih primerih:

- če se dokaže, da temeljni odločba na ponarejeni listini ali na krivi izpovedi priče ali izvedenca,
- če se navedejo nova dejstva ali predložijo novi dokazi, ki utegnejo povzročiti oprostitev delavca, pa se to dejstvo oz. dokazi niso mogli uveljaviti v prvotnem postopku,
- če je bil zoper delavca zaradi iste kršitve delovnih obveznosti že prej izrečen kak ukrep.

150. člen

Obnovo postopka lahko zahtevajo osebe, ki lahko vložijo zahtevo za varstvo pravic zoper odločbo odbora.

O utemeljenosti zahteve odloča odbor, ki je v končanem postopku o isti zadevi odločal na prvi stopnji.

Če je zahteva za obnovo utemeljena, se celotni postopek izpelje znova.

Odstranitev z dela in iz organizacije (suspens)

151. člen

Če je delavec priprt ali v preiskovalnem zaporu, izda direktor temeljne organizacije takoj po prejemu obvestila organa, ki je pripor oz. zapor odredil, odločbo o odstranitvi delavca iz temeljne organizacije.

Dokler je v priporu ali preiskovalnem zaporu, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki ustreza polovici akontacije povprečnega dohodka, ki ga je imel v zadnjih treh mesecih.

Delavec ima pravico dobiti razliko do polnega nadomestila akontacije osebnega dohodka in druge pravice, ki se uveljavljajo iz dela v podjetju, če je kazenski postopek s pravnoomočno odločbo ustavljen, če je delavec s pravnoomočno sodbo oproščen od tožbe ali če je obtožba zavrnjena, vendar le zaradi nepristojnosti.

152. člen

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta ali iz temeljne organizacije, če je zoper njega uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom, če je bil zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti in če je zoper njega predlagan postopek za izključitev, če bi s svojo navzočnostjo na delovnem mestu oz. organizaciji motil delo, uničeval dokumentacijo ali na kakšen drug način preprečeval uspešen potek postopka.

Odstranitev z delovnega mesta ali iz organizacije sme trajati najdalj do dokončne odločitve o kršitvi obveznosti in delavčevi krivdi.

153. člen

O odstranitvi delavca z delovnega mesta lahko odloči direktor TOZD, v njih primerih ali iz razlogov, ki jih terjata varnost pri delu, pa tudi vodja delovne grupe, v kateri delavec dela.

Pooblaščen posameznik, ki je odločil o odstranitvi delavca z

delovnega mesta, mora predložiti svojo odločitev odboru za medsebojna razmerja na njegovi prvi seji. Odbor lahko odločitev o odstranitvi delavca z delovnega mesta potrdi, razveljavi ali odpravi. Za tisti čas, ko je odstranjen z delovnega mesta, lahko pooblaščen posameznik razporedi delavca na drugo delovno mesto, ki ustreza ali približno ustreza njegovim strokovnim ali drugim delovnim sposobnostim.

Delavec, ki je odstranjen z delovnega mesta, prejema ta čas osebni dohodek za delo, ki ga dejansko opravlja v tem času. Pravica do morebitne razlike se delavcu prizna v smislu določil čl. 151/III.

154. člen

O odstranitvi delavca iz podjetja odloči odbor za medsebojna razmerja.

Delavec, ki je odstranjen iz organizacije, ima ta čas pravico do nadomestila, enakega ene polovice povprečne akontacije osebnega dohodka za dobo zadnjih treh mesecev pred odstranitvijo.

Če je bil delavec oproščen, mu gre razlika do polnega zneska akontacije OD.

155. člen

Zahteva za varstvo pravic zaradi odstranitve ne zadrži njene izvršitve.

Materialna odgovornost

156. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči podjetju na delu oz. v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti ne izpolnjuje svojih obveznosti in povzroči s tem zmanjšanje dohodka, mora povzročeno škodo povrniti.

157. člen

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

Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povrnitev škode.

158. člen

Vsak delavec, ki ugotovi, da je nastala škoda, mora o tem brez odlašanja obvestiti pristojnega vodilnega delavca, ki je takoj dolžan uvesti postopek za ugotovitev in povrnitev povzročene škode.

V postopku za ugotovitev povzročene škode je treba zaslišati prizadete delavce.

159. člen

Škodo ugotovi posebna strokovna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje odbor za medsebojna razmerja. Če je bila škoda povzročena s kršitvijo delovne obveznosti, jo ugotovi organ, ki je pristojen za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti.

V komisijo se imenujejo delavci, ki imajo zadostno strokovno znanje za ocenitev škode in

presojajo okoliščine, v katerih je škoda nastala. Če v temeljni organizaciji ni ustreznih strokovnjakov, se lahko angažira tudi zunanje sodelavce.

Strokovna komisija ugotovi obstoj škode, okoliščine, v katerih je škoda nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil.

Višina škode se določi po cenu TOZD oz. podjetja ali po tržnih cenah, ki veljajo v kraju na dan povzročene škode, ali po računu za izvršena opravila in odpravo škode.

160. člen

Delavec je dolžan povrniti škodo, če so izkazani naslednji elementi:

- dejanska škoda,
- dejanje ali opustitev delavca, zaradi katerega je škoda nastala,
- vzročna zveza med dejanjem oz. opustitvijo in nastalo škodo,
- krivda delavca, to je njegov namen, povzročiti škodo ali njegova velika nepazljivost, zaradi katere je škoda nastala.

161. člen

Na podlagi ugotovitev strokovne komisije oz. odločbe o ukrepu zaradi kršitve delovnih obveznosti, pozove splošna služba obrata prizadete delavca, da škodo povrne oz. da podpiše izjavo, s katero dovoljuje, da se mu ustrezni zneski odtegnejo od mesečnih osebnih dohodkov.

Če delavec odkloni povračilo škode, uveljavi temeljna organizacija oz. podjetje odškodninski zahtevek pred sodiščem.

162. člen

Delavcu, ki je pripravljen škodo povrniti, se lahko dovoli ustrezno obročno odplačevanje dolžnega zneska, pri čemer se upošteva predvsem stopnja delavčeve krivde, njegovo socialno stanje in višina škode.

Iz upravičenih razlogov je lahko delavec deloma ali popolnoma oproščen plačila odškodnine, razen, če je namenoma povzročil škodo.

Sklep, s katerim se delavec oprosti plačila odškodnine, sprejme delavski svet TOZD.

163. člen

Če je podjetje (TOZD) povrnilo tretji osebi škodo, ki jo je tej osebi povzročil delavec pri delu ali z delom, in sicer namenoma ali iz velike nepazljivosti, zahteva TOZD od delavca v roku 15 dni od dneva, ko je bila tretji osebi izplačana odškodnina, da povrne znesek, ki je bil izplačan tretji osebi.

Če delavec odkloni povračilo izplačanega zneska, vloži podjetje zoper njega tožbo za povračilo pri pristojnem sodišču.

Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu

164. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca:

- če izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji,
- na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v temeljni organizaciji,
- če je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški) oz. 35 let (ženska),

– če je ob pridobitvi lastnosti delavca zamolčal ali dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo na določenem delovnem mestu in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu,

– če ne izpolnjuje obveznosti iz združenega dela in s tem huje krši skupne interese drugih delavcev oz. temeljne organizacije,

– če se je začel postopek, da preneha temeljna organizacija.

165. člen

Delavec impravicpo svoji želji ob vsakem času prenehati z delom in izstopiti iz delovne skupnosti. Pogoj pa je, da o tem pisмено obvesti splošno oz. kadrovsko službo TOZD in da ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno za njegovo delovno mesto s tem sporazumom.

166. člen

Svojo izjavo, da se je odločil za prenehanje, lahko delavec naknadno prekliče le s pristanom odbora za medsebojna razmerja.

167. člen

Delavec se lahko o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu sporazume z drugimi delavci.

V imenu delavcev sklene sporazum odbor za medsebojna razmerja. Sporazum mora biti sklenjen pisмено in velja za sklenjenega, ko ga podpišeta delavec in predsednik odbora za medsebojna razmerja.

Po sklenitvi sporazuma je delavec dolžan ostati na delu še toliko časa, kolikor je določeno s tem sporazumom, razen, če sporazum o prenehanju ne vsebuje takšne drugačne določbe.

168. člen

Delavcu preneha lastnost delavca na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja, če je zamolčal ali dal neresnične podatke, če se ugotovi, da so podatki neresnični ali da je delavec podatke zamolčal. Kdor ugotovi, da je delavec postopal v smislu določil tega člena, je to dolžan takoj sporočiti odboru za medsebojna razmerja.

169. člen

Delavcu, ki je huje kršil svoje obveznosti in mu je bil izrečen ukrep izključitve, preneha lastnost delavca z dnem, ko je postal sklep o prenehanju dokončen oz., ko mu je bilo vročeno obvestilo o dokončanem sklepu o prenehanju lastnosti delavca zaradi izključitve, če je delavec zahteval varstvo pravic.

170. člen

Če se je začel postopek, da preneha temeljna organizacija ali delovna organizacija, v kateri sestavi je temeljna organizacija, lahko preneha delavcu lastnost delavca, če tako sklene odbor za medsebojna razmerja.

Odbor upošteva pri sklepanju o prenehanju lastnosti delavca: socialne razmere, v katerih delavec živi, njegovo delovno dobo v organizaciji, tako da preneha delo najprej delavcem, ki živijo v ugodnejših socialnih razmerah in imajo krajšo dobo dela v delovni organizaciji.

171. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

– če se na način, ki je predpisan v zakonu, ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo – z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti temeljni organizaciji združenega dela,

– če je delavcu po zakonu oz. po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepuščeno opravljati delo na določenem mestu, na katerem dela – z dnem vročitve pravnomočne odločbe temeljni organizaciji,

– če je delavec obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev – z dnem, ko nastopi prestajanje kazni,

– če je delavcu izrečen varnostni vzgojni ali varstveni ukrep, ki naj traja več kot 6 mesecev in mora biti za to odsoten z dela – z dnem, ko začne izvajati ukrep,

– če preneha delovna organizacija, razen ob spojitvi in pripojitvi, preneha lastnost delavca vsem delavcem v temeljnih organizacijah v njeni sestavi – z dnem, ko preneha delovna organizacija,

– če preneha temeljna organizacija, razen ob spojitvi in pripojitvi – z dnem, ko preneha temeljna organizacija.

172. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov ni potrebe po njegovem delu v temeljni organizaciji v naslednjih primerih:

– če mu je temeljna organizacija združenega dela zagotovila delovno mesto v drugi organizaciji združenega dela, ker ni mogla zagotoviti delovnega mesta v isti temeljni ali delovni organizaciji. Delavcu preneha lastnost delavca z dnem, ko začne delati v novi organizaciji združenega dela,

– če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki je delavcu zagotovljeno v isti ali drugi organizaciji združenega dela oz. v drugi organizaciji ali organu.

173. člen

Delavcem, ki so bili izvoljeni v predstavniška telesa ali izvoljeni oz. imenovani za funkcije, ki jih določa zakon, ali izvoljeni za funkcionarje s stalno funkcijo pri družbenopolitičnih organizacijah, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko začnejo delati v organih ali organizacijah, v katere so bili izvoljeni oz. imenovani.

Delavci iz prejšnjega odstavka imajo po izteku mandatne dobe oz. funkcije pravico pridobiti lastnost delavca v temeljni organizaciji in imajo pravico biti razporejeni na delovno mesto, ki ustreza njihovi strokovni izobrazbi in drugim njihovim delovnim sposobnostim.

174. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v podjetju, če more glede na preostalo delovno zmoglost delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu.

175. člen

Rok, v katerem je delavec še dolžan ostati na delu (odpovedni rok), znaša:

1. delavci na delovnih mestih, za katere se zahteva visoka strokovna izobrazba:

– na delovnih mestih (kategorija A-6, A-7, A-8 – 2 meseca,

– na delovnih mestih kategorije A-3, A-4 in A-5 – 3 mesece,

– na delovnih mestih kategorije A-1 in A-2 – 4 mesece

– na delovnem mestu kategorije A – 5 mesecev;

2. delavci na delovnih mestih, za katere se zahteva višja ali srednja strokovna izobrazba oz. izobrazba VKV ali KV delavca:

s skupno delovno dobo do 15 let – 2 meseca,

s skupno delovno dobo nad 15 let – 3 mesece;

3. delavci na delovnih mestih, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba ali izobrazba PKV oziroma NKV delavca:

s skupno delovno dobo do 15 let – 1 mesec,

s skupno delovno dobo nad 15 let – 2 meseca.

Sporazumno se lahko navedeni roki skrajšajo ali podaljšajo. Če se je začel postopek za prenehanje temeljne organizacije, ima delavec v času, ko ima pravico ostati na delu, pravico do 4-urne odsotnosti na teden zaradi iskanja nove zaposlitve.

V času take odsotnosti ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, kot če bi delal.

176. člen

Kadar delavcu preneha lastnost delavca, se ga razreši po preteku časa, kolikor je moral še ostati na delu. O razrešitvi praviloma odloči odbor za medsebojna razmerja.

Rok za razrešitev se lahko izjemoma podaljša največ še za 30 dni in mora delavec tudi ta čas ostati na delu, sicer je odgovoren za škodo, ki bi nastala podjetju zaradi tega, vendar le v naslednjih primerih:

– če delavec predaja posle v skladišču z raznovrstnim materialom in precejšnjo vrednostjo,

– če je delavec odgovoren vodja delovne enote oz., če je opravljal takšna dela, kjer je predaja poslov obsežnejša,

– če je delavec na vodilnem delovnem mestu,

– če opravlja delavec takšna dela, ki bi se brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne mogla predati drugemu delavcu v izvrševanje.

Delavci predajo posle komisij-sko z zapisnikom. Komisijo imenuje odbor za medsebojna razmerja. Komisija ima predsednika in 2 člana.

Po preteku dodatnega 30-dnevnega roka sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

177. člen

O prenehanju lastnosti delavca sprejme odbor za medsebojna razmerja sklep. Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca, se vroči obvestilo o sklepu.

Obvestilo o sklepu, da delavcu preneha lastnost delavca, vsebuje:

– obrazložitev o vzrokih za prenehanje lastnosti delavca,

– čas, ko je delavec dolžan ostati na delu,

– dan, ko mu preneha delo,

– določba o pravici delavca, da odhaja iz organizacije zaradi iskanja zaposlitve,

– pouk o pravici delavca, da vloži zahtevo za zaščito pravic,

– pouk o pravici delavca, da se prijavi pristojni organizaciji za zaposlovanje.

Varstvo pravic delavcev

178. člen

Delavec, ki misli, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko zahteva, da opravi organizacija postopek za varstvo pravic.

O zahtevi delavca za varstvo pravic odloča delavski svet TOZD kot drugostopenjski organ.

Zahteva za varstvo pravic odloži izvršitev sklepa razen v primeru, ko je pristojni organ oz. pooblaščen delavec odločil o uvedbi nadumega dela ali o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto oz. delo v izrednih okoliščinah, ki jih določa ta sporazum.

O zahtevi za varstvo pravic mora delavski svet dokončno odločiti v 30 dneh od vložitve.

179. člen

Na seje, na katerih se odloča o delavčevih pravicah ali dolžnostih, mora prizadetega delavca pravočasno povabiti predsednik organa oz. oseba, ki sestanek skliče ter delavcu omogočiti, da poda pojasnilo in obrazloži svoje stališče, preden organ glasuje ali kako drugače odloči o delavčevi pravici.

Delavec, ki meni, da mu je potrebna strokovna pomoč pri uveljavljanju pravic iz medsebojnih razmerij v združenem delu, se lahko za to pomoč obrne na ustrezno strokovno službo v podjetju oz. temeljni organizaciji.

180. člen

O pravicah in obveznostih delavcev iz medsebojnih razmerij odloča pristojni organ praviloma z javnim glasovanjem in običajno večino, razen, če je za določene zadeve predpisano tajno glasovanje ali kvalificirana večina ali, če organ predhodno sam sklene, da bo glasovanje opravljeno na kvalificiran način.

181. člen

Vse odločbe, ki so izdelane na podlagi sklepov kolektivnih organov o pravicah in dolžnostih, izvirajočih iz dela in po delu, morajo biti pisмене.

Odločba mora vsebovati zlasti:

– navedbo sklepa ali pristojnost, na podlagi katere je izdana, – vsebino pravice in dolžnosti, o kateri se odloča,

– obrazložitev, in

– pravni pouk o ugovoru oz. sodni zaščiti.

Odločba se vroči delavcu najkasneje 5 dni po seji organa upravljanja, ki je sprejel ustrezen sklep kot podlago odločbe.

Za pravilno in pravočasno sestavo in vročitev odločbe je odgovorna splošna oz. kadrovska služba.

Odločba se praviloma vroči delavcu na njegovem delovnem mestu. Odsotnemu delavcu se odločba pošlje na naslov njegovega prebivališča priporočeno ali

s povratnico. Delavec mora podpisom potrditi prejem odločbe.

Za vročenje odločb velja podrejeno načela in pravila prava o upravnem postopku.

Če delavec odkloni sprejeti odločbe, se mu bistvena vsebina odločbe sporoči ustno in se delavčevi odklonitvi napravi pisnik, ki ga podpišeta dva člana delovne skupnosti. S tem se smatra, da je bila odločba delavcu veljavno vročena.

182. člen

Zahtevo, ki jo je delavec vložil pravočasno, predloži splošna služba obrata – takoj, ko zbira vsa pripadajoča dokazila in pojasnila – predsedniku tistega organa delovne skupnosti, ki je zahtevo pristojen dokončno odločiti.

183. člen

Zahtevo organ II. stopnje vrne, če je bila vložena prepozno, če ga ni vložila prizadeta ali druga upravičena oseba ali če je bilo o zadevi že dokončno odločeno.

Organ II. stopnje lahko izjemoma sprejme o odločanju zadeve, če je bil iz opravičljivih vzrokov vložen po preteku 15-dnevnega roka.

Organ, kateremu je zahteva bila predložena, pa o zadevi ni pristojen odločati, odstopi od svoje pristojnosti organu I. stopnje.

184. člen

Organ II. stopnje, ko odloča o zahtevi, lahko sklene:

– če zahteva ni utemeljena, jo zavrne in potrdi odločbo organa I. stopnje,

– če je zahteva utemeljena, odločbo organa I. stopnje v celoti ali deloma odpravi, ali jo spremeni,

– če ugotovi, da je bil postopek pred organom I. stopnje opravljen pomanjkljivo, odloči o razveljavi in vrne zadevo organu I. stopnje v ponovno odločanje.

185. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z zahtevo, ki jo poda na organu II. stopnje v podjetju, obrne za posredovanje tudi na pristojni občinski upravni organ.

Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je bila delavcu va pravica kršena, posreduje na organu podjetja, na katerega je delavec naslovil zahtevo, organu II. stopnje v podjetju pa v primeru odloči hkrati o zahtevi delavca in o posredovanju občinskega upravnega organa.

186. člen

Če delavec meni, da mu je bila dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljavljati s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti po določbah, ki veljajo za delovne spore.

Delavec, ki ni vložil zahteve, čeprav je imel do tega pravico, nima pravice do tožbe, razen, če uveljavlja z njo denarno terjatev.

Rok za tožbo je 30 dni od dneva vročitve odločbe oz. s pretekom 30-dnevnega roka, v katerem bi bil delavec organ II. stopnje izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se uveljavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve odločbe I. stopnje in traja 2 leti.