

priloga dogovorov za javno razpravo

Občinski odbor sindikata obrtnih delavcev Ljubljana Center in izvršni svet skupščine občine Ljubljana Center dajeta v javno razpravo

OSNUTEK

kolektivne pogodbe o delovnih razmerjih med gospodinjstvi pomočnicami in zasebnimi delodajalci, ki v svojih gospodinjstvih zaposlujejo druge osebe.

Javna razprava poteka od dne, ko je osnutek te kolektivne pogodbe objavljen v glasilu OK SZDL LJ.—Center »Dogovori« in traja 30 dni to je, do 17. aprila 1976.

Predloge in pripombe iz javne razprave zbira skupna komisija občinskega odbora sindikata obrtnih delavcev in IS SO Ljubljana-Center, ki ima sedež v Domu sindikatov, Ljubljana, Dalmatinova 4/I., soba št. 4.

Na podlagi 2. odstavka 92. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Ur. list SRS, št. 18/74)

SKLEPATA

Občinski odbor Sindikata obrtnih delavcev Slovenije Ljubljana-Center

in

Izvršni svet Skupščine občine Ljubljana-Center

Kolektivno pogodbo

o delovnih razmerjih med gospodinjstvi pomočnicami in zasebnimi delodajalci, ki v svojih gospodinjstvih zaposlujejo druge osebe

I. splošne določbe

1. člen

S to kolektivno pogodbo se v skladu z ustavo in zakonom podrobneje urejajo delovni pogoji ter pravice in obveznosti iz delovnih razmerij med delavkami — delavci (v nadaljnjem besedilu: delavka), ki delajo v gospodinjstvih zasebnih delodajalcev (gospodinjstve pomočnice — pomočniki, kuharice — kuharji, gospodinjke, varuhinje in podobno) in zasebniki, ki zaposlujejo delavca v lastnih gospodinjstvih (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) na območju občine Ljubljana-Center.

2. člen

Ta kolektivna pogodba podrobneje ureja:

- nastanek delovnega razmerja, nastop dela in razporeditev delavk;
- varstvo delavk pri delu in posebno varstvo žena, mla-dine ter invalidov v delovnem razmerju;
- trajanje in razporeditev delovnega časa;
- odmore, počitke in dopuste in druge odsotnosti delavk z dela;
- osebni dohodek delavk in nadomestila;
- pravice delavk, ki imajo značaj povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavk;
- spopolnjevanje sposobnosti delavk;
- zagotavljanje sredstev za izboljšanje stanovanjskih pogojev delavk;
- delovne dolžnosti in materialno odgovornost delavk;
- pravice in obveznosti delavk, ki opravljajo funkcije delegatov;

- prenehanje delovnega razmerja;
- uveljavljanje pravic delavk iz delovnega razmerja;
- trajanje, dopolnjevanje, spreminjanje ter izvajanje kolektivne pogodbe.

3. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse delodajalce in delavke, iz 1. člena te kolektivne pogodbe na območju občine Ljubljana-Center.

Pri urejanju delovnih razmerij upoštevata delavka in delodajalec vse predpise o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci in to kolektivno pogodbo.

4. člen

Delavki — delegatu mora delodajalec omogočiti, da opravi funkcijo delegata ali člana delegacije in da se za to funkcijo čimbolje usposobi.

V času odsotnosti z dela za določen čas, ki je vezana na funkcijo delegata ali člana delegacije, gre delavki — delegatu osebni dohodek po določbah te kolektivne pogodbe za poln delovni čas. Za čas odsotnosti z dela za določen čas zaradi udeležbe na seminarjih, na katerih spopolnjuje svoje sposobnosti delegata, ima delavka pravico do nadomestila osebnega dohodka kot če bi delala poln delovni čas. V teh primerih ima delodajalec pravico do povračila sredstev od organa — organizacije, v kateri delavka dela kot delegat, za izplačani osebni dohodek ali nadomestilo delavki delegatu.

Delavka-delegat ima do delodajalca vse obveznosti po pogodbi o zaposlitvi razen v času odsotnosti z dela zaradi obveznosti v zvezi s funkcijo delegata ali člana delegacije, ko njene delovne obveznosti mirujejo.

Odsotnost z dela zaradi opravljanja obveznosti ali usposabljanja v zvezi s funkcijo delegata ali člana delegacije mora delavka dokazati, če delodajalec to zahteva, s potrdilom organa ali organizacije, v kateri deluje.

II. nastanek delovnega razmerja, nastop dela in razporeditev delavke

5. člen

Delavka in delodajalec skleneta pismeno pogodbo o zaposlitvi na podlagi zakona in kolektivne pogodbe preden delavka nastopi delo.

6. člen

Pogodba o zaposlitvi mora biti napisana v petih izvodih, od katerih enega zadrži ob registraciji upravni organ za delo občine Ljubljana-Center, po enega zadrži delavka in delodajalec, enega pa pošlje delodajalec v roku osmih dni s prijavo v zavarovanje pristojni zdravstveni skupnosti, en izvod pa pošlje občinski upravni organ za delo osnovni organizaciji sindikata delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih v občini Ljubljana-Center.

7. člen

Ob spremenjenih pogojih sta delavka in delodajalec dolžna spremeniti, oziroma dopolniti pogodbo o zaposlitvi na način, ki velja za njeno sklenitev, ali pa skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

8. člen

Delavka, ki že dela krajši delovni čas na drugem delovnem mestu v organizaciji združenega dela, ali pri drugem delodajalcu, in delodajalec lahko skleneta delovno razmerje za delovni čas do polnega delovnega časa.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti dogovorjeno koliko ur tedensko bo delala delavka pri delodajalcu, s katerim sklepa delovno razmerje, koliko pa ur v organizaciji združenega dela (z navedbo organizacije) ali pri drugem delodajalcu (z navedbo drugega delodajalca).

Določbe tega člena ne pridejo v poštev v primeru, ko uživa delavka pravico do dela v krajšem delovnem času zaradi zmanjšane zdravstvene oziroma delovne zmožnosti na podlagi zdravniškega izvida (20. člen te pogodbe) in v primeru ko delavka — delavec uživa pravico krajšega delovnega časa zaradi nege otroka (16. člen te pogodbe).

9. člen

Če je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen čas v primeru, da je delo začasnega značaja, mora biti v pogodbi o zaposlitvi določen dan prenehanja tega delovnega razmerja t.j. dan, ko bo delavka opravila delo, ki ima začasni značaj.

Če je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, pa delavka po poteku tega časa s pristankom delodajalca nadaljuje z delom, se šteje, da je nastalo delovno razmerje za nedoločen čas, delavka in delodajalec pa sta dolžna v roku osmih dni skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Če ni sklenjena nova pogodba o zaposlitvi v primeru po drugem odstavku tega člena, se šteje, da je nastalo delovno razmerje za nedoločen čas. Prav tako velja kot delovno razmerje za nedoločen čas delovno razmerje, ki je v nasprotju z določbami prvega odstavka tega člena, četudi je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas.

10. člen

Delavka je dolžna stopiti na delo v roku sedmih dni po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, če v pogodbi ni drugače določeno.

Če delavka brez opravičljivega vzroka v določenem roku ne nastopi dela se šteje, da pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena.

11. člen

S pogodbo o zaposlitvi se delavka in delodajalec sporazumeta o poskusnem delu, ki ne sme biti daljše kot trideset dni.

Dokler teče poskusni rok lahko razdere delovno razmerje na poskušnjo vsaka stranka brez poprejšnje odpovedi, vendar mora to poprej sporočiti drugi stranki.

Če delavka po preteku poskusnega roka dela naprej, se šteje, da je delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas in sicer od dneva, ko je delavka nastopila poskusno delo.

III. varstvo delavk pri delu

12. člen

Delodajalec je dolžan upoštevati zakonske predpise o varstvu pri delu in druge predpise na tej osnovi s posebnimi ukrepi in sredstvi zagotoviti varne delovne pogoje in osebno varnost delavke pri delu, preventivne zdravstvene preglede delavke in prvo pomoč delavki ob nesreči pri delu.

Pred nastopom delavca na delo ga je delodajalec dolžan seznaniti natančneje z delom, z delovnimi pogoji in nevarnostmi dela, z organizacijo dela ter z delavčevimi pravicami in dolžnostmi.

13. člen

Delavka se mora pred nastopom dela seznaniti s predpisi, ukrepi in sredstvi za varstvo pri delu, med zaposlitvijo pa dopolnjevati svoje znanje s tega področja.

Delavka mora z vso pazljivostjo opravljati svoje delo, upoštevati predpisane ukrepe, uporabljati vsa varstvena sredstva in naprave za osebno varnost pri delu in pazljivo ravnati z njimi.

Delavka, ki namenoma ali iz velike malomarnosti poškoduje osebno zaščitno sredstvo, ali opremo za varstvo pri delu, jo izgubi, odtuji ali predela, je odškodninsko odgovorna.

IV. posebno varstvo žena, mladine in invalidov

14. člen

Več kot poln delovni čas oziroma ponoči ne sme delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starega do enega leta.

Nosečnost se ugotovi na podlagi zdravniškega potrdila, starost otroka pa na podlagi otrokovega rojstnega lista.

15. člen

Delavka ima za nosečnost in porod ter po porodu pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

16. člen

Po preteku porodniškega dopusta (105 dni) ima delavka, če to zahteva pravico:

1. nadaljevati izrabo porodniškega dopusta še 141 dni ali
2. delati 4 ure na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Podaljšani dopust po prvem odstavku tega člena ima lahko namesto matere oče otroka, če otroka neguje in če sta se roditelja tako sporazumela.

Ko je otrok star dvanajst mesecev, ima delavka pravico delati štiri ure na dan tudi dokler ni otrok star tri leta, če mu je glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

Razpored delovnega časa oziroma razpored skupne odsotnosti z dela v primerih dopusta po tem členu določita sporazumno delavka oziroma delavec in delodajalec z aneksom (dodatkom) pogodbi o zaposlitvi.

Pravico do nadomestila osebnega dohodka ob rojstvu otroka določa zakon, ki tudi določa druge pravice v primeru smrti otroka ali matere.

17. člen

Delavki, ki še ni stara osemnajst let, se ne sme naložiti, da dela dalj kot poln delovni čas, lahko pa se ji določi delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, če se delavka in delodajalec tako dogovorita s pogodbo o zaposlitvi.

18. člen

Delavki, ki še ni stara 18 let, ni dovoljeno naložiti, da dela ponoči med 22. in 5. uro naslednjega dne.

19. člen

Delavki, ki še ni stara 18 let pripada letni dopust po osnovah in merilih te kolektivne pogodbe povečan za 7 delovnih dni.

20. člen

Delavka, ki ji pristojni zdravstveni organ zaradi invalidnosti glede na preostalo delovno zmožnost določi krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravico do tako določenega krajšega delovnega časa.

21. člen

Tudi, če velja v gospodinjstvu delodajalca petdnevni delovni teden, se delavki, ki ima zaradi hranjenja ali nege otroka pravico do štiriurnega delovnega časa in delavki, ki ima zaradi zmanjšanja zdravstvene ali delovne zmožnosti pravico do krajšega delovnega časa, tak krajši delovni čas ne sme povečati.

V. delovni čas

22. člen

Poln delovni čas delavke znaša 42 ur tedensko. Ta delovni čas se razporedi na šestdnevni ali petdnevni delovni teden.

Glede razporeditve delovnega časa se delavka in delodajalec dogovorita s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora biti delavki zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

23. člen

Izjemoma sme trajati delo delavke prek polnega delovnega časa (nadurno delo) v primerih: potresa, požara, poplave oziroma druge nesreče, ki zadene delavko in delodajalca ali pa se tako nesrečo neposredno pričakuje.

Tako delo sme trajati samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje materialna sredstva. V tem primeru delavki ne pripada posebni dodatek k osebnemu dohodku.

24. člen

Delovni čas delavke je glede na specifičnost dela v zasebnih gospodinjstvih izjemoma lahko krajši od polnega delovnega časa.

VI. odmori in počitki

25. člen

Če delavka dela v neprekinjenem polnem delovnem času, ji pripada 30 minutni odmor praviloma med četrto in peto uro dela.

Če je poln dnevni delovni čas deljen, ima delavka pravico do vmesnega počitka, ki ne sme biti krajši od ene ure. Ta počitek se ne šteje za čas, prebit na delu.

26. člen

Če delavka živi z delodajalcem v skupnem gospodinjstvu, mora imeti najmanj 8 ur, če še ni stara 18 let pa najmanj 9 ur nepretrganega nočnega počitka.

27. člen

Tedenski počitek pripada delavki praviloma v nedeljo. Delo v nedeljo lahko delodajalec odredi le takrat, ko je nujno, da delavka dela poln delovni čas, če to zahteva značaj dela. Če delavka dela v nedeljo, ji mora biti zagotovljen za počitek en drug dan v naslednjem tednu.

VII. dopusti in druge odsotnosti z dela

28. člen

Delavka ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta s pravico do nadomestila osebnega dohodka, trajajočega najmanj 18, največ pa 30 delovnih dni.

Delavka pridobi pravico do izrabe letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela pri sedanjem delodajalcu, ali po šestih mesecih dela po prejšnjem in sedanjem medsebojnem oziroma delovnem razmerju, če med prenehanjem dela po prejšnjem medsebojnem ali delovnem razmerju in nastopom dela pri sedanjem delodajalcu ni bilo presledka.

Delavki, ki je v gospodinjstvu zasebnega delodajalca dobila pravico do izrabe letnega dopusta, pripada dopust v tem gospodinjstvu, razen če gre delavka v drugo organizacijo ali gospodinjstvo oziroma obratovalnico in je sporazumno med delodajalcem in organizacijo ali zasebnim delodajalcem, kamor delavka odhaja, drugače dogovorjeno.

Pravici do letnega dopusta se delavka ne more odpovedati, delodajalec pa jo zanj ne more prikrajšati.

29. člen

Dodatno k najmanj 18 delovnim dnevom letnega dopusta, do katerega ima delavka pravico že po šestih mesecih ji pripada določeno število delovnih dni dopusta tudi glede na:

— težo dela in delovne pogoje,

- delovno dobo,
- delovne uspehe in
- posebne socialne razmere.

Letni dopust mora delavka koristiti vsako leto, če si je pridobila pravico do dopusta.

Čas izkoriščanja dopusta določita delavka in delodajalec sporazumno.

30. člen

Glede na delovno dobo oziroma dobo, ki je izenačena z delovno dobo, pripada delavki, starejši od 18 let dodatno

- po 5 letih delovne dobe 2 delovna dneva letnega dopusta
- po 10 letih delovne dobe 4 delovni dnevi letnega dopusta
- po 15 letih delovne dobe 6 delovnih dni letnega dopusta
- po 20 letih delovne dobe 8 delovnih dni letnega dopusta
- po 25 letih delovne dobe 10 delovnih dni letnega dopusta

Kot merilo za letni dopust šteje delovna doba, ki jo delavka doseže do konca koledarskega leta, v katerem koristi dopust.

31. člen

Glede na posebne socialne razmere pripada delavki dodatno:

- materi z enim ali več predšolskimi ali šoloobveznimi otroki 3 delovni dnevi letnega dopusta,
- delavki s posledicami NOB in delavki, ki je sicer bolna 3 delovni dni letnega dopusta.

32. člen

Glede na uspehe in prizadevanja, ki jih ima delavka pri delu ji lahko delodajalec prizna toliko delovnih dni letnega dopusta, kolikor znaša razlika med najdaljšim dopustom, ki ga lahko ima delavka (30 delovnih dni), in dopustom, ki pripada delavki po osnovah in merilih določenih v členih 28 do 31 te kolektivne pogodbe.

33. člen

Letni dopust se izračuna tako, da se k 18 delovnim dnevom dopusta prišteva dopust po osnovah in merilih 29., 30., 31. in 32. člena te kolektivne pogodbe.

Letni dopust ne more znašati letno več kot 30 delovnih dni.

Ne glede na določila prejšnjega odstavka, pripada delavcu, ki ima najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti, oziroma delavki, ki ima najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti, letni dopust v trajanju 36 delovnih dni.

34. člen

Delavka ima pravico izrabiti svoj letni dopust praviloma v nepretrganem trajanju. Sporazumno lahko določita delavka in delodajalec, da delavka izrabi letni dopust v dveh delih, pri čemer mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj 12 delovnih dni.

35. člen

Delavki — delavcu pripada izredni dopust do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka v naslednjih primerih:

- ob poroki (3 delovne dni izrednega dopusta)
- očetu ob rojstvu otroka (1 delovni dan izrednega dopusta)
- ob smrti v ožji družini (3 delovne dni izrednega dopusta)
- za selitev (3 delovne dni izrednega dopusta)
- za strokovni izpit (7 delovnih dni izrednega dopusta)
- delegatu za udeležbo na seminarju (toliko delovnih dni izrednega dopusta, kolikor traja seminar)
- ob odhodu na odslužitev kadrovskega roka v JLA (2 delovna dneva izrednega dopusta)
- ob prizadetosti po hujši nesreči (npr. požar, elementarne nesreče) (5 delovnih dni izrednega dopusta)

Delavka in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da traja izredni dopust s pravico do nadomestila osebnega dohodka v primerih posameznega

ali zaključnega strokovnega izpita tudi več kot 7 delovnih dni.

36. člen

Delavka in delodajalec se lahko dogovorita tudi o odobritvi in trajanju odsotnosti delavke z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka (npr. v primeru težke bolezni v družini, nujnega privatnega opravljanja, vezanega na določen rok, ipd.) največ do 30 dni letno.

Med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena se delovno razmerje ne prekine.

VIII. osebni dohodek in nadomestila

37. člen

O osebnem dohodku delavke se delavka in delodajalec dogovorita s pogodbo o zaposlitvi glede na naravo in zahtevnost delovnih nalog, strokovno izobrazbo delavke, delovne pogoje, delovni čas, uspehe dela in minulo delo delavke.

38. člen

Najnižji mesečni netto osebni dohodek delavke za živo delo v normalnih delovnih pogojih v polnem delovnem času, ki znaša 182 ur na mesec in pri normalnem delovnem učinku delavke ne sme biti nižji od naslednjega:

Skupine	Neto osebni dohodek na mesec dinarjev
I. Skupina — za najbolj enostavno delo nekvalificirane delavke oziroma začetrice	2.040
II. Skupina — za delo polkvalificirane oziroma priučene delavke brez strokovne šolske izobrazbe	2.240
III. Skupina — za delo delavke s končanim šolanjem po zakonu o poklicnem izobraževanju (in o urejanju učnih razmerij)	2.650
IV. Skupina — za delo delavke s končano poklicno šolo, po zakonu o srednjem šolstvu	3.470
V. Skupina — za delo delavke z izpitom visoke kvalifikacije, končano gimnazijo, srednjo medicinsko ali drugo srednjo šolo	4.080

Najnižji mesečni netto osebni dohodek za najbolj enostavno delo v višini 2.040 din predstavljata 60-odstotni povprečni mesečni osebni dohodek na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v preteklem koledarskem letu.

Normalni delovni uspeh delavke pomeni dosežen obseg in kvaliteto dela kot sta se delavka in delodajalec dogovorila s pogodbo o zaposlitvi.

Za polkvalificirano oziroma proučeno delavko se šteje delavko, ki je 6 mesecev uspešno opravljala delo polkvalificirane delavke.

Podpisnika te kolektivne pogodbe bosta vsako leto najkasneje do 30. aprila uskladila najnižje osebne dohodke po skupinah iz drugega odstavka tega člena s povprečjem življenjskih stroškov in z gibanjem osebnih dohodkov delavcev v združenem delu.

39. člen

Glede na minulo delo delavke v zasebnem gospodinjstvu delodajalec pripada delavki na dogovorjeni mesečni osebni dohodek za živo delo po 38. členu te kolektivne pogodbe poseben dodatek, ki znaša v procentih:

Delavki, ki ima delovno dobo:	Odstotek na dohodek za živo delo mesečni osebni
nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	4
nad 15 do 20 let	6
nad 20 do 25 let	8
nad 25 do 30 let	10
nad 30 let	12

Delodajalec lahko prizna ta dodatek v gornji višini tudi delavki, ki se pri njem na novo zaposli, ima pa že določeno delovno dobo pri drugih zasebnih delodajalcih ali organizacijah združenega dela.

40. člen

Delodajalec, katerega zasebno gospodinjstvo je ovirano zaradi prekomerne fluktuacije delavk, lahko prizna delavki poseben dodatek kot stimulacijo na stalnost v višini do 5 odstotkov na dogovorjen mesečni osebni dohodek.

41. člen

Osebni dohodek delavke za poskusno delo, ki ne sme biti daljši kot trideset dni, je lahko največ do 20 odstotkov nižji od osebnega dohodka, ki pripada delavki določene skupine po 38. členu te kolektivne pogodbe, vendar samo v primeru, če delovni uspeh delavke ne dosega normalnega delovnega uspeha, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

42. člen

Delodajalec mora izplačati delavki — delavcu nadomestilo osebnega dohodka v naslednjih primerih v višini:

— za čas letnega dopusta — nadomestilo izračunano na osnovi povprečja njenega (njegovega) osebnega dohodka za redni delovni čas v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem koristi letni dopust;

— za državne praznike — nadomestilo, izračunano na osnovi povprečnega dnevnega osebnega dohodka za redni delovni čas v mesecu, v katerem je praznik;

— za čas odsotnosti z dela po 35. členu te pogodbe (do 7 dni v koledarskem letu) — nadomestilo izračunano na osnovi povprečnega dnevnega osebnega dohodka za redni delovni čas v mesecu, v katerem koristi to pravico;

— za čas odpovednega roka, ko ima delavka še pravico ostati na delu, pa delodajalec zahteva, da preneha z delom pred določenim rokom — nadomestilo v višini dogovorjenega osebnega dohodka do izteka odpovednega roka;

— za čas odpovednega roka, če preneha delovno razmerje z izstopom delavke v primerih iz prvega odstavka 107. Člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci — nadomestilo v višini skupnega zneska dogovorjenega osebnega dohodka za redni delovni čas za čas odpovednega roka;

— za čas odsotnosti z dela zaradi vojaških vaj, predvojaškega pouka, udeležbo v civilni zaščiti, opravljanja javnih funkcij ali zaradi pozivov vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde — nadomestilo izračunano na osnovi povprečnega osebnega dohodka v preteklih treh mesecih; nadomestilo pod tem naslovom izplača delodajalec na račun organa, ki je delavko — delavca poklical;

— za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni do 30 dni — nadomestila v višini 90 odstotkov mesečnega povprečnega osebnega dohodka delavke, izplačanega v preteklem koledarskem letu. Osnova za nadomestilo se valorizira vsake tri mesece na podlagi statističnih podatkov o gibanju osebnih dohodkov v gospodarstvu v SR Sloveniji v taki višini, kot bo to ugotovila in objavila Zdravstvena skupnost Slovenije v prilogi Delavske enotnosti VZAJE-MNOST. Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni ne more biti višje od osebnega dohodka, ki bi ga dosegla delavka, če bi delala. Podpisnika te kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta delavke in zasebne delodajalce sproti obveščala o valorizacijah osnov za nadomestilo osebnih dohodkov.

43. člen

Če je v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen osebni dohodek v denarju in v naravi (hrana in stanovanje ali samo hrana ali samo stanovanje) je treba v pogodbi o zaposlitvi določiti skupni znesek osebnega dohodka in koliko tega odpade na plačilo v denarju in koliko na plačilo v naravi. Če je osebni dohodek dogovorjen delno v denarju in delno v naravi, prejema delavka:

- v denarju najmanj 50 odstotkov osebnega dohodka, če ji je zagotovljeno stanovanje in prehrana,
- najmanj 80 odstotkov osebnega dohodka, če ji je zagotovljeno samo stanovanje,
- najmanj 70 odstotkov osebnega dohodka, če ji je zagotovljena samo prehrana.

44. člen

Če ima delavka kot plačilo v naravi pri zasebnem delodajalcu stanovanje in hrano, ima pravico do osebne uporabe oziroma souporabe primernega stanovanjskega prostora in do primerne hrane. Ob prenehanju delovnega razmerja, se mora delavka iz stanovanja izseliti, če to delodajalec zahteva.

45. člen

Delodajalec je dolžan izplačati delavki osebni dohodek oziroma nadomestilo najpozneje do petnajstega dne v mesecu za prejšnji mesec.

Izplačilo osebnega dohodka, nagrade oziroma nadomestila se izvrši proti podpisu na plačilni listi.

Pri vsakem izplačilu delavki ji delodajalec vroči pismen obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila.

Pismeni obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila osebnega dohodka mora vsebovati vse podatke, ki so vplivali na osebni dohodek po posameznih postavkah pogodbe o zaposlitvi v bruto zneskih in vse prispevke in druge odbitne postavke do zneska, ki ga delavka dobi v roke kot neto izplačilo, od katerega se odšteje še del, ki ga prejema v naravi, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi.

Drugi prejem:

46. člen

Delavki se povrne stroške za prevoz na delo in z dela v višini cene prevoza na javnih prevoznih sredstvih na določeni relaciji, če je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi s tem, da sama krije 40 dinarjev.

47. člen

Dnevnica za službena potovanja po državi znaša:

- za čas odsotnosti od 8 do 12 ur 96 dinarjev
- za čas odsotnosti nad 12 ur 150 dinarjev

Za službeno potovanje v tujino pa toliko, kolikor je določeno za republiške upravne organe.

Stroške službenega potovanja povrne delodajalec delavki v višini cene vozovnic ter računov za prenočevanje, vendar gre delavki za prenočevanje največ 170 dinarjev za noč. V primeru, da delavka ne predloži računa, ji gre za prenočevanje 75 din na noč.

Za čas odsotnosti od 6 do 8 ur pripada delavki znižana dnevnic, ki znaša 50 dinarjev.

Do take znižane dnevnic je upravičena delavka, ki nastopi službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom svojega rednega delovnega časa ali pa ga konča vsaj dve uri po preteku svojega rednega delovnega časa.

48. člen

Selitveni stroški pripadajo delavki, če je to dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, v višini dejanskih stroškov po predloženih računih, lahko pa delodajalec povrne tudi prevozne stroške osebnega prevoza delavke in izplača dve dnevnic, ki veljajo za službeno potovanje v državi.

49. člen

Poleg nadomestila osebnega dohodka za čas letnega dopusta mora delodajalec vsako leto pred dopustom izplačati delavcu delno nadomestilo stroškov na letnem dopustu (regres) v višini najmanj 1000 in največ 1200 din neto. Pri določanju konkretne višine tega regresa upošteva delodajalec socialni in zdravstveni položaj delavke.

V regres za letni dopust šteje tudi regresiranje osrhnih dni v kateremkoli počitniškem domu, če se delavka odloči, da bo dopust koristila organizirano v počitniškem

domu. V tem primeru nakaže delodajalec pripadajoča sredstva regresa neposredno počitniškemu domu.

Do regresa za letni dopust je upravičena vsaka delavka, ki ima pravico do dopusta.

Če delavka koristi letni dopust v dveh delih, se lahko tudi regres po prvem odstavku tega člena izplača v dveh delih v sorazmerni višini.

50. člen

Delavki pripada ob delovnem jubileju nagrada v višini:

— za 10 let delovne dobe v istem gospodinjstvu 2300 dinarjev neto

— za 20 let delovne dobe v istem gospodinjstvu 3450 dinarjev neto

— za več kot 30 let delovne dobe v istem gospodinjstvu 4600 dinarjev neto.

Ob začetku uporabe določil o nagradah za delovne jubileje se upošteva tudi delavka, ki je že prekoračila enega takih jubilejev. V tem primeru se izplača nagrado samo za en jubilej.

51. člen

Nagrada ob odhodu delavke v pokoj znaša najmanj dva in največ tri neto poprečne mesečne osebne dohodke na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu, ki ga objavi zavod SR Slovenije za statistiko. Tako oblikovana sredstva se povečajo za obvezne dajatve. Enak znesek gre ob smrti delavke najožjim članom njene družine.

O konkretni višini nagrade oziroma zneska po prvem odstavku tega člena odloči delodajalec, pri čemer zlasti upošteva pogoje pod katerimi je delavka pretežno delala oziroma njeno delovno dobo.

52. člen

Če se delavka in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da delavka v zvezi z delom uporablja lastno osebno motorno vozilo, ji pripada kot povračilo teh stroškov kilometrina v višini 1,50 dinarjev za dejansko prevoženi kilometer.

53. člen

Delodajalec je dolžan zagotoviti delavki toplo prehrano med delom. Za takšno se šteje prehrana, ki je po dnevnih obrokih zagotovljena v lastnem gospodinjstvu delodajalca ali pogodbeno z ustreznim obratom.

Delodajalec regresira toplo prehrano med delom, upošteva pogoje in težavnost dela, največ v višini do 250 dinarjev mesečno na delavko.

Izjemoma se lahko delavki, ki ji zaradi narave dela ni možno organizirati tople prehrane med delom, regresira prehrana v obliki vrednostnih bonov za živila v enaki višini, če je za to dal soglasje občinski svet Zveze sindikatov Ljubljana Center po predhodnem pismenem mnenju republiškega odbora sindikata obrtnih delavcev Slovenije.

V obliki vrednostnih bonov za živila se lahko regresira prehrano tudi delavki, ki z zdravniškim spričevalom dokaže, da ima predpisano dietno prehrano in če take prehrane ni mogoče zagotoviti med delom.

Do regresa za prehrano so upravičene delavke, ne glede na to ali delajo v polnem ali nepolnem delovnem času.

Regres za prehrano v nobenem primeru ni mogoče dajati v gotovini.

Do regresa za prehrano delavke niso upravičene za tiste dneve, ko niso na delu, to je v času dopustov, bolniškega staleža, službenega potovanja in prostih dni.

Glede kriterijev, po katerih se delavkam izjemoma lahko regresira prehrana med delom v obliki vrednostnih bonov za živila ter postopka za pridobitev soglasja za tako obliko regresiranja prehrane so delodajalci dolžni upoštevati odločitve Sindikatov, objavljene v glasilu Zveze sindikatov Slovenije DELAVSKA ENOTNOST. O teh kriterijih in postopku bosta zasebne delodajalce in delavke obvestila podpisnika te kolektivne pogodbe.

lavke, da mu povrne s takim ravnanjem povzročeno škodo.

65. člen

Delavka, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči delodajalcu ali komu drugemu na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Če delavka noče povrniti škode, ki jo je dolžna povrniti, lahko delodajalec uveljavlja odškodninski zahtevek s tožbo pri pristojnem sodišču.

Zahtevek delodajalca, da mu delavka povrne škodo, ki jo je povzročila namenoma ali iz velike nepazljivosti, zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina, oziroma od dneva povzročené škode, če je škoda povzročena neposredno delodajalcu.

XII. odpovedni rok — prenehanje delovnega razmerja

66. člen

Če delavka odpove delovno razmerje in mora še ostati na delu, ali če delodajalec odpove delovno razmerje in ima delavka pravico še ostati na delu, je odpovedni rok naslednji:

— do 10 let delovne dobe	1 mesec
— nad 10 let delovne dobe	2 meseca
— nad 20 let delovne dobe	3 mesece

Glede na pomembnost dela, ki ga delavka opravlja, ali druge pogoje, se delavka in delodajalec lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita tudi za daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 6 mesecev.

Odpovedni rok teče od dneva vročitve pisмене odpovedi.

Pri določanju odpovednega roka se v delovno dobo priznava ves čas, ki je vpisan v delovni knjižici, vključno čas do dneva podajanja odpovedi.

Delavka, ki preneha z delom pred potekom odpovednega roka, ko mora še ostati na delu, mora za preostali čas do preteka odpovednega roka povrniti delodajalcu materialno škodo, katero s tem povzroči.

67. člen

Med odpovednim rokom mora delodajalec dovoliti delavki, da je med delovnim časom odsotna z dela dnevno 2 uri ali tedensko v neprekinjenem času 1 delovni dan, da bi si poiskala drugo zaposlitev.

68. člen

Za odpoved, ki ni pismena, in v primeru, ko jo poda delodajalec, tudi obrazložena, se smatra, da ne obstoji.

Odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca mora biti vročena delavki osebno ali v priloženem pismu na zadnji naslov ter mora obvezno vsebovati pouk delavki, da se v roku 5 dni, najkasneje pa v 30 dneh prihlasi pristojni službi skupnosti za zaposlovanje, da bi mogla v upravičenih primerih uveljavljati pravice v slučaju brezposelnosti.

69. člen

Delodajalec je dolžan dostaviti kopijo ali prepis pismenega sporazuma o prenehanju delovnega razmerja ali odpovedi delovnega razmerja pristojnemu občinskemu upravnemu organu za delo občine Ljubljana Center in osnovni organizaciji sindikata delavcev pri zasebnih delodajalcih Ljubljana Center in sicer v petih dneh od dne, ko je bil sklenjen tak sporazum ali je bila podana odpoved.

V primeru, da je delovno razmerje prenehalo brez regularnega pismenega sporazuma ali regularne pisмене odpovedi, je delodajalec dolžan v vsakem primeru posebej in po enakem postopku s pismenim obvestilom obvestiti v prvem odstavku tega člena imenovane naslovnike.

XIII. uveljavljanje pravic delavk iz delovnega razmerja

70. člen

Delavka — član sindikata se glede uveljavljanja in zaštite svojih pravic lahko obrne za posredovanje na svojo osnovno organizacijo sindikata in na občinski odbor sindikata obrtnih delavcev Ljubljana Center, ki jo bo na njeno zahtevo ali z njeno privolitvijo v takih primerih tudi zastopal.

Sindikalna organizacija bo tudi sama zahtevala uvedbo postopka o prekršku delodajalca, če bo to smatrala za potrebno.

71. člen

Delodajalec mora omogočiti predstavnikom sindikalne organizacije, ki se predstavijo s pooblastilom sindikalne organizacije, da preuči pogoje, v katerih delavka dela in kako se v praksi uresničujejo njene pravice iz dela, pri čemer mora ponuditi tudi vse tozadevne dokaze.

XIV. prehodne in končne določbe

72. člen

Določbe te kolektivne pogodbe veljajo pet let, računajoč od dneva, ko je ta pogodba stopila v veljavo.

Podpisnika te pogodbe bosta vsako leto, in to mesec dni pred potekom leta, računajoč od dneva uveljavitve pogodbe, preučila določbe te pogodbe in ugotovila njihovo ustreznost in skladnost s predpisi. V primeru, da nastopi potreba po spremembah ali dopolnitvah določb te pogodbe, se za spremembe in dopolnitve udeleženci dogovorijo v pismeni obliki in po enakem postopku, kot velja za sklenitev te pogodbe. Spremembe ali dopolnitve so, potem, ko so vpisane v register organa, pri katerem je vpisana ta pogodba, sestavni del te pogodbe.

73. člen

Udeleženci te kolektivne pogodbe imajo pravico podpisniku te pogodbe ob kateremkoli času sprožiti postopek za spremembo ali dopolnitev te pogodbe.

Za spremembe in dopolnitve po prejšnjem odstavku velja enak način in enak postopek, kot velja za sklenitev te pogodbe.

74. člen

Najkasneje tri mesece pred iztekom te pogodbe morajo udeleženci skleniti novo pogodbo.

Udeleženci te pogodbe se lahko sporazumejo tudi za podaljšanje veljavnosti te pogodbe. V tem primeru mora biti sporazum o podaljšanju veljavnosti dosežen najkasneje tri mesece pred iztekom veljavnosti te pogodbe.

Podaljšanje veljavnosti te pogodbe mora biti izraženo v pismeni obliki in vpisano v register kolektivnih pogodb pri istem organu, pri katerem je registrirana ta pogodba.

75. člen

Spore v zvezi s sklepanjem, spremembami in dopolnitvami te pogodbe rešuje arbitražni svet na način in po postopku, predpisanim z zakonom.

Odločitev arbitražnega sveta je dokončna in predstavlja nadomestilo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe.

76. člen

Neposredno nadzorstvo nad izvajanjem te kolektivne pogodbe opravljajo pristojni občinski organi za inšpekcijsko delo.

77. člen

Pospisnika te kolektivne pogodbe se zavežeta, da bosta seznanila vse delavke in zasebne delodajalce v občini s predpisi na področju delovne zakonodaje ter vsak s svoje strani dajala potrebna pojasnila in pomagala pri uporabi in izvajanju zakona, drugih predpisov in te kolektivne pogodbe.

78. člen

Ta kolektivna pogodba je izdelana v treh istovetnih izvodih, od katerih prejme vsak od podpisnikov po en

izvod, en izvod pa se nahaja na republiškem sekretariatu za delo, pri katerem je ta pogodba registrirana.

79. člen

Ta kolektivna pogodba stopi v veljavo osmi dan po objavi v Uradnem listu SRS, uporablja pa se od 1. dne naslednjega meseca po uveljavitvi, razen določb o stanovanjskem prispevku (55. člen), prispevku za dopolnilno izobraževanje (56. člen) in pravicah oziroma obveznostih, ki imajo značaj skupne porabe. (členi 49., 50., 51. in 54.), ki se jih uporablja od 1. I. 1976 dalje.

80. člen

Pogodbe o zaposlitvi med delavkami in zasebnimi delodajalci morajo biti usklajene z določbami te kolektivne pogodbe najpozneje v treh mesecih po uveljavitvi te pogodbe.

Ob spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe sta delavka in delodajalec dolžna, da v treh mesecih po uveljavitvi teh sprememb ali dopolnitev ustrezno uskladi pogodbo o zaposlitvi.

Obrazložitev

Za razliko od drugih kolektivnih pogodb, ki urejajo delovna razmerja med delavci in zasebnimi delodajalci (obrt, gostinstvo, brodarstvo, avtoprevoznništvo, trgovina na drobno, zasebna kmečka gospodarstva, svobodni poklici) in, ki jih sklepajo v imenu delavcev pristojni sindikat posamezne dejavnosti Slovenije, v imenu zasebnih delodajalcev pa Gospodarska zbornica SR Slovenije oziroma druga splošna asociacija zasebnih delodajalcev.

To kolektivno pogodbo o delovnih razmerjih gospodinjstev pomočnic sklepa občinski odbor sindikata obrtnih delavcev Ljubljana Center v imenu delavk in pristojni organ skupščine občine Ljubljana Center v imenu delodajalcev.

V pripravljalnem postopku za pripravo prvega besedila delovnega osnutka kolektivne pogodbe za urejanje delovnih razmerij gospodinjstev pomočnic je bilo dogovorjeno, da v imenu zasebnih delodajalcev, ki zaposlujejo gospodinske pomočnice podpisje to kolektivno pogodbo Izvršni svet skupščine občine Ljubljana Center.

Predloženo besedilo kolektivne pogodbe in partnerji te pogodbe so v skladu z drugim odstavkom 92. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list SRS št. 18/74).

Besedilo tega osnutka kolektivne pogodbe je pripravil občinski odbor Sindikata obrtnih delavcev Ljubljana Center.

Zaradi specifičnosti dela in delovnih razmerij delavcev v zasebnih gospodinjstvih občanov se pri njih zaposlujejo pretežno ženske — gospodinske pomočnice, varuhinje, kuharice in podobno in le v redkih primerih so to moški — delavci. Zaradi tega v osnutku besedila pogodbe uporabljamo izraz »delavka« in le v izjemnih primerih »delavec«, torej tam, kjer se pojavljajo specifične pravice in obveznosti, ki se nanašajo na moškega — delavca (npr. status moškega delavca na odslužitvi kadrovskega roka v JLA).

Kolektivno pogodbo je torej treba razumeti tako, da velja izraz »delavka« za oba spola.

Predloženo besedilo osnutka kolektivne pogodbe v skladu z zakonom podrobneje ureja zlasti:

- nastanek delovnega razmerja, nastop dela in razporeditev delavke (delavca);
- varstvo delavk (delavcev) pri delu in posebno varstvo žena, mladine ter invalidov v delovnem razmerju;
- trajanje in razporeditev delovnega časa;
- odmore, počitke, dopuste in druge odsotnosti delavk (delavcev) z dela;
- osebni dohodek delavk (delavcev) in nadomestila;
- pravice delavk (delavcev), ki imajo značaj povračila stroškov v zvezi z delom;
- izpopolnjevanje sposobnosti delavk (delavcev);
- zagotavljanje sredstev za izboljšanje stanovanjskih pogojev delavk (delavcev);
- delovne dolžnosti in materialno odgovornost delavk (delavcev);
- pravice in obveznosti delavk (delavcev), ki opravljajo funkcije delegatov;

- prenehanje delovnega razmerja;
- trajanje, dopolnjevanje, spreminjanje ter izvajanje kolektivne pogodbe

Kot izhodišča za pripravo osnutka kolektivne pogodbe so upoštevana ustavna načela izenačevanja družbeno-ekonomskega položaja delavcev v individualnem sektorju s položajem delavcev v združenem delu. Izjema, ki je opredeljena v osnutku te kolektivne pogodbe je v tem, da se v zasebnih gospodinjstvih ne ustvarja dohodek in da delavke (delavci) v zasebnih gospodinjstvih uresničujejo pravico do svojega osebnega dohodka v glavnem iz sredstev, ki jih imajo delodajalci kot svoj osebni dohodek. Torej ni mogoče opredeliti udeležbe delavca na dohodku zasebnega gospodinjstva, temveč se tu določa le najnižji osebni dohodek. Kot izhodišča za izračun najnižjega neto osebnega dohodka delavke (delavca) po tej kolektivni pogodbi je tako kot za vse delavce v naši republiki vzeta osnova, ki predstavlja 60 odst. povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v preteklem letu. Pri tem je najnižji neto osebni dohodek delavke za živo delo v normalnih delovnih pogojih v polnem delovnem času in pri normalnem delovnem učinku mesečno 2.040 din (I. skupina), kar predstavlja 60 odst. povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR v letu 1975, ki je znašal 3.403 din neto. Najvišji osebni dohodek ni opredeljen, ker za to ni razloga. Razmerja v višini osebnega dohodka med skupinami (38. člen) so primerno opredeljena podobnim poklicem in približni navedbi dela delavcev v združenem delu in zasebnem sektorju v drugih dejavnostih. Pravice, ki izhajajo iz sindikalne liste 1976 so v tem delovnem osnutku kolektivne pogodbe upoštevane.

Opredeljene so obveznosti zasebnega delodajalca glede plačevanja prispevkov za stanovanjsko graditev in za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu z namenom hitrejšega razreševanja stanovanjskih problemov delavk (delavcev).

Opredeljene so tudi obveznosti delodajalca glede prispevkov za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavk (delavcev).

Zaradi specifičnosti dela v zasebnih gospodinjstvih in s tem v zvezi izjemnega statusa delavk na delu v teh gospodinjstvih ter uresničevanja pravic delavk ima osnovna organizacija sindikata delavcev iz individualnega sektorja pomembno vlogo. Temu primerno sta njena vloga in pomen opredeljena v tej pogodbi.

V kolektivni pogodbi se njena podpisnika ne obvezujeta za pripravo obrazca pogodbe o zaposlitvi, ker se delodajalci gospodinjstev lahko poslužujejo že obstoječega obrazca pogodbe o zaposlitvi, ki ga uporabljajo delavci in samostojni obrtniki, ki jih zajema obrtni zakon.

Posebej opozarjamo na pomen določil 4. člena in 6. alineje 35. člena osnutka po katerih ima delavka (delavec) — delegat pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije delegata in usposabljanja za to funkcijo ter do nadomestila osebnega dohodka, izrednega dopusta v teh primerih.