

od 5 let do 10 let nepretrganega staža v isti gospodarski organizaciji ali od 10 do 15 let skupnega delovnega staža: 3 mesece;

od 10 do 15 let nepretrganega staža v isti gospodarski organizaciji ali od 15 do 20 let skupnega staža: 4 mesece;

nad 15 let nepretrganega staža v isti gospodarski organizaciji ali nad 20 let skupnega staža: 5 mesecev.

S sporazumom se lahko dogovorijo tudi drugačni roki, vendar ne krajši od 15 dni in ne daljši od 6 mesecev.

Ce je delavec med odpovedno dobo dobil poziv na vojaške vaje, se tok odpovedi nadaljuje po vrnitvi z vaje in mora trajati najmanj še 14 dni.

Rok za razrešitev dolžnosti se lahko podaljša v opravičenih primerih (predaja blagajne, inventarja in službenih tehničnih zadev) za največ mesec dni po izteku odpovednega roka.

Gospodarska organizacija je dolžna omogočiti delavcu, ki mu je bilo odpovedano, da lahko v delovnem času odhaja iskat novo zaposlitev. Ti izhodi ne morejo trajati več kakor 12 ur na teden.

Upravni odbor lahko delavca razreši pred potekom odpovednega roka tako, da mu za preostali čas plača nadomestilo za osebni dohodek. Na prošnjo delavca ga lahko pred potekom odpovednega roka razreši direktor ali pooblaščen oseba. V tem primeru mu pripada osebni dohodek samo do dneva razrešitve.

## DELAVCI PRI DRUŽBENIH ORGANIZACIJAH IN ZASEBNIH DELODAJALCIH

Ta zakon se bo skladno izvajal tudi za delovna razmerja v družbenih organizacijah, razen za delavce in uslužbence gospodarskih združenj, zbornice in združnih zvez, za katere velja zakon o javnih uslužbencih.

Na temelju zakona je dolžna vsaka družbena organizacija uveljaviti svoj pravilnik o delovnih razmerjih, ki ga potrdi pristojni zvezni, republiški ali lokalni organ po področju dejavnosti družbene organizacije.

Delovna razmerja med delavci in privatnimi delodajalci se urejajo s kolektivno pogodbo, ki jo skleneta ustrezní sindikalni organ in zbornica, vsebovati pa mora zlasti naslednje določbe:

- o ustanovitvi delovnega razmerja,
- o delovnem času,
- o plačah in nadomestilih,
- o dopustih in izrednih dopustih,
- o varstvu pri delu in o posebnem varstvu žensk, mladine in invalidov,
- o prenehanju delovnega razmerja,
- o trajanju kolektivne pogodbe,
- o morebitnih spremembah in dopolnitvah pogodbe.

S pogodbo ni mogoče določiti manjših pravic in neugodnejših pogojev za delavce, kakor so določene s tem zakonom in drugimi predpisi.

V okviru določb kolektivne pogodbe se sklne pismena pogodba o delu med delavcem in zasebnim delodajalcem.

Plače, določene s kolektivno ali individualno pogodbo ter s tem sporazumom, ne morejo biti nižje od povprečnih tarifnih postavk delavcev enakih kategorij v obrtnih obratih izven zasebnega sektorja.

Ce se sindikalni organ ne sporazume z zbornico o sklenitvi kolektivne pogodbe ali če nastane spor med izvajanjem pogodbe, odloča o spornih vprašanjih posebna arbitraža, v katero imenuje enega člana in namestnika občinski ljudski odbor, drugega člana in namestnika obrtna zbornica, tretjega člana in namestnika pa sindikalni organ.

Predpise o kolektivni pogodbi in delu arbitraže uveljavi zvezni izvršni svet.

## PRAVILNIKI GOSPODARSKE ORGANIZACIJE

V okviru tega zakona in drugih predpisov, ki so z njim v zvezi, regulira gospodarska organizacija s svojimi pravili pravice in dolžnosti delavcev in gospodarske organizacije iz

delovnega razmerja in način njihovega uveljavljanja. Večje gospodarske organizacije lahko uveljavijo tudi posebne pravilnike o delovnih razmerjih.

Pravila morajo vsebovati zlasti določbe:

- o ustanavljanju delovnega razmerja,
- o razporejanju delavcev na delovna mesta in dela,
- o delovnem času,
- o dopustih in odsotnostih,
- o materialni odgovornosti delavcev,
- o delovni disciplini, disciplinski odgovornosti, disciplinskih kaznih in disciplinskem postopku,
- o varstvu pri delu, če se o tem ne uveljavi poseben pravilnik,
- o posebnem varstvu za ženske, mladino in invalide,
- o prenehanju delovnega razmerja,
- o pravici do ugovora in pritožbe,
- o pooblastilih za sprejem odlokov o delovnih razmerjih.

Pravilnik o delovnih razmerjih sprejme delavski svet. Upravni odbor je dolžan, da najmanj 30 dni pred predložitvijo pravilnika delavskemu svetu, predlog na viden način objavi delovnemu kolektivu, nato pa, da razpravlja o pripombah iz kolektiva in da jih upošteva, ali pa da jih skupaj s svojim predlogom predloži delavskemu svetu.

Potem ko je pravilnik sprejel delavski svet, ga pošlje posebni komisiji zbora proizvajalcev občinskega ljudskega odbora in občinskemu sindikalnemu svetu, da ga odobri. Če ga ta komisija ali sindikalni svet ne odobri, odloča o spornih vprašanjih okrajni arbitražni svet, ki ga ustanovi okrajni ljudski odbor na skupni seji.

Predsednik komisije mora biti ljudski odbornik okraja, člani pa dva zastopnika sindikata in dva zastopnika zbornice.

Spremembe in dopolnitve pravilnika lahko terja:

- tretjina delovnega kolektiva,
- sindikalna podružnica ali sindikalni odbor,
- zbor proizvajalcev občinskega ljudskega odbora.

To zahtevo mora delavski svet vzeti v obravnavo in v roku dveh mesecev sprejeti odločitev.

Gospodarska organizacija je dolžna, da ima pravilnik na vidnih in dostopnih mestih v vseh oddelkih in obratih ali pa da na drug primeren način omogoči, da se z njim seznanijo vsi delavci.

## KAKO UVELJAVLJA DELAVEC PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Da bi uveljavil svoje pravice iz delovnega razmerja, se lahko delavec obrne na organe upravljanja v gospodarski organizaciji, na inšpektorat za delo ter na druge pristojne organe kakor tudi na redno sodišče.

Razen v posebnih primerih, ki so določeni s predpisi, odloča o zahtevi delavca tisti organ gospodarske organizacije, ki je za to določen s pravili ali s pravilnikom o delovnih razmerjih. Proti odločbi tega organa ima delavec pravico, da se v roku 8 dni pismeno ali ustno na zapisnik pritoži na višji organ upravljanja v gospodarski organizaciji, če pa ni zadovoljen s končno odločbo višjega organa ali če ta višji organ te odločbe ne sprejme v 30 dneh, ima pravico obrniti se s tožbo na redno sodišče.

V postopku v zvezi z uveljavljanjem pravic iz delovnega razmerja ni treba plačati nobenih taks.

Ker opravlja država svoje nadzorstvo nad izvrševanjem predpisov zlasti po inšpekciji dela, se lahko delavec zaradi zaščite svojih pravic obrne tudi na inšpektorat.

Ce so bile pravice delavca kršene, lahko inšpektorat za delo na zahtevo delavca posreduje pri organizaciji, da napako popravi in lahko izda v ta namen začasen ukaz. Ce organizacija ne ravna po tej zahtevi ali ukazu, bo inšpektorat napotil delavca na pristojne organe. V tem primeru ima delavec prav tako pravico, da se s tožbo obrne na redno sodišče, inšpektorat dela pa lahko ustavi izvršitev odločbe organizacije do končne rešitve spora.