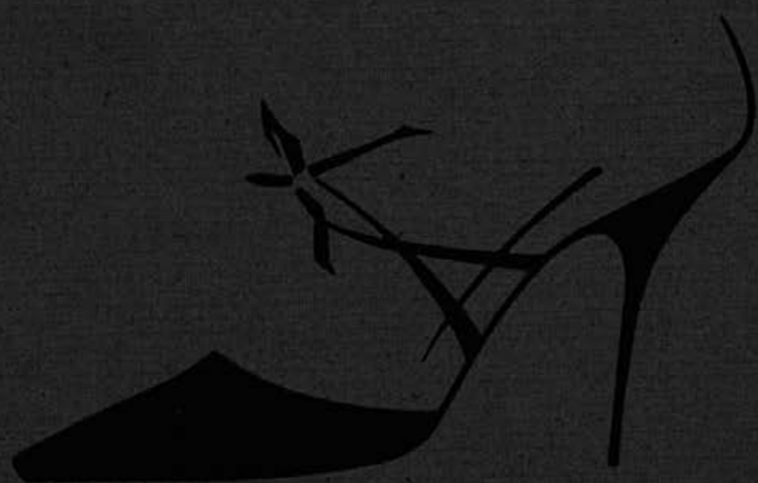


DELO,
ŽIVLJENJE...

4



LETO
4

INFORMACIJSKI BILTEN TOVARNE ALPINA ŽIRI

VSEM ČLANOM DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA IN INDUSTRIJSKE
PRODAJNE MREŽE

Osnutek pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih pošilja komisija v javno razpravo vsem članom delovne skupnosti podjetja enako industrijske prodajne mreže.

Komisija prosi člane delovne skupnosti, da do konca meseca julija t.l. kritično ocenijo osnutek in stavijo pripombe, kritike in spreminjevalne predloge in jih dostavijo bodisi ustno ali pismeno kadrovskemu sektorju.

Žiri, dne 5/7-1965

Komisija za pripravo osnutkov
samoupravnih aktov podjetja
"Alpina" Žiri

P R A V I L N I K

o medsebojnih delovnih razmerjih v podjetju "Alpina" Žiri.

I. Temeljna načela

1. člen

Ta pravilnik povzema temeljna načela iz TZDR ker še niso vnešena v statut, podrobneje pa ureja pogoje in način pridobitve in uveljavljanja konkretnih pomembnejših dolžnosti in pravic, ki gredo delavcu iz združenega dela v podjetju "Alpina" tovarna čevljev Žiri (v nadaljnjem besedilu "Alpina") in sicer v okviru določb temeljnega zakona o delovnih razmerjih. Analogna določila glede pravic in dolžnosti (in njihovega obsega), ki izvirajo iz dela v podjetju "Alpina" in ki tvorijo posebna ožja področja, so urejena s posebnimi pravilniki in drugimi splošnimi akti podjetja in niso predmet tega pravilnika (n.pr.pravilnik o delitvi OD, pravilnik o izobraževanju, pravilnik o varstvu pri delu, pravilnik o čuvanju poslovnih skrivnosti , pravilnik o sistemizaciji itd.).

2. člen

Delovni ljudje prosto stopajo na delo v podjetje "Alpina" in po svoji volji nehalo delati v njem.

S tem, da stopi na delo v podjetje, postane delavec enakopraven član delovne skupnosti podjetja in začne prevzemati in pridobivati pravice po delu in iz dela.

Proti volji svojega člana smejo pooblaščen organi podjetja skleniti, da mu preneha delo v podjetju in članstvo v tej delovni skupnosti samo, če ugotovijo skladno z zakonom in tem pravilnikom, da ni več pogojev za njegovo delo v podjetju.

S tem, da delavcu preneha delo v podjetju, oziroma, da je izključen iz delovne skupnosti podjetja, prenehajo delavcu dolžnosti in pravice, ki se pridobivajo po delu in iz dela v podjetju.

3. člen

S tem, da ustvarja materialne, družbene, humane delovne pogoje, zagotavlja podjetje "Alpina" vsakemu svojemu članu, da sodeluje v delovnem procesu po svojih delovnih sposobnostih in nagnenju in tako omogoča in vspodbuja proseg osvoboditve dela tudi na področju delovnih razmerij.

4. člen

Uresničujejoč načelo, vsak po svojih sposobnostih, vsakemu po svojem delu, je delovna skupnost podjetja dolžna zagotoviti:

1. da mora v organizaciji delovnega procesa in v upravljanju priti do izraza dejanska strokovna izobraženost in delovna sposobnost vsakega posameznega delavca in da se delovni proces razvija in napreduje tako, da omogoča vsakemu delavcu razvijanje delovnih sposobnosti in osebnosti;
2. da je z večimi sposobnostmi zvezano tudi prevzemanje zahtevnejših in odgovornejših del in dolžnosti, pa tudi ustrezni pogoji in spodbude za popolno razvijanje takih sposobnosti;
3. da se delovne sposobnosti delavca presojujejo edinole po njegovem uspešnem izvrševanju zahtev in nalog delovnega mesta;
4. da dobiva vsak delavec za enako delo, opravljeno v enakih pogojih, enak delež pri delitvi sredstev za osebne dohodke in pri drugih pravicah, ki se pridobivajo po uspehih dela;
5. da se delavčeva udeležba pri delitvi sredstev za osebne dohodke in pri drugih pravicah, ki se pridobivajo po uspehih dela, meri samo po zahtevnosti dela in drugih zahtevah delovnega mesta, na katerem dela, ter po njegovem prispevku k izvrševanju nalog delovnega mesta;
6. da so delavci med seboj enakopravni, ne glede na narodnost, raso, vero, spol, jezik, izobrazbo, družbeni položaj in pripadnost neki organizaciji;
7. da delavci najbolj neposredno postavljajo osnove in merila za delitev osebnih dohodkov, za odmero letnega dopusta in drugih pravic, ki se pridobivajo po uspehih dela, za določanje delovnega časa, poiskusnega dela in drugo.

5. člen

Kadar je obsega pravic vezan na izvrševanje delovnih dolžnosti in delovnih obveznosti, pridobiva delavec vse pravice in v polnem obsegu, ki ustreza stopnji njegovega izpopolnjevanja, delavec, ki dela polni delovni čas, t.j. 48 oz. 42 ur tedensko.

6. člen

Pravico soudeležbe pri samoupravljanju in delitvi dohodka v podjetju pridobiva delavec na podlagi osebnega dela v podjetju in ni odvisna od dolžine njegovega delovnega časa.

7. člen

Delavci uveljavljajo pravico do socialnega zavarovanja, varstva pri delu, strokovne usposobitve, gmotne preskrbljenosti med začasno brezposelnostjo in druge pravice, ki se lahko pridobijo iz dela, po posebnih zakonih in drugih predpisih ter po tem pravilniku.

8. člen

Delavec ima na svojem delovnem mestu splošne in posebne dolžnosti do dela in odgovornosti do drugega delavca, do družbenih delovnih sredstev ter do delovne in družbene skupnosti.

Za kršitev svojih obveznosti in dolžnosti iz tega člena in za škodo, ki jo povzroči po svoji krivdi, je delavec osebno odgovoren.

9. člen

Statut podjetja, ta pravilnik in drugi splošni akti, ki govorijo o delovnih razmerjih, so podvrženi javni obravnavi.

10. člen

Kršitev samoupravnosti, in enakopravnosti in kakršnakoli prisilitev ali samovolja pri nastajanju in urejanju delovnih razme-

rij ima za posledico odgovornost, ki jo določa zakon.

11. člen

Delavcu je zagotovljeno sodno varstvo pri uveljavljanju pravic po delu in iz dela v podjetju, po postopku, ki ga določa zakon.

12. člen

Pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij se delovna skupnost podjetja opira na pobudo in aktivnost sindikalne podružnice in zagotavlja, da se pri obravnavanju predlogov, ki se nanašajo na delovna razmerja, njeni člani seznanijo z mnenji in predlogi sindikatov in drugih družbeno političnih organizacij (ZK, ZMS, ZB, SZDL) in društev.

13. člen

Ta pravilnik velja za vsa delavce, ki delajo v podjetju "Alpina" pa tudi za delavce prodajne mreže.

Za delovne ljudi, ki na način in ob pogojih, ki jih določa zakon in ta pravilnik, z osebnim delom opravljajo samostojno dejavnost ali s svojim osebnim delom na poseben način sodelujejo z delovno skupnostjo oziroma zanjo opravljajo storitve in druga dela, veljajo načela dolžnosti in pravice, ki jih določa zakon in ta pravilnik, primerno posebnostim, v katerih se tako delo opravlja.

II. STOPANJE DELAVCEV NA DELO V PODJETJE

1. Splošne določbe in sprejem na delo z oglaševanjem delovnih mest

14. člen

Delavčevo odločitev, da bi stopil na delo v podjetje "Alpina" žiri obravnavajo organi, ki so pristojni za odločanje o vstopu na delo, če je delavec svojo odločitev sporočil v roku in na način, določen v oglasu oziroma razpisu.

15. člen

Vsa prosta delovna mesta (izpraznjena ali novoustanovljena) in pogoje dela na njih, prijavi kadrovska služba podjetja organu za zaposlovanje delavcev in jih tudi objavi z oglasom oziroma razpisom.

Delovna mesta se oglašajo v dnevnem časopisju, biltenu ali na drug primeren način o čemer odloči razpisna komisija. Izjemoma kadar gre za prosta delovna mesta priučenih delavcev, poklicnih delavcev ozkega in širokega profila in je predvidevati, da je v podjetju dovolj delavcev, ki izpolnjujejo pogoje in ki bi kandidirali za taka prosta delovna mesta, je možno oglas objaviti samo na oglasnih deskah ali po ozvočenju.

16. člen

O sprejemu delavca na delo odločajo v podjetju naslednji organi:

1. o sprejemu delavcev na vodilna delovna mesta podjetja upravni odbor podjetja, razen če ne gre za delovno mesto določeno po členu 17. tega pravilnika;
2. o sprejemu delavcev na ostala delovna mesta komisija za sprejem delavcev, ki jo imenuje CDS.

Komisijo imenuje za dobo dveh let CDS izmed svojih članov in drugih članov delovne skupnosti in šteje 7 članov. Mandat članov komisije traja dve leti s tem, da se vsako leto zamenja polovica članov.

Organa iz prejšnjega odstavka odločata po postopku, predpisanem v poslovníku delavskega sveta podjetja oz. upravnega odbora.

17. člen

Direktorja imenuje delavski svet podjetja na način, določen s temeljnim zakonom o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja delovnih organizacij (Ur.l. SFRJ št. 15/64).

18. člen

Z namenom, da se ugotovi ali delavec izpolnjuje splošne pogoje (določene z zakonom) in eventuelne posebne pogoje (določene s

sistemizacijo delovnega mesta in za vodilna delovna mesta v statutu itd), odločajo organi iz prejšnjih členov o sprejemu na delo na podlagi podatkov o kandidatomem zdravju (zdravniški izvidi) njegovih osebnih sposobnostih (strokovno obrazloženi izvidi testov) strokovnih kvalifikacijah (spričevala) in praksi (podatki v delovni knjižici in delavčeve navedbe). Ta material pripravi kadrovska služba podjetja.

19. člen

Podrejeno lahko organi pri odločanju o sprejemu na delo opuštevajo tudi druge okoliščine, n.pr. socialno stanje v kandidatovi družini, bližino njegovega bivališča delovnemu mestu, urejenost stanovanjskih razmer, njegovo starost itd.

Prav tako lahko upoštevajo ti organi tudi dejstvo, da je kandidat že bil kdaj na delu v podjetju "Alpina" in sicer glede na razlog in obliko prenehanja z delom.

20. člen

Delavce, ki jih je podjetje štipendiralo, sprejme pristojni organ na delo, praviloma ne glede na določila iz prejšnjih členov in ne glede na trenutne potrebe po kadrih, če so končali šolanje, za katero so bili štipendirani.

21. člen

O odločitvi glede sprejema na delo mora biti delavec pismeno obveščen in sicer v roku najmanj 8 dni po odločitvi. Obvestilo vsebuje tudi datum, ko mora delavec začeti z delom.

22. člen

Če delavec ne nastopi dela tisti dan, ko je bil določen v sporočilu iz člena 21. pa zato nima opravičenega razloga, je šteti, da ne želi stopiti na delo v podjetje "Alpina".

23. člen

Po vročitvi obvestila delavcu pa do nastopa dela, sme organ preklicati svojo odločitev o sprejemu le, če se zaradi višje sile (požar, poplava, potres, itd.) ukine delovno mesto, na katero je bil delavec sprejet.

2. Sprejem na delo z razpisom

24. člen

Z razpisom se sprejemajo na delo delavci na vodilna delovna mesta podjetja določena s statutom in pravilnikom o organizaciji in poslovanju podjetja.

25. člen

Vsa vodilna delovna mesta podjetja se razpišejo vsake 4 leta. Začetek takega postopka zalne teči s 1/1-1966.

26. člen

Razpis je javen in se objavi v javnih sredstvih informiranja (Delo, Dnevnik). Razpis vsebuje:

1. Pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati za razpisano delovno mesto in ki so določeni v statutu oziroma v sklepu upravnega odbora oziroma razpisne komisije s katerim razpiše delovno mesto (strokovna izobrazba, delovna doba, delovne izkušnje itd.);
2. Rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 30 dni od dneva objave oglasa.;
3. Rok za obvestilo o izidu razpisa, določen s členom 32. tega pravilnika.

27. člen

Delavec, ki dela na delovnem mestu iz prejšnjega člena ima pravico sodelovati pri razpisu in more biti ponovno izbran ,

če izpolnjuje pogoje razpisa. Delavca, ki pri razpisu ni ponovno izbran, mora upravni odbor podjetja razporediti na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim sposobnostim, če delavec to zahteva.

Delavec, ki ne pristane na razporeditev v smislu prejšnjega odstavka, preneha biti član delovne skupnosti in sicer po preteku roka, katerega je dolžan ostati na delu po določilu 195. člena tega pravilnika. Rok začne teči od dneva, ko je delavec prejel odločbo o razporeditvi na drugo delovno mesto.

28. člen

Razpis izvede komisija, ki jo imenuje organ iz člena 16. in 17. tega pravilnika, ki je pristojen odločati o sprejemu na razpisno delovno mesto. Komisija šteje najmanj 3 člane.

29. člen

Razpisna komisija potem ko razpravlja o prejetih prijavah, po preteku roka za razpis, predloži organu pristojnemu za odločanje o sprejemu mnenje in predlog. O vsakem kandidatu, ki sodeluje v razpisnem postopku, sme razpisna komisija na primeren način preveriti strokovno znanje, osebne in delovne sposobnosti kandidata.

Komisija je dolžna predložiti svoj predlog pristojnemu organu za odločanje najkasneje v 3 dneh po zaključenem razpisu.

Če se na razpis ne prijavi potrebno število kandidatov ali če prijavljeni kandidati ne izpolnjujejo predpisanih pogojev, more komisija predlagati pristojnemu organu, da se delovno mesto zasebe brez razpisa.

30. člen

Istojni organ je dolžan odločati na podlagi predloga razpisne komisije najkasneje v 8 dneh potem, ko mu je razpisna komisija predložila material.

31. člen

Organ, ki je pristojen za izbiro in odločitev o sprejemu, odloča na podlagi predloga komisije. Izbira se mora izvršiti samo med kandidati, ki po oceni razpisne komisije izpolnjujejo zahtevane pogoje. Če navođeni organ ne sprejme nobenega od predloženih kandidatov, mora o svojih razlogih obvestiti razpisno komisijo; v tem primeru se smatra, da razpis ni uspel in se opravi novi razpis.

Če se tudi na ponovni razpis ne prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, mora organ, pristojen za odločanje o izbiri in sprejemu, na predlog razpisne komisije sprejeti osebo, ki v pogledu strokovne izobrazbe ne izpolnjuje predpisanih pogojev. To pa more storiti, če komisija ugotovi, da taka oseba po svojih sposobnostih odgovarja za to mesto.

32. člen

Vsi udeleženci razpisa se obveste o izidu razpisa in o izbiri kandidata najkasneje v 8 dneh, če ni z drugim predpisom določeno drugače. Pismeno obvestilo, s katerim se obveste udeleženci o izidu razpisa, mora vsebovati tudi pravni pouk, da ima udeleženec pravico ugovora ter pravico pregledati materiale v zvezi z razpisom.

Rok za vložitev ugovora je 8 dni od dneva prejema obvestila.

33. člen

Udeleženec razpisa lahko ugovarja zaradi kršitve postopka pri razpisu ali zaradi izbire kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev razpisa. Ugovor se vloži pri delavskemu svetu podjetja.

34. člen

Organ mora odločiti o ugovoru v 30 dneh od dneva izteka roka za vložitev ugovora,

35. člen

Če delavski svet ugotovi, da so bila v razpisu bistvena določila

postopka kršena, razveljavi razpis in sklep ter odloči, da se mora celotni postopek ponovno izvesti.

Če delavski svet ugotovi, da je bil na podlagi razpisa pravilno izvedenega, izbran kandidat, ki ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, čeprav jih kateri od kandidatov izpolnjuje, razveljavi sklep upravnega odbora ali komisije za sprejem delavcev o izboru in mora upravni odbor oziroma komisija ponovno sklepati o izzoru kandidatov.

Če delavski svet ugotovi, da je ugovor neutemeljen, ga zavrne.

35. člen

Za imenovanje in razrešitev direktorja veljajo predpisi temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah (Ur.l. SFRJ št. 15/64) in temeljnega zakona v podjetjih (Ur.l. SFRJ št. 17/65).

3. Sprejem na delo tujih državljanov in oseb brez državljanstva

36. člen

Delavec- tuji državljan ali brez državljanstva stopi na delo v podjetje le, če izpolnjuje splošne pogoje, določene v tem pravilniku in posebne pogoje, ki jih predpiše zvezni sekretar za delo.

Glede pristojnosti odločanja o sprejemu tujih državljanov in oseb brez državljanstva in glede postopka pri odločanju veljajo analogna določila, ki veljajo za odločanje o sprejemu delavcev, ki so naši državljan.

4. Trajanje dela

37. člen

Delavec, ki je bil sprejet na delo in ki izpolnjuje pogoj po členu 40. tega pravilnika je sprejet na delo v podjetje za nedoločen čas.

38. člen

Izjemoma je mogoče trajanje dela v podjetju vnaprej časovno določiti in sicer:

Kadar dovršitev določenega posla po svoji naravi traja določen čas (sezonski posli), kadar se občasno poveča delo (povečano delo na iztovarjanju ali nakladanju blaga, posebno povečano povpraševanje sezonskih proizvodov itd.), če je potrebno na delovnem mestu nadomestiti začasno odsotnega delavca, ki je na odluženju vojaškega roka, ki vrši javne dolžnosti ali je na daljšem dopustu ali je odsoten itd.

39. člen

Ob sprejemu na delo po prejšnjem členu, izda direktor podjetja odločbo, ki mora vsebovati zlasti datum izteka roka, za katerega je bil delavec sprejet na delo.

5. Poiskusno delo

40. člen

Delavec ostane na delu za nedoločen čas, če z uspehom ladosti zahtevam poiskusnega dela.

Pravilnik o poiskusnem delu in pravilnik o izobraževanju s programi določata natančneje vsebino oziroma naloge, ki jih mora delavec opraviti med poiskusnim delom, način in obliko ugotavljanja delavčevih sposobnosti ter organe, ki so dolžni spremljati in ocenjevati izvršitev teh nalog.

41. člen

Določila o poskusnem delu delavcev, ki so končali študije na šoli druge stopnje ali na višji ali visoki šoli in ki prvič stopajo na delo v smislu drugega odstavka prejšnjega člena, vsebuje pravilnik o izobraževanju in o pripravniški dobi.

42. člen

Delavec, ki ne opravi uspešno zahtev poskusnega dela, ne izpolnjuje pogojev za nadalnje delo v podjetju. Takemu delavcu preneha delo z dnem, ko mu organ, ki je pooblaščen ugotavljati delavčeve sposobnosti, vroči pismeno oceno o rezultatu poskusnega dela.

43. člen

Delavec, ki meni, da delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen ne odgovarja njegovim delovnim sposobnostim, ima pravico ob vsakem času v teku poskusnega dela brez obrazložitve z delom prenehati ter izstopiti iz članstva delovne skupnosti podjetja. V tem primeru ni dolžan ostati na delu dobo, kot za primer prenehanja dela v smislu člena 195. tega pravilnika.

44. člen

Za delavce, ki stopijo na delo za določen čas določila o poskusnem delu ne veljajo.

III. RAZPOREDITEV DELAVCEV NA DELOVNA MESTA

1. Razporeditev

45. člen

S pričetkom dela na delovnem mestu v podjetju postane delavec enakopraven član delovne skupnosti ter sprejema dolžnosti in pridobiva pravice po delu in na podlagi dela.

46. člen

Ob nastopu dela - po uspešno opravljenem poskusnem delu - če je za delovno mesto uvedeno poskusno delo - pa se delavec razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti.

47. člen

Delavec se sme razporediti na delovno mesto na katerem bo moral delati samostojno in brez strokovnega nadzorstva le, če je predhodno ugotovljeno, da je usposobljen za delo in za uporabo predpisanih zaščitnih sredstev in ukrepov, ki so potrebni za delo na takem delovnem mestu.

48. člen

Pri razporeditvi je upoštevati šo, da je delavcu s primerno organizacijo dela zagotovljeno:

- a) da ob moralni sposobnosti in pazljivosti dela na delovnem mestu brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje; za življenje in zdravje svojih sodelavcev v okolici, kakor tudi brez nevarnosti za sredstva, katera posredno ali neposredno uporablja,
- b) da delavce, ki so razporejeni na delovna mesta, na katerih je izpolnjevanje delovnih nalog povezano s povečano nevarnostjo obolenj in poškodb občasno pošiljajo na zdravstvene preglede. Taka delovna mesta določijo delavski sveti enot s posebnim sklepom. Ta delovna mesta vsebujejo tudi obdobja pregledov, ki pa ne smejo biti daljša od enega leta:
- c) da delavcev, mlajših od 18 let in delavk, ni mogoče razporediti na delovna mesta, na katerih se pretežno opravljajo posebno težka fizična dela ter druga dela, ki bi mogla škodljivo in s povečanim rizikom vplivati na njihovo zdravje in življenje. Taka delovna mesta določajo delavski sveti enot s posebnim sklepom;
- d) da delavcev, ki po določilih zakona ali po pravnomočni sodni odločbi ali drugega organa ne smejo opravljati določenih poslov, ni mogoče razporediti na delovna mesta s takimi posli, dokler taka prepoved traja.

49. člen

Da novo sprejeti delavci čimbolj spoznajo podjetje oziroma delovno enoto, v kateri bodo delali, svoje delovno mesto, delovne

dolžnosti, organizacijo in samoupravljanje v podjetju in delovni enoti, organizira kadrovski sektor s sodelovanjem tehničnega sektorja ali drugega ustreznega sektorja najustreznnejše oblike uvodnega seznanjanja.

Neposredno nadrejeni delavec mora ob nastopu dela novega delavca seznaniti tudi z njegovimi najbližjimi sodelavci ter s pogoji, okoliščinami in posebnostmi dela na njegovem delovnem mestu.

Pravilnik o izobraževanju in pripravniki dobi podjetja določa program, delo in način uvodnega seznanjanja in uvajanja na delo. Pravilnik o izobraževanju določa tudi delavčevo obveznost, da se potem, ko je razporejen na delovno mesto, neprestano izpopolnjuje ter sploh pogoje in način pod katerim pomaga delovna skupnost svojim članom, da izpolnjujejo to svojo delovno dolžnost.

50. člen

Delavca razporedi na delovno mesto direktor podjetja ali od njega pooblaščen delavec.

51. člen

O razporeditvi se izda pismena odločba, ki vsebuje predvsem:

- a) sklep organa o sprejemu na delo
- b) naziv delovnega mesta
- c) višino akontacije OD

52. člen

Delavec, ki meni, da je bil razporejen v nasprotju z določili tega poglavja, ima pravico ugovarjati pri UO podjetja.

53. člen

Če delavec ob razporeditvi ugotovi, da delovno mesto ni zavarovano po predpisih in mu zaradi tega grozi neposredna nevarnost za življenje, ima pravico delo na takem delovnem mestu odkloniti. O tem takoj obvesti vodjo delovne enote ali predsednika delavskega

sveta delovne enote.

Za čas, ko delavec ne dela oziroma ni razporejen na drugo ustrezno delo, mu pripada nadomestilo za OD po določilih pravilnika o delitvi OD podjetja.

2. Premestitve

54. člen

Delavec je lahko premeščen na katerokoli delovno mesto v podjetju Alpina, če to zahteva delovni proces in če so podani pogoji ki jih vsebujejo določila tega poglavja in poglavja o razporeditvi na delovno mesto ali če to sam želi.

55. člen

Samo z delavčevim soglasjem je možna premestitev:

- a) če delavec uspešno opravlja delo na delovnem mestu, novo delovno mesto pa zahteva manjše delovne sposobnosti od prejšnjega;
- b) če gre za premestitev na delovno mesto, ki je v drugem kraju, razen če gre za taka delovna mesta, ki zahtevajo, da se delo opravlja v drugem kraju (ta delovna mesta določijo delavski sveti enot s sklepi), ki so sestavni del tega pravilnika;
- c) če je bil delavec sprejet na delo z javnim razpisom. Seveda vse to pa velja, če premestitev ne zahteva obstoječi ali spremenjeni delovni proces delovne enote ali podjetja.

56. člen

Delavca, ki na svojem delovnem mestu ne izvršuje uspešno rednih delovnih nalog, je mogoče premestiti tudi brez njegove privolitve na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti kot jih terja mesto, na katerem dela.

Pr mestitev v smislu prejšnjega odstavka pa je možna le po prejšnji ugotovitvi njegovih delovnih sposobnosti.

57. člen

Delovno sposobnost delavca, ki se premešča po prejšnjem členu ugotavlja komisija iz člena 187. in poteka na način in pod pogojem, ki jih določata člen 186 in 187 tega pravilnika.

58. člen

Član delavskega sveta ter član upravnega odbora sme biti proti njegovi volji premeščen v drugo delovno enoto med trajanjem mandatne dobe le po predhodnem soglasju delavskega sveta oz. upravnega odbora podjetja.

59. člen

Delovna skupnost sme ob višji sili, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje, začasno razporediti delavca na vsako delovno mesto v delovni organizaciji, vendar samo za toliko časa, kolikor je nujno, da se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja ali enota zavaruje pred škodo (požar, poplava, potres, nenadno kvarjenje surovin, materiala ali delovnih sredstev in dr.).

60. člen

V okviru iste delovne enote premešča delavce vodja delovne enote v okviru enot pa obratovodja. Vodilne delavce v skladu s tem pravilnikom premešča direktor podjetja ostale pa šef kadrovskega sektorja.

61. člen

Promestitvi glede katere meni delavec, da ni v skladu z določili tega poglavja in z določili, ki veljajo za razporeditev delavcev na delovno mesto, da je kršena kaka pravica, delavec lahko ugovarja pri upravnemu odboru podjetja.

62. člen

Glede seznanjanja delavca z novim delovnim okoljem in priuče-

vanja novemu delovnemu mestu, veljajo ustrezna določila člena 49. tega pravilnika.

63. člen

Če se delavec poteguje za premestitev z udeležbo na razpisu za drugo delovno mesto v podjetju oziroma isti enoti in je na natečaju izbran, ni potrebno soglasje organa delovne enote (vodje ali DS).

IV. DELOVNI ČAS DELAVCEV

1. Polni delovni čas

64. člen

Delavci podjetja Alpina delajo polni delovni čas - 43 ur tedensko, dokler ne bo delovna skupnost uvedla 42-urni delovni teden.

Trajanje polnega delovnega časa določi delavski svet podjetja s posebnim sklepom, ki je sestavni del tega pravilnika.

2. Krajši delovni čas

65. člen

Delavski svet podjetja določi po postopku določenim s zakonom delovna mesta, na katerih se dela pod posebnimi pogoji in kjer je zaradi tega delovni čas krajši od delovnega časa v smislu prejšnjega člena, ki pa se šteje kot poln delovni čas. Tak sklep je sestavni del tega pravilnika.

66. člen

Delavka z otrokom do 3 let starosti ima pravico delati 4 ure dnevno, če to zahteva s tem, da ima:

- a) delavka z otrokom do 8 mesecev starosti pravico do osebnega dohodka po vseh osnovah in doseženemu rezultatu za 4 ure in nadomestilo osebnega dohodka za nadaljne 4 ure po

predpisih zakona o zdravstvenem zavarovanju;

- b) delavka po preteku 8 mesecev starosti otroka ima pravico do osebnega dohodka po dejansko opravljenem delu, če je po oceni zdravniške komisije otroku potrebno potrebna upravičena materina nega z ozirom na splošno stanje njegovega zdravja.

Skrajšni delovni čas po točki a) in b) se šteje kot poln delovni čas.

67. člen

Delavski svet lahko s sklepom določi tudi druga delovna mesta, kjer lahko delavci delajo manj kot je določeno v členu 64. in sicer zlasti tam, kjer obseg dela ne zahteva polnega delovnega časa, kadar se obseg dela poveča, kadar je potrebno nadomestiti delavko, ki dela skrajšani delovni čas po porodu itd.

Sklep iz prešnjega odstavka je sestavni del tega pravilnika.

3. Podaljšani delovni čas

68. člen

Le izjemoma delajo delavci podjetja dalj kot je določeno v členu 64. tega pravilnika in sicer:

- a) v primeru nesreče, ki je prizadela podjetje oziroma delovno žnoto ali pa ji grozi;
- b) - kadar je nujno potrebno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končala določeni delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi prizadejala znatno materialno škodo;
- da se prepreči kvarjenje surovin ali materiala;
 - da se odvrne okvara na delovnih sredstvih;
 - v primerih, kadar je za opravljanje del, ki jih ni mogoče odlagati, potreben podaljšani delovni čas (odprava ozkih grl v proizvodnji, izpolnjevanje dobavnih rokov itd).

V zgoraj navedenih primerih se sme odrediti podaljšan delovni čas le toliko, da se odvrnejo škodljive posledice in da se omogoči nemoten delovni proces.

V vseh drugih primerih, ki niso naštet v prejšnjem odstavku ni mogoče odrediti delavcem, da bi delali daljši delovni čas.

69. člen

V primerih iz točke b) prejšnjega člena se sme podaljšati delovni čas največ za 4 ure dnevno, v nobenem primeru pa ne več kot 8 ur tedensko. DS v posameznih res. nujnih primerih za posamezna delovna mesta lahko določi tudi daljši delovni čas kot to določa prvi stavek tega člena, vendar mora tak svoj sklep utemeljiti.

70. člen

Prvih 30 minut neposredno po končanem delovnem času ni mogoče šteti v podaljšani delovni čas, razen, razen, če podaljšani delovni čas ne traja več kot eno uro.

71. člen

S podaljšanim delovnim časom ni mogoče nadomestiti polnega delovnega časa.

Delo v podaljšanem delovnem času se ne sme odrediti tistim, ki iz kakršnihkoli razlogov ne delajo poln delovni čas.

72. člen

Delavec je upravičen odkloniti delo v podaljšanem delovnem času le v primerih, ki niso naštetih v členu 68. tega pravilnika.

73. člen

Prepovedano je zaposlovati v podaljšanem delovnem času nosečnice in matere z otrokom do enega leta starosti, delavce, ki še niso stari 18 let in delavce, ki bi jim po izvidu zdravnika javne zdravstvene službe tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

74. člen

Delo v podaljšanem delovnem času odreja pismeno direktor podjetja ali od njega pooblaščen delavec.

Ista oseba je tudi dolžna nadzirati opravljanje dela v podaljšanem času in ugotavljati njegove rezultate.

75. člen

Delavcu je treba dati nalog za delo v podaljšanem delovnem času in mu ga sporočiti najmanj en dan vnaprej.

Če delavcu delo v podaljšanem delovnem času ni pravočasno sporočeno, lahko delo odkloni razen, če dela ni bilo mogoče predvideti v naprej.

76. člen

Oseba, ki je odredila delo v podaljšanem delovnem času tudi potrdi njegovo realizacijo na podlagi dokazil o delavčevi navzočnosti na delovnem mestu v odrejenem času in ugotovitev o opravljenem delu.

Če delavec dela v podaljšanem delovnem času ni opravil ali pa ga ni opravil v celoti, se mu potrdi realizacija le, če razlogi za to niso na njegovi strani.

77. člen

Delavski svet delovne enote mora na podlagi prejetih analiz redno razpravljati o problematiki dela v podaljšanem delovnem času v preteklem mesecu in z ustreznimi ukrepi preprečevati eventualno naraščanje tega.

78. člen

Podaljšani delovni čas v nočnem času se praviloma ne sme uvesti. Le v izjemnih primerih odredi delavcu tako delo v nočnem času s pismeno odločbo direktor podjetja, upošteva je tudi določila poglavja o nočnem delu. Odločba mora biti obrazložena.

79. člen

Odgovorna oseba, ki odredi delo v podaljšanem delovnem času v

nasprotju z določili tega poglavja, krši delovno dolžnost.

80. člen

Čas, ki ga delavec prebije na delu v podaljšanem delovnem času, je šteti kot poseben pogoj dela in se upošteva pri določanju osnov in meril za ugotavljanje obsega pravic na podlagi dolžine delovnega časa.

Osnove in merila, s katerimi se določa višina OD glede na opravljeno delo v podaljšanem delovnem času, vsebuje pravilnik o delitvi osebnega dohodka. Osnove in merila, s katerimi se določa dolžina letnega dopusta glede na opravljeno delo v podaljšanem delovnem času, vsebuje ta pravilnik v poglavju o dopustih.

V. RAZPORED DELOVNEGA ČASA V PODJETJU

1. Razpored delovnega časa

81. člen

Delovni čas razporedi delavski svet s klepom in sicer po načelu, da začne dopoldanska izmena z delom ob 5,45 uri in konča ob 14 uri, popoldanska izmena začne ob 14.15 uri in konča ob 22.30 uri. V sobotah pa od 5.45 do 12 ure in od 12.15 do 18.30 ure.

Delavci se razporede na posamezne izmene tako, da delajo vsak teden na drugi delovni izmeni tako, da jim je zagotovljen obvezen počitek pri prehodu iz ene na drugo delovno izmeno.

82. člen

V tistih organizacijskih enotah, v katerih je razpored in začetek ter konec delovnega časa v teku dne v javnem interesu (industrijske prodajalne) določa delovni čas DS podjetja v skladu s predpisi pristojnih občinskih skupščin.

2. Nočno delo

83. člen

Nočno delo - delo med 22. in 5. uro je lahko:

- a) delo v redni nočni izmeni,
- b) nadomestitev dnevne izmene, kadar je bilo delo v redni dnevni izmeni onemogočeno
- c) podaljšani delovni čas v nočnem času.

84. člen

Nočno delo pod točko a) prejšnjega člena uvede s sklepom upravni odbor podjetja, razen za tista delovna mesta, ki se že po svoji naravi morajo opravljati kontinuirano (n.pr. vratarji, čuvaji, kurjači itd.).

Nočno delo pod točko b) prejšnjega člena odredi direktor podjetja z obrazloženo odločbo.

85. člen

Delavci, ki delajo ponoči v smislu točke a) člena 83. se periodično izmenjavajo in sicer tako, da smejo delavci ene izmene delati na nočni izmeni nepretrgoma najdalj en teden.

86. člen

Pri odreditvi podaljšanega delovnega časa na nočni čas je upoštevati poleg določil tega poglavja še določila poglavja o podaljšanem delovnem času (člen 68 in 69 tega pravilnika).

87. člen

Nočnega dela (od 22 do 5 ure) ni mogoče v nobenem primeru uvesti:

- a) za delavko nosečnico ali mater z otrokom do enega leta starosti,
- b) za delavce, katerim bi po izvidu zdravnika nočno delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Nočnega dela (od 22 do 6 ure) ni mogoče uvesti:

- za delavca, mlajšega od 17 let.

88. člen

Ostalim delavkam, ki niso zajete v predhodnem členu, je mogoče odrediti delo v nočnem času (v kolikor podjetje ima za uvedbo nočnega dela soglasje, predpisano po členu 53. TZDR) le tako, da imajo v času od 22 do 7 ure najmanj 7 ur počitka. To določilo velja ustrezno za delavce, mlajše od 18 let in starejše od 17 let.

89. člen

Določila prejšnjega člena ne veljajo za delavke, ki delajo na vodilnih delovnih mestih, pri delih zdravstvenih ali socialnih služb v podjetju.

90. člen

Izjemoma pa je mogoče uvesti nočno delo mimo določil člena 88., kadar je nujno, da se nadaljuje začeto delo, ki je bilo prekinjeno zaradi višje sile, ki se ni moglo predvidevati in nima periodičnega značaja kakor tudi, kadar je potrebno, da se prepreči škoda na surovinah ali drugem materialu.

Tako delo uvede direktor podjetja z obrazloženo odločbo.

91. člen

Delo v nočnem času je poseben delovni pogoji, ki se določi kot osnova in merilo za ugotavljanje obsega pravic glede na pogoje dela pri delitvi osebnega dohodka in pri določanju dolžine dopusta.

92. člen

Določila tega pravilnika o razporeditvi delovnega časa, o njegovi posebni razporeditvi za posamezna delovna mesta in o odmoru veljajo enako tudi za nočno delo.

VI. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI IN ODSOTNOST Z DELA

1. Odmor med delom

93. člen

Odmor med rednim delovnim časom, ki traja 30 minut in do katerega so upravičeni delavci, ki delajo poln delovni čas, razporedi delavski svet podjetja, v skladu s členom 58. TZDR.

Čas odmora je šteti kot redni delovni čas. Delavci se ne smejo med odmorom odstraniti iz stavbe, kjer so urejeni prostori, če je enota nameščena v stavbi. V ostalem pa veljajo za ta čas določila o odgovornosti delavcev kot za redni delovni čas.

Za tista delovna mesta, ki zaradi narave dela zahtevajo drugačno razporeditev odmora ali onemogočajo njegovo redno razporeditev, določi koriščenje odmora delavski svet podjetja s sklepom.

94. člen

Kadar zaradi nujnosti dela delavec izjemoma ni mogel koristiti odmora v za to določenem času, ga sme koristiti izven tega časa, vendar ne na začetku ali ob koncu delovne izmene.

Nujnost dela ter koriščenja odmora izven določenega časa odredi delavčev nadrejeni delavec.

95. člen

Odgovorna oseba, ki podrejenim delavcem ne omogoči pravice do odmora, krši delovno dolžnost.

2. Tedenski počitek

96. člen

Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja.

Upravni odbor podjetja lahko po potrebi sprejme sklep, da se začasno za tedenski počitek določi kak drug dan, mora pa tako odločbo utemeljiti.

97. člen

Odgovorna oseba, ki delavcu ne omogoči koriščenja pravice do tedenskega počitka v smislu določil tega pravilnika, krši delovno dolžnost.

3. Letni dopusti

98. člen

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 11 mesečnem nepretrganem delu, če dela vsaj polovico polnega delovnega časa. Delavec ima pravico koristiti dopust vsako leto, če medtem ne prekine dela.

Prehoda iz delovne skupnosti podjetja Alpina v delovno skupnost v drugo delovno organizacijo in obratno, ki ne traja več kot 3 dni, ni šteti za prekinitev v smislu prejšnjega odstavka.

99. člen

Delavcu, ki je bil sprejet v delovno skupnost podjetja "Alpina", preje pa je delal v drugi delovni organizaciji, praviloma ne pripada v tistem letu letni dopust v podjetju "Alpina", ker ga mora izkoristiti v delovni organizaciji iz katere prihaja.

Ob sprejemu na delo pa je lahko izjemoma določeno tudi drugače, o čemer odloča za podjetje organ, ki je pristojen odločiti o sprejemu na delo in o čemer je treba izdati pismeni sklep.

100. člen

Delavcu, ki preneha delo v podjetju in izstopi iz delovne skupnosti Alpina, je treba pred prenehanjem dela omogočiti, da izrabi svoj letni dopust (v roku, določenim s členom 195 tega pravilnika).

Zaradi dopusta se ne more podaljšati rok, ki ga je delavec dolžan prebiti na delu po 195. členu tega pravilnika.

101. člen

Dolžina letnega dopusta se določa po naslednjih osnovah in merilih:

1. Dolžina delovnega časa (poln delovni čas, krajši delovni čas, podaljšani delovni čas nad 8 ur, odsotnost z dela brez nadomestila OD);
2. Pogoji dela (teža dela, odgovornost, zapletenost, samostojnost, vpliv dela in delovne okolice, delo v nočnem času), stopnja fizičnega in duševnega napora itd.;
3. Dolžina delovne dobe (vsa delovna doba, ki je vpisana v delovni knjižici);
4. Doseženi uspehi delavca;
5. Posebni socialni pogoji, pod katerimi živi delavec (mati, invalidi, borci NOB itd.)

Ad 1 - Dolžina delovnega časa

Obseg pravice do počitka po tej osnovi se ugotavlja tako, da se obseg pravice, določen po točkah 2. in 4. primerja z dolžino delovnega časa, pri čemer pripada delavcu, ki dela polovico polnega delovnega časa, polovični obseg pravic, delavcu, ki dela poln delovni čas pa poln obseg pravic itd.

Ad 2 - Pogoji dela (upoštevati je: težo dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu).

1. Normalni pogoji dela 3 dni dopusta
2. Težki pogoji dela 5 dni dopusta

Ad 3 - Dolžina delovne dobe

- | | | |
|-------------------------|---------------|------|
| 1. do 5 let | 8 dni dopusta | AO |
| 2. od 5 - 10 let | 10 dni | " |
| 3. od 10 - 15 let | 12 dni | " |
| 4. od 15 - 20 let | 14 dni | " |
| 5. od 20 - 25 let | 16 dni | " |
| 6. od 25 - 30 let | 18 dni | " |
| 7. nad 30 let | 20 dni | " 22 |

Ad 4 - Doseženi uspehi pri delu v preteklem letu

(Trajnejsše doseganje nadpovprečnih uspehov po kakovosti in količini, zboljšanje organizacije dela in s tem doseganje večjih uspehov delovne enote ali podjetja, novatorstvo, racionalizatorstvo, tehnične izboljšave, podaljšan delovni čas, nočno delo.)

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Zadovoljiv | 3 dni dopusta |
| 2. Dober | 5 dni " |
| 3. Prav dober | 7 dni " |
| 4. Odličen | 9 dni " |

Ad 5 - Posebni socialni pogoji

1. Mati samohranilka z enim ali več otroki do starosti 14 let in mati, ki ima 3 ali več otrok mlajših od 14 let 4 dni dopusta
2. Borci NOV
 - a) od leta 1941 4 dni dopusta
 - b) od leta 1942 3 dni
 - c) od leta 1943 2 dni
 - d) od leta 1944 in 1945 1 dan
3. Invalidi
 - II. kategorija invalidnosti - zmožen za določeno delo s skrajšanim delovnim časom 4 dni dopusta
 - III. kategorija invalidnosti - zmožen za delo s polnim delovnim časom 2 dni dopusta



Aktivna udeležba v NOV ali internaciji se dokazuje izključno s podatki v delovni knjižici.

Čas, ko je delavec odsoten z dela po kakršnikoli osnovi, določeni v tem pravilniku in se prizna v delovni staž, se ne more všteti v letni dopust, ki delavcu pripada po osnovah in merilih tega pravilnika.

102. člen

Delavcu pripada ustrezno število dni letnega dopusta po vsakem kriteriju, za katerega izpolnjuje pogoje, vendar pa skupno šte-

vilo delovnih dni letnega dopusta v nobenem primeru ne sme biti večje od 30 delovnih dni in ne manjše kot 14 delovnih dni.

103. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust neprekinjeno, le na njegovo zahtevo odnosno z njegovim pristankom lahko vodja delovne enote oziroma direktor podjetja odobri koriščenje letnega dopusta v dveh ali več delih.

Letnega dopusta ni mogoče prenesti v naslednje leto.

104. člen

Višino osebnega dohodka za čas letnega dopusta določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

105. člen

Delavcem, ki v začetku leta, za katerega se določa letni dopust še niso stari 18 let, se določi letni dopust po gornjih osnovah s tem, da se jim tako določena dolžina dopusta poveča še za 7 dni.

106. člen

Delavcu, ki odhaja na odsluženje vojaškega roka, pa še ni izkoristil letnega dopusta, se omogoča pred odhodom koriščenja toliko dni rednega letnega dopusta, kolikor mesecev je v tistem koledarskem letu prebil v rednem delovnem razmerju s podjetjem, če ni bilo predvideno koriščenje njegovega dopusta pred tem časom, pogoj pa je, da je bil na delu vsaj 8 mesecev.

107. člen

Če delavec v času letnega dopusta zboli, se čas odobrenega bolovanja ne šteje v letni dopust.

108. člen

Dolžina letnega dopusta po osnovi, določeni v členu 101 tč. 3. tega pravilnika se poveča glede na delovno dobo, ki jo bo delavec izpolnil do konca leta, za katerega se mu določa dopust.

109. člen

Razporeditev posameznih dopustov opravi v vsaki delovni in organizacijski enoti njen vodja v sodelovanju s kadrovsko službo podjetja, upoštevajoč pri tem sporočene in obrazložene želje delavcev.

Izjemoma pa ima delavec pravico da en dan svojega letnega dopusta izrabi tisti dan, ki ga sam odredi.

110. člen

Planiranje in razporeditev dopustov morata biti opravljena tako, da je delavec vsaj mesec dni pred časom, določenim za njegov dopust o tem pisмено obveščen. V istem roku mora tudi delavec obvestiti podjetje, kateri dan so bo izbral v smislu prejšnjega člena.

Ce delavec misli, da pri razporeditvi njegovega dopusta kljub podanih možnostim niso bile upoštevane okoliščine, ki jih določa ta pravilnik, lahko z ugovorom zahteva, da o razporeditvi dokončno odloči upravni odbor podjetja.

111. člen

Pisμένο sporočilo in morebitni sklep upravnega odbora podjetja o razporeditvi dajeta delavcu pravico do koriščenja dopusta, podjetju pa služita za dokaz, da je delavcu omogočilo koriščenje rednega letnega dopusta.

112. člen

Mimo dokončne razporeditve lahko delavec koristi svoj dopust le v primeru, če o tem doseže sporazum z vodjem delovne oz.

organizacijske enote podjetja ali če to dovoli direktor.

113. člen

Kakršnokoli koriščenje rednega dopusta mimo razporeditve in brez sporazuma iz prejšnjega člena pomeni neopravičeno izostajanjez dela in kršitev delovne dolžnosti.

114. člen

Delavec, ki ni izkoristil letnega dopusta, čeprav mu je bilo to omogočeno v skladu z določili tega poglavja, ni upravičen zahtevati nadomestila za neizrabljeni dopust in mu ga podjetje tudi ne more plačati.

115. člen

Delavec sme koristiti dopust, ki mu pripada za posamezno leto v tistem letu s tem, da ga začne koristiti najkasneje zadnji dan tekočega leta.

116. člen

Ni mogoče zahtevati od delavca, da prekine dopust, ki ga je že nastopil, brez izredno utemeljenega razloga pomembnega za podjetje oz. delovno enoto v kateri dela.

4. Odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka

117. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela in dobiti nadomestilo osebnega dohodka v naslednjih primerih:

- zaradi smrti zakonca, staršev, staršev zakonca, otrok, bratov, sester 3 dni
- zaradi smrti starih staršev 2 dni
- zaradi smrti tete, strica, staršev zakonca 1 dan
- zaradi rojstva otroka 2 dni
- zaradi poroke 2 dni

Delavec je upravičeno odsoten po tem členu, če je nastopil razlog iz prejšnjega odstavka in če je o tem obvestil kadrovsko službo podjetja.

Odsotnost po tem členu ne more v nobenem primeru biti daljša od 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

118. člen

Pravico do odsotnosti z dela in nadomestila v smislu prejšnjega člena ima delavec tudi, če ga zadenejo elementarne ali druge nesreče, vendar sme odsotnost trajati največ 7 dni v posameznem koledarskem letu.

Odsotnost odobrava direktor podjetja, ki pa lahko pooblasti tudi vodje delovnih enot, da odobravajo odsotnosti do 3 dni.

119. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela in dobiti nadomestilo OD, če se strokovno izobražuje v smislu pravilnika o izobraževanju in sicer v naslednjih primerih trajanja:

a) v času rednega študija odobrenega v smislu določil pravilnika o izobraževanju - čas določen s pravilnikom;

b)

- za zaključni izpit na jezikovnih in administrativnih tečajih 3 dni
- za zaključne izpite na poklicnih šolah in interne izpite na tečajih KV delavcev 4 dni
- za letne (razredne) izpite na vseh srednjih šolah 6 dni
- za diplomske izpite na vseh srednjih šolah 6 dni
- za izpite izrednih študentov na visokih šolah in višjih šolah in v dopisnih in seminarskih šolah v vsakem letu 18 dni
- za diplomske izpite in diplomske naloge izrednih študentov 24 dni
- za strokovne izpite delavcev z visoko izobrazbo 42 dni

Pravico do odsotnosti po posamezni osnovi iz prejšnjega odstavka je enkratna. Delavec ne more zahtevati odsotnosti

za ponovitev izpita.

Izpolnitev pogojev za odobritev odsotnosti po prejšnjem členu ugotavlja vodja delovne enote oziroma direktor podjetja ter tudi konkretno razporedi odsotnost z odločbo.

Višino osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela po členih 117, 118 in 119. določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

120. člen

V času nosečnosti in poroda ima delavka pravico do porodniškega dopusta v trajanju 133 dni neprekinjeno.

Na podlagi zdravniškega izvida delavka začne porodniški dopust 45 dni pred porodom, obvezno pa 28 dni pred porodom.

5. Odsotnost z dela brez nadomestila OD

121. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila osebnega dohodka.

Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka se v izjemnih primerih lahko odobri delavcu za osebne opravke:

1. če to ni v škodo proizvodnji ali poslovanju enote;
2. če so razlogi, zaradi katerih delavec prosi za tako odsotnost utemeljeni.

Odsotnost z dela po prejšnjem odstavku sme trajati največ 4 mesece..

122. člen

O odobritvi odsotnosti z dela do 5 dni odloča direktor podjetja tako, da naknadno poroča o odobritvi delavskemu svetu.

O odobritvi daljše odsotnosti z dela odloča delavski svet podjetja. Obrazloženo odločbo v obeh primerih izda direktor podjetja.

123. člen

Za čas odsotnosti z dela po členu 121. in 122. ostane delavec

še naprej član delovne skupnosti, njegove dolžnosti in pravice, ki se pridobe z delom na podlagi dela v podjetju, pa mirujejo.

6. Državni prazniki

124. člen

V praznikih, ki so proglašeni z zveznim ali republiškim zakonom delavci ne delajo.

Ti dnevi so:

- Novo leto: 1. in 2. januar

- Prvi maj : 1. in 2. maj

- Dan zmage: 9 maj

- Dan borca: 4 julij

- Dan republike: 29. in 30. november

Če pade praznik praznovanja katerega od teh dni na nedeljo, je dela prost naslednji delavnik.

- Dan vstaje slovenskega naroda: 22 julij

- Dan spomina na mrtve: 1. november.

125. člen

Delo na dan državnih praznikov praviloma ni dopustno. Pri odločanju višine deleža pri delitvi osebnih dohodkov se ti dnevi štejejo kot prebiti na delu.

VII. ODGOVORNOST DELAVCEV DELOVNI SKUPNOSTI PODJETJA

1. Odgovornost zaradi kršitve delovne dolžnosti

126. člen

Razen kršitev iz člena 138. statuta podjetja delovnih dolžnosti, določenih s tem pravilnikom, drugih splošnih aktih podjetja in sklepih organov upravljanja krši oziroma ne izpolnjuje delovnih dolžnosti delavec:

- ki izda poslovno tajnost,

- ki krši interne predpise o uporabi družbenih sredstev za osebne avtomobile oziroma zlorabi te predpise

- ki neupravičeno zamuja delo,
- ki neupravičeno odkloni delo v podaljšanem delovnem času,
- ki se nemoralno, surovo in netovariško obnaša napram sodelavcem,
- ki si prisvaja zasebno lastnino delavcev in odvzema sodelavcem stvari, ki so jim bile zaupane v zvezi z delom,
- ki sramoti in zlonamerno obrekuje svojo ali druge delovne skupnost v podjetju, njihove organe upravljanja ali njihove uprave,
- ki zavestno daje krive podatke ali odkloni nudenje podatkov in dejstev, za katere ve, da so pomembni za potek postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali postopka za ugotovitev materialne škode,
- ki opusti uvedbo postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali zagotovitve materialne škode,
- ki ponaredi listine ali daje napravitelne podatke z namenom, da bi preslepil podjetje, ki utegnejo vplivati na sklenitev, trajanje in prenehanje dela,
- ki zlorabi položaj ali prekorači dana pooblastila,
- ki zanemarja delo ali ga opušča oziroma ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja,
- ki povzroči premoženjsko škodo podjetju z namernim ali nevestnim opravljanjem svoje dolžnosti,
- ki opusti ukrepe za varnost delavcev ali zaupanih stvari,
- ki ne spoštuje ukrepe za varnost pri delu
- ki neupravičeno oziroma nedovoljeno odkloni izvršitev delovnih nalog, ki jih izdajo pristojni organi podjetja oziroma nadrejeni vodja,
- ki si pridobi osebno gmotno korist ter sprejema darila in druge ugodnosti v zvezi z delom podjetja na njegovo škodo,
- ki neupravičeno uporabi denar, vrednostne papirje ali delavcu na njegovem delovnem mestu zaupane stvari v svojo korist ali korist koga drugega,
- ki prihaja na delo v injenem stanju ali je vinen med delom,
- ki odkloni podatke ali nepooblaščno daje podatke ali daje netočne podatke, ki se morajo po veljavnih predpisih dajati pooblaščenim organom, zavodom in organizacijam,
- ki povzroča nered ali se pretepa v podjetju.

127. člen

Za neupravičeno zamujanje se šteje vsaka zakasnitev, ki je delavec ne uspe opravičiti.

Če delavec zamudi prihod na delo, če ob uri, ki je določena za začetek dela oz. njegove izmene ni na delovnem mestu pripravljen za delo. Čim delavec v smislu prejšnjega odstavka zamudi delo, se mu šteje, da je zamudil 30 minut, če zamudi več kot 30 minut, se šteje, da je zamudil 60 minut itd.

128. člen

Hujše kršitve delovne dolžnosti, za katere je mogoče izreči ukrep izključitve iz delovne skupnosti, so vse kršitve delovne dolžnosti, določene v členu 126, če so storjene v posebno hudih okoliščinah v smislu člena 137. tega pravilnika.

129. člen

Delavec, ki krši dolžnosti oziroma obveznosti, ki jih ima pri delu po prejšnjih členih, je delovni skupnosti odgovoren, če jih krši po svoji krivdi (naklep, malomarnost).

130. člen

Dejanje v smislu prejšnjih členov pomeni kršitev delovnih dolžnosti ne glede na kraj, kjer je bilo storjeno, če je bilo storjeno pri delu in v zvezi z delom.

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

131. člen

Niti kazenska ali upravno kazenska, niti materialna odgovornost ali odgovornost zaradi gospodarskega postopka v ničemer ne izključuje odgovornosti za kršitev delovne dolžnosti.

132. člen

Vse dokler delavec ni s pravnomočnim sklepom spoznan za krivega kršitve delovne dolžnosti velja, da delavec ni kršil delovne dolžnosti in zoper njega ni mogoče izreči ukrepa.

133. člen

Organi in osebe iz člena 145. so dolžne v vsakem primeru, ko same ugotove ali jim kdo drugi, prijavi kršitev delovnih dolžnosti, začeti postopek in sicer najkasneje v dveh naslednjih delovnih dneh.

134. člen

Določbe tega poglavja ne veljajo za vajence (in ne za tiste osebe, ki se sprejemajo na počitniško prakso ali delo ali, ki opravljajo delo po pogodbi o delu).

135. člen

Zaradi kršitve delovne dolžnosti lahko delovna skupnost svojim članom izreče:

opomin,

javni opomin,

zadnji javni opomin in

izključitev iz delovne skupnosti.

Delovna skupnost lahko izreče izključitev iz delovne skupnosti samo zaradi težje kršitve delovne dolžnosti.

136. člen

Ukrepi za kršitev delovne dolžnosti se izrekajo pisмено, javno pa se razobesijo le pravnomočni sklepi o javnem opominu, zadnjem javnem opominu in o izključitvi iz delovne skupnosti. Vsak sklep o izreku ukrepa mora vsebovati navedbo kršitve delovne dolžnosti in biti podrobneje obrazložen.

137. člen

Ukrep izključitve iz delovne skupnosti se lahko izreče samo za hujše kršitve delovne dolžnosti, to pa le tedaj, če je povzročila kršitev posebno hude materialne ali moralne posledice za podjetje ali njegove delovne enote, če je bil delavcu že večkrat izrečen ukrep zaradi kršitve delovne dolžnosti ali pa gre za kršitev delovne dolžnosti, ki pomeni za podjetje ali njegovo delovno enoto nevarnost in v primerih, ki so kot taki izrecno določeni.

138. člen

Izključitev iz delovne skupnosti ali delovne enote pomeni izključitev iz delovne skupnosti podjetja.

139. člen

Zaradi kršitve delovnih dolžnosti je delavcu lahko izrečen le eden izmed ukrepov, določenih s tem pravilnikom. Ni pa mu zaradi tega mogoče hkrati odtrgovati letnega dopusta, osebnega dohodka ali ga prikrajšati pri drugih pravicah iz delovnega razmerja razen v primerih, ko je izpolnjevanje delovnih dolžnosti osnova za ugotavljanje obsega določenih pravic in v obsegu, določenem z določenimi osnovami in merili.

140. člen

Pri izreku kazni zaradi kršitve delovne dolžnosti delovna skupnost upošteva posebno vrsto škode in njene posledice, stopnjo delavčeve odgovornosti, pogoje, zaradi katerih je škoda nastala, prejšnje delo in obnašanje delavca, njegov značaj dela in podobno.

Pri izirih in uporabi ukrepov je treba poleg okoliščin, ki jih navaja člen 87/3 temeljnega zakona o delovnih razmerjih upoštevati tudi:

- nagibe iz katerih je delavec kršil delovno dolžnost (koristoljubje, škodoželjnost, dejanska stiska itd.),

- obnašanje delavca po kršitvi delovne dolžnosti in njegovo prizadevanje, da bi morebitno nastalo škodo povrnil ali popravil,
- gmotne razmere delavca,
- pogostnost in značaj poprejšnjih kršitev, zaradi katerih je bil delavcu že izrečen tak ukrep,
- način kršitve delovne dolžnosti (posebna vstrajnost, brezobzirnost, načrtnost itd.).

Kot olajšilna okolnost se upošteva tudi delavčeva mladoletnost, če se ni star 18 let.

141. člen

Posamezne okoliščine iz člena 87/3 TZDR je treba razumeti tako:

a) Posledice kršitve delovne dolžnosti:

- dejanje je moralno škodljivo za podjetje, če škoduje dobremu imenu ali ugledu podjetja, njegovih organov ali delovnih enot, prav tako pa tudi, če škoduje zdravim medsebojnim odnosom med člani kolektiva ali med organi delovne skupnosti podjetja ali delovnemu vzdušju, redu in disciplini;

b) Stopnja odgovornosti:

- naklep, malomarnost, prištevnost v času storitve (vinjenost načeloma ni olajševalna okoliščina),

c) Okoliščine, v katerih je dejanje storjeno:

- tu gre za okoliščine, ki izvirajo iz delavčevega zasebnega življenja ali družinskega življenja, dalje za okoliščine, ki izvirajo iz pogojev dela na delovnem mestu in odnosov v ožji delovni skupnosti, dalje za konkretne okoliščine dejanja samega (zlasti elementarne nezgode, izredna stanja in podobno).

d) Prejšnje delo in vedenje delavca:

- upošteva se dolgoletnost dela v podjetju, prizadevnost pri delu, koristno sodelovanje v organih upravljanja;

e) Narava dela, ki ga delavec opravlja:

- posebna živčna ali fizična zahtevnost dela, odgovornost dela itd.

142. člen

O tem, katera dejstva je šteti za dokazna, odloči pooblaščen organ po svojem prepričanju na podlagi vestne in skrbne presoje vsakega dokaza o kršitvi delovnih dolžnosti posebej in vseh dokazov skupaj in na podlagi celotnega postopka.

143. člen

Če teče proti delavcu postopek hkrati zaradi več kršitev delovne dolžnosti, ki jih je storil z enim ali več dejanji, se za kršitve izreče en sam ukrep.

144. člen

Organ, pristojen za izrek ukrepov ne more izreči drugega ukrepa razen tistih, ki jih določa člen 135. tega pravilnika. Ukrepi tudi ne morejo imeti nikakršnih drugih posledic, razen teh, ki so določene v tem poglavju.

145. člen

Postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti začne:

- a) upravni odbor podjetja, če je delovno dolžnost kršil direktor podjetja;
- b) direktor podjetja, če je delovno dolžnost kršil vodilni delavec podjetja oziroma delovne enote;
- c) vodja delovne enote oziroma šef sektorja, kjer je delavec zaposlen - za vse ostale delavce te delovne enote;
- d) delavski svet podjetja, če je delovno dolžnost kršil član delavskega sveta podjetja ali upravnega odbora oz. delavski svet delovne enote, če je delovno dolžnost kršil član DS delovne enote.

146. člen

V postopku, ki ga je začela oseba oziroma organ iz prejšnjega člena, izvede poizvedbe in postopek nadaljuje oziroma vodi:

- a) če je uveden postopek proti direktorju podjetja, članom CDS, DS EE ali UO podjetja, vodilnim delavcem podjetja - stalna tričlanska komisija, ki jo imenuje delavski svet podjetja;
- b) če je uveden postopek proti ostalim delavcem - stalna tričlanska komisija, ki jo imenuje delavski svet delovne enote ali zbori delovnih ljudi delovnih enot zlasti tam kjer nima jo DS.

147. člen

Ukrepe za kršitev delovnih dolžnosti izrekajo:

- a) delavski svet podjetja - vse ukrepe direktorju podjetja in vodilnim delavcem ter ukrep izključitve iz delovne skupnosti vsem članom delovne skupnosti podjetja.
Delavski svet lahko za izrekanje ukrepov vodilnih delavcev imenuje posebno komisijo.
- b) Komisija za izrekanje ukrepov, ki jih imenujejo zbori delovnih ljudi delovnih enot vsem ostalim delavcem ostale ukrepe, razen izključitve.

Če se med postopkom ugotovi, da ne gre za hujšo kršitev delovne dolžnosti, lahko izreka organ, ki je pristojen za izrekanje ukrepa izključitve tudi ukrep opomina, javnega opomina ali zadnjega javnega opomina.

Delavcu ni mogoče izreči ukrep prej, dokler ni zaslišan od organa, ki izreče ukrep, razen, če se pozivu na zaslišanje brez opravičenega razloga ne odzove.

Za izrek ukrepa izključitve iz delovne skupnosti je potrebno, da se s tajnim glasovanjem izreče za tak ukrep več kot polovica vseh članov DS.

148. člen

Kadar je z enim dejanjem kršilo delovno dolžnost več delavcev iz različnih delovnih enot podjetja, pa je potreben skupen postopek za vse kršitelje, je za pristopek pristojna komisija, ki jo imenuje delavski svet podjetja. Ukrep izreče delavski svet podjetja.

149. člen

Zoper sklep o izreku ukrepa (razen ukrepa izključitve iz delovne skupnosti) ima delavec pravico ugovora:

- a) zoper sklep komisije CDS na upravni odbor podjetja
- b) zoper sklep komisije delovne enote na delavski svet ustrezne delovne enote.

Zoper odločbo o izreku ukrepa o izključitvi iz delovne skupnosti ima delavec pravico začeti delovni spor.

150. člen

Delavcu, ki je obdolžen hude kršitve delovne dolžnosti, je treba vročiti s pismenim vabilom na obravnavo pred DS ali drug organ tudi obrazloženo zahtevo za izrek ukrepa in sicer najmanj 3 dni pred obravnavo.

151. člen

Delavec ima pravico, da si v postopku vzame zagovornika (poleg tega lahko delavec pred obravnavo zahteva ustrezna pravna pojasnila od pravne ali druge ustrezne službe podjetja).

152. člen

Obdolženi ima v postopku pred vsakim organom, ki vodi postopek ali izreka ukrepe, pravico navajati vsa dejstva, stališča in dokaze, ki gredo po njegovem mnenju njemu v prid in se izreči o vseh trditvah organa in predlogu za izrek ukrepa. Poizvedbeni organ je dolžan ugotoviti vsa dejstva, ki so v korist ali v škodo delavca.

153. člen

Priče, razen v primerih iz člena 220. in 221. ZKP so dolžne pričevati v postopku za izrekanje ukrepov zoper kršitve delovnih dolžnosti, če jih organ pozove. Če priča noče pričevati v postopku, s tem krši delovno dolžnost. Krivo

pričevanje pa pomeni kaznivo dejanje po KZ.

154. člen

Postopek pred organi, ki vodijo in izrekajo ukrepe, je praviloma javen, razen v primerih, ko je obdolženec mladoletnik, v tistih primerih, ko zaradi narave kršitve delovne dolžnosti javnost postopka ne bi bila umestna (zaradi razlogov javne moralo, zaradi obravnavanja intimnih osebnih in družinskih zadev ali izdaje poslovnih tajn.).

155. člen

Izrečeni ukrep izvrši direktor podjetja ali od njega pooblaščen delavec s tem, da pošlje pravomočno pismo odločbo o izreku ukrepa kadrovskemu oddelku, da ga ta vpiše v evidenco; ukrepi javnih opominov in izključitve se razobesijo; v primeru izključitve iz podjetja pa ob prejemu pravomočne odločbe delavca razreši in poskrbi, da se izvede postopek, ki je običajen ob izstopu iz članstva v delovni skupnosti.

156. člen

Pregon za kršitev delovne dolžnosti zastara v 30 dneh od dneva, ko je bila kršitev storjena, oziroma od dneva, ko se ja zanjo zvedelo, v vsakem primeru pa v 6 mesecih od dneva, ko je bila storjena.

Izvršitev ukrepa ni več dovoljena po 30 dneh od dneva, ko postane odločba pravnomočna.

157. člen

Pregon za kršitev delovne dolžnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti, za katere se izreka ukrep izključitve iz članstva zastara v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena, oziroma od dneva, ko se je zanjo svedelo, v vsakem primeru pa v 6 mesecih od dneva, ko je bila storjena.

158. člen

Delavec je lahko odstranjen z dela, če je bil zaloten pri hudi, kršitvi delovne dolžnosti ali če je zoper njega uveden postopek zaradi naslednjih hujših kršitev delovne dolžnosti:

1. nespoštovanja ukrepov za varstvo pri delu,
2. prihod na delo v vinjenem stanju ter vinjenost med delom,
3. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju,
4. Izdajanje poslovnih tajnosti,
5. nemoralno, surovo in netovariško obnašanje nasproti sodelavcem.

159. člen

Za odstanitev delavca z dela je pristojen direktor podjetja. O odstranitvi izda oseba iz prejšnjega stavka odločbo, v kateri tudi določi, kolikor je to mogoče, trajanje odstranitve z dela.

160. člen

Delavca ni mogoče odstraniti z dela, dokler ni bil o očitnem dejanju zaslišan za zapisnik.

161. člen

Odločbo o odstranitvi z dela je treba predložiti upravnemu odboru podjetja na njegovi prvi seji, razen v primerih točke 2., 3. in 5. člena 158 tega pravilnika. Če upravni odbor odločbe ne potrdi, je treba delavca nemudoma pozvati, da se vrne na delo.

162. člen

Odstranitev z dela traja praviloma toliko časa, dokler se med postopkom zaradi kršitve delovne dolžnosti ne ugotovi ali je glede na okoliščine odstranitev še potrebna. Če odstranitev ni več nujna, je treba delavca pozvati, da se vrne na delo.

V primerih iz točke 2, 3, 5 člena 158 tega pravilnika se odstranitev z dela praviloma izroče za 1 dan.

163. člen

Kadar je delavec odstranjen z dela, mora biti postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti zoper njega izveden pospešeno in brez odlašanja.

Višino osebnega dohodka za čas suspenza določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

164. člen

O izrečenih ukrepih vodi kadrovska služba evidenco. Če delavec, kateremu je bil izrečen tak ukrep, v enem letu od pravnomočnosti odločbe o ukrepu ne stori nobene kršitve delovnih dolžnosti, se ukrep črta iz evidence in se šteje, kakor da ukrep sploh ni bil izrečen, razen v primeru, da je bil delavcu že prej izrečen kak ukrep.

2. Materialna odgovornost

165. člen

Če škodo povzroči več delavcev, se višina nadomestila ugotovi za posameznega delavca enakomerno po stopnji odgovornosti posameznega delavca.

Če se ne more za vsakega delavca ugotoviti stopnjo odgovornosti za škodo, se smatra, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti^v enakih delih.

Če škodo povzroči več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, povzročitelji odgovarjajo za nastalo škodo solidarno.

166. člen

Nadrejeni delavce, ki ugotovi, da je delavec povzročil škodo mora o tem brez odlašanja obvestiti vodjo delovne cnote ali direktorja podjetja.

167. člen

V postopku za ugotovitev nastale škode in izdajo odločbe o povrnitvi škode je treba vselej zaslišati prizadetega delavca.

168. člen

Odločbo o povrnitvi škode izda direktor podjetja.

Kadar je za ugotovitev nastale škode potrebno posebno strokovno znanje, lahko organ iz prejšnjega odstavka imenuje posebno strokovno komisijo.

169. člen

Komisija iz prejšnjega člena je pristojna za ugotovitev višine škode, okoliščin, njenega nastanka in njenega povzročitelja.

170. člen

Zoper odločbo, ki jo izda organ iz člena 168 o povrnitvi škode ima delavec pravico ugovora na upravni odbor podjetja.

171. člen

Po pravnomočnosti odločbe pozove šef kadrovskega sektorja delavca, da škodo povrne in da podpiše izjavo, s katero dovolj, da se mu ustrezni zneski odtegujejo od mesečnih osebnih prejemkov.

Če delavec odkloni povračilo škode, kakor tudi takrat, kadar je iz okoliščin razvidno, da je treba oškodovani zahtevki zavarovati, se uveljavi odškodninski zahtevki pred sodiščem splošne pristojnosti.

172. člen

Pri odločanju o morebitnem zmanjšanju ali opustitvi odkod-

ninskega zahtevka upošteva upravni odbor podjetja, na podlagi ugovora predvsem;

1. stopnjo krivde, s katero je bila škoda povzročena,
2. okoliščine, v katerih je bila škoda povzročena (obremenjenost, utrujenost in druge motnje v delavčevem duševnem stanju),
3. težavnost in odgovornost dela ter stopnje strokovnega obvladanja,
4. prizadevnost - uspešnost pri delu,
5. delavčevo obnašanje po povzročitvi škode (ali je škodo sam prijavil ali jo je pripravljen povrniti in p.d.b.),
6. delavčeve socialne razmere.

173. člen

Delavcu ne more biti naložena povrnitev škode, če niso bili poprej dokazani naslednji elementi: dejanska škoda (ne samo knjižna), dejanje ali opustitev dejanja, zaradi katerega je škoda nastala; vzročna zveza med dejanjem oziroma opustitvijo in nastalo škodo; krivda, t.j. naklep ali malomarnost delavca.

Vsaka vnaprejšnja zveza delavca, da bo povrnil škodo ne glede na dokazanost navedenih elementov, je neupoštevna.

174. člen

Pristojen organ za odločanje o ugovoru iz člena 170 tega pravilnika lahko odloči, da se delavcu, ki je dolžan povrniti škodo, dovoli ustrezno obročno odplačevanje dolžnega zneska. Pri tem se upošteva predvsem delavčevo socialno stanje in višina škode.

175. člen

Podjetje prevzema odškodninsko odgovornost za predmete, ki jih delavec med delom hrani v zato določenem prostoru podjetja, pa so mu v zvezi s prihodom na delo, z delom in odhodom z dela potrebni. To pa le pod pogojem, da je delavec tudi sam storil vse predvidene ukrepe za zavarovanje teh predmetov in da je us-

pel dokazati, da so mu izginili ali bili poškodovani.

176. člen

Podjetje prevzema odškodninsko odgovornost za zasebna prevozna sredstva, kadar se ta lahko shranijo v zagrajenem ali posebej določenem prostoru, ki je v sklopu podjetja le tedaj, če DS podjetja posebej razglasi, da prevzame to odgovornost in če delavec izpolni pogoje, ki jih v zvezi s tem predpiše DS podjetja.

177. člen

Določila o materialni odgovornosti delavca veljajo tudi v primerih, ko se po delavčevi krivdi poškoduje, uniči ali izgine delovno sredstvo, ki mu je bilo zaupano v zvezi z delom.

178. člen

Delavcu^{je} brez njegovega pismenega privolenja mogoče odstrgovati od njegovih osebnih dohodkov v mejah določenih z zakonom le na podlagi izvršilnega sklepa sodišča.

VIII. PRENEHANJE DELA IN IZSTOP IZ DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA

2. Načini

179. člen

Delo more prenehati ter delavec izstopiti iz delovne skupnosti podjetja:

1. po sporazumu med delovno skupnostjo podjetja in delavcem,
2. na zahtevo delavca,
3. po sklepu delovne skupnosti podjetja in brez pristanka delavca,
4. neodvisno od delavca in delovne skupnosti podjetja.

2. Prenehanje dela po sklepu delovne skupnosti in pristanka delavca

180. člen

Delovna skupnost in delavec se lahko vsak čas sporazumeta o prenehanju dela in izstopu iz delovne skupnosti. Za delovno skupnost poda sporazum s sklepom organ, ki je bil pristojen za odločanje o sprejemu na delo.

Pri odločitvi iz prvega odstavka tega člena je delavec dolžan ostati na delu do roka, ki je določen s statutom, razen, če se delavec in delovna skupnost ne sporazumeta drugače.

3. Prenehanje dela na zahtevo delavca

181. člen

Tudi delavec sam sme vsak čas in brez obrazložitve prenehati z delom in izstopiti iz delovne skupnosti, vendar pa mora pri tem upoštevati pogoje, določene v členu 195. tega pravilnika.

182. člen

Predlog za prenehanje dela in izstop iz delovne skupnosti more delavec umakniti le v sporazumu z organom, ki je pristojen za odločanje o sprejemu na delo.

4. Prenehanje dela po sklepu delovne skupnosti in brez pristanka delavca

183. člen

Brez pristanka delavca lahko preneha njegovo delo in članstvo v delovni skupnosti v tehle primerih:

- a) če se ukine delovno mesto,
- b) če se trajno zmanjša obseg dela oziroma poslovanja,
- c) če se ugotovi, da delavčova delovna sposobnost ne ustreza zahtevam delovnega mesta, na katerem dela,
- d) če delavec izpolni 40 let (moški) oziroma 35 let (ženska)

pokojninskega staža,

e) če je začel postopek za prenehanje podjetja.

184. člen

V smislu točke a) prejšnjega člena more prenehati delo delavcu: Če je ukinitve delovnega mesta posledica izpolnitve organizacije dela, delovnega procesa oziroma delovnih postopkov v okviru podjetja, posledica poslovnega sodelovanja oziroma spojitve z drugim podjetjem, vendar pod pogojem, da delavca ni mogoče razporediti na drugo delovno mesto v podjetju ali če delavec odkloni ponudbo za usposobitev za delo na drugem delovnem mestu, ki pa je v skladu z določili pravilnika o izobraževanju.

185. člen

Delavec, ki mu je prenehalo delo v smislu tč. a) in b) člena 183 ima pravico ponovno stopiti nazaj na delo v podjetje, če podjetje v teku enega leta ponovno odpre delovno mesto oz. odpre podobno delovno mesto, delavec pa s svojimi delovnimi sposobnostmi ustreza zahtevam takega delovnega mesta.

186. člen

Razlog iz točke c) 183. člena tega pravilnika je utemeljen, če je ugotovljen na objektivni način in pod nadaljnim pogojem, da ⁿⁱ možnosti razporeditve na drugo delovno mesto, katerega zahtevam bi s svojimi delovnim sposobnostmi ustrezal.

Postopek za ugotovitev okolišnosti iz prejšnjega odstavka se začne, če delavec pod normalnimi delovnimi pogoji trajneje ne dosega niti povprečnih rezultatov.

187. člen

Dejanska sposobnost delavca v smislu prejšnjega člena se po predlogu vodje delovne enote oz. vodje sektorja ugotovi z izvidom posebne strokovne komisije, ki je imenovana iz vrst

strokovnjakov iste stroke iz delovne skupnosti podjetja ali iz drugih podjetij, ki pa morajo imeti najmanj isto stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec, čigar sposobnost se ugotavlja.

Komisija iz prejšnjega odstavka šteje najmanj tri člane in jo imenuje:

- če gre za vodilnega delavca podjetja - upravni odbor podjetja,
- če gre za ostale delavce - delavski svet delovne enote, kjer je delavec zaposlen. Če pa delovna enota nima DS pa zbor delovnih ljudi delovne enote.

188. člen

Delovna skupnost ne more brez privolitve delavca izdati odločbe o prenehanju delovnega razmerja v smislu določila člena 98. temeljnega zakona o delovnih razmerjih v naslednjih primerih:

Za čas, ko je delavec začasno iz zdravstvenih razlogov nesposoben za delo, dokler je na strokovnem izpoplnjevanju ali specializaciji, kamor ga je napotila delovna skupnost, dokler je na letnem odmoru, na mladinski delovni akciji, orožnih vajah ali odsluženju vojaškega roka do treh mesecev, za čas, ko je delavka noseča oziroma z otrokom do 8 mesecev starosti.

Delovna skupnost ne more odločiti o prenehanju dela v delovni organizaciji zaradi ukinitve delovnega mesta oziroma stalnega zmanjšanja dela ali poslovanja brez privolitve delavca - izvoljenemu članu delavskega sveta, DS delovne enote, ali upravnega odbora podjetja, odbornikom ali poslancem zborov delovne skupnosti.

5. Organi, ki odločanju o prenehanju dela

189. člen

Predlog za prenehanje dela v smislu 3 točke člena 179 tega pravilnika da vodja delovne enote, kjer delavec dela, zavodilno delavce pa direktor podjetja.

Predlagatelj iz prejšnjega odstavka je odgovoren za resničnost razlogov, zaradi katerih predlaga prenehanje dela posameznemu ali večjemu številu delavcev.

190. člen

O prenehanju dela (ne glede na kakšno obliko prenehanja gre) odloča organ, ki je pristojen za odločanje o sprejemu na delo v posameznem primeru (glej 16. člen pravilnika).

191. člen

O prenehanju dela delavcu, ki ima napram podjetju še neizpolnjene posebne obveznosti, izvirajoče iz posebnih pogodb (štendiranje, strokovno izpopolnjevanje, stanovanjski krediti) odloča upravni odbor podjetja.

192. člen

Kad r je potrebna ukinitve večjega števila delovnih mest, določi skupno število delavcev, ki naj jim preneha delo, delavski svet delovne enote.

193. člen

Na podlagi sklepa pristojnega organa izda odločbo o prenehanju dela direktor podjetja.

Odločba in prejšnjega stavka mora biti v vseh primerih pismena in obrazložena.

194. člen

Zoper odločbo o prenehanju dela na podlagi sklepa pristojnega organa (190. člen pravilnika) je dopusten ugovor delavskega sveta podjetja.

6. Roki pred razrešitvijo

195. člen

Ne glede na to, za kakšno obliko prenehanja dela gre (razen v primeru iz člona 97. TZDR) mora delavec ostati na delu od odločitve o prenehanju dela do razrešitve z dela:

- če mu je v tistem letu pripadalo do 15 dni letnega dopusta 1 mesec
- če mu je v tistem letu pripadalo do 25 dni letnega dopusta 2 meseca
- če mu je v tistem letu pripadalo do 30 dni letnega dopusta 3 mesece

196. člen

Delavec, ki poda zahtevo za prenehanje dela, je dolžan ostati na delu še čas, ki je predpisan v prejšnjem členu. Delavec, ki tega roka ne upošteva in samovoljno prekine delo, težje krši delovno dolžnost. Istočasno je dolžan povrniti škodo podjetju in sicer v višini povprečne akontacije osebnega dohodka za čas, ko je bil dolžan ostati na delu v kolikor ni povzročil večje škode.

Steti je, da je delavec samovoljno prekinil delo, če je izostal z dela 7 zaporednih delovnih dni, ne da bi izostanek opravičil ali če je pristojnemu vodji dal nedvomno razumeti, da zapušča delo.

Vodja delovne enote, v kateri je delavec delal, je dolžan v vsakem primeru samovoljne zapustitve dela poskrbeti, da se ugotovi škoda, ki nastaja zaradi tega, predlagati ustrezni službi izterjatev te škode in predlagati komisiji za izrekanje ukrepov zoper kršitev delovnih dolžnosti, da izda sklep o hujši kršitvi delovne dolžnosti in ugotovitvi samovoljnega izstopa iz dela.

Odločbo izda na podlagi tega sklepa na predlog vodje delovne enote direktor podjetja.

197. člen

O razrešitvi z dela še pred potekom roka odloča na predlog delavca komisija za sprejem delavcev iz 16. člena tega pravilnika. O razrešitvi z dela pred potekom roka vodilnih delavcev podjetja pa upravni odbor podjetja.

Organ iz prejšnjega člena lahko razreši delavca pred potekom roka le tedaj, če je v očitno korist, da se namesto njega takoj zaposli drugi delavec in če ni mogoče najti za delavca v roku dru-

gega delovnega mesta in dela.

198. člen.

Delavec, ki mu je prenehalo delo (v smislu 183. člena tega pravilnika točke a), b), c), d) in e) ima pravico ostati na delu, rok predpisan v predhodnih členih. Z delom pa lahko preneha tudi že pred potekom roka, če tako zahteva.

Kadar delovna skupnost podjetja ali delovne enote odloči, da se mora delavec razrešiti z dela že pred iztekom tega roka, jo dolžna delavcu zagotoviti udeležbo pri delitvi sredstev za osebni dohodek v smislu določil pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

7. Iskanje zaposlitve

199. člen

Pravice iz člena 107. TZDR lahko delavec koristi takrat, kadar je to zanj najbolj primerno, hkrati pa njegova odsotnost ne moti proizvodnega postopka.

To pravico ima delavec le dotlej, dokler si ne zagotovi novega dela.

Zloraba pravice iz člena 107. TZDR pomeni kršitev delovnih dolžnosti.

200. člen

Delavec^{no} sme biti odsoten z dela po prejšnjem členu več kot 8 ur v tednu.

O odsotnosti in njeni razporeditvi odloča vodja delovne enote oziroma vodja sektorja.

Višina OD, ki pripada delavcu za čas odsotnosti po prejšnjem odstavku, določa pravilnik o delitvi OD.

8. Razrešitev

201. člen

Predoddelavec po preteku roka iz člena 195. tega pravilnika

zapusti delo, mora biti razrešen.

Rok za razrešitev dolžnosti se lahko podaljša največ za 30 dni, če je vprašanje začetega dela, ki bi se brez večje škode ali večjih tehničnih poškodb ne mogel predati drugemu delavcu. Po izteku tega roka delavec lahko azpusti delovno mesto tudi brez razrešitve dolžnosti.

Razrešitev obsega najmanj izročitev vseh predmetov, ki so bili delavcu zaupani v zvezi z delom oziroma zaradi njegovega delovnega razmerja; razen tega mora delavec izročiti nadrejenemu opravljena dela in za seznaniti s stanjem nedokončanih del in nalog. Vodja oddelka, vodja sektorja ali vodja skupine mora omogočiti delavcu, da se razreši in skrbeti za to, da delavec pri razrešitvi opravi dejanje iz prejšnjega odstavka.

202. člen

Če je delavec poklican na vojaške vaje ali odsluženje vojaškega roka do 3 mesece v času, ko je dolžan delati, se mu na njegovo zahtevo tek tega časa ustavi z dnem, ko prejme poziv in se nadaljuje po povratku z vojaških vaj oziroma odsluženja vojaškega roka. V tem slučaju delavcu ne more prenehati delo v delovni organizaciji proti njegovi volji pred iztekom 14 dni od dneva njegovega povratka z vojaških vaj oziroma odsluženja vojaškega roka.

9. Prenehanje dela zaradi izključitve

203. člen

Delavcu preneha delo v delovni organizaciji, če je izključen iz delovne organizacije in to z dnem vročitve končne odločbe o izključitvi.

10. Prenehanje dela, neodvisno od delavca in delovne skupnosti podjetja

204. člen

Neodvisno od delavca in podjetja preneha delavcu delo in članstvo v delovni organizaciji podjetja v sledečih primerih:

- če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za stalno delo nesposobnega - z dnevom vročitve pravnomočne odločbe o nesposobnosti;
- če je delavcu s pravnomočno sodno odločbo prepovedano še nadalje vršiti delo na delovnem mestu, na katerem je razporejen - z dnevom vročitve pravnomočne odločbe delavcu v delovni organizaciji;
- zaradi odsotnosti delavca z dela dalj kot tri mesece zaradi zaporne kazni, izdane s pravnomočno odločbo.

11. Invalidnost

205. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v delovni organizaciji, če lahko kljub preostali delovni sposobnosti brez profesionalne rehabilitacije dela na istem ali drugem, njemu ustreznem delovnem mestu v podjetju.

Če v podjetju ali njegovi delovni enoti ni ustreznega delovnega mesta zanj, mu preneha delo v podjetju z dnem vročitve pravnomočnega sklepa o dokazani invalidnosti.

12. Razrešitev direktorja podjetja

206. člen

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

Delavcu, razrešenemu kot direktorju, ki noče sprejeti delovnega mesta po prvem odstavku tega člena, preneha delo in članstvo v delovni skupnosti s pretekom roka, ki je določen v členu 195 tega pravilnika.

IX. AKTI ORGANOV UPRAVLJANJA S PODROČJA MEDSEBOJNIH DELOVNIH RAZMERIJ

207. člen

Na podlagi statuta in na način določen s tem pravilnikom, od-

ločajo pristojni organi o konkretnih pravicah in dolžnostih iz dela in po delu s sklepi.

208. člen

Na podlagi sklepov iz prejšnjega člena izdajajo direktor podjetja in vodje delovnih enot, izjemoma pa tudi druge pooblaščen osebe ustrezne odločbe.

Odločbe na podlagi sklepov o ugovorih delavcev podpiše poleg osebe iz prejšnjega odstavka tudi predsednik kolektivnega organa, ki je sprejel sklep.

209. člen

Odločbe izdane na podlagi konkretnih sklepov o pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij morajo biti vedno pismene.

210. člen

Odločba mora vsebovati:

- navedbo sklepa ali pristojnosti, na podlagi katere se izdaja,
- vsebino pravice in dolžnosti, o kateri odloča,
- obrazložitev odločbe,
- pouk o ugovoru ali pritožbi,
- izrek o izvršljivosti odločbe.

211. člen

Odločba se vroči delavcu praviloma osebno, na njegovem delovnem mestu. Odsotnemu delavcu pa se odločba pošlje s priporočeno pošto.

Delavec mora s podpisom na vročilnici ali na drug način potrditi prejem odločbe.

X. UVELJAVLJANJE PRAVIC DELAVCEV IZ DELA IN NA PODLAGI DELA

212. člen

Delavec ima pravico ugovora proti vsaki odločbi, s katero so

kršene njegove pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja. Ugovor se vloži v roku 15 dni od dneva vročitve odločbe, če ni v zakonu, statutu ali tem pravilniku drugače določeno.

213. člen

Z namenom, da se²ugotovi delavcu pravica, da prisostvuje zasodanju vsakega organa upravljanja, ko odloča o njegovi pravici in dolžnosti, je organ, ki je pristojen za odločanje o posamezni zadevi dolžan delavca pravočasno obvestiti o kraju in času zasedanja organa in to pismeno.

214. člen

Praviloma se delavec pri uveljavljanju svojih pravic iz delovnega razmerja obrača neposredno na vodjo svoje delovne enote oziroma šefa sektorja.

Če je za odločanje o zahtevku pristojen organ izven delovne enote, sporoči delavec svojo zahtevo vodji delovne enote ali drugemu nadrejenemu, ta pa je dolžan delavca napotiti na ustrezno mesto, kjer sprejme njegov pismeni zahtevek, ustni zahtevek pa vzame ta služba na zapisnik in ga v 24 urah izroči pristojnemu organu.

215. člen

Postopek pri vlaganju ugovorov oziroma pritožb zoper odločbe organov upravljanja poteka smiselno na enak način, kot je opisan v prejšnjem členu.

216. člen

Rok za ugovor je 15 dni in začne teči z naslednjim dnevom po dnevni, ko je delavec prejel odločbo. Rok se izteče s pretekom zadnjega koledarskega dne, če je ta dan nedelja ali praznik, pa po preteku prvega naslednjega delovnega dne.

217. člen

Organ druge stopnje pritožbo zavrže, če je bila podana pro-

pozno, če je ni podala prizadeta ali druga upravičena oseba ali če je bilo o stvari že dokončno odločeno.

Organ druge stopnje lahko izjemoma vzame v odločanje ugovor ali pritožbo tudi tedaj, če je bila iz opravičljivih vzrokov podana po preteku roka, toda največ za 3 dni.

218. člen

Če organ, ki mu jo ugovor ali pritožba vročena ni pristojen za odločanje o njej, jo odstopi pristojnemu organu, še preje pa ugotovi, ali je bil rok vložitve ugovora ali pritožbe na njegov naslov že zamujen in to sporoči pristojnemu organu za odločanje.

219. člen

Ob reševanju ugovora ali pritožbe, ki je pristojni organ ni zavrgel drugostopni organ:

- pritožbo zavrne, ker je neutemeljena,
- odločbo I. stopnje izreče za nično,
- odločbo I. stopnje ali v celoti in deloma odpravi,
- odločbo I. stopnje spremeni.

220. člen

V vseh primerih, kadar ni v tem pravilniku drugače določeno, ^{izrecno} poda delavec ugovor:

- zoper odločbo na podlagi sklepa delavskega sveta oziroma delovne skupnosti delovne enote - na delavski svet podjetja
- zoper odločbo na podlagi sklepa upravnega odbora podjetja - na delavski svet podjetja.

Odločbe izdane na podlagi sklepov delavskih svetov delovnih enot ali podjetja, so dokončne.

221. člen

Oseba, ki je pristojna odločati o zahtevi delavca, prejem zahteve vedno pismeno potrdi.

Glede potrditve prejema delavčeve zahteve oziroma ugovora ali pritožbe veljajo določila poslovnikov organov upravljanja.

222. člen

Pristojni organ mora o delavčevi zahtevi oziroma ugovoru odločiti na prvi seji, najkasneje pa v 30 dneh po njenem prejemu. Ugovor zadrži izvršitev sklepa.

223. člen

Organ, ki je o pravici in dolžnosti delavca iz dela sprejel sklep, lahko pravnomočen sklep po ugovoru delavca ali na lastno iniciativo odpravi, spremeni ali razveljavi, če ugotovi nezmožnost njegove izvršitve ali če spozna, da je sklep sprejet na podlagi neresničnih podatkov ali protizakonit.

XI. KONČNE DOLOČBE

224. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, prenehajo veljati vsi pravilniki o delovnih razmerjih v podjetju in vsi sklepi organov upravljanja, ki urejajo področje delovnih razmerij v nasprotju z določili tega pravilnika.

225. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo takoj, ko ga sprejme po predhodni javni razpravi delavski svet podjetja.

