

3. ko je nujno preprečiti kvarjenje surovin in materiala;
4. v primerih sezonskega dela;
5. pri montažnih in podobnih delih, kjer so potrebni specializirani delavci.

Ce se dela s skrajšanim delovnim časom, ni mogoče uvesti nadurnega dela.

Zvezni izvršni svet ali organ, ki ga ta pooblasti, lahko uveljavi posebne predpise o nadurnem delu v prometu, skladiščih in pristaniščih ter v ribarstvu.

Nadurno delo ne more trajati dlje kakor 8 ur na teden, razen v kmetijstvu, gradbeništvu, gozdarstvu, pri montažnih delih, pomorstvu in filmskih podjetjih, v katerih lahko traja nadurno delo tudi do 12 ur na teden.

Za nadurno delo se tarifna postavka poviša za 50 odstotkov.

HIGIENSKO TEHNIČNO VARSTVO

Higiensko-tehnično varstvo je predpisano od samega začetka projektiranja in graditve tovarne ali ustanove: od nastanitve poslopij in delavnic, površin in prostorov, od napeljave ventilacije in razsvetljave, namestitve strojev in naprav z varstvenimi napravami, od zavarovanja pred tokom, eksplozijo, požarom, plini, rušenji na delovnih mestih itd.

Delavec (uslužbenec) sme odkloniti delo na mestu kjer je očitna in neposredna nevarnost za življenje, ker niso bili izvršeni predpisani higiensko-tehnični varstveni ukrepi, enak osebni dodatek pa mu pripada še naprej, dokler mesto ni zavarovano ali pa ne dobi drugega mesta.

Na predlog inšpektorata za delo odredi pristojni svet občinskega ljudskega odbora, katere organizacije (ustanove) so dolžne uveljaviti pravilnik o higiensko-tehničnem varstvu.

Ce delo in delovni pogoji to zahtevajo, je organizacija dolžna organizirati posebno higiensko-tehnično službo.

Ko stopi delavec na delo, ga je treba obvezno seznaniti z nevarnostmi in škodljivimi učinki, do katerih lahko pride, važnejše določbe o delovnem varstvu pa morajo biti izobesene na vidnem mestu. Obvezno je tudi sistematično izobraževanje delavcev glede higiensko-tehničnega varstva.

Organizacija je dolžna, da kupi delavcem varstvena sredstva in da jih vzdržuje, skrbeti mora, da jih po predpisih uporabljajo, k delom, ki so nevarna za življenje pa lahko razporedi samo delavce, ki izpolnjujejo predpisane pogoje. K delom, kjer lahko pride do obolenj, ni mogoče poslati delavce, ki so nagnjeni k takim obolenjem, delavcev z zdravstvenimi pomanjkljivostmi pa ni mogoče razporediti na dela, kjer bi te pomanjkljivosti pomenile nevarnost zanje in za okolico.

Pred razporeditvijo k škodljivim in nevarnim delom je delavca poslati na specialni zdravniški pregled, ki ga je treba med delom obvezno v rednih časovnih presledkih ponavljati.

Nudenje prve pomoči mora biti zagotovljeno.

Na večjih deloviščih (gozdnih, gradbenih itd.), ki so oddaljena od krajev, primernih za stanovanje, je organizacija dolžna zagotoviti nastanitve in prehrano ali prevoz delavcev. Podrobnejše predpise o tem bodo izdali republiški sekretariati za delo.

Delavci so dolžni, da se ravna po predpisih o higiensko-tehničnem varstvu, da uporabljajo in varujejo varstvena sredstva, da takoj prijavijo pomanjkljivosti in poškodbe, ki bi lahko ogrozile življenje in zdravje, da prijavijo zdravstvene nedostatke, ki bi lahko bili pri delu škodljivi zanje ali za okolico, in da med delom ne pijejo alkohola. Pijanem delavcem se ne sme dovoliti dostopa in zadrževanja v delovnih prostorih.

Predpisi o varstvu pri delu se nanašajo prav tako na vajence, na učence raznih šol in fakultet, ki se mudijo na praksi, na tuje državljane, ki delajo v Jugoslaviji, na volonterje, na zadružne člane, na udeležence pri javnih delih in akcijah ter na obsojence v času dela.

Za ženske, mladino in invalide veljajo tudi posebni predpisi o varstvu pri delu, ki jih navajamo v poglavju »Posebno varstvo žensk, mladine in invalidov«.

POSEBNO VARSTVO ŽENSK, MLADINE IN INVALIDOV

Zenska ima razen dopusta 105 dni v primeru nosečnosti in poroda še naslednje posebne pravice:

Skrajšan delovni čas (polovica delovnega časa) do 6 izjemoma pa na podlagi zdravnikovega mnenja tudi do 8 mesecev po porodu zaradi dojenja otroka.

Ce v družini ni nikogar, ki bi ji negoval otroka, je upravičena do skrajšanega delovnega časa po štiri ure na dan, dokler otrok ni tri leta star, vendar ji tedaj ne pripada osebni dohodek (plača) za cel delovni dan, temveč samo za čas, ki ga dejansko v teku dneva preživi pri delu.

Izven kraja stanovanja ni mogoče poslati na delo:

ženske z dopolnjenimi štirimi meseci nosečnosti (po mnenju zdravnika tudi z manj),

matere z otrokom do 7 let, razen, če sama to zahteva.

V primeru likvidacije njene gospodarske organizacije, ustanove ali podobno, pripada ženski, če ostane po treh mesecih nosečnosti brez zaposlitve materialno zavarovanje v polnem znesku njenega osebnega dohodka (plače).

Prepovedano je nočno delo nosečih žensk in žensk z otrokom do enega leta ter nadurno delo nosečih žensk do 6 ali po mnenju zdravnika do 8 mesecev. Za nadurno delo matere z otrokom do 7 let je potrebno njeno pismeno privoljenje.

Zensk ni dopustno zaposlovati pri posebno težavnih telesnih delih in delih, ki so škodljiva za zdravje ali pa nevarna za življenje.

Nosečih žensk ni dopustno razporejati na dela, pri katerih pride do stalnih močnejših potresov in pritiskov, pri katerih se razvijajo para, prah in škodljivi plini, kjer je treba pogosto dvigati bremena, kjer pride do radioaktivnih in rentgenskih sevanj, po 4 mesecih nosečnosti pa pri delih, kjer je telo v prisiljenem položaju, kjer mora nepretrgano stati, pri strojih, ki jih je treba poganjati z nogo in podobno. Če drugače delajo na takih delovnih mestih, jih je treba začasno razporediti k lažjim delom, vendar tako, da imajo pravico na enak osebni dohodek (plačo).

Ce so z modernizacijo in varstvenimi sredstvi odpravljene ali pa bistveno zmanjšane škodljivi učinki, lahko inšpektorat za delo odobri, da jih na teh delovnih mestih zaposlijo.

Delavski svet ali najvišji organ ustanove ali organizacije sestavi posebno komisijo, katere naloga je, da določi v duhu tega zakona, pri katerih delih je mogoče ženske zaposliti. Komisija lahko odobri, da posamezne ženske izjemoma delajo ta dela, če so po mnenju zdravnika javne zdravstvene službe za to telesno in zdravstveno sposobne in če to ne bo škodljivo vplivalo na njihovo zdravje. Komisija prav tako predlaga ukrepe za odpravo škodljivih vplivov in delovna mesta, na katerih je mogoče uvesti skrajšan delovni čas za ženske. Sindikalna organizacija lahko predloži komisiji predloge in ta je dolžna, da jih v 15 dneh prouči ter sprejme sklep. Vodja in sindikalna organizacija lahko vložita proti odloku komisije pritožbo na delavski svet ali na najvišji organ ustanove ali organizacije.

Za mladino do 18 let veljajo vse določbe o prepovedi težkega in nevarnega dela kakor za ženske, kakor tudi o delu in sklepih omenjene komisije.

Za invalide se v sporazum o delovnem razmerju razen predpisanih podatkov vnesejo tudi podatki o delovnem mestu in času, o osebnem dohodku, o prevozu in posebnih ugodnostih.

Delovni invalidi se nastavljajo v javni službi kot redni uslužbenci, ne glede na to, ali so sposobni delati polni delovni čas, prejšnji delovni staž pa se jim prizna za napredovanje.

Ce postane delavec invalid, pa lahko brez poklicne rehabilitacije dela pri istem ali podobnem delu v isti organizaciji, mu delovno razmerje ne preneha. Če take možnosti ni, preneha delovno razmerje z redno odpovedjo, delavec pa ima pravico na ustrezno zaposlitev v drugi organizaciji po predpisih o invalidskem zavarovanju.

Invalida je mogoče zaposliti pri drugem delu in na drugem delovnem mestu samo, če mu to delo po predpisih o invalidskem zavarovanju ustreza, če to delovno mesto ustreza njegovim delovnim sposobnostim po naravi in stopnji invalidnosti in če se ne poslabšajo pogoji stanovanja, prevoza in drugih objektivnih okolnosti, pod katerimi je stopil na delo.

Za invalide ne more biti odpovedni rok krajši od meseca dni.

Vse določbe o varstvu invalidov veljajo tudi za druge osebe, ki jim predpisi o invalidskem zavarovanju priznavajo pravico do zaposlitve.

PRAVICE DELAVCEV V ČASU BREZPOSELNOSTI

Delavec, ki mu preneha delovno razmerje, ima pravico do denarnega nadomestila, dokler ne dobi nove zaposlitve, in to:

če je bil v delovnem razmerju najmanj leto dni nepretrgoma ali 18 mesecev s prekinitvami v zadnjih dveh letih;

če dohodki (njegov, ožje družine in oseb, ki jih je dolžan vzdrževati) ne presegajo zneska, ki ga določi zvezni izvršni svet;

če se v roku enega meseca prijavi uradu za posredovanje dela.

Nadomestilo mu ne pripada, če je delovno razmerje prenehalo:

z odločbo disciplinskega organa, po moči zakona ali s samovoljno zapustitvijo dela;

sporazumno ali z odpovedjo delavca, kolikor ni do tega prišlo zaradi spremembe kraja iz zdravstvenih vzrokov na podlagi ugotovitve javne zdravstvene službe, zaradi premestitve zakonskega tovariša ali zato, ker gospodarska organizacija ni izpolnjevala svojih obveznosti iz delovnega razmerja.

Pravico do nadomestila imajo prav tako vajenci in učenci industrijskih in drugih nižjih in srednjih strokovnih šol, višjih šol in fakultet, ki jim upravičeni vzroki onemogočajo, da bi se takoj zaposlili po končanem šolanju (če izpolnjujejo druge predpisane pogoje ali če jim delovno razmerje preneha pred koncem 12 mesecev po koncu šolanja).

Delavec, ki odide na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka, ima po vrnitvi pravico na to nadomestilo, če ima predpisani delovni staž. Enaka pravica je priznana tudi dijakom in študentom, če so stopili v armado v roku 12 mesecev po koncu šolanja, ne glede na to, ali so bili v tem času v delovnem razmerju.

Višino nadomestila predpiše zvezni izvršni svet, delavcu pa razen njega pripada: otroški dodatek, če ga je imel, dokler je bil v delovnem razmerju. Na dodatek za novorojenega otroka ima enake pravice, kakor da bi bil zaposlen. Če gre na vojaške vaje, ima še naprej pravico do nadomestila.

Pravica do denarnega nadomestila mu preneha:

če se delavec zaposli;

če pridobi pravico na invalidsko ali starostno pokojnino ali če izpolni 65 ali (delavka) 55 let življenja;

če postane trajno in popolnoma nesposoben za delo;

če odide na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka, ki traja dalj kakor tri mesece;

če odkloni ustrezno zaposlitev, ki mu jo ponudi urad za posredovanje dela;

če se mu dohodki (njegov, njegove ožje družine in vzdrževanih oseb) povišajo nad določeno mejo;

če je obsojen na več kakor tri mesece zapora.

Izplačilo denarnega nadomestila se ustavi, dokler obstaja eden izmed naslednjih razlogov:

če se redno ne prijavi uradu za posredovanje dela;

če odkloni strokovno usposabljanje ali prekvalifikacijo;

če prestaja kazen zapora, ki traja manj kakor tri mesece.

Če delavec brez svoje krivde ni sprejet na delo v organizaciji, v katero so ga napotili, ima še naprej pravico do nadomestila.

Po šestih mesecih prejemanja nadomestila se lahko delavca napoti na delo, ki ne ustreza njegovim strokovnim kvalifikacijam, ustreza pa njegovim telesnim sposobnostim. V tem času ohrani pravico, da ima prednost pri napotitvi na delo, ki ustreza njegovim kvalifikacijam.

Osebe, ki jih organ urada za posredovanje dela pošlje zaradi zaposlitve v drug kraj, imajo pravico do znižane vožnje, v izjemnih primerih pa se jim lahko odobri tudi brezplačna vožnja. Zaradi preselitve se lahko brezplačna ali znižana vožnja odobri tudi članom njegove družine. Prav tako je mogoče delno ali v celoti odobriti selitvene stroške.

Proti odloku organa urada za posredovanje dela ima delavec pravico pritožbe na organ uprave okrajnega ljudskega odbora, ki je pristojen za zadeve dela in delovnih razmerij. Pristojni organ je dolžan sprejeti o tej pritožbi odločbo v roku 30 dni.

Zaradi organiziranja zaposlitve začasno brezposelnih delavcev in drugih zadev v zvezi s tem, ustanavlja zakon urad za posredovanje dela, ki je zasnovan na načelih družbenega upravljanja.

Gospodarska organizacija, državni organ ali ustanova je dolžna:

1. da v roku petih dni obvesti urad o vsakem prenehanju delovnega razmerja;

2. da mu v enakem roku prijavi vsako novo ali izpraznjeno delovno mesto in da to mesto zasede z osebami, ki jim jih pošlje urad, če izpolnjujejo pogoje;

3. da ji prijavi tudi tiste delavce, ki v doglednem času pri njej ne bodo imeli več zaposlitve.

Urad za posredovanje dela je dolžan, da pošlje na delo predvsem delavce z daljšim delovnim stažem, če izpolnjujejo pogoje, ki so postavljeni za ta delovna mesta.

Delo tega urada bodo regulirali posebni zvezni predpisi.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Delovno razmerje preneha:

1. s sporazumom med delavcem in gospodarsko organizacijo. Če gre za člana upravnega odbora ali delavskega sveta, je za ta sporazum potrebna odobritev delavskega sveta.

2. z iztekom dogovorjenega roka, če je bilo delovno razmerje ustanovljeno za določeno dobo.

3. po sklepu disciplinske komisije ali drugega disciplinskega organa.

4. s samovoljno zapustitvijo dela, to je, če delavec izrecno izjavi odgovornemu uslužbencu, da tudi brez njegove odobritve zapuša delo, ali če neupravičeno izosane z dela najmanj pet zapovrstnih dni. V teh primerih se izda pismen odlok o prenehanju delovnega razmerja, gospodarska organizacija pa ima pravico do nadomestila škode.

5. po moči zakona, to je, če se spozna delavec kot trajno ali popolnoma nesposoben za delo v svojem poklicu, če nastopi odslužitev vojaškega roka ali več kakor tri mesece trajajočo doslužitev, če mu je s sodbo sodišča prepovedano opravljanje poklica, ki ga ima v gospodarski organizaciji, in če je obsojen na kazen več kakor 6 mesecev zapora.

6. z likvidacijo gospodarske organizacije. V tem primeru vodilni uslužbenci ne morejo predložiti odpovedi brez privoljenja likvidacijske komisije ali uprave, preden ne mine leto dni od prekinitve likvidacijskega postopka. Gospodarska organizacija v likvidaciji lahko odpove delavcu z enomesečnim rokom, če s pogodbo ni določen krajši rok. V vsakem primeru preneha delovno razmerje z dnevom končanja likvidacije.

7. z odpovedjo delavca ali gospodarske organizacije. O odpovedi delavca odloči na predlog direktorja ali pooblaščen osebe komisija za ustanavljanje in odpoved delovnega razmerja, če pa ima podjetje manj kakor 6 delavcev, tedaj pa ves kolektiv. Če naj se zaradi zmanjšanja obsega poslov ali stroškov hkrati odpusti več delavcev, odloči delavski svet po prej o številu delavcev, ki jim je treba odpovedati. O številu vodilnih delavcev odloča upravni odbor na predlog direktorja.

Odpoved se da pismeno, na zahtevo delavca pa tudi s pismeno obrazložitvijo. Delavec ima pravico, da se proti odpovedi pritoži na upravni odbor ali delavski svet, če je bila odpoved sprejeta na temelju odločbe upravnega odbora. Na odlok v zvezi s pritožbo (ali če ne dobi takega odloka) ima pravico pritožbe na arbitražo za odpovedi, ki je sestavljena iz predsednika in dveh članov in ki jo formira občinski ljudski odbor. Postopek pred arbitražo je javen, arbitraža pa mora povabiti na razpravo delavca ter zastopnika gospodarske organizacije. Njena odločba je dokončna. Dokler arbitraža ne uveljavi svoje odločitve, ostane delavec v delovnem razmerju.

Delavcu ni mogoče odpovedati:

v času bolezni, bolovanja, okrevanja in letnega dopusta;

noseči ženski in materi do dokončanih 8 mesecev dojenja;

dokler je delavec na vojaških vajah ali doslužuje vojaški rok do treh mesecev;

dokler mu traja mandat člana upravnega odbora ali delavskega sveta;

dokler mu traja mandat odbornika ali poslanca v zboru proizvajalcev;

dokler se strokovno izpopolnjuje ali specializira.

O odpovedi delavcu v več kakor 20 leti delovnega staža sploh ali 15 let staža v isti gospodarski organizaciji odloča izključno delavski svet. Če kljub temu pride do odpovedi, ima delavec pravico na odpravnino v znesku štirimesečnega osebnega dohodka, ki ga izračunamo po tarifni postavki.

Najkrajši odpovedni rok (tako za delavca kakor tudi za gospodarsko organizacijo) znaša:

do 5 let staža: 1 mesec;

od 5 let do 10 let: 2 meseca;