

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Dinamika našega gospodarskega in družbenega razvoja ni vse do današnjih dni omogočala, da bi delovna razmerja pri nas trajneje regulirali, to je v zakonski obliki. Morali smo se zadovoljiti z reguliranjem teh razmerij z uredbami in drugimi tako imenovanimi podzakonskimi akti, ki so odsevali razvojno dinamiko in značaj teh razmerij. Z velikimi telesnimi in moralnimi napori delavskega razreda in delovnega ljudstva sploh so bili v tem razdobju ustvarjeni osnovni pogoji, predvsem materialna osnova za zgraditev novih družbenih in potemtakem tudi delovnih razmerij — razmerij neposredne socialistične demokracije. Temelj teh razmerij je delavsko samoupravljanje, ki je s sedemletno prakso jasno določilo naravo delovnih razmerij neposrednih proizvajalcev in njihov družbeni položaj.

Temeljne značilnosti teh novih razmerij neposrednih proizvajalcev jasno odseva zakon o delovnih razmerjih. Poudarjene so bile v ekspoziciji, ki ga je ob uveljavitvi tega zakona imel v skupščini tovariš Moma Markovič. Če kratko povzamemo njegovo razlago, karakterizirajo delovna razmerja v naših razmerah na sedanji stopnji razvoja:

odprava prvih meznega razmerja in avtonomnosti delovnih kolektivov v reguliranju delovnih razmerij ter delovnih pogojev v podjetju na liniji družbenega usmerjanja gospodarskega razvoja;

značaj osebnega dohodka, ki po svojem nastanku in formiranju nima nobene podobnosti s plačo ali mezdo, ker ne določajo osebnega dohodka državni predpisi, niti se ne določi v naprej s pogodbo z »delodajalcent«, temveč ga realizirajo delavci iz dohodka, ki ga doseže gospodarska organizacija s svojim poslovanjem, ugotovi pa se po osnovah, ki jih v naprej določi sam delovni kolektiv;

nove oblike in organi za ustanavljanje in odpoved delovnih razmerij, ki so usmerjeni v stalnost zaposlitve in popolnejše uresničevanje pravice do dela;

odprava razlike, ki je bila prej med delavci in uslužbenci v gospodarskih organizacijah, in njihova izenačitev kot enakopravnih članov istega delovnega kolektiva.

Po drugi strani pa se niso samo spremenila razmerja delavcev v proizvodnji, temveč se je prav v zvezi in na podlagi tega spremenjenega razmerja spremenil tudi družbeni položaj delavcev sploh. Delavec ne proizvaja in ne upravlja samo delovnih sredstev in proizvodnje, temveč po delovnem kolektivu, ki mu pripada, razpolaga z dohodkom gospodarske organizacije (del dohodka po zadostitvi obveznosti do skupnosti), po zborih proizvajalcev pa sodeluje tudi pri razdelitvi dohodka v okviru družbene skupnosti — od komune do zveze. Pri reguliranju položaja pravic in obveznosti delavcev v delovnem razmerju, o katerih bomo govorili v nadaljnji razlagi, zakon očitno izhaja iz obrazloženih postavk in načel.

Da bi dosledno izvajali posamezne zakonske določbe in da bi uresničili temeljne zamisli zakona o delovnih razmerjih v celoti, so nujne poprejšnje priprave in premišljeni napori ustreznih činiteljev, in to tako tistih, ki bodo neposredno izvajali zakon, kakor tudi tistih, ki bodo vplivali na uresničenje v zakonskih načelih vsebovane politike.

Tu pridejo predvsem v poštev priprave, ki jih morajo izvršiti sami organi upravljanja v gospodarstvu in ki se tičejo formiranja komisij za ustanavljanje in prenehanje delovnega razmerja, sprejem pravil ali pravilnikov, s katerimi se na podlagi zakona in v njegovem okviru regulirajo delovna razmerja in delovni pogoji (tarifni pravilnik, pravilnik o normah, premijski pravilnik, pravilnik o higiensko-tehničnih varstvenih ukrepih pri delu in drugi) po posebnih okoliščinah in posebnostih dela in poslovanja vsake gospodarske organizacije; sem spada tudi formiranje disciplinskih komisij, komisij za določanje delovnih mest, na katerih ni mogoče zaposliti in na katera ni mogoče razporediti žensk in mladine in tako dalje.

Občinski in okrajni ljudski odbori bodo očitno morali okrepiti službe za vprašanja dela in delovnih razmerij ter čim prej formirati arbitražne svete za odločanje o pritožbah

na odpovedi, za odločanje o spornih vprašanjih v zvezi z raznimi pravilniki gospodarske organizacije, kakor tudi za druge podobne primere. Formiranje arbitražnih svetov terja, da zbornice in sindikati pravočasno pripravijo liste svojih zastopnikov.

Zlasti računamo na sodelovanje in zaposlitev sindikata in njegovih organizacij, ker postavlja zakon za mnoga vprašanja iz delovnega razmerja neposredni pogoj, da sodeluje pri odločanju o teh vprašanjih. Zakonske določbe in načela so takega značaja, da terjajo zaposlitev vseh zavednih činiteljev pri izvajanju tako pomembnega zakona.

V nadaljnji razlagi objavljamo daljše izločke važnejših določb zakona o delovnih razmerjih, da bi tako delavce in uslužbence seznanili s pravicami in dolžnostmi, ki izhajajo iz zakona zanje, kot člane gospodarskih organizacij ali delavskega sveta, upravnega odbora in komisij.

NASTOP DELA

Da bi izboljšala strokovne kadre za gospodarstvo, zagotavlja družbena skupnost državljanom z ustreznimi ustanovami poklicno usmeritev.

Poklicna usmeritev nudi posameznikom strokovno pomoč ob izbiri poklica ali obrti ali ob izpopolnjevanju v poklicu in obrti, pri čemer se upoštevajo nagnjenja posameznikov in možnosti ter potrebe gospodarstva.

Temeljna pogoja za nastop dela sta: najmanj 15 let starosti in zdravstvena sposobnost. Nekatere gospodarske organizacije lahko za posamezna delovna mesta (na primer pilotov ali pri podzemeljskem delu in na nekaterih drugih mestih v industriji) predpišejo s svojimi pravili še posebne zdravstvene pogoje, zvezni izvršni svet pa lahko s predpisi premakne starostno mejo za nekatera delovna mesta tudi nad 15 let. Če je sodišče komu s svojo sodbo prepovedalo opravljanje nekakega poklica, ga, dokler traja prepoved, ni mogoče zaposliti v tem poklicu.

Delavca, ki stopi prvič na delo ali po dlje kakor 6 mesecev trajajoči prekinitvi ali po spremembi poklica, mora poprej obvezno pregledati zdravnik javne zdravstvene službe.

Delovno razmerje se ustanovi s sporazumom med gospodarsko organizacijo in delavcem. Če se delovno razmerje sklene za določeno čas ali na poskušnjo ali s tujim državljanom, mora biti sporazum sklenjen pismeno.

Določila v sporazumu morajo biti v skladu s pravili gospodarske organizacije.

Delovno razmerje za določeno dobo je mogoče ustanoviti samo za sezonska dela in dela, ki trajajo po svoji naravi največ tri mesece.

Delo na poskušnjo ne more trajati dalj kakor 30 dni in ga lahko pretrgata brez odpovedi z navadnim obvestilom tako delavec kakor organizacija.

Razen dela za določeno dobo in dela na poskušnjo je možno tudi občasno delo po posebni pogodbi o začasnem opravljanju dela. Tu ne gre za stalno delovno razmerje, temveč samo za občasno delo oseb, ki imajo sicer neko zasebno dejavnost kot glavni poklic, (n. pr. lastno ime) — opravljajo pa na temelju pogodbe za organizacijo določena kratkotrajna dela, ali tudi trajnejša dela, za katerih opravljanje pa ni potreben polni delovni čas.

V času dela imajo te osebe pravico na higiensko-tehnično varstvo in na socialno zavarovanje v primeru nesreče pri delu (ki ga plača organizacija) ali poklicna obolenja.

O sprejemu delavca odloča delavski svet podjetja ali ves kolektiv, če nima izvoljenega delavskega sveta. Delavski svet

ali kolektiv lahko organizirata potrebno komisijo za ustanavljanje in odpovedovanje delovnih razmerij (če je v organizaciji manj kakor 6 delavcev, odloča ves delovni kolektiv).

Direktor ali druga pooblaščenca oseba imata pravico do pritožbe proti odloku teh organov, vendar samo glede strokovne izobrazbe in drugih pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje dela, za katero je nastavljen. Potrebo po novih delavcih in pogoje, ki jih morajo izpolnjevati, najavlja poprej direktor ali druga pooblaščenca oseba.

S pravili gospodarske organizacije je treba določiti vodilna, a eventualno tudi druga delovna mesta, ki jih je treba obvezno zasedati z natečajem. Natečaj razpiše upravni odbor (rok za sprejemanje prijav ne sme biti krajši od 15 dni), izvaja pa ga komisija za ustanavljanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki predlaga upravnemu odboru tudi kandidate.

Delavec je dolžan nastopiti delo sedem dni po sklenitvi sporazuma ali pa v roku, ki je določen v sporazumu, drugače se šteje, kakor da sporazum ni bil sklenjen. Odgovorna oseba je dolžna, da ga seznanj z delom in delovnim mestom.

Delavca brez njegovega pristanka ni mogoče določiti na delovno mesto, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, izjemno pa le v primeru zmanjšanja obsega poslov, ob začasni prekinitvi dela na njegovem delovnem mestu in v primerih, ki so določeni s posebnimi predpisi.

Ce je tako začasno razporejen na delo z nižjo tarifno postavko, obdrži delavec svojo prejšnjo tarifno postavko.

Osebe, ki s končano srednjo ali višjo šolo ali fakulteto prvič nastopijo delo, postanejo pripravniki in jim ni mogoče poveriti samostojnega dela na vodilnih mestih, dokler ne opravijo strokovnega izpita.

Vsaka gospodarska organizacija je dolžna, da zaposli določeno število vajencev in pripravnikov.

DELOVNA DISCIPLINA IN ODGOVORNOST

V okviru predpisov tega zakona regulira gospodarska organizacija sama s svojimi pravili delovno disciplino in odgovornost delavcev, delavec pa je dolžan, da varuje in smotrno uporablja proizvajalna sredstva, da si prizadeva povečati svojo strokovnost in delovno storilnost, da izpolnjuje dolžnosti, ki jih vsebujejo pravila podjetja in zakonski predpisi, da se ne oddaljuje z delovnega mesta brez odobritve vodje, razen v neodložljivem primeru, ki ga mora takoj zatem opravičiti, če pa je zadržan, da ne more priti na delo, mora o tem v 24 urah obvestiti organizacijo kakor da tudi skrbno opravlja druge delovne dolžnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, pravil ali pravilnikov gospodarske organizacije.

Ce namerno ali iz malomarnosti prekrši kakšno izmed svojih delovnih obveznosti, odgovarja delavec disciplinsko, ne glede na to, ali bo odgovarjal kazensko. Brez zaslišanja ne more biti disciplinsko kaznovan, razen če se ne odzove na pravilno mu dostavljeno vabilo. Pravico ima, da si najame pred disciplinski komisijo ali disciplinskim sodiščem branilca, na njegovo zahtevo ali ob njegovem pristanku pa ga lahko zastopa sindikalna organizacija. Kazni so:

1. opomin,
2. ukor,
3. strogi javni ukor,
4. denarna kazen (največ 10 odstotkov osebnega dohodka v trajanju do treh mesecev),
5. odstranitev z dolžnosti (najdlje do treh let),
6. odpust iz gospodarske organizacije za kršitev delovne discipline, ki imajo hude posledice ali pomenijo posebno nevarnost za gospodarsko organizacijo, za pogosto ponavljanje hudih disciplinskih kršitev. Katere disciplinske kršitve se štejejo za posebno nevarne, določijo pravila ali pravilnik gospodarske organizacije.

Kazni se vpišejo v matično knjigo organizacije.

Delavcu se kazen izbriše, če v roku 1 do 3 let (po vrsti kazni) ne stori več nobene disciplinske kršitve, a v tem zadnjem primeru, čeprav ni bil prej kaznovan.

Kazni opomina, ukora in strogega javnega ukora izreče direktor ali pooblaščenca oseba. Direktor lahko kaznuje tudi z denarno kaznijo do 5 odstotkov mesečnega osebnega dohodka v trajanju do enega meseca.

Druge naštetje kazni izreče disciplinska komisija. Komisijo se izvoli za dobo enega leta in jo sestavljajo predsednik, dva člana in njihovi namestniki. Enega člana in namestnika določijo sindikalna organizacija, ostale imenuje delavski svet. Če ni

izvoljenega delavskega sveta niti upravnega odbora, opravlja funkcije komisije ves kolektiv.

Direktor ali pooblaščenca oseba sta dolžna pokreniti disciplinski postopek, brž ko je ugotovljena kršitev delovne discipline. Ce je potrebno, odredi tudi preiskavo, ki mora biti nagla in kratka. Ce misli, da je treba izreči višjo kazen, kakor je tista, za katero je pooblaščen, bo svojo obrazloženo zahtevo in spise izročil disciplinski komisiji ali upravnemu odboru, ki lahko odredita, da se preiskava dopolni.

Razprava pred disciplinsko komisijo je ustna in javna in se izvede praviloma izven delovnega časa. O njej se piše zapisnik. Ce se ugotovi, da vsebuje kršitev tudi kaznivo dejanje ali gospodarski postopek, je treba o tem obvezno obvestiti pristojni državni organ.

Odlok o kazni se objavi na razpravi, pismeno in z obrazložitvijo pa se pošlje delavcu, direktorju in sindikalni organizaciji. V odloku je treba navesti tudi navodilo o pritožbi.

Proti odloku direktorja ali pooblaščenca osebe se lahko delavec ali sindikalna organizacija v roku 8 dni pritožita na disciplinsko komisijo. Pritožbo pošljeta tistemu, ki je kazen izrekel. Ta lahko svoj odlok razveljavi ali omili kazen ali izroči pritožbo disciplinski komisiji. Ce je kazen izrekla disciplinska komisija (ali upravni odbor), tedaj se lahko delavec, sindikalna organizacija ali direktor v roku 8 dni pritožijo na posebno disciplinsko sodišče pri občinskem ljudskem odboru. Predsednika enega člana in njuna namestnika tega sodišča imenuje ljudski odbor, drugega člana in namestnika pa delegira občinski sindikalni svet.

Ce je bil z disciplinskim odlokom kršen zakon, lahko javni tožilec uveljavlja zahtevo po varstvu zakonitosti. O tem odloča disciplinska komisija za odloke direktorja ali pooblaščenca osebe, disciplinsko sodišče pri občinskem ljudskem odboru za odloke disciplinske komisije, a disciplinsko sodišče skrajnega ljudskega odbora za odloke občinskega disciplinskega sodišča.

Za disciplinske prekrške, ki jih napravijo pri opravljanju svoje funkcije direktor in člani delavskega sveta ali upravnega odbora, pokrene disciplinski postopek delavski svet, odloča občinsko disciplinsko sodišče, a o morebitni pritožbi odloča okrajno disciplinsko sodišče.

Vsak disciplinski postopek je nujen, stroške zanj pa plača gospodarska organizacija.

Ce je bil proti delavcu pokrenjen postopek zaradi hujše kršitve discipline, ga lahko direktor ali pooblaščenca oseba odstrani z dela. Upravni odbor lahko to odločitev potrdi ali razveljavi. V času odstranitve pripada delavcu osebni dohodek po tarifni postavki.

Delavec je dolžan nadomestiti škodo, ki jo je z opravljanjem dela povzročil organizaciji. Ce je pri tem sodelovalo več delavcev, plačajo škodo vsi po sorazmernih delih, če pa sorazmerja ni mogoče ugotoviti, tedaj po enakih delih. Postopek pokrene direktor ali pooblaščenca oseba, če pa škode ni mogoče ugotoviti po veljavnih cenikih, jo ugotovi komisija, ki jo določi upravni odbor. Postopek se ne pokrene, če delavec pristane na plačilo škode s poravnavo.

Za škodo, ki znaša več kakor 10 tisoč dinarjev, je mogoče zahtevati nadomestilo samo prek sodišča. Prav tako lahko gospodarska organizacija terja nadomestilo za škodo samo prek sodišča, če delavec ne pristane, da bi izvršil njen odlok o plačilu škode.

Ce so podani opravičeni razlogi in škoda ni bila povzročena naklepno, lahko delavski svet ob soglasju pristojnega organa oprostí delavca plačila nadomestila.

Gospodarska organizacija odgovarja za škodo, ki jo povzroči delavec v zvezi z opravljanjem dela državljansom ali drugim organizacijam in ustanovam, če pa je bila škoda povzročena naklepno ali iz skrajne malomarnosti, lahko zahteva v roku od 6 mesecev od njega nadomestilo.

Disciplinska in materialna odgovornost na železnici in v PTT prometu bo regulirana v okviru določb tega zakona s posebnimi predpisi.

POČITKI IN DOPUSTI

Delavec ima pravico na dnevni, tedenski in letni odmor. Dnevni in tedenski počitek. V gospodarskih organizacijah z enkratnim rednim delovnim časom imajo delavci pravico na odmor med delom. Ta odmor traja 30 minut, se vračuna v redni delovni čas in je plačan. Ce je delovni čas razdeljen na dva dela, prekinitve dela ne sme trajati manj kakor eno uro.