

# mercator

LETO III

LJUBLJANA, MAJ-JUNIJ 1965

ST. 5-6

## PO VOLITVAH

Volitve organov upravljanja so za nami. Novoizvoljene organe upravljanja enot in podjetja čakajo težke naloge, ki izvirajo iz celotne situacije našega gospodarstva. Pred člani organov upravljanja, ki so bili na zadnjih volitvah ponovno izvoljeni in še posebej pred tistimi, ki so letos prvič postali člani delavskega sveta ali upravnega odbora enote ali podjetja kot celote, so problemi, ki zahtevajo temeljite analize in hitre rešitve. Zavedati se morajo, da samoupravljanje zahteva pri današnji stopnji našega celotnega družbeno-ekonomskega razvoja celega človeka, zahteva človeka, ki ima pregled ne samo nad gospodarjenjem v enoti ali v podjetju, temveč ki ima pregled tudi nad širšim družbeno ekonomskim in političnim dogajanjem pri nas.

Dejstvo, da je sedanja gospodarska situacija izredno težka, nalaga vsem članom samoupravnih organov še posebej izredno zahtevne naloge. Obdobje pred nami pomeni novo etapo v našem nadaljnjem razvoju prav na vseh področjih, da bi odpravili težave v gospodarjenju in dosledno izvajali gospodarsko politiko, ki je bila načrtana na VIII. kongresu ZKJ. Gospodarski instrumenti so



CDS — po letošnjih volitvah

ukrepov pa imajo predvsem samoupravni organi in sami samoupravljalci. Ta proces bo zelo težak in zavlečen ter bo verjetno tudi trajal dalj časa. Zahteval bo enotne napore, zavestno delo in najstrožjo disciplino prav vseh. S tem, da bodo dobile delovne organizacije še večje samostojnosti, bodo morale prevzeti tudi večje odgovornosti. Ukrepi v zvezi s spremembami v odnosih med cenami in pariteto dinarja v okviru širšega stabilizacijskega programa bodo omogočili nadaljnji razvoj našega gospodarstva, spodbudili bodo hitrejše povečanje produktivnosti dela, nove integracijske procese v gospodarstvu in širše vključevanje našega gospodarstva v mednarodno delitev dela. Vse to pa mora zagotoviti nadaljnje stabilno naraščanje proizvodnje, zvišanje življenjske ravni kakor tudi izpolnjevanje vseh drugih ciljev in nalog na področju gospodarskega razvoja in družbeno ekonomskih odnosov.

Potrebno bo, da pri vsakodnevem delu in poslovanju podpiramo vpliv navedenih ukrepov na razvoj gospodarstva in da oblikujemo tak ekonomski sistem, ki bo omogočil in spodbujal ter tudi usposabljal kolektive enot, da bodo dejansko v smislu ekonomike tudi osnovni nosilci razširjene reprodukcije in da se bodo povzpeli na višjo kvaliteto raven v svojem poslovanju.

Na vsakem koraku morajo posamezniki in kolektivi iskati rešitve za svoje probleme, probleme enot in probleme podjetja ter v lastnih možnostih intenzivnega izpolnjevanja uvajati boljše oblike in sistem dela. Sistem notranje delitve dohodka mora biti osnovan na načelih racionalnega gospodarjenja in na večji produktivnosti dela. Sistem nagrajevanja po delu je uvajati na slehernem delovnem mestu, tako da bo

vsak posameznik zavestno postal aktivni soustvarjalec racionalnejšega gospodarjenja ob izkoriščanju vseh notranjih rezerv.

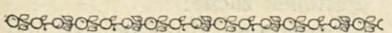
Programi in plani kadrovanja morajo biti izdelani na podlagi objektivno izdelanih perspektivnih planov in poslovnih nalog podjetja. Materialna preskrbljenost se mora razvijati v smeri ekonomske stabilizacije le na podlagi resničnih potreb, ne pa pri teh vprašanjih izhajati iz socialnih posebej. Zato mora biti strokovna usposobljenost slehernega člana kolektiva naš stalni cilj. Le na ta način bo lahko dosežena večja produktivnost, rentabilnost in ekonomičnost poslovanja, s čimer bo pa tudi zagotovljen obstoj in nadaljnji razvoj enot in podjetja kot celote. Trošenje sredstev v te namene mora biti smotno. Investicijsko politiko je uskladiti z ekonomskimi merili, načeli in uzancami naših družbeno ekonomskih odnosov, od česar bodo odvisni tudi končni rezultati naporov, ki jih vlaga naša družba za ublažitev investicijske politike. Dosledno uveljavljanje in spoštovanje notranjih samoupravnih aktov enot in podjetja, s katerimi usmerjamo in poglobljamo samoupravljanje na podlagi svobodnega in združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbeno lastnina, in na podlagi samostojnega odločanja članov delovne skupnosti o medsebojnih dolžnostih in pravicah, ki izvirajo iz medsebojnega dela, mora biti naša stalna naloga.

Vse te naše naloge, ki jih zahteva od nas celotna naša družbena skupnost, bomo lahko izvrševali le takrat, če bomo imeli vsi pred očmi, da gre za našega delovnega človeka, ustvarjalca celotnega našega družbenega dogajanja.

M. P.



*Živel dan borca!*



lahko samo le tisti elementi, ki bodo prispevali k stabilizaciji tržišča, cen in gospodarskega gibanja nasploh. Konkretno odgovornost za izvajanje vseh teh



Novoizvoljeni centralni upravni odbor



# Sklepi VII. zasedanja centralnega DS

7. zasedanje CDS je bilo dne 14. 5. 1965. Najprej je predsednik CDS poročal o izvršenih sklepih 6. zasedanja z dne 21. 4. 1965 ter potrdil zapisnik tega zasedanja. Potem je CDS obravnaval naslednje:

● Sprejel je sklep, da se z delavci sklepajo civilno-pravna razmerja za naslednja dela oziroma naloge:

1. občasno sodelovanje v komisijah pri inventurah;

2. občasno delo pri nakladanju ali razkladanju blaga in transportu, manipulacijah z blagom v skladišču ali prodajalnah;

3. razvažanje in dostavljanje blaga na dom, če je tako delo občasno ali začasno;

4. občasna pomoč v blagajni;

5. občasna ali začasna pomoč v prodajalnah ali skladišču;

6. občasno čiščenje in snaženje prostorov;

7. občasna dela v pravnih, upravnih in administrativnih poslih;

8. občasna dela kurirja, kurjača centralne kurjave in čuvaja;

9. občasna dela fakturista, kontrolorja faktur, občasna dela v embalažnem oddelku;

10. opravljanje občasnih ali začasnih nalog v računovodstvu in arhiviranje;

11. občasna sanitarna kontrola in druga kontrola v blagovnem prometu, občasno delo aranžerjev;

12. občasna dela v zvezi s projektiranjem in vzdrževanjem stavb.

V desetih dneh od dneva, ko je bil ta sklep sprejet, mora generalni direktor spraviti v sklad s tem sklepom vse delovne pogodbe z delavci organizacijske enote Mercator, z direktorji poslovnih enot pa delovne pogodbe, sklenjene z delavci poslovnih enot. Hkrati se sprejme po 146/2 členu Temeljnega zakona o delovnih razmerjih občasni sklep, dokler ne bo sprejeta sprememba statuta, da se za vsa navedena dela in naloge po 24. 5. 1965 s posebnimi pogodbami sklepa civilno-pravno razmerje na podlagi 133. do 135. člena Temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

● Na podlagi določil temeljnega zakona o delovnih razmerjih, da morajo biti statuti in drugi samoupravni akti delovnih organizacij usklajeni z novim zakonom, je CDS določil perspektivni rok za spremembo statuta veletrgovine »Mercator« in za izdelavo novega pravilnika o delovnih razmerjih 31. 12. 1965. Predlog za spremembo statuta bo pripravila statutarna komisija, k sodelovanju pa se povabi Inštitut za delovno pravo, ki bo sodeloval tudi pri izdelavi pravilnika o delovnih razmerjih.

● S temeljnim zakonom o delovnih razmerjih je prenehala veljati uredba v nagrajevanju vajencev. V prehodnih določbah novega zakona je povedano, da morajo znašati nagrade vajencev v prvem letu učenja najmanj 50 % oziroma v zadnjem letu 80 % od povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev v isti delovni organizaciji. V zvezi s tem je CDS sprejel sklep, da se nagrade vajencev obračunajo in izplačajo, kolikor po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov poslovne ali druge enote, v kateri delajo, ni določena za prvo in zadnje leto višja nagrada, v naslednji višini:

1. v prvem letniku učenja 50 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev podjetja;

2. v drugem letu učenja 65 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev, kolikor glede na prizadevnost vajenca ne določi drugačne nagrade enota sama, vendar nagrada ne sme biti nižja od nagrade v prvem letu šolanja;

3. v zadnjem letu učenja 80 % povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev podjetja.

Povprečni osebni dohodek nekvalificiranih delavcev podjetja, ki služi kot osnova za obračun nagrad vajencev, ugotavlja gospodarsko-računski sektor podjetja ter ga sporoča posameznim poslovnim in drugim enotam.

Ta sklep se uporablja od 1. aprila 1965 dalje.

● CDS je sprejel načelni sklep, da podjetje pristopi k združenju trgovskih podjetij s tem, da naj združenje poprej sporoči višino članarine. Tovariš Stane Vrhovec bo kot predstavnik podjetja sodeloval z združenjem.

● Na podlagi 142/2 člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih je CDS sprejel do uskladitve statuta in izdelave novega pravilnika o delovnih razmerjih začasni sklep o urejanju delovnih razmerij podjetja.

1. Delovna razmerja se urejajo, dokler ne bodo sprejete spremembe statuta in novi pravilnik o delovnih razmerjih na podlagi vseh tistih določil pravilnika o delovnih razmerjih, ki ga je sprejel DS podjetja pod DS št. 401/63 z dne 7. 6. 1963, kolikor so v skladu s predpisi ter načeli temeljnega zakona o delovnih razmerjih, objavljenega v Ur. l. SFRJ št. 17/65 in ki niso spremenjena s tem začasnim sklepom.



S VII. zasedanja CDS

2. O sprejemu na delo in o prvi ter o nadaljnjih razporeditvah in premeštitvah delavcev, razen vodilnih, odločajo:

a) komisija za sprejemanje in razporejanje delavcev OE Mercator, ki jo imenuje DS te enote;

b) komisija za sprejemanje in razporejanje delavcev poslovne enote, ki jo imenuje DS poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi poslovne enote, ki nima voljenega delavskega sveta.

Komisija pod a) in b) ima najmanj 5 članov ter sprejema sklepe z večino glasov vseh članov.

Odločbe na podlagi sklepov komisije za sprejemanje in razporejanje delavcev izdaja:

— za delavce OE Mercator generalni direktor,  
— za delavce poslovnih enot, direktor poslovne enote.

Ugovor zoper odločbo o sprejemu ali razporeditvi, ki jo je izdal generalni direktor, ali direktor poslovne enote na podlagi sklepa komisije, lahko vloži delavec v 15 dneh od vročitve odločbe na UO svoje enote.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe. UO enote mora ugovor rešiti v 30 dneh od dneva vložitve.

Odločba o rešitvi ugovora je dokončna.

3. O prenehanju dela brez privolitve delavca zaradi:

— odprave delovnega mesta;  
— trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja;  
— nezadovoljujoče delovne sposobnosti za zahteve delovnega mesta, na katerem dela;

odločajo s sklepom:  
a) za delavce OE Mercator, razen vodilnih, DS te enote;  
b) za delavce poslovnih enot, razen vodilnih, DS poslovne enote, oz. zbora delovnih ljudi PE, ki nima voljenega DS.

Sklep o prenehanju dela brez privolitve delavca sme biti sprejet le, če je bila delavcu dana možnost, da je navzoč na zasedanju ali zboru, ki odloča o njem in če mu je bila dana možnost, da obrazloži svoje stališče in prigovore kot zadnji, preden je dan sklep na glasovanje.

Sklep o prenehanju dela brez privolitve delavca se sprejme z večino glasov vseh članov DS enote oziroma vseh članov zbora delovnih ljudi v enotah, ki nima voljenega DS. Glasovanje je tajno.

Odločbo na podlagi veljavno sprejetega sklepa o prenehanju dela brez privolitve delavca izda:

a) generalni direktor za delavce OE Mercator,  
b) direktor PE za delavce poslovne enote.

Ugovor zoper odločbo o prenehanju dela brez privolitve delavca, ki jo je izdal generalni direktor ali direktor PE, lahko vloži vsak delavec v 15 dneh od vročitve odločbe na UO podjetja.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe. UO podjetja mora ugovor rešiti v 30 dneh od dneva vložitve. Odločba o ugovoru je dokončna.

4. Kršitve delovnih dolžnosti, navedenih v 109. in 110. členu pravilnika o delovnih razmerjih obravnavajo komisije za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti, ki jih imenujejo DS enot oziroma DS podjetja. Dokler niso imenovanje te komisije, opravljajo vse zadeve v zvezi z obravnavo kršitev delovnih dolžnosti dotedanje disciplinske komisije.

Postopek začne:  
a) generalni direktor, ali od njega pooblaščen oseba, za kršitve, ki jih zagrešijo delavci OE Mercator, oziroma delavci več enot skupaj,

b) direktor poslovne enote za kršitve, ki jih zagrešijo delavci te poslovne enote.



V času priprav na volitve so na zborih delovnih skupnosti enot izbirali kandidate



Pregon zastara v 6 mesecih od dneva storjene kršitve.

Pravica izvršitve ukrepa zastara v 30 dneh od pravomočnosti sklepa, s katerim je bil sklep izvršen.

Za kršitve delovne dolžnosti izreče komisija za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti, potem ko je ugotovila delavčevo krivdo, tezo kršitve in njene posledice, stopnjo delavčeve odgovornosti, okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, prejšnje delo in vedenje delavca, pomen dejavnosti in podobno:

- opomin,
- javen opomin,
- zadnji javni opomin,
- predlog DS enote ali podjetja za izključitev delavca iz delovne skupnosti.

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti odloča na predlog komisije:

a) DS OE Mercator za delavce te enote,

b) DS PE oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega DS za delavce svoje enote,

c) delavski svet podjetja, kadar gre za skupne kršitve po krivdi delavcev več enot.

Za izključitev delavca je potrebno, da se zanj s tajnim glasovanjem izreče več kot polovica vseh članov DS oziroma zbora delovnih ljudi enote oziroma DS podjetja.

Komisija za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti uporablja za postopek smiselne določbe pravilnika o delovnih razmerjih in zakona o kazenskem postopku, koli-

ška DS enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega DS. Na podlagi tega sklepa pozove direktor enote pismeno delavca, da škodo povrne.

Če delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pismene izjave, da je pripravljen škodo povrniti takoj, ali v obrokih, se sme uveljavljati odškodnina samo pred sodiščem.

6. V vseh drugih primerih, v katerih po pravilniku o delovnih razmerjih odločajo posamezniki in ki s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih ali s tem začasnim sklepom niso posebej urejeni, odločajo:

a) UO podjetja za vodilne delavce,

b) UO OE Mercator za delavce te enote,

c) UO PE za delavce svoje poslovne enote.

Odločbo na podlagi sklepa UO podjetja ali UO OE Mercator izda generalni direktor.

Odločbo na podlagi sklepa UO PE izda direktor poslovne enote.

Ugovor zoper odločbo se vložijo v 15 dneh od vročitve odločbe:

a) na DS podjetja, če je bila odločba izdana na podlagi sklepa UO podjetja,

b) na DS OE Mercator, če je bila odločba izdana na podlagi sklepa UO te enote,

c) na DS poslovne enote oziroma na zbor delovnih ljudi, v poslovnih enotah, ki nimajo voljenega DS, če je bila odločba izdana na podlagi sklepa upravnega odbora poslovne enote.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe.

O ugovoru mora pristojni organ odločiti v 30 dneh od dneva vložitve.

se zavrnejo predlogi sprememb pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov delavcev, ki so jih predložile poslovna enota Hrana, Litija, Logatec in Grmada. Enote lahko delijo večje osebne dohodke ob posameznih periodičnih obračunih, če obračun pokaže, da so

za delitev ustvarjena sredstva, ne smejo pa se spremeniti celotni pravilniki o delitvi osebnih dohodkov.

● CDS je odobril plan in sredstva za strokovno izobraževanje kadrov za leto 1965.

1. Sredstva za strokovno izobraževanje kadrov za leto 1965 se odobrijo v višini 1% bruto osebnih dohodkov, to je v višini 16,618.000 din.
2. Stroški strokovnega izobraževanja bremene posamezne enote glede na konkretno udeležbo v stroških posameznih enot, razen za tiste stroške strokovnega izobraževanja, ki so pomembni za podjetje kot celoto. Ti stroški se razdele sorazmerno med enote ob vsakem tromesečju.

### IZIDI VOLITEV ČLANOV CENTRALNEGA DELAVSKEGA SVETA dne 20. maja 1965

Poslovna enota	Skupno število		Glasovnice		Ni glasovalo		Število	
	vol.	glas.	velj.	nevelj.	opr.	neopr.	kand.	izvolj.
Emona	157	149	143	6			3	2
Gradišče				ni bilo volitev				
Grmada	293	270	268	2	21	2	4	3
Hrana	214	189	189	—	25	—	4	2
Jelka				ni bilo volitev				
Litija	117	116	116	—	1	—	3	1
Logatec				ni bilo volitev				
Mercator	430	374	372	2	55	1	7	4
Metlika				ni bilo volitev				
Polje	82	81	80	1	1	—	1	1
Rožnik	105	98	96	2	7	—	2	1
Straža				ni bilo volitev				
Standard	146	135	135	—	10	1	3	2
Špecerija	133	122	122	—	11	—	3	1
Tržan				ni bilo volitev				
<b>Skupaj</b>	<b>1677</b>	<b>1534</b>	<b>1521</b>	<b>13</b>	<b>131</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>17</b>

Izvoljeni 20. V. 1965

Izvoljeni 16. VI. 1964

Emona	
BRVAR VIKTOR	VUK JURIJ
URBANČIČ FRANČ	
Gradišče	
ČERNE FRANČ	
Grmada	
BEBER VERA	DAMJANOVIČ SLAVKA
RESMAN JOŽE	KORENČAN VILKO
ŠTULAR PAVLE	
Hrana	
KRAKER FRANJO	ANŽELJ ŽELJKO
STRAKELJ OLGA	ŠEGA IVANKA
Jelka	
JUVAN ANA	
Litija	
PUŠNIK JOŽE	KALIN ANTON
Logatec	
MARUŠIČ FANI	
Mercator	
MAROLT VIKTOR	BERČON FRANČ
POTOČNIK BORIS	LOGAR VIKTOR
PRVINŠEK FRANČ	NEVEČNY KAREL
ŠPAROUČ FORTI	
Metlika	
VIDETIČ JANEZ	
Polje	
VEBER FRANČ	GAŠPERIČ ANICA
Rožnik	
GLOBELNIK ANTON	MRAK MINKA
Straža	
MLINAR FRANČ	
Standard	
LUZAR PETER	JARNOVIČ CIRIL
MIHELČIČ PAVEL	
Špecerija	
PETRINA VIDA	MEHLE FRANČ
Tržan	
BIJEC RAFAEL	



V vseh enotah so bile proslave

kor niso v nasprotju s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih in tem začasnim sklepom.

5. Za odstranitev delavca z dela in za povrnitev povzročene škode se uporabljajo smiselne določbe poglavja VIII/5 in VIII/6 pravilnika o delovnih razmerjih, s tem da:

a) odloča o odstranitvi z dela UO enote, odločbo pa izda generalni direktor za delavce OE Mercator oziroma direktor PE za svoje delavce. Ugovor se vložijo v 15 dneh od vročitve odločbe na DS oziroma zbor delovnih ljudi enote, ki ga mora rešiti v 30 dneh od dneva vložitve. Ugovor zadrži izvršitev odločbe, odločba o rešitvi ugovora je končna.

b) odloča o povračilu povzročene škode ne glede na višino zne-

7. Ta sklep se uporablja od 8. aprila 1965 dalje.

● Člani CDS so razpravljali o trenutni gospodarski situaciji, ki je nastala v našem podjetju in v celotnem jugoslovanskem gospodarstvu in zavzeli stališče, da morajo vsi delavci podjetja poslovati po novih gospodarskih ukrepih in priporočilih, da podjetje ne bi zašlo v nepredvidene težave. Zmanjšati je treba zaloge blaga, prenehati s prodajo blaga na up, izterjati dolžnike in zavzeti vse druge oblike dobrega gospodarjenja, da bo podjetje pravilno poslovalo še naprej.

● CDS je na podlagi poročila komisije za gospodarjenje in delitev in zaradi nastalega gospodarskega stanja sprejel sklep, da



**IZIDI VOLITEV ČLANOV DS POSLOVNIH ENOT**  
dne 20. maja 1965

Poslovna enota	Skupno število		Glasovnice		Ni glasovalo		Število	
	vol.	glas.	velj.	nevelj.	opr.	neopr.	kand.	izvolj.
Emona	157	149	143	6	6	2	11	8
Gradišče	54	54	54	—	—	—	11	7
Grmada	293	270	268	2	21	2	14	8
Hrana	214	189	189	—	25	—	10	7
Jelka	52	50	50	—	2	—	8	8
Litija	117	116	116	—	1	—	14	7
Logatec	65	64	64	—	1	—	9	7
Mercator	430	374	373	1	55	1	16	8
Metlika	50	50	50	—	—	—	7	7
Polje	82	81	80	1	1	—	8	7
Rožnik	105	98	98	—	7	—	9	7
Standard	146	135	135	—	10	1	13	10
Špecerija	133	122	122	—	11	—	7	7
<b>Skupaj</b>	<b>1898</b>	<b>1752</b>	<b>1742</b>	<b>10</b>	<b>140</b>	<b>6</b>	<b>130</b>	<b>98</b>



Najlepši »okras« prodajalne so številni kupci

Izvoljeni 20. V. 1965

Izvoljeni 16. VI. 1964

Izvoljeni 20. V. 1965

Izvoljeni 16. VI. 1964

**Emona**  
BARVAR VIKTOR  
AVGUSTIN TATJANA  
HRIBAR JANEZ  
LAPUH JOŽICA  
KEBER FRANCKA  
MURŠIČ VERA  
OPLOTNIK FRANCKA  
TRUNKELJ TONE

**Gradišče**  
BANDELJ ALOJZ  
JEREB IRENA  
KOJIČ GORDANA  
KRAMAR FRANČ  
OPARA AMALIJA  
MARKOVIČ ANTON  
SILA OLGA

**Grmada**  
CER FRANCKA  
DAMJANOVIČ SLAVKA  
HABIČ TONČKA  
HITI JULKA  
OVCA ANICA  
RESMAN JOŽE  
ŽITNIK MARJAN  
MEDVEŠČEK MIRO

**Hrana**  
IVANC MIHAELA  
JANEŽIČ JOŽEFA  
KASTELIČ SLAVKA  
PERŠIN FRANCKA  
ŠTRAKELJ OLGA  
VRHOVEC MARJANCA  
ŽNIDARŠIČ MARIJA

**Jelka**  
BRIC ALEKSANDER  
BAČUN FRANČ  
GOLOB TOMAŽ  
GOLOB FRANČ  
MLAČNIK VALERIJA  
NATLAČEN ANČKA  
PEČEVNIK ANICA  
URH ELICA

**Litija**  
GLAVAČ MARINKA  
MEGUŠAR MARIJA  
PAVLI CIRIL  
PAVLIN ALOJZIJA  
PUŠNIK MARIJA  
SINRAJH ALOJZ  
ŠPELIČ MARIJA

**Logatec**  
ČUK ELKA  
LOGAR ADOLF  
NAGODE SREČKO  
ŽEJEN KAREL  
MOLK OLGA  
LUKAN MARIJA  
RUPNIK SLAVKA

**OE Mercator**  
HVAŠTIJA KANCIJAN  
JARC IVAN  
KOŠIR JANEZ  
KOVACIČ LADO  
KRIŽNIK BETKA  
MIRTIČ JOŽE  
PRVINŠEK FRANČ  
SELAN ANDREJ

**Metlika**  
LOGAR ANTON  
LIKAVEC MOJCA  
MALEŠIČ MARJAN  
SLANC MARTIN  
TEŽAK VANDA  
UDOVIČIČ JUSTINA  
URŠIČ FRANČ

**Polje**  
ARKE EDVARD  
AGREŽ KRISTINA  
BLAŽ ADOLF  
OMAHEN KAROLINA  
KEPA ŠTEFKA  
PRIMAR ANGELA  
MRZEL ALOJZIJA

**Rožnik**  
JERANČIČ DRAGA  
MIKLAVČIČ JOŽEFA  
NOVAK SLAVKA  
OZIMEK MILAN  
PETRIČ MARIJA  
TONI JOSIPINA  
TOPOLŠEK CILKA

**Straža**  
DS predstavlja ves kolektiv

**Standard**  
BAMBIČ ALOJZ  
BARBIČ IVO  
KIRN LENČKA  
KOSTEVC VIKTOR  
KOZLEVČAR FRANČ  
LUZAR PETER  
MIHELČIČ PAVEL  
MOŽE DUŠAN  
PELKO JOŽE  
SAJE ZINKA

**Špecerija**  
KAVČIČ MILAN  
KLAVS CILKA  
PAVLI FRANČ  
PETRINA VIDA  
POPOVIČ EVDOKSIJA  
ŠKODA ZORA  
TOME ANICA

**Tržan**  
DS predstavlja ves kolektiv

**BAJEC ANICA  
DERGLIN DRAGICA  
IGLIČAR RAJKO  
KUŠAR VINKO  
LOGAR VIKTOR  
ŠINTLER KONRAD  
ZUPANČIČ STANE**

**DULAR JOŽICA  
FLAJŠMAN PAVLE  
JAKLIČ MARICA  
SLOBODNIK IVAN  
LOGAR MARTIN  
VERGOT JOŽICA  
VIDETIČ JANEZ  
TEŽAK IVANKA**

**BRUMEN ANITA  
GINDIČIOSI ALOJZIJA  
GABRŠEK JULKA  
HUDOBIVNIK MARIJA  
JERNEJŠEK ZINKA  
PLEŠKO FRANČ  
MARTINOVIČ MARIJA  
MATJAŽIČ IVICA**

**GLOBELNIK ANTON  
KUHNER ELIZABETA  
LINDIČ ROZALIJA  
MARINČIČ ALOJZ  
MLAKAR KAREL  
MRAK MINKA  
POVIRK IVAN  
ŽNIDARŠIČ MAJDA**

**AJDIŠEK MARTINA  
BOGOLIN IVA  
HROVATIČ MARJETA  
KOTNIK FANČI  
LINDIČ JOŽE  
MRVAR MARA  
TURK FRANČ  
VESEL MARIJA  
Nadomestne volitve za eno leto:  
KOŠMRLJ FRANČ  
MRGOLE FRANČ  
ZRIMŠEK JOŽE**

**BAČNIK IVANKA  
CVELBER FRANČ  
ČUČEK ANGELA  
KALČIČ MARIJA  
KRISTAN FRANČ  
LIPOVEC ANTON  
MEHLE FRANČ  
STANOVNIK MARJAN**

**Sklepi VIII. zasedanja CDS**

VIII. zasedanje CDS je bilo dne 2. junija 1965.

Pred prehodom na dnevni red je predsednik poročal o izvršenih sklepih VII. zasedanja z dne 14. maja 1965, s katerim so se člani strinjali in so poročilo ter zapisnik VII. zasedanja soglasno odobrili. Pri 3. točki — pristop k združenju trgovskih podjetij so člani sklenili, da Veletrgovina »Mercator« pristopi k združenju trgovskih organizacij.

Predsednik centralne volilne komisije je poročal o poteku volitev v CDS Veletrgovine »Mercator«. Volitve v vseh volilnih enotah so bile opravljene pravilno.

V verifikacijsko komisijo so bili izvoljeni Slavka Damjanovič, Vilko Korenčan in Željko Anželj, ki so ugotovili, da je bilo 14 oddanih potrdil pravilno izdanih, za 3 člane, ki pa so bili na zasedanju odsotni, pa bodo ugotovili mandate na prihodnjem zasedanju.

CDS je ugotovil, da so bile volitve v vseh volilnih enotah pravilno in v redu opravljene ter je potrdil mandate članov CDS.

Predsednik prejšnjega CUO Karel Nevečny je poročal o dosedanem delu upravnega odbora podjetja, s katerim so se člani CDS strinjali in zaradi ugotovitve, da je podjetje v mandatni dobi prejšnjega CUO dobro in skrbno gospodarilo, sprejeli razrešnico prejšnjemu CUO.

Volilna komisija za volitve CUO, ki so jo sestavljali Viktor Logar, Karel Nevečny in Franc Veber, je ugotovila, da so bili v novi CUO podjetja izvoljeni:

1. Franc BERČON
2. Vilko KORENČAN
3. Stane VRHOVEC
4. Jurij VUK
5. Željko ANŽELJ
6. Franc PRVINŠEK
7. Slavka DAMJANOVIČ
8. Franc MEHLE

Za namestnike članov CUO so bili izvoljeni:

1. Drago AHRAR
2. Vera BEBER
3. Viktor BRVAR
4. Viktor MAROLT
5. Alojz BAMBIC
6. Franc KOBE
7. Angelca BELIČ
8. Franc URBANČIČ

CDS je sklenil, da bo seminar za vse člane CDS v mesecu septembru 1965.



# Pomen obveščanja

Primerno, ustrezno obveščanje lahko smatramo za nujen pogoj samoupravljanja. To pomeni, da brez ustrezne obveščenosti ni samoupravljanja, da pa obveščenost sama po sebi še nikakor ni dovolj, da bi bili delavci resnični samoupravljalci. Samoupravljanje in obveščanje se medsebojno pogojujeta, da razvoj enega pomeni zahtevo po razvoju drugega. Najprej moramo biti o problemu, vprašanju, akciji itd. obveščeni, potem se šele lahko vključimo v akcijo, smo aktivni. Seveda sama obveščenost še ni aktivnost, to je šele možnost, da pride do aktivnosti. Obratno pa razvoj neposrednega samoupravljanja pa tudi posrednega, ustvarja potrebo po poznavanju večjega števila informacij, ker je vedno več problemov, področij in vprašanj, o katerih odloča vedno več delavcev. Taka obveščenost dejansko služi aktivnosti in s tem pravzaprav šele doseže svoj pravi namen. Glede na pomembnost obveščenosti za samoupravno dejavnost ljudi je razumljivo, da obveščenost ne more biti prepuščena dobri volji posameznika, da ne more biti odvisna od slučajnih faktorjev. Informiranje delavcev mora postati sistematično, treba ga je zgraditi v sistem. S tem razumemo to, da bodo informacije dotekale do vsakega delavca stalno in avtomatično, ne da bi bilo za to potrebno z njegove strani kakšno posebno prizadevanje. Koliko in kakšne informacije mora vsakemu delavcu in skupini delavcev posredovati sistem obveščanja v vsaki delovni organizaciji, je potrebno oceniti v direktni zvezi s prizadevanji za razširitev samoupravljanja tako v ekstenzivni kot v intenzivni smeri.

Služba informiranja mora s svojim vplivom oblikovati javno mnenje delovnega kolektiva s tem, da seznanji slehernega člana kolektiva o vsem dogajanju v kolektivu, zlasti pa z uspehi in neuspehi posameznih enot kakor tudi podjetja kot celote. Pri tem mora biti dosežen cilj, da bodo člani kolektiva zavestno usmerjali svoja mišljenja oziroma delovanje v duhu idej, stališč in pogledov, primernih poslovni politiki enot kakor tudi podjetja kot celote. Le vsestransko informirani člani kolektiva bodo zainteresirani za svoje delo, za uspeh svojega delovnega okolja, za uspeh enote in podjetja kot celote.

Tako bodo tudi vsi lažje razumeli politiko in probleme in lažje zavzemali pravilna stališča pri reševanju celotne problematike — kot upravljavci družbenih sredstev. To pa jim bo vzbudilo

tudi ponos na lastno delo, delo svojega okolja, delo enote in podjetja kot celote. Obveščenost usmerja člane kolektiva tudi na raz-

prepričanja, da je ta oblika obveščanja v sedanjih pogojih najprimernejša, tako za večje kakor tudi za manjše kolektive. Pri tem



Naših prodajalcev ne poznamo vsi. Katera je na sliki? Najbolj izčrpen odgovor bomo nagradili s 1.000 din

mišljanje o možnostih zvišanja storilnosti dela, izboljšanju kvalitete dela, zmanjšanju stroškov, zboljšanju delovnih pogojev in medsebojnih odnosov kakor tudi o dajanju zadevnih individualnih in skupinskih predlogov. Nedvomno pa mora obveščenost delovati tudi vzgojno, da s svojim sistemom učinkovito posega v temelje individualnega mišljenja in vrednotenja. Posredovanje splošno veljavnih spoznanj in razvijanje umskih sposobnosti posameznikov za razsojanje informiranja lastnih stališč je pogoj, brez katerega si resničnega samoupravljanja ne moremo zamisljati. Napačno pa bi bilo, če bi se obveščanje omejilo samo na dogajanja v kolektivih, ker kolektiv mora biti obveščen tudi o dogajanjih v komuni ter o drugih važnih dogodkih v našem ekonomskem in družbeno političnem življenju. V ta namen je treba najti različne oblike oziroma sredstva, ki morajo biti prilagojena specifičnim potrebam posameznih kolektivov, nikakor pa ne smejo biti šablonska. Pri tem lahko uporabljamo neposredne oblike obveščanja, kot so razgovori, debate, predavanja, sestanki, seminarji, konference itd., in posredne oblike, kot so oglasne deske, časopisi, diagrami, knjižnice, glasila itd. Glede na to, da izhaja po statističnih podatkih več kot 120 glasil delovnih kolektivov v naši republiki z mesečno naklado preko 190.000 izvodov, so kolektivni verjetno prišli do nekega

moramo seveda mimo tega, ali je glasilo tiskano v tiskarni ali na ciklostil. Važna je le vsebina in namen, ki naj ga ima takšno gla-

silo. Po našem mnenju mora imeti glasilo predvsem namen, da kot množično komunikacijsko sredstvo vzdržuje med bralci vsestransko pot informacij od samoupravnih in strokovnih organov k upravljavcem in obratno, da kot institucija množičnega obve-

uresničevanju poslovne politike. Kot tribuna kolektiva skrbi za izmenjavo mnenj, stališč in pogledov, spodbuja osebno prizadevanost posameznih članov, razvija konstruktivno kritiko, goji polemiko ter mobilizira tako kolektive v akcije, katerih uresničevanje vodi h gospodarskim uspehom in uveljavljanju samoupravnega mehanizma. Kot sredstvo množičnega obveščanja informira tako bralce o celotnem dogajanju v delovnih kolektivih, jih izobražuje ter medsebojno združuje v homogeno celoto, da lahko kar najuspešnejše izvršujejo svoje delovne naloge. Tako zadoščajo svojim osebnim interesom skozi interese celotnega kolektiva. Pogoj temu pa je, da zbiranje informacij organiziramo in zajemamo pri samih izvorih. Le na ta način bo zagotovljeno uspešno uveljavljanje glasila.

Dosedanje izkušnje in testi, ki so bili opravljeni o informiranosti članov kolektiva in članov samoupravnih organov pa kažejo, da je prav neinformiranost o problematikah podjetja eden pogostnih vzrokov, ki ovira uspešnejše delo samoupravnih organov. To nam pa še bolj jasno kaže potrebo, da moramo v bodoče tem vprašanjem posvečati več pozornosti, ter utrditi takšen sistem obveščanja, preko katerega se bodo posredovale informacije slehernemu članu delovnega kolektiva stalno in avtomatično. M. P.

## Teze za spremembo statuta

Temeljni zakon o delovnih razmerjih narekuje spremembo statuta ter izdelavo novega pravilnika o delovnih razmerjih in drugih splošnih aktov, ki jih bo treba sprejeti najkasneje do 8. aprila 1966.

Temeljne določbe o delovnih razmerjih bo moral vsebovati statut, v pravilniku o delovnih razmerjih in drugih samoupravnih aktih pa bodo natančnejše določbe o medsebojnih delovnih razmerjih.

Ne glede na ta splošni kriterij pa je sam temeljni zakon predpisal vrsto zadev, ki morajo biti podrobno urejene že v samem statutu podjetja ter hkrati določil sankcije, to je občutne denarne kazni, ki grozijo delovni organizaciji, če teh stvari ne uredi v svojem statutu. To velja za razpis, za delovni čas, za primere in pogoje, ko je delavec dolžan, da dela dalj kot poln delovni čas, za delovna mesta, na katerih je poleg dejanskega dela tudi obvezna navzočnost delavca, za določitev primerov, ko ima delavec pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni, za določitev časa, ko je delavec dolžan ostati na delu ob prenehanju dela (prejšnji odpovedni rok) ter za določitev organov, ki odločajo o pravicah in dolžnostih ter obveznostih delavcev iz delovnih razmerij.

V predloženih tezah za spremembo statuta (objavljene so v prilogi glasila) je samo nakazano, kako bi se lahko posamezni primeri uredili, vsak član delovne skupnosti pa ima pravico, da kot posameznik ali kot član ožje ali širše delovne skupnosti kar najbolj neposredno aktivno in samostojno sodeluje pri podajanju predlogov za spremembe in dopolnitve. Pri obravnavi teh tez bo morala zagotoviti pobuda in aktivnost sindikatov, da se vsi člani seznanijo s tem, če so bila načela temeljnega zakona o delovnih razmerjih pravilno uporabljena za konkretno ureditev medsebojnih razmerij s področja delovnih razmerij. Prav tako bo potrebna pobuda drugih družbeno-političnih organizacij, da bi kar v največji meri dosegli sodelovanje vseh delovnih ljudi, ne samo pri izdelavi sprememb statuta, pač pa tudi pri izdelavi novega pravilnika o delovnih razmerjih ter drugih samoupravnih aktov, ki se nanašajo na medsebojna delovna razmerja.

Centralni DS je sprejel sklep, da se izdelajo spremembe statuta do 31. decembra 1965, ker je pri tem upošteval tudi morebitne spremembe, ki jih narekuje temeljni zakon o podjetjih, po katerem je treba prilagoditi organizacijo podjetij temu zakonu do 31. decembra 1965. V predloženih tezah za spremembo statuta so zajete v glavnem samo določbe, ki se nanašajo na delovna razmerja, ker temeljni zakon o podjetjih ne narekuje v večji meri sprememb, ki bi zahtevale ponovno revizijo celotne organizacije podjetja in enot glede na to, da je statut že sam upošteval ustavna načela glede organizacije podjetja, ki jih je sedaj konkretiziral temeljni zakon o podjetjih. Posamezne spremembe statuta, ki bodo kljub temu potrebne v poglavjih, ki ne zadevajo medsebojnih delovnih razmerij, bodo posebej obdelane in objavljene.

Pričakujemo, da bomo k tem tezam dobili čim več neposrednih predlogov in pripon, ki bodo omogočile čim boljše ureditev temeljnih in posameznih konkretnih zadev v statutu, ki se nanašajo na medsebojna delovna razmerja. M. Rupelj



# Spoštujmo predpise

POOSTRENE SANKCIJE ZA PRODAJO POKVARJENIH ALI ZDRAVJU ŠKODLJIVIH ŽIVIL

Osmega aprila 1965 je stopil v veljavo zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o zdravstvenem nadzorstvu nad živil, ki je bil objavljen v Uradnem listu SFRJ št. 13/65.

S 44. čl. citiranega zakona so bila med drugim spremenjena tudi določila 59. člena temeljnega zakona o zdravstvenem nadzorstvu nad živil, ki določa naslednje:

»Delovna ali druga organizacija, ki opravlja gospodarsko dejavnost, se kaznuje za gospodarski prestopok z denarno kaznijo od 1.000.000 do 5.000.000 dinarjev:

1. če da v promet živila, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena (6., 9. in 10. člen);

2. če proizvaja živila iz zdravju škodljivih ali pokvarjenih surovin (9. in 10. člen);

3. če da v promet ponarejena živila (11. člen);

4. če uporabi za barvanje živil barve, ki so zdravju škodljive ali vsebujejo zdravju škodljive snovi, ali pa jih pobarva z namenom, da bi prikrila njihovo zdravstveno oprečnost (13. člen);

5. če konservira živila s kemičnimi sredstvi, ki niso dovoljena za konzerviranje živil, ali konservira živila z namenom, da bi prikrila njihovo zdravstveno oprečnost (14. člen);

6. če uporablja za pakiranje material, ki prihaja v neposredno dotiko z živil, pa vsebuje zdravju škodljive sestavine (16. člen);

7. če omogoči, da se živila, katerih uporaba ali predelava je dovoljena samo v druge namene (46. člen), uporabijo za prehrano ljudi;

Za prestopok iz prvega odstavka tega člena se izreče poleg denarne kazni tudi varstveni ukrep odvzema premoženjske koristi, če je bila ta pridobljena s prestopkom.

Z denarno kaznijo do 100.000 din se kaznuje tudi odgovorna oseba delovne ali druge organizacije, ki stori kakšno dejanje iz prvega odstavka tega člena.

Iz gornjih določil je razvidno, da je za katerikoli gospodarski prestopok iz 59. člena citiranega zakona zagrožena za gospodarsko organizacijo kot najnižja kazneni denarna kazni v znesku 1 milijon dinarjev.

Hkrati pa je zagrožena denarna kazni do 100.000 din tudi za odgovorno osebo v podjetju.

Glede na tako stroge sankcije je potrebno, da vsi, ki se ukvarjajo s prodajo živil, izločijo iz prodaje vsa živila, ki ne ustrezajo predpisom glede svoje sestave, ali so zdravju škodljiva ali pokvarjena. Pri tem morajo upoštevati tudi določila 10. člena istega temeljnega zakona, ki določa, da veljajo za pokvarjena tudi tista živila, ki jim je iztekel rok uporabnosti, naveden v njihovi deklaraciji.

V nadaljevanju objavljamo obrazložitev k sodbi okrožnega gospodarskega sodišča v Ljubljani, št. Ph 177/65-3 z dne 18. 6. 1965, ki je bila izdana v gospodarsko kazenski zadevi proti Veletrgovni Mercator Ljubljana in poslovodkinji v prodajalni PE »Grmada«, zaradi kršitve temeljnega zakona o zdravstvenem nadzorstvu nad živil. V predmetni zadevi

gre za prodajo pokvarjenih orehovih jedrc. Že omenjeni temeljni zakon določa za tako dejanje za podjetje kot najmanjšo kazni 1.000.000 din, za odgovorno osebo v podjetju pa denarno kazni do 100.000 din. Le zaradi izrednih olajševalnih okoliščin je sodišče na osnovi 19. člena Zakona o gospodarskih prestopkih obdolženi podjetju kazni izredno omililo, in sicer na din 400.000, kar je kljub omilitvi visoka kazni. Odgovorni osebi v podjetju — poslovodkinji pa je bila izrečena denarna kazni v znesku 20.000 dinarjev. Glede na izrečeno kazni pa zadenejo odgovorno osebo v podjetju tudi posledice 41. člena zakona o ureditvi poslovnih razmerij na trgu, tako da ne bo smela opravljati poslovanja, prodajalca, trg. predstavnika ali trgovskega potnika za dobo dveh let.

Iz tega lahko zaključimo, da je potrebno izpolnjevanju predpisov pri prodaji živil posvetiti vsa skrb in pozornost.

Vera Aljančič

## OBRAZLOŽITEV

Sanitarni inšpektor pri PbS Ljubljana-Bežigrad je 22. 4. 1965 odvzel v poslovalnici, navedeni zgoraj v izreku sodbe pod I, vzorec orehovih jedrc, ki so jih imeli naprodaj. Takrat je bilo jedrc še 11,7 kg. Vzorec tega živila je inšpektor odvzel, ker so bili orehi žarki. Analiza v strokovnem laboratoriju pri Zavodu za zdravstveno varstvo je pokazala takšno kakovost, kakor je opisana zgoraj v izreku sodbe pod I.

Predstavnica za obdolženo podjetje ter II. obdolženka, poslovodkinja v poslovalnici, v kateri je prodajala inkrim. jedrca, sta priznala, da so ta živila takrat res prodajali. Orehe je prejela poslovalnica iz centralnega skladišča 30. 3. 1965. Bila so dostavljena še v originalno zaprtem zaboju z neto vsebino 17 kg. Ko so zaboj z jedrci odprli in pričeli prodajati, poslovodkinja ni opazila ničesar kvalitetno slabega, pač pa so bila jedrca nekoliko preveč zdrobljena. Nekaj dni po začetku prodaje so nekatere prodajalke omenile, da so jedrca nekoliko žaltava. Obdolžena poslovodkinja je jedrca preizkusila in se ji niso zdela toliko slaba, tako da jih je v dobri veri prodajala naprej. V tem času je prišel tudi interni kontrolor ter mu poslovodkinja ni omenila kakšne žarkosti, temveč je le opozorila na večjo razdrobljenost. Vsaka poslovalnica ima pravico in dolžnost, da ugotavlja morebitno sumljivost živila, ki ga ima v prodaji, in tudi vsa sumljiva živila izloča. Posebej je še predstavnica za obdolženo podjetje trdila, da vse svoje poslovalnice redno in pogostoma kontrolirajo posebni interni kontrolorji. Razen tega obdolženo podjetje daje navodila, kako morajo poslovalnice ravnati z živil. Še posebej pa so jih na to dolžnost pravilnega ravnanja opozorili ob izidu spremembe zgoraj v izreku sodbe cit. zakona. Obdolžena poslovodkinja bi torej morala že sama opaziti slabo kakovost jedrc in jih sama izločiti iz prodaje. Obdolženo podjetje je proti poslovodkinji tudi samo ukrepalo in bo morala obdolžena poslovodkinja do konca

junija zapustiti mesto poslovodkinje.

Dokazano je iz ugotovitev sanitarne inšpekcije ob pregledu in po priznanju obeh obdolžencev, da je obdolženo podjetje v tej poslovalnici prodajalo inkrim. orehe. Zanje je že san. inšpektor ugotovil sumljivost, potrdila pa pokvarjenost tega živila strokovna analiza odvzetega vzorca, ki jo je izvedel pristojni zavod v svojem laboratoriju. S tem je torej obstoj očitane kršitve v celoti dokazan. Takšnega živila ne bi smelo obdolženo podjetje imeti v prodaji. Obdolžena poslovodkinja bi morala poznati lastnosti blaga, ki ga prodajajo v tej poslovalnici, saj ima za to tudi strokovno kvalifikacijo. Še bolj pa bi morala opaziti neprimernost živila, ker so jo že same prodajalke v isti poslovalnici po nekaj dneh opozorile na žarkost jedrc. Niti tega opozorila II. obdolženka ni upoštevala, temveč je prodajala jedrca še dalje.

Kazni je bilo treba odmeriti za obdolženo podjetje v znesku od 1.000.000 do 5.000.000 din, za obdolženo poslovodkinjo v znesku od 3.000 do 100.000 din. Pri odmeri kazni je sodišče upoštevalo splošno družbeno nevarnost pri prodaji takšnih živil, ker primerov takšnih prodaj ni malo. Upoštevati je tudi, da so do inšpekcijskega pregleda tudi že prodali nad 6 kg takšnih slabih orehov.

## Še enkrat: Trgovski potnik

O trgovskih potnikih je bilo že mnogo govorenega in pisanega. Poznamo tudi film o njem.

Tudi v našem podjetju je zaposlenih več potnikov. Njihovo delo je zelo naporno in odgovorno. Verjetno, da se tega vsi premalo zavedamo. Res je, da je način dela, se pravi prodaje, v vsaki stroki drugačen. Tako na primer potnik kake tovarne potuje zelo daleč in je njegovo glavno delo prodaja. Vsakdo, ki je blago že prodajal, bo verjetno razumel, kako težko je, če se voziš ves dan in hodiš od tvrde do tvrde, a nič ne prodaš. To lahko razume le tisti, ki je to tudi sam doživel.

Naši potniki, predvsem tisti, ki dela na področju Šiška, težav s prodajo nima. Največji problem je v tem, da mora biti poleg potnika natančen in hiter administrator, saj mora za večje poslo-

valnice napisati precej strani dobavnice. Od našega potnika zahtevamo tudi, da je dober trgovec in tudi inštruktor-svetovalec poslovdij, predvsem mlajših in še neizkušenih.

To veliko in odgovorno delo opravlja za PE Grmada z vso vestnostjo in nemajhno mero potrpežljivosti tovariš Stane Slabe. Nekoč smo ga vprašali, kaj lahko storimo, da bi mu delo olajšali. Nekoliko v zadregi je odvrnil: »Nič, nič, saj so vsi poslovodji zelo pridni in lepo pripravijo naročila, tako da delo teče kar gladko,« bolj zaupno pa je dodal: »Čisto vseh res ne morem pohvaliti, nekaj jih je le še precej nerodnih, imen pa ne bom povedal.«

Ne bi bilo samo dobro, temveč tudi koristno, da vsi poslovodje že vnaprej pripravijo naročila blaga. Prav nič prijetno ni, da mora potnik čakati poslovdjo, da le-ta postreže stranke. Zato se večkrat zgodi, da so taka naročila zelo površna in pomanjkljiva, za kar je prikrajšan potnik in oškodovano podjetje. Zgodi se, da neidoče artikule naroče dvakrat, a tistih, najbolj iskanih sploh ne naroče. Vse to slabo vpliva na uspeh poslovanja.

Kot že rečeno, zahtevamo od potnika, da je ne samo trgovec, ampak tudi inštruktor, toda funkcijo bo lahko uspešno opravljal, če mu bomo vsi pomagali. Naša dolžnost je, da to storimo.

Kolektiv PE »Grmada« želi tovarišu Stanku SLABETU, da bi še dolgo ostal v naši sredi in tako še naprej opravljal te posle v zadovoljstvo vseh in korist »Mercatorja«.

PEG



Tovariš Stanko Slabe pri vsakdanjem delu



# Rešitve V. in VI. nagradnega testa

## Osebnostne novice

### REŠITEV IN ŽREBANJE NAGRAD ZA V. NAGRADNI TEST

K V. nagradnemu testu, ki je bil objavljen v 2. številki našega glasila, objavljamo pravilne odgovore na posamezna vprašanja:

Ad 1.

Na embalaži za juhe z različnimi dodatki mora biti označeno tudi, koliko SUHE SNOVI morajo vsebovati in koliko SOLI sme vsebovati 1 porcija pripravljene juhe.

Ad 2.

Če je topljeni sir narejen iz več vrst sira v enakem razmerju, se sme dati v promet z imenom **TOPLJENI SIR**.

Ad 3.

Jajčne testenine smejo v promet samo v **IZVIRNEM PAKIRANJU**.

Ad 4.

Čajna mešanica iz različnih rastlin sme v promet z imenom **MEŠANICA DOMAČEGA ČAJA**, v deklaraciji pa mora biti navedena tudi **KOLIČINA** in **VRSTA** rastlin, iz katerih je narejena mešanica.

Ad 5.

1. VODA,
2. suhe snovi:
  - a) BELJAKOVINE,
  - b) mlečni sladkor,
  - c) MLEČNA MAST,
  - d) anorganske soli.

Ad 6.

Pri prodaji sadja in zelenjave na trgih v teži do 50 kilogramov morajo biti izpolnjeni le **MINIMALNI** pogoji kakovosti (15. člen omenjenega pravilnika).

Ad 7.

V deklaraciji za jajčne izdelke morajo biti navedeni naslednji podatki:

- a) vrsta jajčnega izdelka,
- b) **IME PROIZVAJALCA**
- c) **DATUM PROIZVODNJE**,
- d) čista teža,
- e) **ROK UPORABNOSTI**.

## mercator

Glasilo delovnega kolektiva veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3. Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator«. Izhaja enkrat mesečno. Ureja uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik: Marjan Pogačnik. Tehnični urednik: Danilo Domajnko (Del. enotnost). Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.

Ad 8.

Na breskvah prve kakovosti, ki so izložene na prodajnem pultu, morajo biti naslednje označbe:

- a) **SORTA**,
- b) kakovostna vrsta,
- c) **OZNAČBA KALIBRA**,
- d) **CENA**.

Ad 9.

»Antipasta« je **MEŠANA KONZERVA** morskih **RIB**, katere deklaracija pa mora vsebovati še podatke o **VRSTI** in **KOLIČINI** uporabljenega olja ter **ZELENJAVE**.

Ad 10.

Takšna pakiranja **NI** v smislu določil pravilnika o kakovosti živil smatrati za izvirna.

Izmed 19 prispelih rešitev je komisija izžrebala samo 3., 4. in 5. nagrado, ker za 1. in 2. nagrado ni bilo nobenega pravilnega odgovora. Nagrade prejmejo:

3. nagrado — 3.000 din — Jože Sušnik, PE Rožnik
4. nagrado — 2.000 din — Gizela Grden, OE Mercator
5. nagrado — 1.000 din — Suzana Modrijan, OE Mercator.

### REŠITEV IN ŽREBANJE NAGRAD ZA VI. NAGRADNI TEST

K VI. nagradnemu testu, ki je bil objavljen v 3.—4. številki našega glasila, objavljamo pravilne odgovore na posamezna vprašanja.

Ad 1.

Na sukancu na motkih morajo biti tele oznake:

- a) **IME PROIZVAJALCA**
- b) etiketna številka,
- c) **DOLŽINA SUKANCA**
- d) oznaka **JUS F. B 3.021**,
- e) **VRSTA SUKANCA**.

Ad 2.

Majoneza, ki jo dajemo v promet, mora vsebovati **NAJMANJ 50 %** olja.

Ad 3.

- a) **IME KAVOVINE**,
- b) **IME IN SEDEŽ PROIZVAJALCA**,
- c) **ČISTA TEŽA**,
- d) vsebina ekstrakta v  $\frac{1}{10}$ .

Ad 4.

Pšenični zdrob je v prometu predvsem kot drobni pšenični zdrob **TIP 400** — **DROBNI** — in **TIP 400** — **DEBELI**.

Ad 5.

Surovo maslo s takšnim ovitkom sme praviloma v promet s **ČISTO TEŽO** do 500 gramov.

Ad 6.

- c) **NI ČASOVNE OMEJITVE**.

Ad 7.

Jabolka druge vrste smejo vsebovati do 4% **ČRVI-VIH** plodov, okvare na posameznih plodovih zaradi bolezni, škodljivcev, toče, slane, sredstev za varstvo rastlin in **MEHANIČNIH** poškodb smejo zajemati skupaj **NAJVEČ 2,5 cm<sup>2</sup>**.

**PS:** Odgovor, ki ga je določil avtor testa, se praviloma nanaša na hruške, zato je komisija upoštevala kot pravilen odgovor tudi odgovor, ki je razviden iz določil za kakovost jabolk in iz splošnih določil za sadje.

Ad 8.

Občinski upravni organ, ki je pristojen za kmetijstvo in gozdarstvo, določi, **KATERE GOBE Z OBMOČJA OBČINE SO UŽITNE**.

**PS:** Komisija je upoštevala kot pravilne tudi tiste odgovore, ki so bili dani na podlagi 2. odstavka 297. čl. zadevnega pravilnika.

Ad 9.

Na limonah prve vrste, ki so izložene na prodajnem pultu, morajo biti naslednje oznake:

- a) **KAKOVOSTNA VRSTA**,
- b) **OZNAČBA KALIBRA**,
- c) **cena**.

Ad 10.

- b) **V ORIGINALNO POLNJENIH STEKLENIČAH**.

Izmed 16 prispelih rešitev je komisija izžrebala le 3., 4. in 5. nagrado, ker za 1. in 2. nagrado ni bilo nobenega pravilnega odgovora.

3. nagrado — 3.000 din — Jože Sušnik, PE Rožnik
4. nagrado — 2.000 din — Štefka Ceglar, OE Mercator
5. nagrado — 1.000 din — Minka Mrak, PE Rožnik.

# Ne pozabimo na malenkosti

Turistična sezona se je pričela. Vse več turistov prihaja v našo domovino. Ko se bodo vrnili domov, bodo svojcem in prijateljem gotovo pripovedovali o vtisih, ki so jih dobili pri nas. Nemalo od teh bo prav na račun naših trgovin. Domačin pa si dan za dnem nabira vtise o trgovini.

Mercator je podjetje, ki ima številne trgovine, raztresene po velikem delu Slovenije. Mnogo od teh je novih ali preurejenih. Precejšnje število pa je še vedno takih, ki zaradi pomanjkanja sredstev še niso in verjetno tudi v tem in ne v prihodnjem letu ne bodo obnovljene.

Gradnja novih in obnova starih lokalov mora biti tu-

di vnaprej eden glavnih ciljev in nalog našega podjetja, ne pa edini in izključni. Žal moramo priznati, da imamo tudi obnovljene in nove trgovine, s katerimi nismo vselej zadovoljni. Tako nove kot stare trgovine morajo biti dobro vzdrževane in vselej čiste, Mislim, da opozorilo ni odveč. Zato mislimo tudi na naslednje:

Ali so izložbena okna čista?

Ali se blago, ki je v izložbi, pogosto zamenjava, ali čakamo, da nam pride urediti izložbe aranžer, čeprav vemo, da jih je premalo?

Ali so zavese čiste?

**Litija:**  
Alojz Logar, upokojitev.

**Mercator:**  
Juro Bosiljevac, delavec, Stefan Vlaj, delavec, Jožef Vavken, delavec, Stanko Gorenc, šofer, Franc Pungercar, delavec, Valentin Seljak, šofer, Ivan Grassi, delavec, Marija Battelino, referent v transportnem oddelku, Bojan Moravs skladiščnik, Marjan Krnc, delavec, Franc Zulič, delavec, Bernard Križaj.

**Rožnik:**  
Tončka Kapš.

**Standard:**  
Ivanka Grošelj, prodajalka, Ivo Zic, šofer (upokojitev).

## POROKE

**Emona:**  
Tatjana Fortuna, poročena Avguštin, Terezija Benda, poročena Kosmač.

**Hrana:**  
Hedvika Agrež, poročena Čipak, Marija Švigelj, poročena Pavlič, Marjanca Raztresen, poročena Dobnikar, Marija Pušnik, poročena Gračnar.

**Litija:**  
Štefka Hribovšek, poročena Fašing, Antonija Avsec, poročena Pavlin.

**Mercator:**  
Malči Marincič in Vinko Milar, Kancijan Hvastija.

**Rožnik:**  
Elizabeta Ivanuša, poročena Kuhelj.

## ROJSTVA

**Hrana:**  
Julka Pleško, rodila deklico, Fani Brolih, rodila deklico.

**Litija:**  
Nada Rajšek, rodila deklico, Silva Zavrl, rodila sina.

**Rožnik:**  
Fani Mavec, rodila hčerko, Dragica Stefanovič, rodila sina.

## NEZGODE

**Hrana:**  
Majda Grassi, zlom roke, Marija Mušič, zlom roke.

Ali lokal redno zračimo? Ali so sanitarije dnevno očiščene?

Ali imajo vsi zaposleni čiste halje, predpasnike itd.?

Ali je lokal prepleskan? Ali so trgovine dobro zložene, oziroma blago okusno razstavljeno?

Ali morda leži razmetana embalaža okrog lokala itd.?

Poseben problem v vseh naših trgovinah je ureditev zunanega okolja. Občutek imam, da se tega dela večina zaposlenih izogiba, predvsem zaradi strahu, da jih ne bi kdo videl, da pometajo pred trgovino. To naziranje moramo iz naše srede odpraviti, saj je vsako delo častno. J. R.



# Tako nastaja naše glasilo

Pred dnevi sem mimogrede stopil na kavico v bife neke naše samopostrežne trgovine v Ljubljani. Hkrati s kavico sem dobil še vprašanje: »Kaj pa je z našim glasilom? Ali ga ta mesec ne bo?« Kot drugi člani uredniškega odbora »Mercatorja« v takih primerih, sem se hotel tudi jaz preprosto izmazati z vprašanjem: »Ste poslali toliko člankov, da tako nestrpno pričakujete novo številko?« Seveda se je kmalu zatem izkazalo, da iz te poslovalnice niso poslali nobenega članka ne za to kot ne za katerokoli številko našega glasila.

»Vidite,« sem dejal, »prav v tem grmu tiči zajec. Člankov ni. Ne pišete, ne sodelujete!«

»Ja, saj je delavski svet zasedal, pa toliko novih zakonov je, da imate kaj objaviti,« ni popustila moja sogovornica.

»To že, toda to ni dovolj za časopis. Sklepe delavskega sveta lahko ciklostiram in vam jih pošljemo dva dni po zasedanju, še bolj »sveži« so tako, saj precej časa traja, preden natisnejo časopis. Sami komentari zakonov pa tudi niso dovolj, da bi bil list zanimiv, saj so vsi v naši anketi odgovorili, da si želijo pestro vsebino lista: članke iz vseh enot, predloge, mnenja, polemiko. List bo pa tak, ko bo vsak član kolektiva sodeloval v njem.«

Drugo k drugemu, prav poglobili smo se v problematiko našega glasila. Lahko rečem, pravo predavanje sem imel o tem, kako nastaja naše glasilo. Imel sem prav radovedne poslušalce in preden sem se poslovil, je račun za kavo postal trikrat večji, jaz pa sem obljubil, da bom že v tej številki opisal, kako nastaja naš list. Zagotavljali so mi, da bi to marsikoga zanimalo. Kot vidite, držal sem obljubo.

\*  
2-3-4-2-4. Iz slušalke odmeva tu-tu. Zasedeno.

Čez čas zavrtim isto številko. Jasno. Spet zasedeno. Šele čez pol ure dobim zvezo, tedaj pa mi z druge strani žice povedo, da je tovariš Pogačnik pravkar odšel a da takoj pride. Naj povem, da tega dne nisem dobil tovariša Pogačnika.

To je začetek nove številke lista »Mercator«. Iz perspektive tehničnega urednika.

Naslednji dan ponovim postopek in končno se na iskani telefonski številki le oglasi glavni in odgovorni urednik »Mercatorja« — Marjan Pogačnik. Pove, da iz Kopra še ni časopisa, da verjetno pride naslednji dan, nato po pomenljivo vpraša: »Najbrž te zanima, če imam že kaj gradiva za naslednjo številko!«

Seveda, prav to me je zanimalo. Namreč, ko je tekoča številka v tisku, pričnemo zbirati prispevke za naslednjo številko. Uradno pa prične uredniški odbor z delom, ko na seji pregleda zadnjo številko, kar pomeni, da jo kritično pretehta, nato pa okvirno določi vsebino naslednje številke. Tedaj se prične pravo delo. Najprej je treba zadolžiti zaželene avtorje, da napišejo članke o določenih temi. Brez prepričevanja seveda ne gre, konec koncev, urednik vedno dobi obljubo oziroma pristanek. S tem pa se ne sme zadovoljiti, saj

pravzaprav gre le za — članke. Preden jih res dobi — da o roku, ki ga dopisniki redno prekoračijo, sploh ne govorimo — mora še marsikdaj intervenirati.

Bolj kakor se bliža rok, v katerem je treba oddati članke v tiskarno, bolj je urednik nestrpen. Bolj kot sicer ga zanima prispela pošta, kajti v kupu pisem se skriva tudi kak dopis za glasilo. Tudi rešitve nagrajnega testa počasi prihajajo. To ga spomni, da še ni pripravljen novi test...

Članki so naposled zbrani, a glej, skoraj bi pozabili na fotografije. Urednik spet

pregleda svoj arhiv slik, ti-stega, pri katerem je že prejšnji mesec ugotovil, da ne vsebuje primerne slike. Morda bi le objavil kakšno, morda tisto, posneto pred tremi leti, toda kaj, morda pa se je že kaj spremenilo. Fotoreporter še ni prinesel novih posnetkov. Še nekdo mu je obljubil slike...

Končno je gradivo zbrano, skorigirano, pretipkano, če je tudi to bilo potrebno, k vsem slikam so že napisani podpisi, še enkrat je vse pregledano in odločeno, da naslednji dan vse skupaj oddamo v tiskarno. Navadno pa prav tedaj kdo telefonira: »Imam zelo važen članek, dobro bi bilo, če bi bil objavljen že v tej številki, jutri ga pošljem.« Pa počakajmo še dan ali dva. Čez tri dni bo še zasedanje CDS, dobro bi bilo, če bi počakali še nanj in objavili sklepe.

Tako spet mine teden, preden se vse naše gradivo znajde v tiskarni.

Morda bi morali v tem članku opisati tudi kako nastaja časopis v tiskarni: delo strojnih stavcev, korektorjev, ročnih stavcev, izdelavo klišejev, lomljenje (metiranje) lista in trenutek, ko ga vzamejo v tiskarski stroj. Pa to bi bilo preveč, saj vemo, da dolgi članki niso zanimivi... Ta del nastajanja glasila bomo prikazali v slikah v eni naslednjih številkih.

Konec koncev pa nam ne gre za to, da bi napisali priročnik o tiskanju časopisov. Povedati smo hoteli, kakšne so porodne težave vsake naše številke, in da bi bili porodni krči veliko lažji, če bi bilo sodelavcev več. Če bi vsak v enem letu napisal vsaj en članek za »Mercator«... d.

## Ali poznamo predpise, po katerih delamo?

Objavljamo VII. nagradni test, katerega namen je, da se čimbolj seznanimo s predpisi, ki jih moramo poznati pri prodaji živil in pri dovoljevanju potrošniških kreditov. Pri reševanju testa je potrebno upoštevati naslednje predpise:

Zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o zdrav. nadzorstvu nad živilom (Ur list SFRJ 13/65);

Temeljni zakon o zdravst. nadzorstvu nad živilom (Ur. list FLRJ 17/56 in 52/61);

Navodilo o dajanju potrošniških kreditov delavcem, uslužbencem in drugim določenim kategorijam upravičencev (Ur. list SFRJ 10/65).

Za pravilne odgovore bodo izžrebane nagrade, in sicer:

1. nagrada 6.000 din za vse pravilne odgovore,
2. nagrada 4.000 din za vse pravilne odgovore,
3. nagrada 3.000 din (pri tej bodo upošteevane tudi rešitve za najmanj 5 pravilnimi odgovori),
4. nagrada 2.000 din, upoštevali bomo najmanj pet pravilnih odgovorov,
5. nagrada 1.000 din, upoštevali bomo najmanj pet pravilnih odgovorov.

## VII. nagradni test

1. Ali se smejo živila, ki veljajo za pokvarjena zato, ker jim je iztekel v njihovi deklaraciji navedeni rok uporabnosti, v dovoljenem pristojnega upravnega organa za sanitarno inšpekcijo uporabiti kot surovine za proizvodnjo, če se z njihovo preiskavo ugotovi, da kot surovine niso pokvarjena in da niso zdravju škodljiva.

Odgovor: a) se smejo, b) se ne smejo. (Neustrezno prečrtaj.)

2. Kako se kaznuje delovna ali druga organizacija, ki opravlja gospodarsko dejavnost, če da v promet živila, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena.

Če da delovna ali druga organizacija, ki opravlja gospodarsko dejavnost, v promet živila, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena, se kaznuje:

.....  
.....  
.....

3. Ali se smatrajo za pokvarjena tista živila, ki jim je potekel rok uporabnosti, naveden v njihovi deklaraciji?

Živila, ki jim je potekel rok uporabnosti, naveden v njihovi deklaraciji, ..... za pokvarjena.

4. Ali se izreče za gospodarski prestopok dajanja v promet živil, ki glede svoje sestave ne ustre-

zajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena, poleg kazni tudi kak drug ukrep?

Za gospodarski prestopok dajanja v promet živil, ki glede svoje sestave ne ustrezajo predpisom, ki so zdravju škodljiva ali pokvarjena, se izreče

poleg ..... kazni tudi .....

ukrep ....., če je bila ta pridobljena s prestopkom.

5. Ali se kaznuje delovna ali druga organizacija, če da v promet nedeklarirana oziroma nepravilno ali nepopolno deklarirana živila, ki morajo biti deklarirana.

1. se ne kaznuje,
2. se kaznuje z denarno kaznijo do milijon dinarjev,
3. se kaznuje z denarno kaznijo preko milijon dinarjev.

(Neustrezno prečrtaj.)

6. Ali je dajanje v promet nepravilno deklariranega živila, za katero deklaracija ni obvezna, gospodarski prekršek?

Dajanje v promet nepravilno deklariranega živila, za katerega deklaracija ni obvezna, ..... gospodarski prekršek.

7. Kdaj sme pooblaščen inšpektor pri inšpekcijskem pregledu tudi ustno odrediti določena varovanja?

Pooblaščen inšpektor sme pri inšpekcijskem pregledu odrediti takojšen ukrep brez kakršnega koli odlašanja, če to terja nevarnost .....

.....

8. koliko največ sme znašati odobren kredit po vplačilu gotovine in obračunu obresti?

- a) neomejen znesek,
- b) največ do petine skupnega čistega osebnega dohodka, ki ga delavec dobi v času, za katerega se mu daje kredit, vendar največ do 600.000 din.

(Neustrezno prečrtaj.)

9. Za kakšno dobo se lahko dajejo potrošniški krediti za industrijsko blago, razen za živila delavcem in uslužbencem v rednem delovnem razmerju, če kredit presega dvomesečne prejemke prosilca?

Če kredit presega dvomesečne prejemke prosilca, se dajejo potrošniški krediti za industrijsko blago, razen za živila, proti vrnitvi v roku do

.....

10. Koliko mora prosilec po odobritvi kredita položiti v gotovini, preden dobi kredit?

Prosilec mora potem, ko mu je odobren potrošniški kredit, položiti v gotovini najmanj ..... od odobrenega kredita, in sicer ..... kredit dobi.

Rešitve pošljite v zapečateni kuverti na upravo Veletrgovine »MERCATOR« z oznako »VII. nagradni test«, najkasneje do 15. julija 1965.



# TEZE ZA SPREMEMBO STATUTA VELETRGOVINE MERCATOR NA PODLAGI DOLOČB TEMELJNEGA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

## A) TEMELJNE DOLOČBE

1.

Medsebojna delovna razmerja v podjetju vzpostavljajo delovni ljudje kot člani delovne skupnosti na podlagi svobodno združenega dela, z delovnimi sredstvi v družbeni lasti.

V uresničevanju samoupravljanja delavci sami odločajo o medsebojnih pravicah in dolžnostih in to zlasti:

— o sprejemu na delo in o razporejanju,

- o prenehanju dela,
- o delitvi osebnih dohodkov,
- o dopustih, odmorih in počitkih,
- o delovnem času,
- o varstvu pri delu,
- o izobraževanju ter o razvijanju delovne, upravljaljske in psihofizične sposobnosti,

— o delovnih dolžnostih in o kršitvah delovne dolžnosti,

— o uveljavljanju pravic iz delovnih razmerij,

— o družbenem in osebnem standardu delavca v zvezi z delom v podjetju,

— o vseh drugih pravicah in dolžnostih, ki nastanejo iz medsebojnega združenega dela.

2.

Podjetje mora omogočiti vsem članom, da kot posamezniki ali kot člani ožjih in širših delovnih skupnosti kar najbolj neposredno, aktivno in samostojno sodelujejo pri dajanju in obravnavanju predlogov, s katerimi se urejajo vprašanja iz delovnih razmerij.

3.

S povečanjem produktivnosti in izboljševanjem delovnih procesov in samoupravnim urejanjem odnosov na delu prispeva podjetje k uresničevanju pravice do dela in stalnosti zaposlitve delavcev.

4.

Delavci vzpostavljajo kar najbolj neposredne osnove in merila za delitev osebnih dohodkov, za odmero letnega dopusta in za druge pravice, ki se pridobivajo po uspehih dela in sicer s samoupravnimi akti enot, izdanimi na podlagi tega statuta in splošnih samoupravnih aktov podjetja.

5.

Delovno razmerje nastane v organiziranem delu, v katerem ima vsak delavec določeno delovno mesto oziroma delo v OE Mercator, v poslovni enoti ali v kakšni drugi obliki enote, ki je samostojna; toda tudi sestavni del delovnega procesa podjetja kot celote in tiste enote, v kateri delavec dela.

6.

Podjetje zagotavlja vsakemu svojemu članu z ustvarjanjem materialnih, druž-

benih in humanih delovnih pogojev sodelovanje v delovnem procesu po njegovi osebni delovni sposobnosti in nagnjenju oziroma veselju do dela.

7.

Podjetje je dolžno zagotoviti delavcu, da pride do izraza njegova dejanska strokovna izobrazba in delovna sposobnost in da se poslovanje razvija tako, da se vsakemu delavcu omogoči razvoj delovnih sposobnosti.

Z večjimi sposobnostmi naj bo zvezano tudi prevzemanje zahtevnejših in odgovornejših dolžnosti. Delovne sposobnosti delavca se morajo presojati le po njegovem uspešnem izvrševanju zahtev in nalog delovnega mesta.

8.

Delavec ima splošne in posebne dolžnosti ter odgovornosti do dela, do svojih sodelavcev, do delovnih sredstev ter delovne in družbene skupnosti.

Delavec mora svoje delo opravljati strokovno pravilno, vestno in v postavljenih rokih z vso potrebno odgovornostjo in zavestjo, da doseže čim boljši delovni uspeh.

Do sodelavcev mora imeti pravičen odnos, ki temelji na socialističnih načelih združenega dela in ki naj pripomore, da se ustvari čim ugodnejše delovno vzdušje.

Delovna sredstva mora delavec uporabljati tako, da doseže čim večji učinek in da hkrati vzdržuje in obnavlja vrednost delovnega sredstva na tehnično najprimernejši način, da s tem doseže čim racionalnejšo rabo teh sredstev.

Vsak delavec je dolžan pri svojem delu na delovnem mestu in kot upravljavec upoštevati interese svoje enote, podjetja kot celote in hkrati družbene skupnosti.

Splošne in posebne delovne dolžnosti in odgovornosti delavca na delu se podrobneje določijo s pravilnikom o delovnih razmerjih podjetja ter z drugimi samoupravnimi akti podjetja in enot.

## B) POSAMEZNE DOLOČBE, KI SE UREDIJO V STATUTU

a) Stopanje delavcev na delo in razglasitev delovnih mest

9.

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če svojo prosto voljo, da stopi na delo na določeno delovno mesto v podjetju, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

10.

Splošni pogoji za sprejem na delo so:  
— da je delavec star najmanj 15 let,  
— da je splošno zdravstveno sposoben,



— da mu ni s pravnomočno sodbo ali odločbo upravnega organa prepovedano opravljanje poklica ali dela.

Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da izbere delovno organizacijo, v kateri želi delati, in podjetja, da samostojno odloči o njegovem sprejemu ob pogojih, ki jih določa zakon in splošni akti podjetja.

#### 11.

Delavec ima pravico, da je ob nastopu na delo in med delom v podjetju razporejen na delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpolnjuje svoje delovne sposobnosti za čim boljše opravljanje dela na svojem delovnem mestu in za izpolnjevanje delovnega procesa v enoti in v podjetju.

#### 12.

Delavca, ki na svojem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, ne sme podjetje oziroma enota premestiti ali razporediti na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela.

Na delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem delavec uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme biti premeščen ali razporejen le na svojo pobudo, če da za to poprej pismeno privolitev.

#### 13.

Pravica delavca, da je razporejen na delovna mesta, ki ustrezajo njegovi delovni sposobnosti in za katera čuti veselje do dela, se uresničuje na ta način, da se lahko vsak delavec v podjetju in izven podjetja prikladi na vsako razglašeno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Podjetje svobodno izbira delavca, ki ustreza pogojem, vendar upošteva najprej tiste delavce, ki bi jim v podjetju prenehalo sicer delo zaradi ukinitve delovnega mesta ali zmanjšanja dela, delavce, ki so se v podjetju izpolnili in razvili svoje delovne, upravljalvske in psihofizične sposobnosti, ter kandidate, ki jih je podjetje štipendiralo.

#### 14.

OE Mercator oziroma vsaka poslovna enota razglasi s svojimi sredstvi za informacije vsa delovna mesta, razen vodilnih, ki so prosta in za katere predvideva, da se bodo na razglas priglasili delavci podjetja oziroma enot. Za delovna mesta, za katera razglas s svojimi sredstvi za informacije ni bil uspešen v razglasnem roku, so opravi ponovni razglas z javnimi razglasnimi sredstvi, to je z dnevnimi časopisi v kraju, kjer je delovno mesto.

#### 15.

Razglas delovnih mest s svojimi sredstvi za informacije se opravi na naslednji način:

— z razglasom na oglasni deski v enoti, če enota predvideva, da se bodo priglasili v zadostnem številu lastni delavci;

— z okrožnico, ki se pošlje vsem enotam in ki vsebuje razglasne podatke ter se razobesi na oglasnih deskah vseh enot, kadar enota, ki ima prosto delovno mesto, predvideva, da so primerni delavci v drugih enotah;

— v glasilu podjetja Mercator, če enota predvideva, da bo od dneva izida glasila do dneva, ko se morajo delavci priglasiti na razglas, poteklo najmanj osem dni.

#### b) Posebni pogoji za sprejem na delo

#### 16.

Posebni pogoji za sprejem na delo glede strokovne izobrazbe, glede meje starosti, zdravstvenih pogojev, posebnih psihofizičnih sposobnosti in drugi posebni pogoji se uredijo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

#### c) Poskusno delo

#### 17.

Delovna mesta, za katera se vpelje ob sprejemu na delo poskusno delo, določajo enote v svojem splošnem aktu, to je v poslovniku ali popisu in oceni delovnih mest ali v drugem splošnem aktu enote.

V pravilniku o delovnih razmerjih podjetja se podrobneje določijo naloge, način in oblike ugotavljanja delavčevih sposobnosti, poskusna doba, vročitve pismene ocene delavcu in druge določbe, ki jih morajo enote upoštevati, ko vstopajo delavci na poskusno delo. Poskusni rok ne sme biti daljši kot 30 dni.

#### 18.

Za spremljanje in ocenitev poskusnega dela imenuje upravni odbor enote 3-člansko komisijo.

Poskusnega dela ni mogoče vpeljati, če poprej v razglasu za prosto delovno mesto ni bil naveden kot poseben pogoj za sprejem na delo, da mora delavec opraviti poskusno delo in koliko traja rok poskusnega dela.

#### d) Razpis

#### 19.

Z razpisom se zasedejo vsa vodilna mesta v podjetju in enotah, za katera določa statut, da se vsako četrto leto znova razpišejo. Razpis izvede UO podjetja.

#### 20.

Razglas o razpisu objavi upravni odbor podjetja.

Rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov za razpis, mora trajati najmanj 8 dni od dneva objave.



Za vodilna delovna mesta, za katera niso že v statutu navedeni pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati, določi pogoje upravni odbor podjetja.

Razpis je javen in se razglasi v enem izmed dnevnih časopisov ter v glasilu podjetja Mercator. V razglasu o razpisu mora biti določen rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov, in pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati za razpisano delovno mesto.

Upravni odbor podjetja se mora sestati najkasneje v osmih dneh od dneva, do katerega so se sprejemale prijave.

#### 21.

O izbiri kandidata odloča upravni odbor podjetja s tajnim glasovanjem in z večino glasov vseh članov.

Pred odločitvijo o izbiri kandidata mora upravni odbor podjetja obravnavati vse vloge posameznih kandidatov ter ugotoviti, kateri kandidati izpolnjujejo vse razpisne pogoje, oziroma kateri kandidati ne izpolnjujejo posameznih pogojev. Če kandidat ne izpolnjuje razpisnih pogojev, ga upravni odbor v prvem razpisu ne more izbrati. Če noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, lahko upravni odbor izbere tistega kandidata, ki se najbolj približuje razpisanim pogojem.

O kandidatih, ki v enaki meri izpolnjujejo razpisne pogoje, odloča upravni odbor podjetja popolnoma samostojno.

Upravni odbor lahko povabi na sejo kandidate, ki so se potegovali za razpis. Vsak kandidat ima pravico, da je navzoč na seji upravnega odbora.

Upravni odbor mora v roku osmih dni s sklepom o izbiri kandidatov obvestiti vsakega, ki se je potegoval za razpisano mesto, in ga poučiti, da ima pravico pregledati razpisno gradivo.

#### 22.

Vsak, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, pa misli, da je bil kršen postopek za izvedbo razpisa in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev, ima v osmih dneh od sprejema sklepa o izbiri kandidata pravico ugovora na delavski svet podjetja.

#### 23.

Če delavski svet podjetja, ko odloča o ugovoru, ugotovi, da razpis ni bil opravljen po postopku, ki je bil določen s tem statutom, izreče razpis in sklep o izbiri kandidata za neveljavna. Če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, pa izreče za neveljaven le sklep o izbiri kandidata.

Svojo odločbo mora delavski svet podjetja izdati v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

#### e) Razporeditev v drug kraj

#### 24.

Delavec je lahko premeščen iz ene enote v drugo enoto ali razporejen v območju iste enote iz enega kraja v drug samo z njegovo pismeno privolitvijo.

Izjemni primeri, v katerih se delavec lahko razporedi v drug kraj, kadar narava dela to zahteva in delovna mesta, za katera veljajo te izjeme ter način in pogoji take razporeditve, se določijo v pravilniku o delovnih razmerjih.

#### f) Neposredno določanje vodij skupin

#### 25.

V ekonomskih in obračunskih enotah, ki jih ustanovi delavski svet podjetja ali poslovne enote, odloča zbor delovnih ljudi neposredno, kdo bo vodil delo enote, če je to določeno v ustanovitvenem sklepu. Vsak delavec ekonomske enote, ki meni, da izpolnjuje pogoje, se lahko prikladi za razporeditev na delovno mesto vodje ekonomske ali obračunske enote.

Zbor delovnih ljudi ekonomske ali obračunske enote izbere s tajnim glasovanjem z večino glasov članov vse enote tistega delavca, ki v največji meri izpolnjuje delovne zahteve za delovno mesto vodje ekonomske enote.

Delavec v enoti, ki ni bil izbran, pa misli, da bolj izpolnjuje zahteve delovnega mesta od izbranega, ima pravico ugovora na delavski svet podjetja. Odločitev delavskega sveta podjetja je dokončna in zoper njo ni mogoč delovni spor.

#### 26.

Do uvedbe 42-urnega delovnega časa v tednu je delovni čas v vseh enotah podjetja 45 ur na teden.

Do uvedbe 42-urnega delovnega tedna se smiselno uporabljajo na podlagi 45-urnega dela v tednu določbe glede skrajšanega delovnega časa zaradi posebnih delovnih pogojev, določbe o nepolnem delovnem času, o delovnem času, podaljšanem do polnega delovnega časa in drugo kakor tudi vse določbe o razporejanju delovnega časa.

#### 27.

Začetek in konec delovnega časa je:

a) v OE Mercator:

— za delavce v upravi od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu;

— za delavce v glavnem skladišču in v delavnicah od 6. do 14. ure, razen ob sobotah, ko traja od 6. do 11. ure.

Varianta za delavce v skladišču v izmenah:

I. izmena od 6. do 13,30 ure;

II. izmena od 13. do 20,30 ure.

b) v poslovnih enotah:



- v upravi poslovne enote od 6,30 do 14. ure vse dni v tednu;
- v prodajalnah določa začetek in konec delovnega časa delavski svet poslovne enote s posebnim sklepom v skladu s predpisom občinske skupščine, na območju katere je prodajalna.

### 28.

Primeri in pogoji, ko je delavec dolžan dalj delati kot poln delovni čas, so:

a) ko je nujno potrebno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavev ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo, in sicer:

1. ko se prevzemajo ali oddajajo pošiljke na železnici, v prodajalnah ali v skladišču in na transportu;

2. ko se v skladišču pripravljajo in sestavljajo komisiji, zlasti pred prazniki in ob neobičajno povečanih naročilih;

3. ko se dela inventura blaga v skladišču in v prodajalnah;

4. ob sestavi letnih in obdobjnih bilanc, planov in drugih elaboratov, ki jih mora podjetje v obveznem roku oddati in ki jih v rednem času ni mogoče izdelati;

b) ko je potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin in materiala oziroma delovnih sredstev, zlasti:

1. če grozi, da se hitro pokvarljivo blago začne kvariti v skladišču ali v prodajalnah, oziroma če se je že začelo kvariti ter je potrebno, da se ustavi materialna škoda;

2. če grozi škoda transportnim in drugim delovnim sredstvom, oziroma če je potrebno, da se čimprej obvaruje okvara — zlasti na:

- hladilnih komorah in hladilnikih,
- tovornih in osebnih avtomobilih,
- blagajnah ter drugih računskih strojih, ki so neodložljivo potrebni za normalnih delovni proces,
- v drugih primerih, kadar je treba neodložljivo odvrniti okvaro in škodo, ki grozi delovnim sredstvom.

V naštetih primerih sme delo nad poln delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

### 29.

Delo preko polnega delovnega časa se šteje kot poseben delovni pogoj, ki se upošteva pri merilih za odmerjanje osebnega dohodka v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, oziroma pri odmerjanju letnega dopusta po merilih, ki so navedena v pravilniku o delovnih razmerjih.

### g) Navzočnost

#### 30.

Delovna mesta, kjer je delovni čas sestavljen iz časa dejanskega dela in časa obvezne navzočnosti, so:

- šoferji osebnih avtomobilov,
- šoferji tovornih avtomobilov,
- čuvaji in gasilci.

Čas trajanja navzočnosti ne sme biti daljši, kot je nujno, da se konča določen delovni proces oziroma delovna naloga. V pravilniku o delitvi osebnih dohodkov se določijo merila, po katerih se delovna aktivnost delavca med obvezno navzočnostjo preračunava na ure dejanskega dela za odmerjanje delavčevih pravic iz delovnega časa.

### h) Odmori in počitki

#### 31.

Delavec ima pravico:

- do 30-minutnega odmora v teku dnevnega dela z enkratnim polnim časom,
- do nepretrganega dnevnega počitka najmanj 12 ur med dvema zaporednima delovnima dnevom,
- do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka,
- do letnega dopusta najmanj 14 dni in največ 30 delovnih dni.

Natančnejše določbe o odmoru med delom, o dnevnem počitku, tedenskem počitku in letnem dopustu se urejajo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

#### 32.

Odsotnost:

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, kot da bi delal.

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zlasti v naslednjih primerih:

- za izpite,
- ob sklenitvi zakonske zveze delavca ter njegovih bližnjih sorodnikov,
- ob porodu v ožji družini,
- ob smrti v ožji družini,
- pred odhodom na odslužitev ali do sluzitev vojaškega roka ali na orožne vaje,
- ob preselitvi,
- ob boleznih ali večji nesreči družinskih članov poleg primerov, ki jih predvideva zakon o zdravstvenem zavarovanju,
- ob drugih podobnih primerih, za katere določi upravni odbor enote, da so sorodni naštetim primerom. V vsakem od naštetih primerov sme biti delavec odsoten najmanj 3 dni, o daljši odsotnosti odloča upravni odbor enote za vsak primer posebej ob upoštevanju okolištin, ki jih delavec navede.

#### 33.

Podjetje lahko namoti delavca na strokovno izobraževanje, specializacijo ali izpopolnjevanje ali na izvršitev določene naloge za podjetje, in sicer za čas, ki ga na



podlagi delavčeve vloge in priporočila UO enote določi upravni odbor podjetja.

Ta čas se praviloma določi največ do dveh let.

Med tako odsotnostjo z dela ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določbah okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

i) Odsotnost brez pravice nadomestila

34.

Primeri in pogoji, v katerih ima delavec pravico biti brez nadomestila v odsotnosti zaradi osebnih opravkov, so zlasti:

- delo pri gradnji ali obnovi stanovanja,
- sodelovanje na kulturno-prosvetnih in športnih prireditvah,
- študij, ki ni v neposrednem interesu podjetja,
- študijska in druga potovanja, ki niso v neposrednem interesu podjetja,
- drugi primeri, za katere upravni odbor enote ugotovi, da so sorodni naštetim primerom.

V času odsotnosti mirujejo vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela.

j) Udeležba delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke

35.

Delavec ima pravico, da je udeležen pri delitvi sredstev, ki jih podjetje namení za osebne dohodke na podlagi delovnega prispevka posameznega delavca in delovnih poslovnih uspehov enote, v kateri dela, in hkrati podjetja kot celote.

36.

Delovni prispevek delavca se ugotavlja po osnovah in merilih, določenih v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote, ki morajo biti v skladu z določbami tega statuta in okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in v skladu z načeli delitve po delu.

37.

Izhodišče za osnove, s katerimi se določa glede na naravo in posebnosti dela vrednost posameznih delovnih mest, so zlasti:

- vrsta delovnih nalog, ki jih ima delavec na delovnem mestu,
- zahtevnost nalog, glede delovne sposobnosti oziroma strokovne izobrazbe, delovnih navad, iznajdljivosti pri delu in drugih sposobnosti v zvezi z delom,
- vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev, glede na njegovo mesto v organizaciji dela, na izpopolnjevanje delovnih postopkov, delovnih operacij in podobno,
- delovni pogoji, ki jim je izpostavljen delavec.

V okvirnem pravilniku podjetja o delitvi osebnih dohodkov se določijo okvirna merila za ugotavljanje, v kolikšni meri vpliva vsaka od postavljenih osnov na ugotovitev delavčevega delovnega prispevka, v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote pa se določijo natančna merila, po katerih je po teh osnovah delavec udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke.

k) Odgovornost delavca delovni skupnosti

38.

Vsak delavec je dolžan po svojih osebnih sposobnostih, s svojim osebnim delom čim več prispevati, da se dosežejo delovne in poslovne naloge podjetja.

Dolžnosti in odgovornosti delavca na delu in v zvezi z delom določi pravilnik o delovnih razmerjih na podlagi določil tega statuta.

39.

Delavec je odgovoren za kršitve predpisanih delovnih dolžnosti, ki jih stori po svoji krivdi.

S pravilnikom o delovnih razmerjih se podrobneje določi postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti, organi za uvedbo in vodenje postopka, ukrepi ter organi, ki izrekujejo oziroma izvršijo ukrepe.

Rok za zastaranje uvedbe postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti je 6 mesecev od storjene kršitve, rok za zastaranje izvršitve ukrepa je 30 dni od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

40.

Za kršitev delovnih dolžnosti se smejo izreči naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. izključitev iz delovne skupnosti.

41.

Pravilnik o delovnih razmerjih pooblasti posamezne člane delovne skupnosti le za začetek postopka v zvezi s kršitvami delovnih dolžnosti.

Postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti izvede komisija za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti enote za vse delavce enote, razen za primere, ko gre za kršitve po krivdi delavcev več enot, ki jih obravnava centralna komisija za kršitve delovnih dolžnosti.

Proti delavcu ni mogoče izreči ukrepa zaradi kršitve delovne dolžnosti, če ni bil poprej zaslišan, razen če se delavec brez opravičenih razlogov ne zglašil na poziv za zaslišanje.

Delavec ima pravico, da si v postopku za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti vzame zagovornika.

Pri izreku ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti se upošteva zlasti:

- teža kršitve in njene posledice,



- stopnja delavčeve odgovornosti,
- okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena,
- prejšnje delo in vedenje delavca,
- pomen dejavnosti in vpliv kršitve na podjetje ali enoto.

Pritožbo lahko vložijo delavci v 15 dneh od vročitve odločbe na delavski svet enote, kadar je o ukrepu pod 1. in 3. iz prejšnje točke odločala komisija enote, oziroma na DS podjetja, če je odločala centralna komisija.

42.

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti odloča:

a) Delavski svet podjetja za vse delavce katerekoli enote, kadar gre za skupne kršitve po krivdi delavcev več enot in kadar gre za kršitve, ki jih zagrešijo vodilni delavci katerekoli enote, generalni direktor ali namestnik generalnega direktorja. Predlog za izključitev da delavskemu svetu podjetja centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti, ki jo izvoli delavski svet podjetja.

b) Delavski svet organizacijske enote Mercator za delavce te enote, razen v primerih, naštetih pod a). Predlog za izključitev da delavskemu svetu enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti OE Mercator, ki jo izvoli DS te enote.

c) Delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega delavskega sveta, za delavce svoje enote, razen v primerih, naštetih pod a).

Predlog za izključitev da delavskemu svetu oziroma zboru delovnih ljudi enote komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote, ki jo izvoli delavski svet oziroma zbor delovnih ljudi enote.

Zoper sklep o izključitvi lahko začne delavec delovni spor v 30 dneh od vročitve sklepa.

Centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti in komisije za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti v enotah imajo po tri člane in tri namestnike, ki se volijo za dobo dveh let ter se zamenjajo, ko poteče dvoletna mandatna doba tistih članov DS, ki so bili izvoljeni v istem letu, ko je bila izvoljena komisija. Člani komisije so lahko na novo izvoljeni.

43.

Delavec je osebno odgovoren za škodo, ki jo povzroči po svoji krivdi, in sicer namenoma ali zaradi nepazljivosti ter mora povzročeno materialno škodo povrniti.

Kadar povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če se ne da ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in mora škodo povrniti v enakih delih.

Zbor delovnih ljudi enote oziroma prodajalne lahko sklene, da se vnaprej določi razmerje, v katerem posamezen delavec odgovarja za inventurne primanjkljaje, za katere ni mogoče dokazati krivde oziroma višine odgovornosti posameznemu delavcu in za katere sklene delavski svet enote, da gredo v breme delavcev.

Če je za naklepnim kaznivim dejanjem povzročilo škodo več delavcev, so vsi storilci solidarno odgovorni za povračilo škode, kar pomeni, da odgovarjajo vsi za enega oziroma eden za vse.

44.

Organ, ki je po pravilniku o delovnih razmerjih pristojen, da odloča o povračilu škode, mora pozvati delavca, da predloži svojo pisмено izjavo, da bo škodo povrnil in v kakšnih obrokih jo bo plačal.

Če delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pisмене izjave, da je pripravljen škodo povrniti takoj ali v obrokih, se sme uveljavljati odškodnina samo pred sodiščem splošne pristojnosti.

45.

Za škodo, povzročeno posamezniku ali pravnim osebam izven podjetja, odgovarja podjetje, ki pa ima pravico zahtevati od delavca, da povrne škodo.

Če je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem, lahko oškodovanec zahteva odškodnino tudi naravnost od delavca.

#### 1) Prenehanje dela delavca

46.

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti — pogoj pa je, da o tem pisмено obvesti podjetje oziroma enoto in da ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno v 50. točki tega statuta.

Pisμένο obvestilo iz prejšnjega odstavka predložijo:

- vodilni delavci upravnemu odboru podjetja,
- vsi drugi delavci upravnemu odboru svoje enote.

47.

O prenehanju dela z delavčevu poprejšnjo privolitvijo odločajo isti organi, ki so navedeni v prejšnji točki in ki hkrati določajo tudi čas, ko mora delavec ostati na delu, oziroma odločajo, da se delavec na lastno željo lahko takoj razreši.

48.

O prenehanju dela brez privolitve delavca zaradi:

1. odprave delovnega mesta,
2. trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja,



3. nezadovoljujoče delovne sposobnosti za zahteve delovnega mesta, na katerem dela,
4. dopolnitve pokojninske dobe 40 let pri delavcih oziroma 35 let pri delavkah,
5. uvedbe postopka, da se podjetje odpravi oziroma preneha,

#### odločajo s sklepom

- a) za generalnega direktorja, namestnika generalnega direktorja delavski svet podjetja, razen v primerih pod 1. in 2.;
- b) za druge vodilne delavce podjetja in enot upravni odbor podjetja;
- c) za delavce organizacijske enote Mercator, razen za tiste, ki so zajeti pod a) in b), delavski svet te enote;
- d) za delavce poslovnih enot, razen za tiste, ki so zajeti pod a) in b), delavski svet poslovne enote oziroma zbor delovnih ljudi v enotah, ki nimajo voljenega delavskega sveta.

#### 49.

Sklep, da delavcu preneha delo v podjetju na enega izmed načinov, določenih v točkah 46, 47, 48, izda pismeno organ, ki je pristojen za odločanje o prenehanju, najkasneje v osmih dneh od dneva, ko je bil sklep sprejet. Pismeni sklep z obrazložitvijo mora biti dokazno vročen delavcu sicer šteje, da sklepa o prenehanju dela sploh ni bilo. Pismeni sklep podpiše predsednik tistega organa, ki je sklep sprejel.

#### 50.

Rok, v katerem je delavec dolžan ostati na delu, preden mu preneha delo, je:

1. za delavce s skupno delovno dobo do vključno 5 let — 1 mesec;
2. za delavce s skupno delovno dobo nad 5—10 let — 2 meseca;
3. za delavce s skupno delovno dobo nad 10—15 let — 3 mesece;
4. za delavce s skupno delovno dobo nad 15—20 let — 4 mesece;
5. za delavce s skupno delovno dobo nad 20—25 let — 5 mesecev;
6. za delavce s skupno delovno dobo nad 25 let — 6 mesecev.

Vodilnim delavcem se rok v prejšnjem odstavku lahko podaljša za en mesec, če je to v interesu podjetja, vendar ne sme presegati skupnega roka 6 mesecev.

Za delavce na delovnih mestih s težkimi delovnimi pogoji se rok samo na njihovo pismeno zahtevo skrajša za en mesec, vendar ne sme biti krajši kakor en mesec. Delovna mesta s težkimi delovnimi pogoji, na katerih delavec lahko zahteva skrajšanje roka, določa upravni odbor enote s splošnim sklepom. Delavec, ki je razporejen na tako delovno mesto, lahko uveljavlja skrajšanje s svojo pismeno zahtevo, ne da bi bila potrebna še posebna odobritev.

#### m) Uveljavljanje pravic

#### 51.

Zoper vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o delavčevih pravicah, ima delavec pravico ugovora v roku petnajstih dni od vročitve odločbe.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe.

Organ druge stopnje mora o ugovoru odločiti v 30 dneh od dneva vložitve.

Odločba o ugovoru je dokončna.

Kadar odloča o pravici ali dolžnosti delavca na prvi stopnji CDS podjetja, je njegova odločba dokončna.

Delavec se lahko ko je podal ugovor, hkrati obrne na pristojni občinski upravni organ zaradi uveljavitve svojih pravic.

#### 52.

Delavec ima pravico, da je navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, komisije ali drugega kolegialnega organa, ki odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v podjetju.

Organ v prejšnjem odstavku mora objaviti sestanek najmanj 8 dni poprej ter navesti, o kakšnih pravicah ali dolžnostih delavcev bo razpravljal ali odločal.

Na samem sestanku ima delavec pravico do zaključne besede, preden organ s tajnim glasovanjem odloča o njegovih pravicah in dolžnostih.

Sklepi, s katerimi se odloča o pravicah ali dolžnostih delavca, se smejo sprejeti samo z večino glasov vseh članov pristojnega organa.

#### 53.

Proti dokončni odločbi pristojnega organa podjetja ali enote sme delavec, ki meni, da je kršena njegova pravica, vložiti tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

Rok za vložitev tožbe je 30 dni in začne teči z dnem vročitve dokončne odločbe oziroma s pretekom roka, v katerem bi moral drugostopni organ izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se uveljavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve odločbe prve stopnje in traja dve leti.

n) Organi, ki odločajo o pravicah in dolžnostih delavca

#### 54.

Organi, ki odločajo o pravicah in dolžnostih delavcev iz delovnih razmerij, so:

1. delavski svet podjetja,
2. upravni odbor podjetja
3. delavski svet enote oziroma zbor delovnih ljudi enote,
4. upravni odbor enote,
5. komisija za sprejem in razporejanje delavcev,
6. centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti,
7. komisija za obravnavo kršitve delovnih dolžnosti enote.



Pristojnosti posameznih organov po prejšnjem odstavku, ki niso že urejene s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih ali s tem statutom, se uredijo s pravilnikom o delovnih razmerjih.

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev ima najmanj pet članov ter jo izvoli s tajnim glasovanjem delavski svet enote po enakem postopku, kot je določen za volitve upravnega odbora.

Centralna komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti ima tri člane ter jo izvoli delavski svet podjetja.

Komisija za obravnavo kršitev delovnih dolžnosti enote ima tri člane ter jo izvoli delavski svet enote.

#### o) Pravilnik o delovnih razmerjih

##### 55.

Pravilnik o delovnih razmerjih je enoten za podjetje, to je za OE Mercator in za vse poslovne enote in druge oblike enot.

Načela ustave, temeljnega zakona o delovnih razmerjih in tega statuta se morajo v pravilniku o delovnih razmerjih konkretizirati na način, ki bo omogočal delavcem podjetja, da kar najbolj neposredno odločajo o vseh medsebojnih pravicah in dolžnostih, ki izvirajo iz združenega dela.

Razen pristojnosti, ki jih je ta statut prenesel na organe enot, lahko pravilnik o delovnih razmerjih prenese na voljene in druge kolegične organe enot tudi druge pristojnosti v zvezi z delovnimi razmerji oziroma medsebojnimi razmerji, ki izvirajo iz združenega dela.

##### 56.

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih sestavi upravni odbor podjetja ter ga objavi zaradi razpravljanja najmanj 15 dni preden ga predloži delavskemu svetu podjetja.

Vsak delavec katerekoli enote ima pravico, da enakopravno sodeluje pri podajanju in obravnavanju predloga ter da neposredno, aktivno in samostojno daje svoje pripombe k predlogu. Pripombe k predlogu pravilnika lahko dajo delavci kot posamezniki ali kot člani ožjih ali širših skupnosti, prav tako lahko dajejo pripombe, predloge in pobude za spremembe sindikalne organizacije in druge družbenopolitične organizacije in društva.

Upravni odbor podjetja je dolžan obravnavati vse sprejete pripombe in predloge ter poročati delavskemu svetu o svojem stališču do teh pripomb.

Pravilnik o delovnih razmerjih sprejme delavski svet podjetja, ki dokončno odloča o pripombah, pobudah in predlogih zborov delovnih ljudi in organov upravljanja enot, sindikata in drugih družbenopolitičnih organizacij in društev ter posameznih delavcev.

#### p) Dela in naloge, za katere se sklene civilno-pravno razmerje

##### 57.

Dela ali naloge, ki po svoji naravi niso taka, da bi se zanje uvedlo posebno delovno mesto, ker so priložnostna, ali občasna in ne trajajo brez presledka dalj kot 3 dni, ne štejejo za delovno razmerje.

Za delovno razmerje tudi ne štejejo dela in naloge, ki ne zahtevajo uvedbe posebnega delovnega mesta po svoji naravi in pomenu, zaradi majhnega obsega ali zaradi občasnosti, ali začasnosti.

Dela oziroma naloge, ki ne štejejo za delovno razmerje, so:

1. občasno sodelovanje v komisijah pri inventurah,
2. občasno delo pri nakladanju ali razkladanju blaga in transportu, manipulacijah z blagom v skladišču ali prodajalnah,
3. razvažanje in dostavljanje blaga na dom, če je tako delo občasno ali začasno,
4. občasna pomoč v blagajni,
5. občasna ali začasna pomoč v prodajalnah ali skladišču,
6. občasno čiščenje in snaženje prostorov,
7. občasna dela v pravnih, upravnih in administrativnih poslih,
8. občasna dela kurirja, kurjača centralne kurjave in čuvaja,
9. občasna dela fakturista, kontrolorja faktur, občasna dela v embalažnem oddelku,
10. opravljanje občasnih ali začasnih nalog v računovodstvu in arhiviranje,
11. občasna sanitarna kontrola in druga kontrola v blagovnem prometu, občasno delo aranžerjev,
12. občasna dela v zvezi s projektiranjem in vzdrževanjem stavb. Za dela ali naloge po prejšnjem odstavku se sklene civilno-pravno razmerje s pismeno pogodbo, v kateri se določi zlasti katero delo ali naloga se mora opraviti, kako in v kakšnem času in kako se opravljeno delo ali naloga plača.

#### C) PREHODNE DOLOČBE

##### 58.

Spremembe statuta, ki zadevajo medsebojna delovna razmerja, se uporabljajo od 8. 4. 1965 dalje.

Spremembe statuta, ki so bile sprejete na podlagi določil temeljnega zakona o podjetjih in druge spremembe, ki se ne nanašajo na delovna razmerja, pričnejo veljati in se uporabljajo osmi dan od dneva objave.

CUO je na seji dne 1. julija 1965 soglašal s tezami ter jih daje v razpravo, da bi jih CDS sprejel kot začasni sklep. Morebitne pripombe pošljite na CUO do 13. julija 1965