

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

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

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

Nadomestilo mu ne pripada, če je delovno razmerje prenehalo:

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

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

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

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

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

Pravica do denarnega nadomestila mu preneha:

če se delavec zaposli;

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

če postane trajno in popolnoma nesposoben za delo;

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

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

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

če je obsojen na več kakor tri mesece zapora.

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

če se redno ne prijavi uradu za posredovanje dela;

če odkloni strokovno usposabljanje ali prekvalifikacijo;

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

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

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

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

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

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

Gospodarska organizacija, državni organ ali ustanova je dolžna:

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

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

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

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

Delo tega urada bodo regulirali posebni zvezni predpisi.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Delovno razmerje preneha:

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

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

3. po sklepu disciplinske komisije ali drugega disciplinskega organa.

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

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

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

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

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

Delavcu ni mogoče odpovedati:

v času bolezni, bolovanja, okrevanja in letnega dopusta;

noseči ženski in materi do dokončanih 8 mesecev dojenja;

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

dokler mu traja mandat člana upravnega odbora ali delavskega sveta;

dokler mu traja mandat odbornika ali poslanca v zboru proizvajalcev;

dokler se strokovno izpopolnjuje ali specializira.

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

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

do 5 let staža: 1 mesec;

od 5 let do 10 let: 2 meseca;

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

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

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

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

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

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

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

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

DELAVCI PRI DRUŽBENIH ORGANIZACIJAH IN ZASEBNIH DELODAJALCIH

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRAVILNIKI GOSPODARSKE ORGANIZACIJE

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

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

Pravila morajo vsebovati zlasti določbe:

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

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

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

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

Spremembe in dopolnitve pravilnika lahko terja:

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

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

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

KAKO UVELJAVLJA DELAVEC PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

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

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

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

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

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