

AKTUALNO IZ ZAKONODAJE

prim. Božidar Spiller, dr. med.
Univerzitetni inštitut za rentgenologijo
Ljubljana

Menim, da je treba posebej opozoriti na novi Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, ki je izšel v Uradnem listu SFRJ števil. 60 dne 6.10.1989 in je že v veljavi.

Ta zakon ukinja določbe IV. in V. poglavja drugega dela Zakona o zaruženem delu.

Novosti, ki jih prinaša, pomenijo velike spremembe v naši delovni zakonodaji.

Zakon daje veliko večja pooblastila vodilnim in vodstvenim delavcem glede nastavljanja in odpuščanja delavcev. Strožji je tudi pri disciplinskih ukrepih.

Po drugi strani pa dopušča, da delavci sami organizirajo sindikat. Uvaja zaščito sindikalnih voditeljev.

Popolnoma nov pojem v naši zakonodaji pa je kolektivna pogodba. Ta kolektivna pogodba bo v bodoče temeljna osnova nagrajevanja v posameznih dejavnostih.

Z njo bodo urejene pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, pravtako pa tudi način in postopek njihovega uresničevanja kot tudi organi, ki odločajo o pravicah, obveznostih in odgovornostih.

Na tej osnovi bo delavcu vročen tudi pisni sklep, s kate-

rim se odloči uresničevanje njegovih posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti. Če je prav razumeti, ne bodo več zadoščali pavšalni opisi del in nalog, ampak bodo dolžnosti in odgovornosti določene za vsakega posameznega delavca in bo o njih tudi individualno pisno seznanjen. Zakon tu sicer še dopušča tudi splošni akt, verjetno pa bo za delavca ugodnejše, če dobi konkretno individualne zadolžitve in pravice. Kajti zakon nalaga opravljanje dela kot pravico in dolžnost. Hkrati pa zahteva ekonomsko smotno in odgovorno uporabo zaupanih sredstev in doseganje rezultatov dela.

Skupne temelje za sklepanje kolektivne pogodbe določata na ravni federacije sindikat in gospodarska zbornica. Zakon dopušča sklepanje kolektivnih pogodb tudi za posamezne dejavnosti, kar ni zanemarljivo. Nova so tudi določila za delavce, katerih delo ni več potrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ki prispevajo k povečanju produktivnosti dela. Delovno razmerje ne sme prenehati, če ni v skladu z zakonom in splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo zagotovljena ena od naslednjih pravic iz dela:

- pravica do dela v drugi organizaciji ali pri delodajalcu na podlagi sporazuma pristojnih organov in sicer na delovnem mestu, ki ustreza znanju in zmožnostim oziroma delovni zmožnosti delavca,
- pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije,
- pravica do dokupa delovne dobe, če za uveljavitev pravice do starostne pokojnine manjka do pet let pokojninske dobe,
- pravica do enkratnega nadomestila v obliki odpravnine v višini najmanj 24-kratnega zneska povprečnega osebnega dohodka delavca v organizaciji, ustvarjenega v trimesečju, ko delavec uveljavlja pravico do odpravnine,

če delavec pisno izjavi, da želi, da mu delovno razmerje preneha in s temi sredstvi trajno rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje pod pogoji in na način, kot jih določa zakon,

- druge pravice v skladu z zakonom.

Delavec, ki mu ni zagotovljena ena izmed teh pravic, ima pravico do denarnega nadomestila najmanj v višini zajamčenega osebnega dohodka, dokler ne nastanejo pogoji za uveljavitev te pravice, vendar najdlje dve leti.

Delavcu-invalidu ne sme prenehati delovno razmerje iz naslovov tega člena, dokler ne uveljavi pravice do pokojnine ali z njegovim soglasjem, ene izmed pravic iz prvega odstavka tega člena.

Delovni čas ostaja še vedno 42 ur na teden. Krajši delovni čas uvede delovna organizacija oziroma delodajalec v skladu z zakonom, mora pa biti v sorazmerju s težavnostjo in škodljivostjo za zdravje, oziroma delovno zmožnostjo v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Delovni čas se lahko tudi prerazporedi, če se s tem izboljšajo rezultati dela, oziroma, če to zahtevajo dejavnosti. V povprečju pa ne sme biti daljši kot 42 ur na teden.

Izjemoma sme trajati delo več kot 42 ur na teden, vendar ne podaljšano več kot za 10 ur na teden.

Razporeditev delovnega časa se določi s sklepom poslovnega organa oziroma delodajalca v skladu s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo.

Razporeditev, začetek in konec delovnega časa v določenih dejavnostih in pri določenih delih lahko določajo tudi skupščine družbenopolitičnih skupnosti. V primerih, kjer to določa zakon, pa gornje morajo določiti.

Določila za odmore, dopuste in odsotnosti

Med dnevnim delom ima delavec pravico do odmora, ki traja 30 minut. Če se dela s strankami, mora biti odmor organiziran tako, da se delovni proces ne prekine.

Najkrajši dopust je določen na 18 delovnih dni. Pristojni organ oziroma delodajalec na osnovi meril, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, določi dolžino letnega dopusta.

Letni dopust je mogoče izkoristiti v dveh delih. Prvi del mora delavec izkoristiti v koledarskem letu in sicer najmanj 12 dni, drugi del pa mora izkoristiti najpozneje do 30. junija naslednjega leta.

V primerih, ko delovna doba miruje, ima delavec pravico javiti se na ustrezno delovno mesto v 30 dneh po prenehanju vzroka, zaradi katerega so mirovale pravice in obveznosti. Pravice in obveznosti mirujejo tudi med zaporno kaznijo do šestih mesecev. Delavec mora biti seznanjen tudi z nevarnostjo in ukrepi za varstvo pri delu in ima pravico odkloniti delo, če mu neposredno grozi nevarnost za življenje in zdravje. Pristojni organ ali delodajalec pa mora takoj ukrepati, da odvrne neposredno nevarnost za življenje oziroma zdravje delavca.

Novo je tudi določilo o osebnem dohodku, ki je v skladu s splošnim aktom, usklajenim z družbenim dogovorom oziroma kolektivno pogodbo in zakonom in v sorazmerju z njegovim prispevkom k ustvarjanju dohodka oziroma dobička. O prispevku delavca pri delu pa odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalec v skladu s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo. Določene so tudi motivacije za izjemno povečanje delovne storilnosti. In sicer:

- prednost glede strokovnega izpopolnjevanja,
- odstotek od povečanja dohodka oziroma dobička,
- nagradne odsotnosti z dela,
- do drugih pravic, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo.

Pri disciplinski odgovornosti je novo to, da organ upravljanja, ki je imenoval oziroma postavil poslovodni organ, začne postopek za razrešitev poslovodnega organa ter delavca s posebnimi odgovornostmi in pooblastili, če v 15 dneh od dneva, ko sta izvedela za težjo kršitev delovne dolžnosti in za storilca, ne uvedeta disciplinskega postopka.

Delovno razmerje preneha lahko s soglasjem ali brez soglasja delavca; s soglasjem praviloma na pisno zahtevo delavca oziroma s pisnim sporazumom s pooblaščenim organom v delovni organizaciji, oziroma delodajalcem,

brez soglasja delavca pa delovno razmerje preneha:

- če je ugotovljeno, da nima zmožnosti za opravljanje del na delovnem mestu, če ne dosega pričakovanih rezultatov dela, ne sprejme pa razporeditve na drugo delovno mesto ali če takega delovnega mesta ni,
- če na poskusnem delu ne doseže ustreznih rezultatov oziroma če pripravnik ne opravi strokovnega izpita,
- če je neopravičeno odsoten z dela pet dni zaporedoma,
- če pristojni organ ugotovi, da je sklenil delovno razmerje v nasprotju z zakonom, splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo,
- če je ob sklenitvi zamolčal ali dal neresnične podatke, pomembne za opravljanje del in nalog,

- če noče delati na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen v skladu s tem zakonom,
- če se mu zagotovi delo pri drugem delodajalcu oziroma v drugi organizaciji oziroma, če se mu dokupi delovna doba,
- če se noče prekvalificirati ali dokvalificirati za drugo delovno mesto,
- pri hujših kršitvah delovne dolžnosti, ki se nanašajo na:
 - a) neizpolnjevanje, nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti,
 - b) nezakonito razpolaganje s sredstvi,
 - c) nesmotrno in neodgovorno razpolaganje s sredstvi,
 - d) opustitev dejanj, ki jih mora poslovodni organ oziroma delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi storiti v okviru svojih pooblastil,
 - e) če tri mesece zapovrstjo delavec iz neopravičenih razlogov ne dosega pričakovanih rezultatov pri delu,
 - f) če krši predpise in normativne akte za preprečitev požara, eksplozije, škodljivih vplivov plinov in kemikalij in drugih nevarnih materialov,
 - g) če zlorabi položaj ali dano pooblastilo,
 - h) če izda s predpisom določeno uradno, poslovno ali drugo tajnost,
 - i) če zlorabi pravico bolezenskega dopusta,
 - j) če krši predpise ali opusti ukrepe za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja,
 - k) če krši predpise in splošne akte s področja splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite,
 - l) če moti enega ali več delavcev v delovnem procesu in izrazito otežuje izpolnjevanje delovnih obveznosti,

m) ostale hujše kršitve delovnih dolžnosti, za katere se po veljavnem pravnem aktu izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja.