

Na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90 in 5/91), Splošne Kolektivne pogodbe za gospodarstvo (Ur. l. RS, št. 31/90 in 11/93) in Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa (Ur. l. RS, št. 1/92) ter 50. člena Statuta Slovenskih železnic Ljubljana (Uradne objave, št. 6/93) izdajam

P R A V I L N I K
O UGOTAVLJANJU PRESEŽNIH DELAVCEV IN ZAGOTAVLJANJU NJIHOVE MATERIALNE
VARNOSTI V SŽ LJUBLJANA

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se v skladu z zakoni in drugimi predpisi ter Splošno kolektivno pogodbo in Kolektivno pogodbo za dejavnost železniškega prometa (v nadaljevanju: kolektivna pogodba dejavnosti), podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, katerih delo v SŽ Ljubljana (v nadaljevanju: podjetje) je zaradi nujnih operativnih razlogov začasno ali trajno nepotrebno.

2. člen

Za nujne operativne razloge v podjetju, zaradi katerih prenehajo potrebe po delavcih, se štejejo tehnološki, organizacijski ali strukturni razlogi, ki prispevajo k večji učinkovitosti podjetja, ekonomski razlogi in ukrepi družbenopolitične skupnosti.

3. člen

Na osnovi sanacijskega načrta, ki predvideva obseg poslovanja, in glede na prilagajanje pogojem tržnega gospodarjenja, se posamezne funkcije organizirajo optimalno racionalno, zaradi česar se pojavlja presežek delavcev.

4. člen

Delavca obravnavamo po tem pravilniku, ko njegovo delo začasno ali trajno ni več potrebno zaradi:

- tehničnih in tehnoloških izboljšav,
- opuščanja in ukinitve proizvodnih programov in storitev,
- zmanjšanja obsega proizvodnje ali prodaje,
- ekonomskih razlogov,
- organizacijskih sprememb, ki prispevajo k večji produktivnosti in kakovosti.

5. člen

Delavci so lahko na osnovi nujnih operativnih razlogov opredeljeni kot začasni ali trajni presežni delavci.

6. člen

Glede postopkov in pristojnosti se šteje za večje število delavcev število, ki je določeno z zakonom.

7. člen

Ugotavljanje presežnih delavcev se izvaja po predhodni racionalni delitvi dela v posameznih vozliščih (Maribor, Postojna, Ljubljana)

- po sekcijah,
- področjih, službah oz. spremljajočih poslovnih funkcijah, ki so podpora vozliščem in sekcijam.

Sekcije, ki spadajo v posamezno vozlišče, so navedene v prilogi k temu pravilniku.

Ugotavljajo se na določenih delih delovnega procesa v vozliščih (Ljubljana, Maribor, Postojna), po sekcijah, v posameznih službah in posameznih področjih, v primeru strukturnih neskladij pa na nivoju podjetja.

2. UGOTAVLJANJE ZAČASNIH PRESEŽNIH DELAVCEV

2.1. Kriterij za ugotavljanje začasnih presežnih delavcev

8. člen

Pri določanju začasnih presežkov delavcev se upoštevajo naslednji izločilni kriteriji:

- strokovna izobrazba
- delovna uspešnost
- delovne izkušnje v dejavnosti železniškega prometa
- skupna delovna doba, vključno z benificirano delovno dobo
- zdravstveno stanje.

2.2. Postopki ob začasnem prenehanju potreb po delu

9. člen

Direktor podjetja, če gre za večje število delavcev pa upravni odbor podjetja na predlog generalnega direktorja, odloči, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela in kateri možni ukrep bo uporabljen.

Najmanj 10 dni pred sprejemom odločitve je direktor podjetja dolžan o nastali situaciji v pisni obliki obvestiti sindikate podjetja.

10. člen

Začasno prenehanje potreb po delavcih traja najdalj 6 mesecev od odločitve iz prejšnjega člena.

2.3. Ukrepi ob začasnem prenehanju potreb po delu

11. člen

Podjetje lahko delavca začasno za največ 6 mesecev razporedi v okviru podjetja na drugo delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali za eno stopnjo nižja strokovna izobrazba.

V primeru, da delavca razporeja na delo v drug kraj, mora upoštevati 1., 4., 7. in 8. alinejo 50. člena kolektivne pogodbe dejavnosti.

Delavec ima pravico do osebnega dohodka v skladu s 155. členom kolektivne pogodbe dejavnosti.

12. člen

Podjetje lahko delavca začasno, vendar najdalj za 6 mesecev, razporedi v drugo podjetje ali k delodajalcu na delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali eno stopnjo nižja strokovna izobrazba.

Glede osebnega dohodka veljajo določila drugega odstavka prejšnjega člena.

13. člen

Podjetje lahko napoti delavca na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo. Delavec ima za ta čas pravico do nadomestila osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo in 50% drugih dodatkov.

14. člen

Podjetje lahko začasno presežnemu delavcu izda sklep o začasnem čakanju na delo doma, ki v skladu z zakonom lahko traja največ 6 mesecev.

15. člen

Za čas čakanja na delo doma, pripada delavcu nadomestilo v višini 80% osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo in 50% drugih dodatkov.

16. člen

V primeru začasnega prenehanja potreb po delu lahko podjetje na osnovi sklepa upravnega odbora podjetja uvede delo s skrajšanim delovnim časom v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

3. UGOTAVLJANJE TRAJNIH PRESEŽNIH DELAVCEV

3.1. Splošna načela

17. člen

Trajne presežne delavce ugotavljamo na osnovi sanacijskega načrta ter na podlagi akta o notranji organiziranosti podjetja.

18. člen

Generalni direktor podjetja na osnovi sanacijskega načrta ugotovi obstoj trajnega prenehanja po delu delavcev in odloči o številu in kategorijah nepotrebnih delavcev.

V isto kategorijo se uvrstijo tisti delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katere se zahteva enaka stopnja in vrsta strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

19. člen

Trajne presežne delavce ugotavljamo tako, kot je opredeljeno v 7. členu tega pravilnika.

20. člen

Trajnega presežnega delavca se opredeli v primeru, če postane njegovo delo zaradi nujnih operativnih razlogov nepotrebno za dalj kot 6 mesecev.

21. člen

Generalni direktor mora:

- navesti razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- definirati rok, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev,
- obvestiti sindikate o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- obvestiti o tem zavod za zaposlovanje (če gre za večje število delavcev).

3.2. Kriteriji za ugotavljanje trajnih presežnih delavcev

22. člen

Presežni delavci (trajni in začasni) se določijo po kriterijih, ki so sestavni del tega pravilnika in po postopku, ki ga določa 55. člen kolektivne pogodbe dejavnosti:

- strokovna izobrazba
- delovna uspešnost
- delovne izkušnje v dejavnosti železniškega prometa
- skupna delovna vključno z benificirano delovno dobo
- zdravstveno stanje
- socialno stanje.

23. člen

Prednostno je možno opredeliti kot trajne presežke tiste delavce, ki že izpolnjujejo pogoje za katerokoli upokojitev.

24. člen

Prav tako je možno v vsakem primeru uvrstiti med trajne presežke tiste delavce, ki jim do izpolnitve pogojev manjka do 5 let zavarovalne dobe, če jim je zagotovljen dokup (zavarovalne dobe, dobe služenja vojaškega roka, dobe študija in vštetja kmetijskega zavarovanja) oziroma denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev.

25. člen

I. STROKOVNA IZOBRAZBA

Priv izločilni kriterij je strokovna izobrazba delavca.

V primeru, da se primerjata delavca z isto stopnjo izobrazbe, imata pa dejansko izobrazbo različnih smeri, ima prednost pri zaposlitvi delavec, ki ima potrebno strokovno izobrazbo za določen poklic oziroma delo, ki ga opravlja.

Šteje se, da ima ustrezno strokovno izobrazbo delavec, ki izpolnjuje pogoje glede strokovne izobrazbe, opredeljene v pravilniku 646 oziroma drugih zakonskih in podzakonskih predpisih in dejansko opravlja dela, za katera se ta strokovna izobrazba zahteva.

Prednost pri zaposlitvi ima delavec, ki ima višjo strokovno izobrazbo. V primeru, da zaseda delavec delovno mesto, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba, kot je delavčeva, ima prednost pri zaposlitvi delavec, ki ima dejansko višjo izobrazbo.

II. DELOVNA USPEŠNOST

V primeru enake strokovne izobrazbe se kot drugi izločilni kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva delovna uspešnost delavca.

Ocenjevanje na osnovi delovne uspešnosti opravi neposredni vodja na osnovi ocene uspešnosti.

Uspešnost posameznega delavca se ugotavlja na osnovi organizacijskega predpisa o ugotavljanju delovne uspešnosti v SZ Ljubljana (Uradne objave SZ, št. 6/93), po opredeljenih kazalcih.

Delovno uspešnost delavca je moč ocenjevati le za čas, ko je delal.

Uspešnost se ugotavlja za določeno obdobje po dejanskem delu, preden je bil delavec opredeljen kot presežni delavec. Obdobje ocenjevanja praviloma ne sme biti krajše od treh mesecev, razen v priemru, ko se dejanska uspešnost lahko ugotovi tudi za krajše obdobje dela.

III. DELOVNE IZKUŠNJE V DEJAVNOSTI ŽELEZNIŠKEGA PROMETA

Ko tretji izločilni kriterij upoštevamo delovne izkušnje v dejavnosti. Prednost pri zaposlitvi ima delavec z večjimi delovnimi izkušnjami in delavci na enakih oziroma podobnih delih oziroma delavec, ki pridobi večje število točk.

	v podjetju	na enakih oziroma podobnih delih
do 3 let	7,0	3
od 3 do 7 let	13,5	6
nad 7 do 12 let	22,5	10
nad 12 do 15 let	25,5	12
nad 15 do 25 let	31,5	14
moški nad 30 let	45,0	20
ženske nad 25 let	45,0	20

IV. SKUPNA DELOVNA DOBA, VKLJUČNO Z BENIFICIRANO DOBO

Prednost pri zaposlitvi, v primeru enakih delovnih izkušenj (skupnega števila točk) ima delavec z daljšo delovno dobo.

V. Zdravstveno stanje

	točke
– delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo, telesno okvaro, od vključno 70% dalje, poklicna bolezen ali poškodba pri delu	50
– delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo, telesno okvaro, od vključno 50% do 70%	45
– delavci s telesno okvaro do 50% in težjimi kroničnimi obolenji (božjast, sladkorna bolezen, duševne bolezni, težja revmatična obolenja, maligna obolenja)	30

Prednost pri pridobitvi ima delavec, ki dobi večje število točk.

VI. SOCIALNO STANJE

Socialno stanje se ugotavlja na osnovi stvarnih socialnih razmer družine, slednje se ugotavljajo na podlagi zbranih podatkov v podjetju, na terenu in drugih institucijah.

Za ugotavljanje stvarnih socialnih razmer družine upoštevamo:

- materialne razmere družine (dopolnilne dejavnosti),
- zdravstveno stanje družinskih članov,
- stanovanjske razmere družine

A – povprečni OD na družinskega člana

B – število nepreskrbljenih otrok

C – število zaposlenih družinskih članov

D – opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica ali opravljanje kmetijske dejavnosti

E – lastništvo ali solastništvo zasebnih ali mešanih podjetij

Formula za rang = A + B + C + D + E

A.	Povprečni OD na družinskega člana	
	nad 2 zjamčena dohodka RS	0,2
	od 1,5 do 2 zjamčena dohodka RS	0,4
	od 1 do 1,5 zjamčenega dohodka RS	0,6
	od 0,7 do 1,0 zjamčenega dohodka RS	0,8
	manj kot 0,7 zjamčenega dohodka RS	1,0
B.	Nepreskrbljeni otroci	
	1 otrok	0,2
	2 otroka	0,4
	3 otroci	0,6
	4 otroci	0,8
	5 ali več otrok	1,0
C.	Število zaposlenih družinskih članov	
	več kot 2 zaposlena	0,2
	2 zaposlena	0,4
	1 zaposlen	1,0
D.	Opravljanje obrtne dejavnosti – opravljanje kmetijske dejavnosti	
	možnost obrtne in kmetijske dejavnosti	0,2
	možnost obrtne ali kmetijske dejavnosti	0,4
	nima možnosti	1,0
E.	Zasebno podjetništvo (lastništvo ali solastništvo)	
	lastnik	0,2
	solastnik	0,4
	ni lastnik	0,6

Prednost pri zaposlitvi ima delavec, ki doseže večje število točk.

4. PROGRAM REŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

26. člen

Na osnovi ugotovitve o obstoju trajnega prenehanja potreb po delu mora upravni odbor podjetja sprejeti program reševanja presežkov delavcev.

V programu mora določiti:

- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev,
- seznam nepotrebnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

27. člen

Po pripravi in sprejemu programa mora direktor podjetja zagotoviti sodelovanje sindikatov.

28. člen

Če direktor podjetja in upravni odbor ne upoštevata stališč, mnenj in predlogov sindikatov, lahko sindikat sproži postopek pred arbitražno komisijo.

29. člen

Člane arbitražne komisije imenujeta direktor podjetja in sindikat podjetja.

Obe stranki določita enako število članov, predsednika pa imenujeta soglasno.

30. člen

Arbitražna komisija dela po postopku, ki ga sama določi, njena odločitev pa je dokončna. V primeru spora mora biti postopek pred arbitražno komisijo sprožen v 8 dneh.

31. člen

Pristojni organ podjetja odloči o prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa reševanja presežnih delavcev.

5. OBLIKE IN MOŽNOSTI REŠEVANJA ZAPOSLOTITVE PRESEŽNIH DELAVCEV

5.1. Razporeditev delavca v drugo podjetje

32. člen

Ob prehodu v drugo podjetje, organizacijo ali k delodajalcu je treba delavcu zagotoviti ustrezno delo in sicer mora:

- novo delo ustrezati njegovi strokovni izobrazbi (če je pri nas opravljal takšno delo, sicer ne)
- delavec mora izpolnjevati zdravstvene zahteve za novo delovno mesto.

5.2. Razporeditev delavca v okviru podjetja

33. člen

Trajno presežnega delavca je možno vselej, tako kot druge delavce, razporediti na drugo ustrezno delovno mesto.

Razporeditev trajnega presežnega delavca na delovno mesto, za katero se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe, je možna le s soglasjem delavca.

5.3. Prekvalifikacija in dokvalifikacija

34. člen

Delavcu je možno omogočiti dokvalifikacijo oziroma prekvalifikacijo na osnovi potreb podjetja, drugega podjetja ali organizacije in delodajalca v primeru trajnejšega zagotavljanja zaposlitve presežnega delavca.

35. člen

Kadar delavcu zagotovimo zahtevnejše ali vsebinsko spremenjeno delo, ki presega njegova strokovna znanja, ga moramo poprej dokvalificirati oziroma prekvalificirati.

Prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija se izvede v podjetju ali organizaciji oziroma pri delodajalcu ali v okviru zunanje institucije.

36. člen

Pogoji, načini in oblike se opredelijo v posebnem programu. Prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije potekajo prek sistema individualnih programov.

37. člen

Podjetje z delavcem sklene pogodbo, s katero opredeli program predvidenega usposabljanja oziroma izobraževanja, trajanje in višino nadomestila osebnega dohodka ter pravice in obveznosti delavca, kar smiselno velja tudi za primer dokvalifikacije oziroma prekvalifikacije.

38. člen

Podjetje prevzema vse materialne stroške (razen, če gre za sofinanciranje s strani zavoda za zaposlovanje) dokvalifikacije oziroma prekvalifikacije.

5.4. Čakanje na domu

39. člen

Delavcu, ki je dokončno z odločbo opredeljen kot začasni presežni delavec, direktor podjetja lahko izda sklep o čakanju na domu.

40. člen

Za čas čakanja iz prejšnjega člena pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini 80% osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo in 50% ostalih dodatkov.

41. člen

Delavca je v okviru čakanja na delo možno začasno ali trajno poklicati na delo s tem, da delavec v primeru, da se mu zagotovi trajno delo, izgubi status presežnega delavca.

6. ODPRAVNINSKE POMOČI

42. člen

Trajno presežnemu delavcu pripada odpravnina v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih oziroma po dogovoru z direktorjem podjetja. Odpravninske pomoči se podrobneje uredijo v Programu o reševanju trajnih presežnih delavcev.

7. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

43. člen

Direktor podjetja po dokončnosti sklepa izda dokončno odločbo o prenehanju delovnega razmerja v skladu s 36g. in 36h. členom Zakona o delovnih razmerjih, s katero opredeli datum dokončnega prenehanja delovnega razmerja in pravni pouk.

44. člen

Zaradi nujnih operativnih razlogov v podjetju ne more prenehati delovno razmerje naslednjim delavcem (57. člen kolektivne pogodbe dejavnosti):

- delavcu v času služenja vojaškega roka,
- delavcu v času, ko je zaradi bolezni odsoten z dela,
- nosečnici in delavki oziroma delavcu v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka,
- delavcu, članu organa upravljanja, voljenemu in imenovanemu sindikalnemu poverjeniku v času opravljanja njegove funkcije in 2 leti po prenehanju funkcije,
- delavcu, izvoljenemu v skupščini družbenopolitičnih skupnosti.

45. člen

Delovno razmerje ne more prenehati brez soglasja delavca:

- delavcu invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko upokožitev ali se mu ne zagotovi dela za nedoločen čas v drugi organizaciji,
- delavcu z manj kot enim letom delovne dobe,
- obema zakoncema, ki sta zaposlena v istem podjetju,
- delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen prijavljen na zavodu za zaposlovanje,
- delavki oziroma delavcu samohranilcu z otrokom do dveh let starosti.

Starejšemu delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za upokožitev manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha razmerje le:

- če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe,
- če mu je do izpolnitve pogojev za upokožitev zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
- če mu je zagotovljena ustrezna odpravnina.

46. člen

Delavcu, ki pisno odkloni ustrezno ponujeno delo oziroma ponudbo o zaposlitvi v drugi organizaciji oz. pri delodajalcu in le-ta pomeni sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas, brez poskusnega dela ob upoštevanju določil kolektivne pogodbe dejavnosti o razporejanju delavca iz kraja v kraj preneha delovno razmerje v skladu z zakonom z dnem dokončnosti odločbe o prenehanju delovnega razmerja.

47. člen

Delavec lahko vloži ugovor zoper sklep o prenehanju delovnega razmerja zaradi nujnih operativnih razlogov na komisijo za reševanje individualnih sporov.

Rok za vložitev zahteve je 15 dni od prejema pisnega sklepa.

48. člen

Komisijo za reševanje individualnih sporov sestavljajo trije člani, ki jih imenuje vodstvo podjetja in dva člana, ki ju imenujejo sindikati podjetja. Komisijo potrdi upravni odbor podjetja.

49. člen

Če delavec ni zadovolje z odločitvijo komisije za reševanje individualnih sporov ali ne sprejme odločitve v roku 30 dni od dneva vročitve zahteve, ima delavec pravico, da v zakonskem roku uveljavlja varstvo pravic pri pristojnem sodišču. Zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve sklepa komisije za reševanje individualnih sporov.

50. člen

Delavcu, ki po dokončnem sklepu odkloni prerazporeditev, prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo ali usposabljanje za novo delo v podjetju, preneha delovno razmerje z dnem dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

8. IZDAJA ODLOČBE O PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA

51. člen

Na osnovi izdanega poimenskega seznama mora biti delavec seznanjen z odločitvijo, da je opredeljen kot presežni delavec 15 dni pred vročitvijo dokončne odločbe o prenehanju delovnega razmerja.

52. člen

Šef sekcije, vodja službe ali področja z neposrednim vodjem seznanj delavca, da je uvrščen med presežne delavce, navede razloge za to odločitev ter mu vroči sklep, kadar je za izdajo le-tega že izpolnjen pogoj.

Glede načina reševanja in iskanja trajne rešitve se vključi kadrovska služba.

9. KONČNE DOLOČBE

53. člen

V primeru, da se spremeni zakonodaja s tega področja, se neposredno uporabljajo določila ustreznih zakonov do sprejema popravkov tega pravilnika.

Ta pravilnik na predlog generalnega direktorja sprejme upravni odbor podjetja in začne veljati dan po dnevu potrditve. Upravni odbor pooblašča direktorja za podpis tega pravilnika.

Objavi se v Uradnih objavah Slovenskih železnic.

Številka: Pr-483/93-2
Ljubljana, dne 12. 7. 1993

Generalni direktor
Slovenskih železnic
Marjan REKAR, l. r.