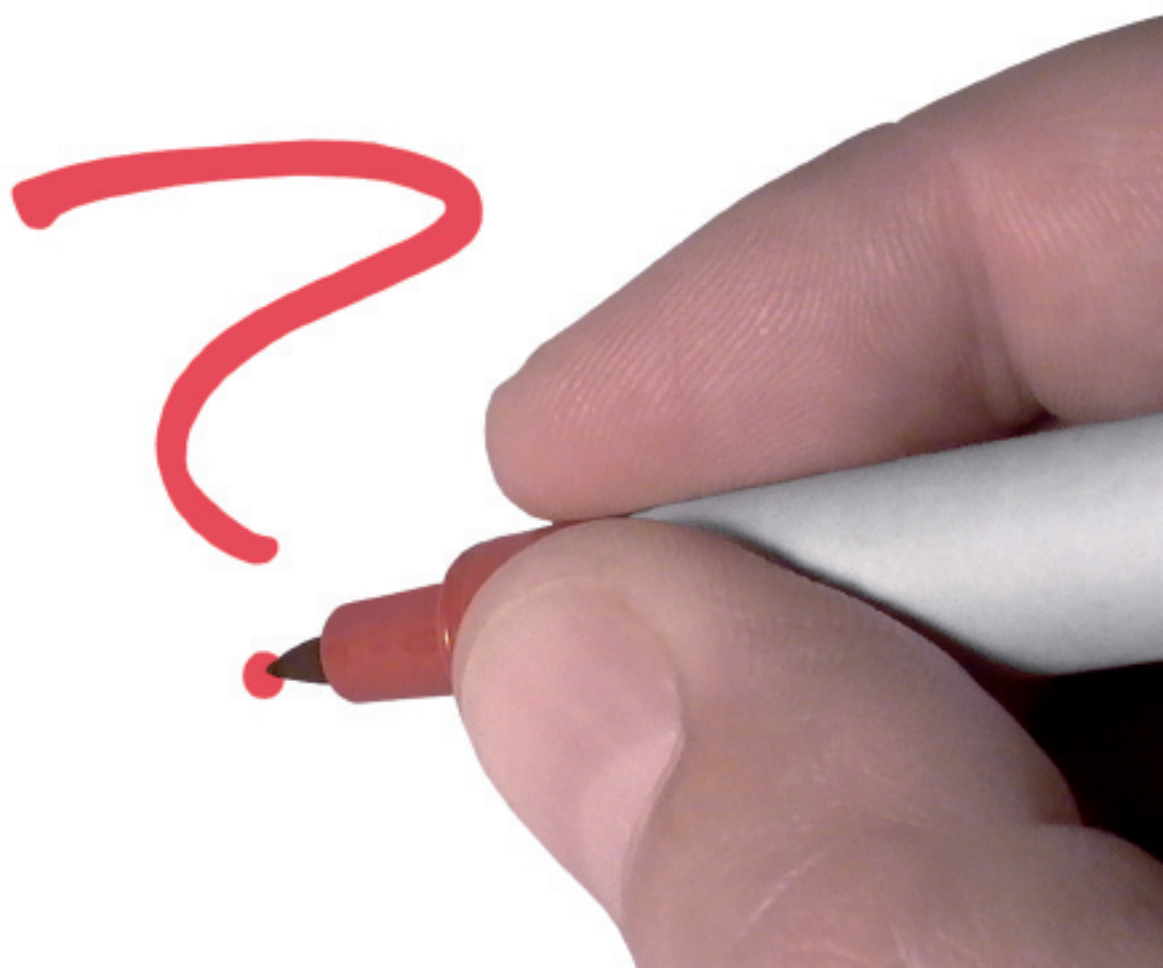


13 Ključnih kadrovskih vprašanj iz javnega sektorja

Najpomembnejša delovnopravna vprašanja,
ki se zastavljajo v javnem sektorju z odgovori
svetovalcev iz prakse



Verlag Dashöfer, založba, d.o.o.

13 ključnih kadrovskih vprašanj iz javnega sektorja

Najpomembnejša delovnopravna vprašanja, ki se zastavljajo
v javnem sektorju z odgovori svetovalcev iz prakse



Verlag Dashöfer, založba, d.o.o.

Strokovna založba pravne, ekonomske in tehnične literature

Dunajska cesta 21, 1000 Ljubljana

e-mail: info@dashofer.si

www.dashofer.si

13 ključnih kadrovskih vprašanj iz javnega sektorja

Najpomembnejša delovnopravna vprašanja, ki se zastavljajo v javnem sektorju z odgovori svetovalcev iz prakse

Copyright © 2010 by Dashöfer Holding, Ltd.
& Verlag Dashöfer, založba, d.o.o.

Vse pravice, predvsem avtorske pravice, licenčne pravice in pravice industrijske lastnine so izključna last Dashöfer Holding, Ltd. in so zaščitene z Zakonom o avtorski in sorodnih pravicah. Vse pravice so pridržane, predvsem pravica do razmnoževanja, distribucije in prevoda. Brez predhodnega pisnega dovoljenja založbe je prepovedana reprodukcija v kakršnikoli obliki (tisk, fotokopiranje, elektronske ali druge reprodukcijske oblike) in tudi shranjevanje, predelava ali širjenje z uporabo elektronskih off-line sistemov.

Informacije, ki jih vsebuje to delo, so bile pripravljene na osnovi najboljših spoznanj v času objave. Zaradi neenotnih pravnih razlag in nepopolnih rezultatov raziskav ter zakonodaje pa delo ne zagotavlja absolutne brezhibnosti.

Izdajatelj: Verlag Dashöfer, založba, d.o.o.
Dunajska cesta 21
1000 Ljubljana
tel.: 01/ 434 55 90 – fax: 01/ 434 55 94

Avtor: Julija Karlovšek, Brigita Rajšter Vranović, Vanja Mavri, Mojca Ločniškar, Kristijan Anton Kontarščak

Odgovorna urednica: Slavica Vukota Simić, univ. dipl. org.
e-mail: slavica.simic@dashofer.si

Strokovna urednica: Barbara Podlipnik, dipl.ekon.
e-mail: barbara.podlipnik@dashofer.si

Oblikovanje: Sketch, s.r.o., Bratislava

Leto izida: 2010

Cena: 36 EUR

ISBN: 978-961-6614-72-6

Kazalo

1.	Pripadajoči del letnega dopusta	4
2.	Določitev letnega dopusta	6
3.	Dopust pri zaposlitvi za polovični delovni čas	8
4.	Izračun efektivne delovne dobe	9
5.	Delovna doba in izplačilo dodatka za delovno dobo	11
6.	Nadomestila plače v breme delodajalca	13
7.	Premestitev v višji tarifni razred	15
8.	Odpravnina ob upokojitvi invalida	16
9.	Odpravnina in jubilejna nagrada ob starostni upokojitvi	19
10.	Uspešnost direktorjev v javnih zavodih, natančneje v izobraževanju	22
11.	Zaposlitev na delovno mesto ravnatelja	24
12.	Zaposlitev invalida za krajši delovni čas	26
13.	Nadomestilo za čas bolezni	29

1. Pripadajoči del letnega dopusta

Smo javno komunalno podjetje. Zanima nas ali delavki, ki prične porodniški dopust pred potekom šestih mesecev na delovnem mestu pripada sorazmerni del letnega dopusta oziroma ali je mogoče, da ji odobrimo celotni letni dopust? Delavka je zaposlena za nedoločen čas.

Pridobitev pravice do letnega dopusta ureja 161. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR). Vsak delavec ima pravico do celotnega letnega dopusta, ko izpolni pogoj neprekinjenega delovnega razmerja **v trajanju najmanj šest mesecev**, ne glede na to, ali je v tem času tudi dejansko opravljal delo ali pa je bil opravičeno odsoten z dela (zaradi bolniške, porodniške oziroma drugih oblik starševskega varstva, izobraževanja, ipd). ZDR veže pogoj na **trajanje delovnega razmerja** in ne na dejansko opravljanje dela v tem času. Če delavec ne izpolni šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja, ima po zakonu pravico do sorazmernega dela letnega dopusta in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec delovnega razmerja.

ZDR natančneje določa možne primere, v katerih delavec ne doseže zahtevanega pogoja šestih mesecev in ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu in sicer:

- če delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta (za tak primer gre, ko delavec sklene delovno razmerje v drugi polovici koledarskega leta, tako da do izteka tekočega leta ne more izpolniti pogoja za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta),
- če delavcu delovno razmerje preneha pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta (za tak primer bi šlo, če bi delavec sklenil delovno razmerje v prvi polovici leta, torej pred 1.7., delovno razmerje pa bi mu prenehalo pred potekom šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja),
- če delavcu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1.7. (torej vključno do 30. 6.).

V obravnavanem primeru delavka pred nastopom porodniškega dopusta še ni pridobila pravice do celotnega letnega dopusta, lahko pa je to pravico **pridobila do izteka koledarskega leta**, v katerem je sklenila delovno razmerje. V kolikor je delavka delovno razmerje za nedoločen čas sklenila v prvi polovici koledarskega leta, se je pogoj nepretrganega šestmesečnega trajanja delovnega razmerja lahko izpolnil do konca leta, zaradi česar ji pripada celotni letni dopust.

Glede na navedeno je za odgovor na zastavljeno vprašanje pomemben podatek, v kateri polovici koledarskega leta je delavka sklenila delovno razmerje. Ker tak podatek iz zastavljenega vprašanja ne izhaja, je v nadaljevanju podan odgovor za oba možna primera.

Sklenitev delovnega razmerja v prvi polovici koledarskega leta (do 30.6. tekočega leta):

V kolikor je delavka delovno razmerja za nedoločen čas sklenila v prvi polovici koledarskega leta, delavki pripada **celotni letni dopust**, saj se je do izteka koledarskega leta lahko izpolnil pogoj za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta.

Sklenitev delovnega razmerja v drugi polovici koledarskega leta (po 1.7. tekočega leta):

V kolikor je delavka delovno razmerje za nedoločen čas sklenila v drugi polovici koledarskega leta, se do izteka tekočega leta ni mogel izpolniti pogoj za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta in ji pripada zgolj sorazmeren del letnega dopusta in sicer 1/12 za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu.

Omejitev za javni sektor

Delodajalec lahko delavcem s pogodbo o zaposlitvi sicer nudi več pravic, kot jih daje zakon ali kolektivna pogodba. Pogodbena svoboda je namreč omejena tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti slabše kot to določa zakon, lahko pa se **dogovorita za pravice**, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR.

Za javne uslužbenke pa velja še dodatna omejitev, ki delodajalcem v javnem sektorju (*javnim zavodom, javnim gospodarskim zavodom in drugim posrednim uporabnikom državnega proračuna ali proračuna lokalnih skupnosti*) nalaga, da javnim uslužbencem **ne smejo zagotavljati pravic v večjem obsegu**, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, **če bi s tem obremenili javna sredstva** (16. člen Zakona o javnih uslužbencih), kar pomeni, da delodajalec zaposlenim v javnem sektorju s pogodbo o zaposlitvi ali splošnim aktom ne sme nameniti več pravic (*npr. več dni dopusta*), kot je določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo.

Navedeno velja za primer, da delavka (*oziroma uslužbenka v javnem sektorju*) do konca koledarskega leta ne bi pridobila pravice do celotnega letnega dopusta, delodajalec pa bi ji kljub neizpolnjevanju pogojev odobril celoten letni dopust ali večje število dni letnega dopusta, kot ji po zakonu ali kolektivni pogodbi pripada.

Odvetnik Kristijan Anton Kontarščak

2. Določitev letnega dopusta

Prosimo vas, za mnenje pri določitvi letnega dopusta za leto 2010 za našo delavko. V mesecu marcu 2010 smo delavki določili redni letni dopust za leto 2010 v skupnem obsega 28 dni. Delavka je bila do vključno 3.9.2010 na porodniškem dopustu, zato letnega dopusta za leto 2010 še ni koristila. Od 4.9.2010 do 31.8.2011 pa je delavka zaposlena po 4 ure (na njeno željo je sklenjena taka pogodba), zato bo za en dan dopusta prejela plačo za 4 ure. Ali delavki pripada oziroma ali je taka rešitev možna: sorazmerni dopust za obdobje od 1.1. do 3.9.2010 v višini 8/12, to je 19 dni po 8 ur, kar znaša skupaj 152 ur in bi ga glede na sklenjeno pogodbo koristila 2x po 19 dni po 4 ure, to je skupaj 152 ur in sorazmerni dopust za obdobje od 4.9. do 31.12.2010 v višini 4/12 oz. 9 dni po 4 ure, torej skupaj 36 ur, kar je v skladu s pogodbo.

Predlagana rešitev **ni pravilna** in je v nasprotju z določili Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) iz več razlogov:

- ZDR v 161. členu določa, da delavec pridobi **pravico do celotnega letnega dopusta**, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od **šestih mesecev** ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Delavka je zato v obravnavanem primeru **pridobila pravico do celotnega letnega dopusta** (torej 28 dni letnega dopusta), saj je bila v tem letu v delovnem razmerju nepretrgoma več kot šest mesecev;
- ZDR v 162. členu ZDR¹ taksativno določa primere, kadar delavec, ki ne izpolnjuje pogoja za pridobitev celotnega letnega dopusta, pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta glede na doseženo dolžino predhodnega trajanja delovnega razmerja. Ker je v obravnavanem primeru delavka **pridobila pravico do celotnega letnega dopusta**, letnega dopusta ni dopustno odrejati v sorazmernem delu z upoštevanjem mesecev, ko je delavka delala s polnim oz. s krajšim delovnim časom od polnega;
- delavec ne more izrabiti letnega dopusta po manjših enotah, kot je delovni dan (npr. po delovnih urah, kot je navedeno v predlagani rešitvi), saj je **delovni dan najmanjša še dopustna enota izrabe letnega dopusta**,²

¹ 162. člen (pravica do sorazmernega dela letnega dopusta)

(1) Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

² Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih (4. odstavek 160. člena ZDR). Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan (5. odstavek 160 člena ZDR).

- v primeru, ko delavec dela krajši delovni čas od polnega, se delavcu ob izrabi dneva plačanega letnega dopusta obračuna nadomestilo le za tiste ure, ko bi moral biti prisoten na delu (v obravnavanem primeru torej za 4 ure, saj je delavka sedaj zaposlena za krajši delovni čas od polnega).

V obravnavanem primeru je delavka torej pridobila pravico do celotnega letnega dopusta (t.j. 28 dni), saj je bila v delovnem razmerju nepretrgoma več kot šest mesecev, zato se zakonska določba, ki ureja pravico do pridobitve sorazmernega dela letnega dopusta, ne sme uporabiti.

Izrabo letnega dopusta ureja 163. člen ZDR. Letni dopust je mogoče izrabiti bodisi neprekinjeno bodisi deljeno v več delih. Deljena izraba dopusta je dovoljena, če sta kumulativno izpolnjena naslednja pogoja:

- en del dopusta mora trajati **neprekinjeno najmanj dva tedna**,
- dvotedenski del dopusta **mora biti izrabljen do konca tekočega koledarskega leta (dolžnost delavca)**, preostanek pa najkasneje do 30. junija naslednje koledarsko leto.

ZDR določa datum 30. junij naslednjega leta kot skrajno obdobje, do katerega se mora izrabiti preostanek letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu, pri čemer se celotni dopust **zmanjša za dva tedna**, v kolikor delavec v tekočem letu dopusta sploh ne koristi ali ga koristi manj kot dva tedna. Neizrabljeni letni dopust po izteku prenosnega obdobja preneha.

V tretjem odstavku 163. člena ZDR je določena izjema od pravila, da je mogoče v naslednje koledarsko leto prenesti le preostanek dopusta nad dvema tednoma. Izjemoma je dopustno **prenesti v naslednje leto celotni dopust** (in ne samo preostanek dopusta nad dvema tednoma), če gre za delavce, ki so bili v tekočem koledarskem letu odsotni zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, **pod pogojem, da je tak delavec delal v tekočem koledarskem letu vsaj 6 mesecev**. Če pogoj šestmesečnega dela ni izpolnjen, je tak delavec izenačen z ostalimi delavci in lahko prenese v naslednje leto le preostanek dopusta nad dvema tednoma, kot je v obravnavanem primeru, saj delavka v tekočem letu ni mogla delati 6 mesecev, saj je bila do 3.9.2010 na porodniškem dopustu.

Glede na to, da je delavka v obravnavanem primeru v tem koledarskem letu pridobila pravico do celotnega letnega dopusta, ima na voljo naslednje teoretične možnosti izrabe letnega dopusta:

- celoten letni dopust (t.j. 28 dni) lahko porabi v tem koledarskem letu, v kolikor delovni proces to omogoča,
- v tem koledarskem letu porabi dva tedna letnega dopusta (torej 10 dni, v kolikor delavka dela 5 dni na teden), preostanek letnega dopusta (t.j. 18 dni) pa prenese v naslednje koledarsko leto in ga porabi do 30. junija prihodnjega leta,
- v primeru, da delavka v tem koledarskem letu letnega dopusta sploh ne bo koristila, ga lahko prenese v naslednje koledarsko leto, vendar ne v celoti, temveč le v delu, zmanjšanem za dva tedna, kar pomeni, da lahko v naslednje leto prenese zgolj preostanek dopusta nad dvema tednoma (torej 18 dni).

3. Dopust pri zaposlitvi za polovični delovni čas

Sem računovodja v vrtcu. Imamo delavko, ki je že nekaj mesecev 4 ure dnevno v bolniškem staležu / 4 ure dnevno dela. Izbrani zdravnik ji je v začetku julija prekinil bolniško in je delavka sedaj na rednem letnem dopustu (zdravnik je mnenja, da delavka ne more biti 4 ure na bolniškem staležu / 4 ure pa na dopustu). Delavki bo zdravnik po končanem dopustu zopet odprl bolniški stalež za isto bolezen – seveda bo zopet 30 dni v breme vrtca. Zanima me ali je tako prav, kot pravi zdravnik, ali lahko koristi letni dopust 4 ure, 4 ure pa je v bolniškem staležu in tako ne prekine bolniške?

Zaposlena ima zaradi bolniške trenutno 4 urni delovni čas. In glede dopusta ima enake pravice kot preostali zaposleni oziroma kot če bi delala polni delovni čas. Torej skladno z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. št. 42/2002 in 103/2007; v nadaljevanju ZDR) pridobi pravico do dopusta in tudi pravico do njegovega koriščenja. Lahko gre na dopust za preostale 4 ure, normalno kot če bi delala polni delovni čas. Pri tem je 4 ure dnevno na bolniški in 4 ure dnevno na dopustu. Po zakonu se dopust odmerja glede na dneve in delavka ima toliko dni dopusta, kolikor dni ji pripada ne glede na to, da bo to le 4 ure na dan.

*Julija Karlovšek, univ. dipl. prav.,
Karlovšek svetovanje d.o.o.*

4. Izračun efektivne delovne dobe

Kdaj bo delavka, ki je dne 14.12.2008 dopolnila 33 let, 5 mesecev in 13 dni »efektivne« delovne dobe in, ki se je dne 15.12.2008 polovično upokojila, dopolnila 35 let delovne dobe?

Iz vprašanja je razumeti, da je imela delavka sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, dne 15.12.2008, ko je uveljavila pravico do delne (starostne) pokojnine v polovičnem obsegu, pa je sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za polovični delovni čas. Po 141. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07; v nadaljnjem besedilu: ZDR) je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu ZDR ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (prvi odstavek 141. člena ZDR) in vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 141. Člena ZDR).

Kot že navedeno, je delavka od dne 15.12.2008 v delovnem razmerju za polovični delovni čas, kar, glede na določbo 141. člena ZDR pomeni, da znaša njen efektivni delovni čas od navedenega dne, preračunan na polni delovni čas, 4 ure na dan. Delovna doba, ki jo določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo; v nadaljnjem besedilu: ZPIZ) je zavarovalna doba, brez upoštevanja dokupljene dobe študija in vojaškega roka ter dodane dobe (8. člen ZPIZ), zavarovalna doba pa je obdobje, ko je bil zavarovanec vključen v obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter obdobja, za katera so bili plačani prispevki (8. člen ZPIZ). V zavarovalno dobo se šteje čas, prebit v obveznem zavarovanju s polnim delovnim časom (188. člen ZPIZ) in obdobje, prebito v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega, v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur takšnega dela v posameznem letu, preračunanem na polni delovni čas (188. člen ZPIZ), s tem, da se zavarovalna doba šteje v koledarskih letih, mesecih in dnevih, pri čemer se 30 dni šteje kot en mesec, 12 mesecev pa kot eno leto (194. člen ZPIZ).

Na podlagi navedenega je torej šteti, da je delavka v obdobju enega leta od dneva sklenitve pogodbe o zaposlitvi za polovični delovni čas (15.12.2008) dopolnila 6 mesecev zavarovalne (delovne) dobe.

Ob navedenem je potrebno opozoriti še na 64. člen ZDR, po katerem ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega (v konkretnem primeru za polovični delovni čas), pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Kako se obračunava efektivni delovni čas v primeru delavke, ki v polovičnem obsegu dela, v polovičnem obsegu pa je prijavljena na SPIZ?

Iz vprašanja sicer ni razvidno za kakšno prijavo delavke na ZPIZ gre, je pa sklepati, da gre za primer delavke, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, pri čemer dejansko dela v polovičnem obsegu, v preostalem obsegu pa ji iz naslova invalidnosti pripada pravica do delne invalidske pokojnine.

Po 93. členu Zakona o pokojninskem in invalidske zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo; v nadaljnjem besedilu: ZPIZ) imata zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti in ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa:

- pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in
- pravico do delne invalidske pokojnine.

V zavarovalno dobo se po 188. členu ZPIZ šteje čas, prebit v obveznem zavarovanju s polnim delovnim časom. In, ker se po istem členu ZPIZ kot polni delovni čas šteje tudi čas, ki ga prebije v obveznem zavarovanju s krajšim delovnim časom od polnega delovni invalid s pravico do delne invalidske pokojnine, je v navedenem primeru šteti, da delavka, kljub delovni obveznosti, ki jo opravlja v polovičnem obsegu, dela polni delovni čas.

Vanja Mavri

5. Delovna doba in izplačilo dodatka za delovno dobo

Smo dom upokoјencev. Prosim za pojasnilo, kaj je pravilno oziroma katera delovna oziroma zavarovalna doba se šteje za plačilo dodatka za delovno dobo?

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07 – odl. US, 103/07, 45/08 – ZArbit in 83/09 – odl. US; v nadaljevanju ZDR) v 129. členu določa, da pripada delavcu dodatek za delovno dobo in da se višina dodatka za delovno dobo določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Katera obdobja se vštrevajo obdobje za obračun dodatka za delovno dobo, ZDR ne določa.

Za zaposlene v domovih za starejše, ki so organizirani kot javni zavodi, se skladno z določbami Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo (23/07 popravek, 41/07 popravek.), 122/07 – odl. US in 62/10 – ZUPJS) ter Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 74/09 – odl. US) v zvezi s plačami uporabljajo določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS; št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo št. 13, 8/10 – odl.US, 13/10, 16/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 59/10 in 85/10; v nadaljevanju ZSPJS).

ZSPJS v 25. členu določa, da je **dodatek za delovno dobo del plače, s katerim se vrednotijo delovne izkušnje, pridobljene v celotni delovni dobi javnega uslužbenca ali funkcionarja v obdobjih opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanja samostojne dejavnosti oziroma poklicnega opravljanja funkcije doma ali v tujini**. Višina dodatka za delovno dobo za vsako zaključeno leto delovne dobe se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Funkcionarjem pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33% od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. Dodatek za delovno dobo se funkcionarjem poveča za 0,10% za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let.

Dodatek za delovno dobo je opredeljen tudi v določbi 35. členu Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 86/08, 3/09, 16/09, 23/09, 33/09, 48/09, 91/09, 8/2010 – odl. US, 31/10, 83/10 in 89/10; v nadaljevanju KPJS) in določa, da sodijo v delovno dobo **vsa obdobja opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanje samostojne dejavnosti doma ali v tujini**. V zvezi z določbami KPJS je potrebno opozoriti, da se je po določbi 35. členu KPJS, veljavni do leta 2009³, pri dodatku za delovno dobo upoštevala celotna pokojninska doba, pri novi, nadomestni ureditvi pa ni več tako. Iz razlag, objavljenih v Uradnem listu RS št. 3/09 z dne 16.1.2009 in št. 33/09, z dne 10.4.2010, namreč jasno izhaja, da sodijo v delovno dobo le obdobja opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanje samostojne dejavnosti doma in v tujini.

³ V osnovnem besedilu 35. členu KPJS je bilo navedeno sledeče: Javnemu uslužbencu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33% od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. Dodatek za delovno dobo iz prejšnjega odstavka se javnim uslužbenkam poveča za 0,10% za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let. V primeru, da v skladu z zakonodajo, pride do izenačitve dolžine pokojninske dobe za ženske in moške, se javnim uslužbenkam preneha izplačevati povečani dodatek iz tega odstavka.

Ker se v domovih za starejše uporabljata še dve drugi kolektivni pogodbi, in sicer Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 40/97, 56/98, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 77/07, 60/08 in 75/08) ter Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/98, 73/98, 39/99-ZMPUPR, 63/99, 73/00, 94/07, 60/08 in 83/10), je bilo potrebno vpogledati tudi v njuno vsebino. Pri tem je bilo ugotovljeno, da imata obe kolektivni pogodbi določilo o dodatku za delovno dobo, vendar pa obe **kolektivni pogodbi v delu, ki se nanašata na plače, napotujeta na uporabo ZSPJS.**

Iz še delno veljavnega člena 82 Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in delno veljavnega 93. člena Kolektivne pogodbe za zaposlene v zdravstveni negi tako izrecno izhaja, da **v delovno dobo sodijo vsa obdobja v državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo, razen dokupljene, beneficirane in posebne dobe.**

Glede na to, da gre v primeru plačila dodatka za delovno dobo za javne zavode za uporabo javnih sredstev, je v tem delu **potrebno pri domovih za starejše upoštevati določila ZSPJS ter pri odmeri dodatka za delovno dobo upoštevati vsa obdobja opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanje samostojne dejavnosti doma ali v tujini.**

Brigita Rajšter Vranović, univ. dipl. prav.

6. Nadomestila plače v breme delodajalca

Smo srednja gostinska šola in opravljamo tudi dodatno –tržno dejavnost– gostinstvo. Po navodilih iz Ministrstva smo za izračun nadomestila plače v breme delodajalca (tekoči mesec) upoštevali, da se vsi dodatki tipa C (nedeljsko delo, izmensko delo, nočno, ...) in dodatki tipa D (razredništvo, povišan, zmanjšan obseg, dva ali več predmetov, ...) upoštevajo pri izračunu osnove za nadomestilo (kot če bi delal) Z120. Če ima delavec vsaj eno uro rednega dela se mu na osnovi formule pravilno preračuna vrednost nadomestila. Gostinski delavci imajo seveda več dodatkov (nedeljsko delo, nočne, ...), zato se jim ustrezno zviša tudi urna postavka za nadomestilo v breme delodajalca. Ali je prav, da gostinski delavec dobi višjo plačo, ko je bil na letnem dopustu daljši čas, zaradi večjega števila dodatkov? Dodatki C se nanašajo samo na ure rednega dela. Tako je urna postavka $924,16/174\text{ur}=5,31$ oziroma v obračunu $252,04/47,45=5,31$. Dodatki C so torej izračunani po urni postavki za redno delo v višini 5,31 /uro.

Torej:

	%	ure	znesek
C100 Delo ponoči	30	48	76,48
4C110 Delo v nedeljo	75	8	31,87
C111 Delo na dela prost dan	90	8	38,24

*Na primer $48\text{ ur} * 5,31 * 30\% = 76,48$.*

Če bi delal bi prejel osnovno plačo v višini $924,16 + \text{delovna doba } 100,64 = 1024,60 + \text{dodatki } 76,48 + 31,87 + 38,24 = 1171,19$. Zaradi praznika in letnega dopusta pride Z120 toliko višji. Program izračuna plače nam všteva dodatke v nadomestila praznik in dopust v Z120.

Delavec, ki je bil daljši čas na letnem dopustu ne more prejeti višje plače, kot bi jo prejel, če bi delal. 7. odstavek 137. člena Zakona o delovnih razmerjih namreč določa, da višina nadomestila plače ne sme presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

V praksi se dogaja, da delodajalec v primeru, ko je bil delavec del časa na letnem dopustu, obračuna in izplača pod šiframi dodatkov tipa C in D, ki se vštevajo v osnovo za nadomestilo (Z120), previsoke zneske dodatkov. Ker se dodatki tipa C in D vštevajo v osnovo za nadomestilo (razen dodatka na nadurno delo, ki ne gre v osnovo), se morajo dodatki pod šiframi C in D izplačati v višini, ki se nanaša samo na ure rednega dela.

Osnovo za nadomestilo plače ste določili previsoko (osnova je vedno enaka – nanjo ne more vplivati dejstvo, da je delavec na dopustu, bolniški ipd.). Osnova za nadomestilo je tudi v tem konkretnem primeru 1.171,39 EUR (dopuščam možnost manjšega

13 KLJUČNIH KADROVSKIH VPRAŠANJ IZ JAVNEGA SEKTORJA

odstopanja v decimalkah zaradi zaokroževanja).

Z120:

924,16
100,64
76,48
31,87
38,24
1.171,39

Urna postavka za nadomestilo znaša 6,73 EUR.

Nadomestilo za LD in praznik je previsoko. Pravilno se izračuna:

Praznik	106,47
LD	745,21

Praznik: vrednost urne postavke za nadomestilo*100%*normirano število ur praznika

LD: vrednost urne postavke za nadomestilo*100%*normirano število ur LD.

Dodatki:

Dodatek za delovno dobo je pravilen, ostali dodatki so previsoki – nanašati se morajo samo na redno delo, saj je razlika že izplačana v nadomestilu (zaradi tega je urna postavka za nadomestilo višja od urne postavke za redno delo).

Dodatek DD	27,45
C100	20,86
C110	8,69
C111	10,43

Povzetek obračuna:

Redno delo	252,04
Praznik	106,47
LD	745,21
dodatek DD	27,45
C100	20,86
C110	8,69
C111	10,43
	1171,15

(razhajanje med Z120 in bruto plačo 1.171,15 nastane zaradi zaokroževanja.

Mojca Ločniškar

7. Premestitev v višji tarifni razred

V mesečniku Javni sektor september 2010 je bila razlaga gospe Mojce Ločniškar, da v primeru, da so delavci bili pri prevedbi premeščeni v višji tarifni razred zaradi spremembe delovnega mesta v KP le-tem napredovalno obdobje teče naprej, kar bi iz omenjenega pomenilo, da bi lahko napredovali (ob izpolnjevanju pogojev za napredovanje) že v letu 2008? Ali smo tolmačenje razumeli pravilno? Omenjeni delavci niso izpolnjevali pogoja za zasedbo delovnega mesta, saj so imeli (v večini primerov) nižjo stopnjo izobrazbe. Ali se v teh primerih se napredovalno obdobje prekine?

Primer, kjer delavci v šolstvu niso mogli biti uvrščeni drugače, kot na delovno mesto v višjem tarifnem razredu je delovno mesto vzgojiteljice. V starem plačnem sistemu je namreč obstajalo tudi delovno mesto vzgojitelj V. Ker delovnega mesta v V. tarifnem razredu ni, so bili vsi vzgojitelji V prevedeni v vzgojitelj VII/1. V takšnih primerih se po tolmačenju pristojnega ministrstva napredovalno obdobje ne prekine. Vsi delavci, ki so izpolnjevali pogoje za napredovanje na dan 1.9.2008, so lahko s 1.10.2008 lahko napredovali v plačne razrede. Vzgojitelji s V. stopnjo izobrazbe so po prehodnih določbah zakona ustrezni za delo na delovnem mestu VII/1, imajo pa odbitek pri plači po 14. členu ZSPJS.

V kolikor pa gre za premestitev delavca na delovno mesto v višjem tarifnem razredu, ki po vsebini ne spada v zgoraj opisan kontekst, se napredovalno obdobje prekine. Velja pa poudariti tudi to, da se delavec lahko zaposli na bolj zahtevnem delovnem mestu le, če izpolnjuje pogoje za njegovo zasedbo.

Mojca Ločniškar

8. Odpravnina ob upokojitvi invalida

Smo lekarna. Invalid zaposlen za 4 urni delovni čas (ni invalid zaradi dela) bo šel v pokoj in nas zanima višina odpravnine. Plača v zadnjih treh mesecih je polovična. menimo, da je ta polovična osnova za izplačilo, ker je delna invalidska pokojnina po svoji naravi samostojna dajatev iz pokojninskega zavarovanja in ne protidajatev za opravljeno delo – se ne šteje za sestavni del plače in zato ne v osnovo za odmero odpravnine, ne glede na tolmačenje 66. člena ZDR-ja. Prosimo še za vaše mnenje.

Pravico do odpravnine v primeru upokojitve ureja 132. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. št. 42/2002 in 103/2007; v nadaljevanju ZDR).

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. V tem primeru ima pravice iz socialnega zavarovanja (vključno s pravico do odpravnine), kot če bi delal polni delovni čas.

V praksi se torej pojavlja vprašanje, ali se nadomestilo iz naslova delne invalidske pokojnine, ki jo prejema delavec, šteje v osnovo za izračun odpravnine. Če je delavec delno upokojen zaradi ugotovljene invalidnosti, drugo »polovico« plače prejema v skladu z odločbo in predpisi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). V takem primeru ne moremo govoriti o delni pokojnini, saj delavec v bistvu ni delno upokojen, ker iz ZPIZ-a za 4 ure, ko ne dela, prejema nadomestilo.

Zakonodajca določa, da se za izračun pokojninske osnove delovnega invalida (ki ima pravico do delne invalidske pokojnine) šteje tudi delna invalidska pokojnina, kot polni delovni čas se šteje tudi čas, ki ga prebije v obveznem zavarovanju s krajšim delovnim časom od polnega.

V takšnem primeru je delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do celotne odpravnine.

Hvala za vaše mnenje, a žal ugotavljamo, da so pravna mnenja zelo različna in se v praksi težko odločamo kaj izplačati, da bo pravilno. Imamo že eno pridobljeno mnenje, ki govori ravno nasprotno: odpravnina se izplača za polovični delovni čas in se naslanja na sodno prakso. Prosimo še odgovor na navedeno sodno prakso:

Opravična številka: Sodba VIII Ops 301/2009

Opravična številka 2: VDSS PDP 1574/2007

Oddelek: Delovno socialni oddelek

Datum seje senata 03.11.2009

Zadeva: Odpoved pogodbe o zaposlitvi – invalid-krajši delovni čas- delna invalidska popokojnina-odpravnina-osnova za odmero

Priloga-scan prva stran.

Sodna odločba, ki ste jo posredovali se nanaša na odpravnino v okviru prenehanja delovnega razmerja na podlagi 109. člena ZDR (odpoved delovnega razmerja zaradi poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti).

V vašem primeru gre za prenehanje delovnega razmerja zaradi upokojitve. Tu je potrebno upoštevati 132. člen ZDR, predvsem pa 4. odstavek ki je relevanten za vaš primer: »(4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.«

Torej, če je bil delavec delno upokojen zaradi ugotovljene invalidnosti (torej na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju), potem ima pravico do celotne odpravnine. Do sorazmerne pa, v vseh drugih primerih dela s krajšim delovnim časom.

Če povzamem: 109. člen določa odpravnino v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga ali nesposobnosti 132. člen ZDR pa ureja odpravnino v primeru upokojitve. To sta dve različni pravni podlagi. Za vas je relevantna odpravnina po 132. členu.

V kolikor ste v dvomu, predlagam da to preverite še pri pristojnem Zavodu za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

Še vedno »prelevam« člene, ki ste mi jih navedli v razlagi – dodatna obrazložitev z dne 20.09.2010 in sicer, da moramo upoštevati 132. člen ZDR 4. odstavek ali gre pri nas celo za 66. člen ZDR-ja: Kot dodatno informacijo: S 6.6.2005 je zavarovanec s pravnomočno odločbo razvrščen v III. kategorijo invalidnosti, zato mu je na podlagi drugega odstavka 101. člena ZPIZ-1 bilo ponujeno delovno mesto, ki je ustrezalo preostali delovni zmožnosti. Na podlagi prvega odstavka 80. člena ZDR, v povezavi z določbo 101. člena ZPIZ-1 smo izdali redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti s ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi – polovični delovni čas. Ali je odpravnina sorazmerna 4. urnem delovnem času?

Še vprašanje, ki ste mi ga predlagali, ali Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje poda tudi odgovor na vprašanja o odpravnini - glede na odločbo, ki so jo izdali. Če to drži bomo povprašali še njih – saj bi res želeli delati po pravilih in dobiti enotno mnenje zunanjih razlagateljev zakonodaje.

Skladno s ZPIZ-1 ste delavki, ki ji je ugotovljena invalidnost III. kategorije dolžni zagotoviti delo s krajšim delovnim časom. To ste storili.

60. člen ZDR navaja, da se delavcu, ki dela krajši delovni čas zaradi predpisov o invalidnosti zagotovijo vse pravice iz socialnega varstva kot če bi delal polni čas (plačilo pa po dejansko opravljenem delu). Vendar je tu bolj relevanten 132. člen ZDR, ki je specialnejši in določa točno to, kar smo vam navedli že v prvih dveh odgovorih. Torej, odpravnina ni sorazmerna, ampak cela.

Pristojni organi in svetovalci v javnih institucijah so dolžni podati tudi tovrstna pojasnila. V kolikor vam tega ne bodo pojasnili na ZIPZ, vam bodo pa svetovali kdo je pristojen za tovrstne odgovore. Torej, v kolikor niste prepričani, se obrnite še na njih.

***Julija Karlovšek, univ. dipl. pravnica,
Karlovšek svetovanje, d.o.o.***

9. Odpravnina in jubilejna nagrada ob starostni upokojitvi

Smo javni zavod s področja zdravstva in socialnega varstva. Zanima nas, kdo mora izplačati odpravnino ob starostni upokojitvi javne delavke ali pa jubilejno nagrado? Zavod za Zaposlovanje ji krije samo stroške za plačo, potne stroške in prehrano, občina pa regres za letni dopust, nikjer pa ni omenjena odpravnina ali jubilejna nagrada. Ker smo javni zavod nam ustanovitelj za javna dela ne da denarja, zaradi tega nas zanima, kaj storimo v primeru, da javna delavka dopolni pogoje za upokojitev ali jubilejno nagrado v letu, ko je zaposlena pri nas.

Javna dela so eden izmed **ukrepov aktivne politike zaposlovanja**, ki se trenutno še vedno izvajajo na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06, 59/07, 63/07 – popravek in 51/10 – odl. US, v nadaljevanju ZZZPB), Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 5/07, 85/08 in 25/09)⁴, Pravilnika o financiranju javnih del (Uradni list RS, št. 81/09)⁵, Programa Javna dela za leti 2009 in 2010 ter Programa Javna dela za leto 2011.

Dne 27.10.2010 je sicer začel veljati nov materialni zakon – Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10; v nadaljevanju ZUTD), ki se prične uporabljati šele s 1.1.2011. Kot izhaja iz prehodnih določb ZUTD je z uveljavitvijo novega zakona prenehal veljati ZZZPB, vendar pa se bo v delu, ki se nanaša na javna dela, in sicer na izvajanje Programa Javna dela za leti 2009 in 2010 ter Program Javna dela za leto 2011, uporabljal tudi po 1.1.2011. Kot izhaja iz ZUTD se bosta programa izvajata in zaključita po določbah ZZZPB.

Po določbah ZZZPB so javna dela **lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest**. Organizirajo se zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov. Javnih del ne smejo organizirati delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička ali kadar bi z javnimi deli na trgu povzročili neloyalno konkurenco.

Število vključenih oseb, ki se financirajo po **programu za javna dela**, določi za proračunsko obdobje Vlada Republike Slovenije. Za javna dela trenutno velja **Program Javna dela za leti 2009 in 2010**, za leto 2011 pa je že sprejet **Program Javna dela za leto 2011**.

⁴ Z začetkom veljavnosti ZUTD je prenehal veljati Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 5/07, 85/08 in 25/09), razen IV. poglavja, ki ureja postopke izbora operativnih izvajalcev posameznih aktivnosti aktivne politike zaposlovanja ter postopke dodeljevanja subvencij in drugih oblik sofinanciranja, in se uporablja do 31. decembra 2011.

⁵ Z začetkom veljavnosti ZUTD je prenehal veljati tudi Pravilnik o financiranju javnih del (Uradni list RS, št. 81/09), ki pa se skladno z določbami ZUTD uporablja do zaključka Programa Javna dela za leti 2009 in 2010 ter Programa Javna dela za leto 2011.

V primeru javnih del, ki jih načrtuje Vlada RS, je nosilec programa Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ), za izvedbo pa skrbi Zavod za zaposlovanje (v nadaljevanju zavod). MDDSZ je kot nosilec programa, dolžan spremljati in nadzorovati program, in skrbi, da zavod program izvaja v skladu z veljavnimi predpisi in v okviru predvidenih sredstev programa.

V kolikor program javnih del sprejme država, zagotovi večino oziroma del sredstev za njegovo izvajanje **država**, v kolikor pa program javnih del sprejme občina, zagotovi del sredstev **občina**.

Pri **izvajanju državnih programov javnih del** sodelujejo: zavod, naročniki in izvajalci programov javnih del ter brezposelne osebe, vključene v programe javnih del. Njihove medsebojne obveznosti so opredeljene s **pogodbo**, vsaka izmed pogodbenih strank pa ima določene pravice in obveznosti.

Zavod za zaposlovanje izvaja program javnih del v skladu z veljavnimi predpisi, usmeritvami MDDSZ in na podlagi pogodb o financiranju delovanja in izvajanju ter financiranju programov zavoda, sklenjenih z MDDSZ.

Sredstva za izvajanje programov javnih del **zagotavljata zavod in naročnik javnih del**, lahko pa tudi **izvajalec javnih del**.

Kot izhaja iz 53.a člena ZZZPB **Zavod RS za zaposlovanje** zagotavlja **del stroškov plač** udeležencev, ki se določijo s programom javnih del, ki ga sprejme Vlada Republike Slovenije za posamezno proračunsko obdobje, **stroške javnega prevoza na delo, stroške prehrane med delom, stroške zdravniškega pregleda in še nekatere druge stroške**. **Naročnik** oziroma **izvajalec javnih del** pa zagotavlja sredstva za pokrivanje stroškov **razlike plač** udeležencev, **regresa za letni dopust ter materialnih stroškov**, vključno s stroški prostorov in potrebne opreme.

Za zaposlene preko javnih del zakonodaja ne predvideva niti odpravnine (ob upokožitvi, redni odpovedi iz poslovnih razlogov itd) niti jubileje nagrade.

Brezposelne osebe začnejo opravljati javna dela z dnem sklenitve posebne pogodbe o zaposlitvi z izvajalcem javnih del, če v njej ni določen drug datum nastopa dela. Pogodba o zaposlitvi se sklene ob upoštevanju posebnosti glede plačila za delo, trajanja dopusta, polnega delovnega časa in razlogov za njeno prenehanje, ki so določeni v ZZZPB.

Udeleženci javnih del lahko delajo samo omejen čas, in sicer **30 ur na teden**. V programe usposabljanja in izobraževanja je lahko posameznik vključen največ četrtno delovnega časa. Kot poln delovni čas se jim šteje 30-urna tedenska delovna obveznost. **Preostanek časa naj bi udeleženci namenili iskanju nove zaposlitve.**

Če je brezposelna oseba pred vključitvijo v program javnega dela prejela denarno nadomestilo, ji ta pravica med vključitvijo v program javnega dela miruje. Po prenehanju te vključitve ima pravico, da v osmih dneh uveljavi denarno nadomestilo za preostali čas.

Pravice brezposelne osebe, vključene v program javnega dela, so:

- plača, izražena v deležu od minimalne plače po stopnjah strokovne usposobljenosti za delo, ki ga opravlja v programu javnih del,
- povračilo stroškov javnega prevoza na delo in z dela,
- povračilo stroškov javnega prevoza na usposabljanje in izobraževanje,
- povračilo stroškov prehrane med delom,
- vključitev v program usposabljanja in izobraževanja za potrebe izvajanja programa javnega dela,
- letni dopust (najmanj štiri tedne skladno z Zakonom o delovnih razmerjih; porabi ga tako kakor redno zaposleni),
- regres za letni dopust,
- zagotovljena varnost pri delu.

Na podlagi pogodbe o vključitvi v javno delo, sklenjene z zavodom, in posebne pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z izvajalcem programa javnega dela, so obveznosti brezposelne osebe, vključene v javno delo, naslednje:

- izpolnjevanje delovnih obveznosti in doseganje pričakovanih delovnih rezultatov,
- aktivno iskanje zaposlitve v skladu z zaposlitvenim načrtom,
- obvezna udeležba v izobraževanju in usposabljanju, na katero jo napoti zavod v skladu s potrebami javnega dela.

Brezposelna oseba je praviloma lahko vključena v program javnega dela največ eno leto, vendar pa ZZZPB določa nekaj izjem. Izjeme so:

- invalidi, katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa – vključitev v javna dela se jim lahko podaljša, če jim ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, in
- ženske, starejše od 53 let, in moški, starejši od 55 let, ki so v program lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitev.

V primeru upokojitve, mora delavka o le-tem pravočasno obvestiti zavod in delodajalca, kot pa že predhodno podano, delavka na javnih delih ob upokojitvi ni upravičena do odpravnine ob upokojitvi.

Brigita Rajšter Vranović, univ. dipl. prav.

10. Uspešnost direktorjev v javnih zavodih, natančneje v izobraževanju

Direktor je dobil v letu 2008 izplačilo za tržno in redno uspešnost, katere osnova je bila leto 2007. To ni bila akontacija temveč končni obračun na osnovi izkaza tako kot piše uredba. Za leto 2008 in leto 2009, pa tržna uspešnost ni bila izplačana. Ocena za leto 2008 je bila oblikovana v letu 2010, tako kot uspešnost za leto 2009. Obe so bile oblikovani iz izkazov. Vljudno prosim, da mi odgovorite na naslednja vprašanja oziroma prosim samo za potrditev:

- *Za leto 2009 se ni izplačevalo tržne uspešnosti. To pomeni, da se tudi ni obračunala, oziroma do te uspešnosti ne bo direktor nikoli upravičen.*
- *V letu 2009 pa je bila obračunala redna uspešnost v višini 2% za prve tri mesece od bruto plače, tudi za direktorja ter tako tudi izplačana (to je bila uspešnost za leto 2009)*
- *Za uspešnost iz leta 2008 pa naj bi jo 4/12 izplačali v letu 2009, 8/12 pa v letu 2010. V našem primeru ni bilo izplačano ničesar. Ali je mogoče to izplačati sedaj? Kako to knjižim?*
- *Za leto 2010 tudi ni predvidena uspešnost ne tržna ne redna.*

Po prvem odstavku 8. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/05, 103/05, 12/06, 36/06, 46/06, 77/06, 128/06, 37/07, 95/07, 112/07, 104/08, 123/08, 21/09, 61/09, 91/09, 3/10, 27/10, 45/10, 62/10 in 88/10; v nadaljnjem besedilu: uredba) se direktorjem javnih zavodov del plače za redno delovno uspešnost v okvirih, ki jih določa zakon, izplačuje enkrat letno za preteklo leto. Organ, pristojen za imenovanje direktorja pa si mora, v skladu s tretjim odstavkom 8. člena uredbe, pri odločanju o višini dela plače za redno delovno uspešnost pridobiti soglasje ustanovitelja.

Izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjem javnih zavodov za leto 2008:

Podlago za izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjem javnih zavodov za leto 2008 določa 20. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2008 in 2009 (Uradni list RS, št. 26/09; v nadaljnjem besedilu: ZIPR-D). Po navedeni določbi navedenega zakona se direktorjem javnih zavodov, redna delovna uspešnost za leto 2008 izplača v letu 2009, in sicer v višini 4/12 zneska od zneska do katerega bi bili upravičeni za leto 2008. Razlika do polnega zneska redne delovne uspešnosti za leto 2008 pa se jim poračuna ob izplačilu redne delovne uspešnosti za leto 2009, kar pomeni, da se jim preostanek redne delovne uspešnosti za leto 2008 (8/12 zneska od zneska redne delovne uspešnosti za leto 2008) izplača v letu 2010.

Izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjem javnih zavodov za leto 2009:

Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja so dne 28.10.2009 podpisali dogovor, po katerem javni uslužbencem, za obdobje od decembra 2009 do

novembra 2011, ne pripada del plače za redno delovno uspešnost. Po 7. členu Zakona o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize (Uradni list RS, št. 98/09; v nadaljnjem besedilu: ZIUZGK), javnim uslužbencem ne pripada del plače za redno delovno uspešnost v letu 2010. Po prvem odstavku 2. člena ZIPR-D, direktorjem javnih zavodov, za obdobje od 1. aprila do 31. decembra 2009, ne pripada del plače za redno delovno uspešnost, po drugem odstavku drugega člena ZIPR-D pa se direktorjem javnih zavodov za leto 2009 lahko izplača največ 3/12 delovne uspešnosti, določene v skladu z zakonom in drugimi predpisi, ki urejajo redno delovno uspešnost. Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti direktorjev javnih zavodov za leto 2009 pa po tretjem odstavku drugega člena ZIPR-D znaša 3/12 zneska od zneska redne delovne uspešnosti, do katerega bi bili direktorji upravičeni v letu 2009.

Povzetek časovnega poteka izplačil redne delovne uspešnosti za leto 2008, 2009 in 2010 je sledeč:

1. leta 2009 – izplačilo 4/12 redne delovne uspešnosti za leto 2008,
2. leta 2010 – izplačilo 8/12 redne delovne uspešnosti za leto 2008 in 3/12 redne delovne uspešnosti za leto 2009,
3. leta 2011 – na podlagi dogovora in ZIUZGK ni izplačila redne delovne uspešnosti za leto 2010.

Postopek za ugotavljanje in rok za izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjev javnih zavodov določa 8. člen uredbe.

Po 22.i členu Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – UPB13, 13/10, 59/10 in 85/10; v nadaljnjem besedilu: ZSPJS) uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo delovne uspešnosti iz tega naslova, in sicer na način in pod pogoji, ki jih določa 22.j člen ZSPJS, Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Uradni list RS, št. 97/09; v nadaljnjem besedilu: uredba) in pravilnik, ki ga izda resorni minister (če gre za uporabnika proračuna na področju vzgoje in izobraževanja – Pravilnik o določitvi obsega sredstev za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v javnih zavodih iz pristojnosti Ministrstva za šolstvo in šport – Uradni list RS, št. 14/10).

Če posredni uporabnik proračuna v letnem poročilu za preteklo leto izkaže, da med letom ni izplačal celotnega obsega sredstev za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu lahko, na podlagi 5. odstavka 4. člena uredbe, v tekočem letu razdeli ostanek sredstev za ta namen javnim uslužbencem, ki jim je bila v preteklem letu iz tega naslova izplačana delovna uspešnost.

»Neizplačilo« delovne uspešnosti po dogovoru in ZIUZGK, navedeno pod točko 3, pa se nanaša le na redno delovno uspešnost in ne na delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

Vanja Mavri

11. Zaposlitev na delovno mesto ravnatelja

Sem pomočnica direktorja v podjetju. Na osnovni šoli kjer sem podpredsednica sveta zavoda, smo v začetku oktobra imeli razpis za delovno mesto ravnatelja. Ker ima ZOFVI veliko sprememb, dopolnitev, podzakonskih aktov, pravilnikov in še prehodne pogoje, ki jih je pri izbiri ravnatelja potrebno upoštevati, vas vljudno prosim za pojasnilo oziroma obrazložitev, ali lahko potrdimo kandidatko, ki ima:

- *končano višješolsko izobrazbo pedagoške akademija;*
- *opravljen strokovni izpit;*
- *naziv svetovalac;*
- *poučuje na šoli na kateri kandidira že 33 let;*
- *šolo za ravnatelja je pripravljena opraviti v enem letu, kot to predpisuje zakon?*

Pogoje za ravnatelja javne šole določa Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 in 65/09; v nadaljnjem besedilu: ZOFVI). Po drugem odstavku 53. člena ZOFVI je za ravnatelja javne šole lahko imenovan, kdor:

- **ima najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje, oziroma raven izobrazbe, pridobljeno po študijskih programih, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi druge stopnje** (po zakonu, ki ureja visoko šolstvo ima izobrazbo druge stopnje, kdor je končal študijski program za pridobitev strokovnega »bolonjskega« magisterija, izobrazbo, ki ustreza izobrazbi druge stopnje pa, kdor je končal univerzitetni študijski program oziroma, kdor je končal študijski program za pridobitev visoke strokovne izobrazbe in podiplomski študijski program za pridobitev specializacije),
- **izpolnjuje druge pogoje za učitelja ali za svetovalnega delavca na šoli, na kateri bo opravljal funkcijo ravnatelja** (splošne pogoje za strokovne delavce, med katere sodita tudi učitelj in svetovalni delavec, določa tretji odstavek 92. člena ZOFVI, po katerem morata učitelj in svetovalni delavec obvladati slovenski knjižni jezik, imeti ustrezno izobrazbo, določeno z ZOFVI in drugimi predpisi, ter opravljen strokovni izpit v skladu z ZOFVI; učitelj in svetovalni delavec v javni osnovni šoli pa morata imeti v skladu z drugim odstavkom 94. člena ZOFVI izobrazbo ustrezne smeri, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi druge stopnje in pedagoško izobrazbo – pridobitev le-te ureja 100. člen ZOFVI),
- **ima najmanj pet let delovnih izkušenj v vzgoji in izobraževanju,**
- **ima naziv svetnik ali svetovalac oziroma najmanj pet let naziv mentor,**
- **ima opravljen ravnateljski izpit** (po 5. odstavku 53. člena ZOFVI je lahko, ne glede na določilo drugega odstavka 53. člena ZOFVI, za ravnatelja imenovan tudi kandidat, ki nima ravnateljskega izpita, mora pa si ga pridobiti najkasneje v enem letu po začetku mandata).

Ne glede na izpolnjevanje navedenih pogojev, pa **ne more biti imenovan za ravnatelja kandidat, ki je bil pravnomočno obsojen zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot šest mesecev, pa tudi ne kandidat, ki je bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost oziroma je za to kaznivo dejanje zoper kandidata uveden kazenski postopek (107.a člen ZOFVI).**

Glede pogojev za ravnatelja po prehodnih določbah ZOFVI, je potrebno omeniti 9. člen prehodnih in končnih določb novele ZOFVI (Uradni list RS, št. 58/09; v nadaljnjem besedilu: novela ZOFVI), po katerem je lahko za ravnatelja javne šole imenovan kdor opravlja vzgojno-izobraževalno delo učitelja in svetovalnega delavca na šoli, na kateri bo opravljal naloge ravnatelja, vendar le, če ima ob uveljavitvi tega zakona (11.8.2009) **izobrazbo najmanj druge stopnje oziroma raven izobrazbe, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi najmanj druge stopnje, in izpolnjuje druge pogoje za ravnatelja šole.**

Iz navedenega izhaja, da kandidatka za ravnateljico javne osnovne šole z višješolsko izobrazbo ne izpolnjuje pogoja glede ustrezne stopnje izobrazbe, ki ga določa 53. člen ZOFVI oziroma 9. člen novele ZOFVI (ustrezna stopnja izobrazbe je izobrazba, pridobljena po študijskih programih, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi druge stopnje), v povezavi z zakonom, ki ureja visoko šolstvo (po zakonu, ki ureja visoko šolstvo ima, kot že navedeno, izobrazbo druge stopnje, kdor je končal študijski program za pridobitev strokovnega »bolonjskega« magisterija, izobrazbo, ki ustreza izobrazbi druge stopnje pa, kdor je končal univerzitetni študijski program oziroma, kdor je končal študijski program za pridobitev visoke strokovne izobrazbe in podiplomski študijski program za pridobitev specializacije).

Vanja Mavri

12. Zaposlitev invalida za krajši delovni čas

Smo varstveno-delovni center. Letos jeseni bomo prvič zaposlili invalida, in sicer za krajši delovni čas (20 ur tedensko) in določen čas (najprej tri mesece). S tem bomo oproščeni plačila kvote v Sklad za invalide, saj nas je v zavodu 21 zaposlenih. Doslej te prakse nismo imeli, ker pa odhaja ena zaposlena v pokoj, je priložnost za zaposlitev invalida, pa tudi navodila iz MDDSZ prihajajo v smislu sledenja varčevalnim ukrepom. Zanima me, na kaj moram biti v pogodbi o zaposlitvi še posebej pazljiva, ker je to pogodba za krajši delovni čas, za določen čas in varstvo invalidov (ali naj to posebej navedem v pogodbi). Ali je oblika pogodbe enaka kot za vse (po ZDR)?

Zaposlitev invalida urejata **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2017, v nadaljevanju ZDR) in **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** (Uradni list RS, št. 16/2007; ZZRIZ-UPB2, v nadaljevanju ZZRZIO).

Pogodba o zaposlitvi z invalidom mora vsebovati vse sestavine pogodbe o zaposlitvi, kot to predvideva 29. člen ZDR:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v 7., 9., 10. in 11. alineji prejšnje-
ga odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma
splošne akte delodajalca.

V začetku pogodbe o zaposlitvi se navede, da gre za **sklenitev pogodbe o zaposlitvi
z invalidom** in sicer za **določen čas** in s **krajšim delovnim časom**. V pogodbi je obvezna
navedba razloga, zaradi katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

V pogodbi o zaposlitvi se navede ali gre za običajno pogodbo s krajšim delovnim časom po 64. členu ZDR (za katero se pogodbeni stranki dogovorita sporazumno) ali delavec uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom, skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu (63. člen ZDR). V tem primeru ima delavec pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Invalidi sodijo v posebno kategorijo delavcev, za katere zakonodaja dodatno ureja njihovo varstvo in določa delovnopravne obveznosti delodajalcem. Delodajalec mora zagotoviti varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (199. člen ZDR).

Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve. Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu (37. člen ZZRZI).

V primeru, ko se delo opravlja s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ki izhajajo iz njegove invalidnosti, ko se delo opravlja na domu ali na daljavo, se posebnosti take zaposlitve uredijo v pogodbi o zaposlitvi (37. člen ZZRZI).

Delodajalec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi z invalidom za dela, za katera je bil invalid pri istem delodajalcu že zaposlen, v novi pogodbi o zaposlitvi ne sme invalidu določiti poskusnega dela, saj se šteje, da ima invalid znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje tega dela.

Delodajalci morajo pri zaposlovanju invalidov upoštevati relevantno zakonodajo in spoštovati vse njihove pravice, ki jih imajo. V pogodbi o zaposlitvi je potrebno navesti, da gre za zaposlitev invalida. Na podlagi tega je jasno, da mu pripadajo določne, zgoraj navedene, pravice. Prav tako je potrebno navesti da gre za pogodbo za določen čas in za delo s krajšim delovnim časom (tako kot v vseh primerih, ko se sklepajo tovrstne pogodbe). Vse ostale določbe pogodbe o zaposlitvi so enake kot pri drugih pogodbah o zaposlitvi.

***Julija Karlovšek, univ. dipl. pravnica,
Karlovšek svetovanje, d.o.o.***

13. Nadomestilo za čas bolezni

V začetku tega meseca smo z zunanjo delavko sklenili podjemno pogodbo za obdobje treh mesecev. Delavka je zbolela vendar nismo prepričani ali ji pripada nadomestilo za čas bolezni. Menimo, da ji nadomestilo ne pripada. Kakšno je vaše mnenje?

Podjemno pogodbo oziroma pogodbo o delu opredeljuje Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/2007) v 619. členu in sicer se s podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa zavezuje, da mu bo za to plačal.

Pri podjemni pogodbi gre za klasično obligacijsko razmerje, kjer stranki dogovorita medsebojne obveznosti in pravice. Prva stranka (podjemnik) se zaveže da bo nekaj naredila, druga (naročnik) pa da ji bo za to delo plačala določen znesek. Opravljeno delo se ovrednoti in zanj je podjemnik ustrezno plačan.

Tu ne nastane delovno pravno razmerje in pravice, ki iz njega nastanejo. Med temi pravicami je tudi nadomestilo za bolniško odsotnost. Pravica do tega nadomestila je vezana na delovno razmerje in delavec je do njega upravičen le če je predhodno sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Vaše mnenje je pravilno.

*Julija Karlovšek, univ. dipl. pravnica,
Karlovšek svetovanje, d.o.o.*

**VERLAG
DASHÖFER**

Verlag Dashöfer, založba, d.o.o.
Dunajska cesta 21, 1000 Ljubljana
Tel.: +386 1 - 43 45 590
Fax.: +386 1 - 43 45 594
info@dashofer.si
www.dashofer.si