

---

**VIZ**

**SINDIKAT VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA,**

**ZNANOSTI IN KULTURE SLOVENIJE**

---

# **NAJBOLJ POGOSTA PRAVNA VPRAŠANJA**

(pravna služba GO SVIZ)



# NAJBOLJ POGOSTA PRAVNA VPRAŠANJA

1. POGODBA O ZAPOSLOTVI
2. PLAČILO ZA DELO
3. LETNI DOPUST
4. POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – razporejanje delavca

Pogodba o zaposlitvi je v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1) pravna podlaga za zaposlitev (11. člen).

Namen -> temeljne pravice in obveznosti delavca in delodajalca temeljijo na sporazumu in ne na enostranskih odredbah delodajalca kot močnejše stranke v delovnem razmerju.

Kaj pa mora biti vsebina pogodbe o zaposlitvi?

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – obvezne sestavine (31. člen ZDR-1):

- podatki o pogodbenih strankah,
- datum nastopa dela,
- **naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela,**
- **kraj opravljanja dela,**
- čas, za katerega je sklenjena PZ, in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena PZ za DČ,
- določilo ali gre za PZ s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem/tedenskem delovnem času in razporeditvi DČ,
- **določilo o znesku osnovne plače** delavca ter o morebitnih drugih plačilih, 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.

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – obvezne sestavine

## (31. člen ZDR-1):

- podatki o pogodbenih strankah,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela,
- kraj opravljanja dela
- čas, za katerega se določa letnega dopusta, če je določeno
- določilo o načinu izplačevanja plačilih, davčne in druge obveznosti in
- določilo o letnem dopustu in o dajanju 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.

- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela

- kraj opravljanja dela

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – razporeditev v drug kraj

## Kraj opravljanja dela obvezna sestavina PZ:

- Konkretno z navedbo naslova oz. mesta ALI
- Opisno, vendar določljivo (npr. na sedežu delodajalca, v enoti)
- Lahko določenih več krajev

Opisno ali širšo opredelitev kraja oz. več krajev (,v vseh enotah delodajalca') je potrebno razlagati tako, da to ne sme pomeniti nesorazmerne obremenitve delavca (prevelika oddaljenost od bivališča)

V kolikor v pogodbi ni navedeno (konkretno ali opisno) da delavec lahko opravlja delo v določenem kraju, kjer delodajalec izvaja dejavnost (npr. ni ustrezno navedene enote, kamor bi delodajalec rad razporedil delavca)-> nujna sprememba PZ!

# POGODBA O ZAPOSLOTVI - razporeditev na drugo delo

Delavec dolžan opravljati delo na DM oziroma dela, ki so določena v pogodbi (in na podlagi le-te podrobneje v Aktu o sistemizaciji delovnih mest).

To morata spoštovati delavec (33. in 34. člen ZDR-1) kot tudi delodajalec (43. člen ZDR-1).

**V kolikor delodajalec želi, da delavec opravlja dela, ki niso opredeljena v pogodbi (in podrobneje v aktu o sistemizaciji DM oziroma) oziroma sodijo med dela na drugem delovnem mestu, je potrebno predhodno spremeniti pogodbo o zaposlitvi (PZ).**

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – razporeditev na drugo delo

## IZJEME (brez spremembe PZ)

- ZDR-1 (145.člen): Naravne nesreče -> neposredno pričakuje, preprečevanje posledic, lahko traja dokler je nujno (rešijo življenja, obvaruje zdravje ali prepreči mat. škoda).
- ZDR-1 (33. člen): Z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka del. procesa + v primeru (začasno povečan obseg, začasno zmanjšan, začasno nadomeščanje) + ustrezno delo -> lahko Dd pisno odredi
- KPK (23.člen): Višja sila, reševanje človeških življenj, zdravja ljudi in premoženja, **nenadna krajša odsotnost drugega delavca** (npr. 1 dan) in v primeru okvare naprav – v skladu z 33 ZDR-1!



Pravica do plačila, ki je za D ugodnejši.



## POGODBA O ZAPOSLOTVI – Sprememba PZ

Predlaga **katerakoli** pogodbeni stranka, če se **bistveno spremenijo okoliščine**, ki so obstajale ob podpisu PZ (sprememba nastopi po podpisu PZ), ki **otežujejo izpolnitev obveznosti** ene ali druge stranke, in okoliščine, zaradi katerih se **ne da doseči namena PZ**. Sprememba PZ **pisna!**



Privolitev nasprotne stranke (**soglasje**)

ALI NOVA POGOBA V CELOTI ALI ZGOLJ ANEKS?

# POGODBA O ZAPOSLOTVI – Aneks ali PZ v celoti

## Aneks k PZ (49./1. čl.)

- podatki o pogodbenih strankah (prebivališče, sedež)
- datum nastopa dela
- dnevni, tedenski redni DČ, razporeditev DČ
- **znesek osnovne plače**, morebitna druga plačila
- druge sestavine plače delavca, plačilno obdobje
- letni dopust in njegovo določanje
- dolžina odpovednih rokov
- navedba KP, splošnih aktov
- druge pravice

## Sklenitev nove PZ (49./2. čl.)

- **sprememba naziva delovnega mesta**
- **sprememba kraja opravljanja dela**
- sprememba časa trajanja delovnega razmerja ali določila o izrabi letnega dopusta v primeru PZ za DČ
- sprememba polnega ali krajšega delovnega časa

# PLAČILO ZA DELO – Struktura in dodatki

Plačilo za delo: plače in druge vrste plačil!

Plača pa je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela za plače za del. uspešnost
- dodatkov (126. člen ZDR-1).
- plačilo za poslovno uspešnost -> če dogovorjeno v KP ali PZ ->NI!

ZDR-1 določa še nekatera druga plačila:

- povračilo stroškov
- regres za LD
- odpravnina ob upokojitvi
- nadomestilo plače

Javni uslužbenci ZDR-1 + **ZSPJS in kolektivne pogodbe** (KPJS, KPK).

# PLAČILO ZA DELO – Struktura in ZSPJS

- **Osnovna plača:** Del plače za polni delovni čas in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu (2. člen). Določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno DM oz. naziv javnega uslužbenca upošteva napredovanja (9. člen ZSPJS). -> katalog DM v KPK
- **Delovna uspešnost (DU):**
  - redna DU (zamrznjena praktično od uveljavitve sistema v letu 2008, trenutno na podlagi 60. c člena ZIPRS ).
  - DU iz naslova povečanega obsega dela (omejitve iz dogovora):
    - DU za opravljeno delo, ki **presega pričakovane rezultate dela**+ na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog (**pisni dogovor**, vezano na prihranke ali posebna sredstva -> a v skladu z Dogovorom v 2019 le 40% sredstev prihrankov) - 22e. Člen ZSPJS, Uredba in ZIPRS
  - delovna uspešnost in naslova prodaje blaga in storitve na trgu

# PLAČILO ZA DELO – Dodatki

Del plače za posebne pogoje, nevarnosti, obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti DM.

## ZSPJS + KPJS:

- položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, za mentorstvo, za specializacijo, magisterij, doktorat, dvojezičnost,
- manj ugodne delovne pogoje,
- nevarnosti in posebne obremenitve ter
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (Izmensko delo, deljen DČ, neenakomerno razporejen DČ, nočno delo, delo na prost dan/praznik, nadurno delo, pripravljenost)

za ure dela pod temi  
okoliščinami

# PLAČILO ZA DELO – dodatek za pripravljenost

**Pripravljenost:** Čas, ko delavec ni na delu (prosti čas), a je v pripravljenosti, da na poziv delodajalca prične z delom. V tem času je delodajalcu dosegljiv. Dodatek ureja ZSPJS (32. člen) ter KPJS (46. člen -> sprememba v l. 2017)



## Pripravljenost na domu:

- Dodatek v višini 20 % urne postavke
- Ni opredeljeno, kdaj se lahko odredi...



MJU – možnost predvideti splošen predpis (poseg v prosti čas delavca...)

## Pripravljenost na določenem kraju:

- Dodatek v višini 50 % urne postavke
- Le v posameznih dejavnostih, ko je to določeno
- Če je s posebnimi predpisi na področju obrambe, varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, policije ter vzgoje in izobraževanja, veljavnimi na dan uveljavitve tega aneksa, predvidena možnost, da se javnemu uslužbencu odredi pripravljenost na določenem kraju, javnemu uslužbencu za pripravljenost na določenem kraju pripada dodatek v višini 50 % urne postavke osnovne plače.

**KPK 36. člen:** DČ programerskih in tehničnih delavcev zajema pripravljenost na delo = čas, ko delavec na sedežu zavoda ali posamezni enoti čaka na morebitno razporeditev na delovno nalogo = **DELO – NE GRE ZA POSEBNO OBLIKO PRIPRAVLJENOSTI**

# LETNI DOPUST (sorazmernost in nadomestilo za neizrabo)

Letni dopust (LD) pravica -> ZDR-1 (159. do 164. člena):

- pridobitev, minimalni obseg, sorazmernost, izraba itd.

KPK določa pravico ugodneje (38. do 39. člena):

- Večji obseg LD, način izrabe (3 dni določi delavec).
- ZDR-1 bolj ugoden pri invalidnosti (3 dni namesto 1 dan po KPK) ter dodatnih dnevih pri negi otrok z motnjami (ZDR-1 preko področnih predpisov o starševskem varstvu upošteva več različnih vrst motenj kot KPK, a pravica do dodatnih 3 dni KPK pa 5).

**V kolikor delavec ni zaposlen celo koledarsko leto-> pravica do LD v sorazmernem obsegu. 1/12 za vsak mesec zaposlitve (1. odstavek 161. člena ZDR-1).**

# LETNI DOPUST – sorazmernost v posameznem mesecu?

Stališče MDDSZ -> pravilo sorazmernosti uveljavi znotraj meseca, »kar pomeni, da se izračuna tudi sorazmerni del letnega dopusta za mesec, v katerem delavec ne bo zaposlen v celoti oziroma bo menjal zaposlitev«.

Delavec je bil zaposlen do 10. v mesecu, izračuna se tudi sorazmeren del 1/12 LD (3 dnevi) za 10 dni (npr. 1 dan LD). Delavec tako za 10 dni dela v mesecu prejme sorazmerni del 1/12 LD (npr. 1 dan od 3).

Razlaga MDDSZ je primerna -> sledi sorazmernosti



# LETNI DOPUST – nadomestilo za neizrabljen LD

Pravici do LD se ni moč odreči v zameno za nadomestilo.

Dogovor o denarnem nadomestilu za neizrabljeni LD je dopusten, **ko delavcu preneha zaposlitev** in mu **pred iztekom ni mogoče zagotoviti izrabe LD** (164. člen ZDR-1).

Sodišče EU je tlakovalo pot tej pravici (sodbe Schultz-Hoff in Stringer, sodba BECTU itd.).

Sodna praksa Sodišča EU in Vrh. Sodišča RS, ki določata nadomestilo kot pravico (**dogovor ni potreben**), a ob določenih pogojih:

- ob prenehanju delovnega razmerja,
- če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. (delavec dejansko imel možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov).

# LETNI DOPUST – nadomestilo za neizrabljen LD

Nova sodna praksa Sodišča EU nov. 2018 (upošteva tudi Vrh sod. RS):

Kreuziger in Max-Planck-Gesellschaft (C-619/16/ in C-684/16):

Nadomestilo »ne ugasne le zato, ker delavec za dopust ni zaprosil ....« ampak le »če delodajalec delavcu zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil pravočasno izrabiti letni dopust, kar mora dokazati delodajalec«. -> ne zgolj v primeru daljših bolniških odsotnosti!

Npr. preneha zaposlitev sredi koledarskega leta (30. 6. ali 31. 8.) -> moral delodajalec delavca predčasno podučiti o izrabi LD in planirati/omogočiti izrabo.

Wuperthal in Volker (C-569/16/ in C-570/16):

Pravica do LD in nadomestila za neizrabljen LD s smrtjo delavca ne ugasneta -> dediči lahko zahtevajo denarno nadomestilo za plačani neizrabljen LD (pri tem pa se lahko izrecno sklicujejo na pravo EU tako v razmerju do delodajalca kot tudi do organov javne oblasti).

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

### 207. člen ZDR-1

SZ uživa **posebno pravno varstvo pred odpovedjo** v skladu s 112. čl. ZDR (**PAZI!** Določiti je potrebno število SZ!).

SZ zaradi sindikalne dejavnosti **ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disc. ali odšk. post. ali ga kako drugače postaviti v manj ugoden ali podrejen položaj.**

V primeru spremembe delodajalca SZ ohrani svoj status (v skladu s KP).

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

### 112. člen ZDR-1 (predstavniki delavcev)

= **prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi SZ** brez soglasja sindikata, če ravna v skladu z zakonom, KP in PZ, **razen:**

- odpoved iz poslovnega razloga, a **SZ odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev**
- odpoved v postopku **prenehanja delodajalca**

**Koliko časa?**

Ves čas opravljanja funkcije in še 1 leto po prenehanju – pazi 20. čl.  
KPND = **2 leti**

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

### Aktualna sodna praksa

= Posebno pravno varstvo velja le pod pogojem, da ima sindikat podpisano pogodbo o zagotavljanju pogojev za delo sindikata in v njej določeno število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno pravno varstvo.

**POZOR!**

Navedena sodna praksa je po mnenju SVIZ **napačna**, saj ZDR-1 **le v primeru večjega števila sindikalnih zaupnikov** zahteva, da se **določi število** sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno pravno varstvo v skladu s 112. členom ZDR-1.

Ko je v zavodu le en sindikalni zaupnik, le ta uživa posebno pravno varstvo **avtomatično** na podlagi zakona.

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## ZADRŽANJE UČINKOVANJA ODPOVEDI

### 113. člen ZDR-1

Če sindikat poda negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## KP ZA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI V RS

### 18. člen

Kaj mora biti zagotovljeno za **nemoteno delo sindikata**?

- plačilo SZ (1 plačana ura za vsakega delavca, ne manj kot 50 ur letno)
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod (obvestilo)
- svoboda sind. obveščanja in razpečevanja sind. tiska
- strokovna pomoč za delo sindikatov
- tehnična izvedba obračuna in plačevanja članarine.

**Pogodba o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo** (vzorec na spletni strani SVIZ)

**Pravica do organiziranja in vodenja stavke**

**Varstvo sindikalnega zaupnika:** še 2 leti po prenehanju funkcije (primerjaj s 113. čl. ZDR in 9. čl. KPK)

# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## KP ZA KULTURNE DEJAVNOSTI V RS

### Pogoji za delovanje sindikata (3. – 9. člen, 103. – 103.a člen)

Druge pravice:

- plačilo SZ (**1 ura za vsakega zaposlenega, ne manj kot 50 ur letno**)
- vročanje **vabil z gradivi za seje vseh organov zavoda**, sodelovanje sindikalnih predstavnikov na sejah



# POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

## NADOMESTILO SZ za čas neprofesionalnega opravljanja funkcije (bruto mesečno nadomestilo):

- do vključno 5 zaposlenih -75 EUR
- nad 5 do vključno 30 zaposlenih – 120 EUR
- nad 30 do vključno 70 zaposlenih – 155 EUR
- več kot 70 zaposlenih – 195 EUR
  
- v zavodu do vključno 70 zaposlenih = pravico do nadomestila en SZ
- nad 70 do vključno 130 zaposlenih = pravica do nadomestila dva SZ (predsednik sindikata zavoda – 195 EUR, SZ – max 100 EUR)
- nad 130 zaposlenih = pravica do nadomestila več SZ (predsednik sindikata zavoda 195 EUR in toliko SZ, kolikor je enot s po več kot 20 zaposlenimi – max 100 EUR)

**SZ ima pravico do nadomestila, tudi če z vodstvom zavoda še ni podpisana pogodba o pogojih za delo sindikata**

# USPEŠNO SINDIKALNO DELO!