

Odgovori na najpogostejša vprašanja o stavki v vzgoji in izobraževanju, 9. marca 2022 (pripravila pravna služba GO SVIZ)

Ali moramo stavkajoči na dan stavke opravljati delo oziroma zagotavljati nujno varstvo?

Pravica do stavke je zagotovljena z Ustavo RS in mednarodnimi konvencijami in jo je mogoče omejiti zgolj z zakonom. Upošteva se akte mednarodnih organizacij in veljavno zakonodajo RS dejavnost vzgoje in izobraževanja ne spada med dejavnosti posebnega družbenega pomena (v katerih je stavka dopustna le, če se zagotovi minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov). Navedeno pomeni, da ob stavki v vzgoji in izobraževanju ni treba opravljati določenih del (nujnega varstva predšolskih otrok, varstva učencev). Več o tem si lahko preberete še v posebnem obvestilu – [tukaj](#).

Delavec, ki stavka, ni dolžan opravljati nujnega varstva ali kateregakoli drugega dela iz svoje pogodbe o zaposlitvi (strokovni aktivni, pedagoški zbori ipd.)! Dolžan pa se je udeležiti stavkovnih aktivnosti v času, ki ga za dan stavke dogovori oziroma odredi stavkovni odbor.

Kaj se stavkajočim za dan stavke beleži v evidenco delovnega časa?

Odsotnost zaposlenih z dela na dan stavke in udeležitev v stavki se šteje kot upravičena odsotnost z dela, in sicer ves dan, saj splošna stavka v vzgoji in izobraževanju 9. 3. 2022 traja formalno od 6. do 22. ure! Stavka zgolj poteka na način, da so stavkajoči zbrani v prostorih delodajalca predvidoma od 7. do 15. ure oziroma v obsegu ur, ki ga podrobneje določi stavkovni odbor zavoda (denimo od 8.00 do 14.00).

Odsotnost delavca z dela je tako treba v evidenci izrabe delovnega časa evidentirati enako kot druge odsotnosti delavcev z dela (npr. bolniško odsotnost, dopust) – to pomeni v obsegu vseh delovnih ur, ki so bile sicer načrtovane za dan 9. 3. 2022 (v zavodu in izven njega). Nepravilno bi bilo evidentirati zgolj število ur, ki jih je stavkovni odbor določil za zbiranje stavkajočih v zavodu na dan stavke.

Primer: po razporedu bi delavec delal od 7. do 15. ure (v zavodu in/ali izven), delavci so se na dan stavke zbrali v zavodu v času od, denimo, 8. do 14. ure. V evidenco o izrabi delovnega časa se za 9. 3. 2022 evidentira 8 ur.

Ali bodo starši opravičeni plačila vrtca, če na dan stavke otroka ne bodo pripeljali v vrtec oziroma vrtec ne bo zagotovil nujnega varstva vsem otrokom?

Stavka je ustavna pravica zaposlenih do ne-izvajanja dela v okvirih oziroma na način, določen s predpisi ter odločitvami stavkajočih. Vprašanja, povezana s financiranjem delodajalca oziroma plačila storitev uporabnikov vrtca, ni predmet pravic iz delovnega razmerja. Gre za

odnos med uporabniki oziroma koristniki storitev zavoda in zavodom ter v skrajni fazi njegovim financerjem.

Ali so delavci, ki na dan stavke delajo, in stavkajoči delavci na dan stavke lahko odsotni z dela oziroma s stavke zaradi varstva svojega otroka in na kakšni podlagi?

Delavci (stavkajoči in ne-stavkajoči), ki na dan stavke 9. 3. 2022 za svoje otroke v vrtcu ali v osnovni šoli ne bodo imeli zagotovljenega nujnega varstva, ker zavod, ki ga obiskuje njihov otrok tega ne zagotavlja ali zagotavlja v zelo minimalnem obsegu, niso upravičeni do uveljavljanja višje sile, tako kot so to lahko uveljavljali v skladu z interventnimi predpisi za omilitev posledic ukrepov zaradi covida-19.

Na dan 9. 3. 2022 so delavci lahko odsotni z dela oziroma se ne bodo udeležili stavke na podlagi koriščenje enega (1) dneva letnega dopusta na podlagi 48. člena KPVIZ ali s koriščenjem izredne odsotnosti z dela na podlagi tretje alineje 29. člena KPND, to je zaradi »drugega neodložljivega opravka« (v konkretnem primeru nujnega varstva otroka).

Ali so stavkajoči za prihod v prostore delodajalca na dan stavke upravičeni do povračila stroškov za prihod na delo in z dela?

Odsotnost zaposlenih z dela na dan stavke in udeležitev v stavki se šteje kot upravičena odsotnost z dela. Delavec, ki stavka, je za ta dan upravičen do plačila v obliki nadomestila plače, kot če bi delal. V času in primerih upravičenih odsotnosti z dela (torej tudi v primeru stavke) delavcem ne pripada povračilo stroškov, povezanih z delom (prevoz na delo in z dela, regres za prehrano).

Stavka v dejavnosti vzgoje in izobraževanja se tokrat izvaja v prostorih delodajalca – vašega zavoda. Stavkajoči se boste stavke udeležili v času, kot je tega določil vaš stavkovni odbor. Stavkajoči se tako na dan 9. 3. 2022 ne vozite na delo in z dela, ampak na stavko in s stavke.

Ali bomo morali stavkajoči učitelji nadomestiti vzgojno-izobraževalno delo, izpadlo na dan 9. 3. 2022?

Izpad in morebitna reorganizacija vzgojno-izobraževalnega dela (ur pouka) z dne 9. 3. 2022 je tako kot samo zagotavljanje izvajanja vzgojno-izobraževalnih programov obveznost šole do učencev oziroma dijakov in ne obveznost posameznega učitelja ali drugega strokovnega delavca. Načrt izvedbe izpadlih ur pouka ali drugega organiziranega dela za učence in dijake v šolskem letu 2021/22 (zaradi t. i. covid-19 ukrepov in stavke na dan 9. 3. 2022) mora načrtovati in učencem ter dijakom zagotoviti šola in ne konkretni učitelj. Razporeditev vzgojno-izobraževalnega dela na dodatni delovni dan (npr. soboto) v skladu s trenutnimi šolskimi koledarji ni predvidena.

Učitelji, ki bodo z izvajanjem morebitnega načrta izpadlih ur pouka tedensko izvedli več ur pouka, kot jim jih določajo predpisi, bodo za vse ure, ki presegajo predpisano tedensko učno obveznost, upravičeni do dodatnega plačila (plačilo povečane tedenske učne obveznosti).

Ali bomo za dan stavke upravičeni do nadomestila plače in kako se le-to obračuna?

Če delavci stavkajo zaradi neizpolnjevanja določil kolektivne pogodbe oziroma dogovora so upravičeni do nadomestila za čas stavke.

Po oceni SVIZ je prišlo do bistvenih kršitev kolektivne pogodbe oziroma dogovorov, ki so zajeti med stavkovnimi zahtevami, zato menimo, da so stavkajoči upravičeni do nadomestila za čas stavke: to pomeni za vse delovne ure, ki so bile sicer načrtovane za dan 9. 3. 2022 (ne zgolj za ure, ko so stavkajoči bili prisotni v prostorih zavoda). Nadomestilo se obračuna in izplača v breme delodajalca v višini 100 % osnove (plača delavca, ki bi jo ta prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal).