
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.

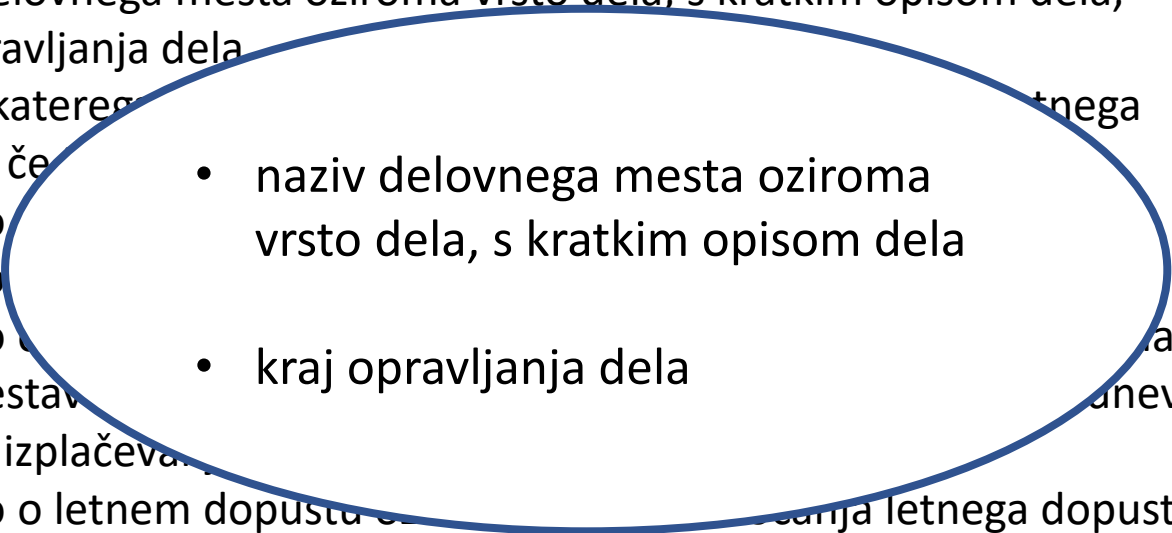
Kaj pa mora biti vsebina pogodbe o zaposlitvi?

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 delavec obvezuje do izteka letnega dopusta, če delavec ni izpolnil obveznosti, da delo opravi v celoti
 - določilo o letnem dopustu, ki ga delavec prejme pri opravljanju 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 na 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 sta 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 delo

PRIMER iz OŠ:

- Delo v OPB: Učitelj, ki ima v PZ določeno, da je učitelj matematike in nima navedeno, da opravlja delo v OPB -> sprememba PZ. Če navedeno tudi to delo ali je zaposlen na DM učitelj (z navedbo OPB v aktu o sistemizaciji) sprememba PZ ni potrebna.
- Svetovalni delavec ne more izvajati del in nalog na DM učitelja (OPB, JV, DSP za premagovanje ovir in primanjkljajev) četudi izpolnjuje zahtevane pogoje -> sprememba PZ (tudi obratno)

IZJEME:

- Preprečevanje posledic naravnih ali drugih nesreč ali ko se le-ta neposredno pričakuje (dokler je nujno, da se rešijo življenja, obvaruje zdravje ali prepreči mat. škoda) – 145. člen ZDR-1
- Višja sila, reševanje človeških življenj, nenadna krajša odsotnost drugega delavca (npr. 1 dan) in v primeru okvare naprav (35. člen KPVIZ). -> delavec pravico do plače, ki je zanj ugodnejša

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 navedene enote, kamor bi delodajalec rad razporedil delavca)-> nujna sprememba PZ!

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, KPviz).

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 KPVIZ
- **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 po dogovoru):
 - DU za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela+ 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 zaradi povečane učne obveznosti v skladu s 124. členom ZOFVI.
 - 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 DD, za mentorstvo, za specializacijo, magisterij, doktorat, dvojezičnost,
- manj ugodne delovne pogoje,
- nevarnosti in posebne obremenitve (npr. delo z otroki s PP) 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 – neenakomerno razporejen DČ (6., 7. in nadaljnji delovni dan)

42. Člen KPJS: *Se šteje tudi delo, „če je polni delovni čas javnega uslužbenca razporejen na več kot pet zaporednih dni v tednu. Dodatek znaša 10% urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca in mu pripada za ure opravljene v šestem, sedmem in v vsakem nadaljnjem zaporednem delovnem dnevu.“*

„Pripada javnemu uslužbencu, ki je na podlagi razporeda delovnega časa dolžan opravljati delo 6. oz. 7. zaporednih delovnih dni. Pri tem je 6. ali 7. dan lahko katerikoli dan v tednu“ (obvezna razlaga KPJS, Ur. l. RS št. 3/2009).

Dodatek se izplača četudi se ne plača plače za te ure (zaradi razporeditve)!

Šifra na plačni listi : C190 -> preverite!

Se ne izključuje z dodatkom za delo v nedeljo in praznik.

PLAČILO ZA DELO – neenakomerno razporejen DČ (6., 7. in nadaljnji delovni dan) - PRIMERI

Delovna sobota: Določena je z Šolskim koledarjem in z razporedom pri delodajalcu kot dodaten zaporedni delovni dan (6.) In sicer za ure dela po razporedu delovnega časa za ta dan.

Izobraževanja: Na katera delavca napotil delodajalec. V skladu s Pravilnikom o šolskem koledarju za OŠ (10. členu) da se lahko izven šolskih počitnic načrtuje strokovno usposabljanje in izobraževanje na prosto soboto.

Ostalo: spremstva učencev na tekmovanja v soboto, tabori, druge nadstandardne storitve (LDN, razporeditev delodajalca).

10 ur dela po lastnem časovnem razporedu učitelja in dodatki??

Učitelju ne pripadajo dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (neenakomerno razporejen delovni čas, delo v nedeljo in praznik itd.), razen če ravnatelj učitelju to pisno odredi (44.d člen KPVIZ).

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...



Mnenje MJU, da se sploh ne sme odrediti, če ni predvideno v predpisu (saj posega v prosti čas delavca...)

Pripravljenost na določenem kraju:

- Dodatek v višini 50 % urne postavke
- Le v določenih dejavnostih (tudi VIZ) in
- V primerih predvidenimi s predpisi.
- 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.

PLAČILO ZA DELO – dodatek za pripravljenost

Možnosti odrejanja in upravičenost do dodatka v OŠ, GŠ, IO

Pripravljenost na domu:

Noben predpis (zakon, normativi, KPVIZ) ne določa primerov oziroma možnosti delodajalca, da sploh odredi to pripravljenost.



Odreditev ni možna oz. v skladu s predpisi. Delavec ni dolžan upoštevati oz. biti dosegljiv.

Pripravljenost na določenem kraju:

V predpisih predviden zgolj za primer šole v naravi (Pravilnik o šoli v naravi).



Za ure pripravljenost v skladu z razporedom dela v šoli v naravi .

LETNI DOPUST (sorazmernost in nadomestilo za neizrabo)

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

- pridobitev, minimalni obseg, sorazmernost, izraba itd.

KPVIZ določa pravico ugodneje (47. člen):

- Večji obseg LD, način izrabe (2 dni določi delavec).
- ZDR-1 bolj ugoden pri invalidnosti (3 namesto 1 po KPVIZ) ter dodatnih dnevih pri negi otrok z motnjami (ZDR-1 več motenj kot KPVIZ, a pravica do dodatnih 3 dni).

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 mesecu?

MIZŠ v okrožnici (št. 6030-6/2018-1) o regresu za LD med drugim zapisalo, da se pri odmerjanju sorazmernega LD »upoštevajo tudi meseci, v katerih bo delavec zaposlen najmanj polovico dni....«.



Pripada celotna 1/12 LD (npr. 3 dni), če je bil zaposlen več kot ½ dni v mesecu. V kolikor ni (npr. 14 dni), nima pravice do 1/12 LD (0 dni).

Stališče MDDSZ drugačno -> 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 manj 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 ne prejme 0 dni LD (po stališču MIZŠ), temveč sorazmerni del 1/12 LD (npr. 1 dan od 3).

SVIZ meni, da je bolj primerna razlaga MDDSZ -> 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. Npr. če se mu ne omogoči koriščenja izven šolskih počitnic.

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

Pravica do LD in nadomestila za neizrabljen LD s smrtjo delavca ne ugasneta -> pokojni 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.

S našo interpretacijo **soglaša MIZŠ** (glej 113. člen KPVIZ).

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 DEJAVNOST VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V RS Pogoji za delovanje sindikata (18., 19., 113. in 113.b člen)

Druge pravice:

- **plačilo SZ** (1 ura za vsakega zaposlenega, ne manj kot 65 ur letno)
- prerazporeditev SZ, postavitve v manj ugoden položaj, znižati osnovne plače – **brez pravnega učinka, če ni pisnega soglasja sindikata**
- vročanje vabil z gradivi za **seje svetov zavodov**, sodelovanja na celotnih sejah

POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

DOGOVOR O ZAGOTAVLJANJU PLAČILA UR ZA SINDIKALNO DELO

Zagotovitev plačila ur za SZ:

- do 49 zaposlenih 65 ur po sledečih vrednostih:
 - 7,46 EUR (SZ z visoko stopnjo izobrazbe)
 - 6,71 EUR (SZ z višjo stopnjo izobrazbe)
 - 5,96 EUR (za vse ostale SZ)
- več kot 49 zaposlenih: za 50. in vsakega nadaljnjega zaposlenega se za eno uro poveča prejšnje število ur

POLOŽAJ IN VARSTVO SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

DOGOVOR O ZAGOTAVLJANJU PLAČILA UR ZA SINDIKALNO DELO

Plačilo se zagotovi dvakrat letno:

-do konca meseca aprila tekočega leta

-do konca meseca oktobra tekočega leta

POZOR!

DD zagotavlja SZ udeležbo na izobraževanjih, ki jih organizira repr. sind. ali org., katere član je repr. sind., in sicer v obsegu najmanj dveh delovnih dni na leto. Ta čas izobr. se **vštevava v DČ SZ.**

USPEŠNO SINDIKALNO DELO!