



Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50
F: 01 478 16 99
E: gp.mju@gov.si
www.mju.gov.si

**Univerza v Ljubljani
Ekonomska fakulteta
Kardeljeva ploščad 17
1000 Ljubljana**

e-pošta: info@ef.uni-lj.si

Številka: 100-824/2015/4
Datum: 3.12.2015

Zadeva: Odločitev o ugovoru dekanje Ekonomske fakultete številka 43-2/15-NM-kp z dne 9.7.2015

Dekanja Ekonomske fakultete, Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju: UL EF) je vložila ugovor št. 43-2/15-NM-kp z dne 9.7.2015 (v nadaljevanju: ugovor) zoper zapisnik o inšpekcijskem nadzoru št. 0611-107/2015/12 z dne 1.7.2015.

I.

Presoja pravočasnosti in upravičenosti ugovora

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15 in 90/15 - ZUPPJS16; v nadaljnjem besedilu: ZSPJS) v 43. b členu določa, da lahko predstojnik uporabnika proračuna, v katerem je bil opravljen nadzor, in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki mu je bil poslan zapisnik, vložita pri ministru, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, ugovor zoper zapisnik v osmih dneh od njegove vročitve.

Iz ugovoru priložene dokumentacije izhaja, da je bil ugovor vložen z navadno pošiljko, prejeto dne 10.7.2015.

Ugovor je pravočasen in vložen po upravičeni osebi.

Upošteva se 8 dnevni rok iz 43.b člena ZSPJS in datum vročitve zapisnika (2.7.2015), je ugovor, prejet 10.7.2015, pravočasen.

Ugovor je vložila dekanja UL EF, zato je ugovor, upošteva se določbo 43.b člena ZSPJS, vložen po upravičeni osebi.

II.

Presoja utemeljenosti ugovora

1.

Inšpektor višji svetnik mag. Milan Pirman (v nadaljevanju: inšpektor) v zapisniku ugotavlja, da UL EF za odreditev in izplačilo stalne pripravljenosti ni imela pravne podlage, zato je ne bi smela odrediti, tudi sama odreditev pa je bila posplošena in ni določala konkretnega časa stalne pripravljenosti. Dodatek za stalno pripravljenost je bil javnim uslužbencem sicer konkretno pisno odrejen, pri čemer pa iz pisne odreditve ni bil razviden čas stalne pripravljenosti. Posledično je bil dodatek za stalno pripravljenost javnim uslužbencem izplačan od ur rednega dela, ki so ga opravili v posameznem mesecu, ne pa od časa dejanske stalne pripravljenosti, kot to določa četrti odstavek 32. člena ZSPJS. Inšpektor tudi ugotavlja, da je bil dodatek za stalno pripravljenost posameznim javnim uslužbencem obračunan v višini, ki s KPJS ni predvidena. Inšpektor ugotavlja, da se je dodatek za stalno pripravljenost izplačeval tudi dekanji, ■, kar je v nasprotju s četrtim odstavkom 23. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, saj soglasje rektorja ni bilo pridobljeno.

Dekanja vlaga ugovor zoper ugotovitev, da UL EF za odreditev in izplačilo stalne pripravljenosti ni imela pravne podlage. V primeru UL EF je pravna podlaga za izplačilo dodatka pisni sklep, izdan na podlagi Pravilnika o stalni pripravljenosti, ki ga je UL EF sprejela leta 2012. Podlaga za izdajo sklepa je tudi 34. člen Zakona o delovnih razmerjih, po katerem mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Posledično so ukrepi inšpektorja nezakoniti in zanje ni nobene pravne podlage. Glede ugotovitve inšpektorja, da se je dodatek pri posameznih javnih uslužbencih obračunaval nepravilno, dekanja priznava nepravilnost obračuna, zaradi česar bo sprejela določene ukrepe. V zvezi z izplačevanjem dodatka za stalno pripravljenost dekanji, je v ugovoru izpostavljeno, da dekanja soglasja ne potrebuje, saj ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto »Visokošolski učitelj«, ki sodi v plačno skupino D. Navedeno se utemeljuje na podlagi drugega odstavka 24. člena ZVis, ki določa, da je za dekana članice univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda lahko imenovan, kdor je na njem zaposlen kot visokošolski učitelj.

Dekanja predlaga dopolnitev v II. točki zapisnika z navedbo, "da je bil predstojnik UL EF v inšpiciranem obdobju do 30.9.2013 ■, od dne 1.10.2013 pa ■. To je tudi razlog, da ■ v inšpiciranem obdobju ni prejela dodatka za stalno pripravljenost v letu 2012, saj ga je takrat na osnovi veljavnega Pravilnika o stalni pripravljenosti prejemal dekan, ■".

Ugovor ni utemeljen.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT; v nadaljevanju: ZDR-1) v prvem odstavku 2. člena določa, da če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Nadalje zakon v 158. členu glede časovne omejitve dnevne delovne obveznosti daje podlago za drugačno urejanje delovnega časa, nočnega dela in odmorov in počitkov v zakonu ali v kolektivnih pogodbah.

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – upb, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF; v nadaljevanju: ZJU) v prvem odstavku 16. člena določa, da se

pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij urejajo s predpisi s področja delovnih razmerij, s kolektivnimi pogodbami, s tem in drugimi zakoni ter na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi. Nadalje je v tretjem odstavku istega člena določeno, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

ZSPJS v prvem odstavku 23. člena določa, da javnim uslužbencem pripadajo dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. Nadalje ZSPJS v tretjem odstavku 32. člena opredeli, da javnim uslužbencem pripada dodatek za stalno pripravljenost, v četrtem odstavku istega člena pa je določeno, da dodatek za stalno pripravljenost pripada javnemu uslužbencu le za čas, ko dela v stalni pripravljenosti. V petem odstavku 32. člena ZSPJS je opredeljeno, da se višina dodatka za javne uslužbenke določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12 46/13, 95/14 in 91/15; v nadaljnjem besedilu KPJS) v 46. členu določa, da javnim uslužbencem pripada dodatek za stalno pripravljenost v višini 20% urne postavke osnovne plače, pri čemer se čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas. Komisija za razlago KPJS je sprejela razlago navedenega člena (Uradni list RS, št. 112/08), po kateri pomeni pripravljenost dosegljivost javnega uslužbenca zaradi potrebe prihoda na delo izven njegovega delovnega časa. Stalna pripravljenost mora biti pisno odrejena. Višina dodatka za čas stalne pripravljenosti je enaka ne glede na to, ali je javni uslužbenec v stalni pripravljenosti podnevi, ponoči, na delovni dan, v nedeljo, na praznik ali na dan, ki je za zakonom določen kot dela prost dan.

V sodbi Pdp 376/2010 z dne 9.12.2010 je sodišče zavzelo stališče, da je pripravljenost na delo tako pomemben institut delovnega razmerja, ki presega redne delovne obveznosti in bi kot tak moral biti urejen v ustreznem splošnem predpisu (zakonu ali kolektivni pogodbi). Kasnejša sodna praksa (Pdp 38/2011 z dne 2.6.2011, Pdp 445/2012 z dne 13.6.2012, Pdp 1159/2011 z dne 12.1.2012, Pdp 1165/2011 z dne 18.4.2012, Pdp 407/2012 z dne 9.5.2012) pa je zavzela drugačno stališče, ki pa je pri vseh navedenih sodbah vsebinsko enako, in sicer, da odrejena pripravljenost na delo ni protipravna zgolj zato, ker temelji na organizacijskem predpisu in ta možnost ni izrecno predvidena v področnem zakonu. Ugotovimo lahko, da je sodna praksa glede pravne podlage za odrejanje stalne pripravljenosti neenotna. Skladno s prvim odstavkom 367. a člena Zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 73/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08 – ZArbit, 45/08, 111/08 – odl. US, 57/09 – odl. US, 12/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 107/10 – odl. US, 75/12 – odl. US, 40/13 – odl. US, 92/13 – odl. US, 10/14 – odl. US in 48/15 – odl. US) vrhovno sodišče lahko dopusti revizijo, med drugim tudi v primeru, če gre za pravno vprašanje, glede katerega sodne prakse vrhovnega sodišča ni, še zlasti, če sodna praksa višjih sodišč ni enotna.

ZDR-1 ureja delovni čas, pri čemer je upošteva 1. člen razvidno, da so upoštevane tudi direktive EU s tega področja, in sicer predvsem: Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9) ter Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1). Navedeni direktivi sta v okviru ZDR-1 omenjeni tudi kot podlaga za urejanje delovnega časa v javnem sektorju, in sicer v delu, kjer področni zakoni ali podzakonski predpisi urejajo delovni čas oziroma delo v posebnih pogojih, kot je na primer pripravljenost. Namreč zaposleni je v stalni pripravljenosti v vsakem trenutku na razpolago delodajalcu, kar predpostavlja, da je delavčeva pravica do odmora in počitka v tem času bistveno okrnjena. Že sam ZDR-1 odkazuje na možnost posebne oziroma drugačne ureditve na področju javnega sektorja. Tako določba 2. člena določa načelo subsidiarne uporabe ZDR-1 pri urejanju delovnih razmerij delavcev, zaposlenih v državnih

organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Hkrati tudi tretji odstavek 16. člena ZJU določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

Nadalje, Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v 17. členu določa, da ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev države članice lahko odstopajo od členov, ki urejajo dnevni in tedenski počitek, odmori, trajanje nočnega dela, referenčna obdobja (členi 3 do 6, 8 in 16), če zaradi posebne značilnosti izvajanja dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami. Odstopanja se določijo z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, če delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali če se jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo. Glede vsebinske opredelitev pripravljenosti za delo določa odstopanja tretji odstavek 17. člena direktive. Odstopanja, ki jih lahko neposredno povežemo s pripravljenostjo za delo, se nanašajo na dejavnosti, kjer sta kraj zaposlitve in kraj bivanja delavca oddaljena drug od drugega, na dejavnosti varovanja in nadzora, na dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo in v primeru nesreče ali neposrednega tveganja za nesrečo. Stalna pripravljenost na delo se predvideva glede na potencialno konkretno nevarnost in pogostost primerov, v katerih je potrebno ukrepanje s strani zaposlenega. Če se dogodek zgodi zelo redko, takšno dejstvo ne more biti podlaga za stalno pripravljenost.

Dodatek za stalno pripravljenost je torej dodatek, ki po vsebini izhaja iz nevarnosti in posebnih obremenitev pri delu kot tudi iz drugačne razporeditve delovnega časa (manj ugodni delovni čas kot poseben delovni pogoj), ki je le eden od pogojev, ki upravičuje njegovo dodelitev. ZSPJS določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju (drugi odstavek 1. člena), prvi odstavek 52. člena ZSPJS pa določa prenehanje veljavnosti vseh določb zakonom in drugih predpisov, ki urejajo plače zaposlenih v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti ter drugih osebah javnega prava, ki se urejajo s tem zakonom, vendar pa področna zakonodaja še vedno velja, saj ZSPJS iz systemske ravni vsebinsko ne more določati konkretnih razlogov za uvedbo pripravljenosti za delo za konkretne dejavnosti oziroma potencialne nevarnosti.

Zaradi navedenega je stalna pripravljenost kot posebni delovni pogoj v javnem sektorju urejena v celi vrsti predpisov, ki določajo tako pogoje za odreditev stalne pripravljenosti (zaradi katerih razlogov se stalno pripravljenost odreja, čas, v katerem se morajo zaposleni zglasiti na delo) kot tudi evidentiranja in vrednotenja dela v primerih, ko mora zaposleni v času stalne pripravljenosti priti na delovno mesto ali na določen kraj in dejansko opravljati delo. V nadaljevanju navajamo nekaj primerov ureditev stalne pripravljenosti v slovenskem javnem sektorju:

- a) Zakon o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14 in 86/15) v 71. členu določa, da je pripravljenost za delo poseben delovni pogoj, pri katerem mora biti uslužbenec policije, ki mu je pripravljenost odrejena, v pripravljenosti za delo doma ali na določenem kraju. Pripravljenost pomeni dosegljivost uslužbenca policije po telefonu ali drugih sredstvih za potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno nalogo. Uslužbenec policije, ki je v času pripravljenosti poklican na delo, se mora v najkrajšem možnem času zglasiti na delovnem mestu ali kraju, kjer je treba opraviti nujno nalogo. Pripravljenost za delo se ne šteje v delovni čas. Če uslužbenec policije med pripravljenostjo za delo začne opravljati delo, se mu čas opravljanja dela šteje v delovni čas. Pripravljenost za delo lahko odredita generalni direktor policije in direktor policijske uprave ali osebe, ki jih pooblastita.
- b) Podobno določa 97.e člen Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – upb), po katerem je pripravljenost za delo čas, v katerem mora biti delavec, ki dela na obrambnem področju, v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali na domu.

Pripravljenost za delo se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. V primeru, če mora delavec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure dejanskega dela vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Minister določi primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v delovnih prostorih, na določenem kraju ali na domu. Primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v vojski določi načelnik generalštaba. Pripravljenost za delo na določenem kraju je izenačena s pripravljenostjo za delo na delovnem mestu.

c) Zakon o gasilstvu (Uradni list RS, št. 113/05 – upb) v 14.a in 14.c členu določa, da so poklicni gasilci dolžni na podlagi odločitve predstojnika gasilske enote opravljati delo zaradi narave, organizacije in potreb gasilske službe v posebnih pogojih dela. Za posebne pogoje dela se šteje delo v delovnem času, ki je za poklicne gasilce manj ugoden, in delo v manj ugodnih pogojih dela, nevarnostih ali s posebnimi obremenitvami. Delo preko polnega delovnega časa, dežurstvo in pripravljenost za delo na domu se, razen v primerih, določenih s splošnimi predpisi, odredi tudi:

- v primeru požara, naravne ali druge nesreče, ko je treba okrepiti sestavo enote, ki izvaja zaščitno, reševanje in pomoč, oziroma ko je treba nadaljevati z izvajanjem teh nalog;
- v primeru, ko nastane neposredna nevarnost nastanka naravne ali druge nesreče;
- v obdobju razglašene povečane požarne ogroženosti v naravnem okolju;
- v primeru, ko se v skladu z odločitvami pristojnega organa nudi pomoč drugim gasilskim ali reševalnim enotam v občini, v drugi občini ali v drugi državi;
- od nastanka naravne ali druge nesreče do vzpostavitve osnovnih pogojev za življenje na prizadetem območju.

Pripravljenost za delo na domu se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Če mora poklicni gasilec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti oziroma kot delo, opravljeno preko polnega delovnega časa.

c) Zakon o sodniški službi (Uradni list RS, št. 94/07 – upb, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPJS15 in 17/15) v 43.b in 49. členu določa, da se s pripravljenostjo in dežurstvom izven poslovnega časa sodišča zagotavlja opravljanje nujnih procesnih dejanj, določenih v zakonu. Pripravljenost pomeni dosegljivost sodnika po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev za potrebe zagotavljanja opravljanja nujnih procesnih dejanj in potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno procesno dejanje. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto ali na drug kraj, kjer se izvaja nujno procesno dejanje, se določi s Sodnim redom. Ure pripravljenosti se ne štejejo v delovni čas. Sodišče vodi posebno evidenco o opravljanju dežurstva in pripravljenosti ter evidenco delovnega časa sodnikov, ki so dali soglasje po drugem odstavku tega člena. Evidenci mora na podlagi zahteve predložiti Vrhovnemu sodišču Republike Slovenije ali ministrstvu, pristojnemu za pravosodje. Za ure pripravljenosti pripada sodniku dodatek za pripravljenost v višini, kot ga določa zakon, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Če sodnik med pripravljenostjo prevzame opravljanje nujnih procesnih dejanj, se ta čas vrednoti in evidentira kot ure med dežurstvom, sodniku pa za ta čas ne pripada dodatek za pripravljenost.

d) Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – upb, 15/08 – ZPacP, 23/08, 58/08 – ZZdrS-E, 77/08 – ZDZdr, 40/12 – ZUJF in 14/13) v 53. členu, da stalna pripravljenost pomeni dosegljivost izven delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto določi delodajalec. Plačilo za ure pripravljenosti se uredi s kolektivno pogodbo. Ure pripravljenosti se ne štejejo v delovni čas. Zdravstveni zavodi in zasebni zdravstveni delavci, ki opravljajo javno zdravstveno službo, morajo glede na naravo dejavnosti zagotoviti stalno dostopno nujno medicinsko pomoč. Nprekinjena nujna medicinska pomoč se zagotavlja s polnim delovnim časom, dežurstvom, pripravljenostjo ali kombinacijami teh oblik dela.

e) Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – upb, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ in 40/12 – ZUJF) v 42.a členu določa, da pomeni pripravljenost dosegljivost izven

delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto določi delodajalec. Plačilo za ure pripravljenosti se uredi s kolektivno pogodbo. Ure pripravljenosti se ne štejejo v delovni čas. Trajanje in razporejanje pripravljenosti se uredi s soglasjem zdravnika. Zdravnika, ki takšnega soglasja ne da, delodajalec ne sme diskriminirati. S sporazumom med predstavnikom zdravniškega sindikata in delodajalcem se lahko določijo primeri, ko ta lahko zdravnike zaradi zagotavljanja neprekinjene nujne zdravniške pomoči razporedi v pripravljenost z enostranskim aktom delodajalca. Če so zdravniki razporejeni v pripravljenost na podlagi enostranskega akta iz prejšnjega odstavka, so lahko razporejeni največ osemkrat mesečno v povprečju šestih mesecev, pri čemer ena stalna pripravljenost ne sme trajati več kot 16 ur od ponedeljka do petka oziroma ne več kot 24 ur ob sobotah, nedeljah in praznikih. Ob sobotah, nedeljah in praznikih je zdravnik lahko razporejen v stalno pripravljenost le trikrat mesečno v povprečju treh mesecev. Če se pripravljenost kot svetovanje zagotavlja po telekomunikacijskih sredstvih, se takšna pripravljenost uredi z dogovorom med delodajalcem in zdravnikom.

f) Zakon o zunanjih zadevah (Uradni list RS, št. 113/03 – upb, 20/06 – ZNOMCMO, 76/08, 108/09, 80/10 – ZUTD in 31/15) v 48. členu določa, da je pripravljenost za delo poseben delovni pogoji, pri katerem mora biti diplomat v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali doma. Pripravljenost za delo se ne šteje v število ur delovne obveznosti. Če diplomat med pripravljenostjo za delo dela, se to število ur šteje v število ur delovne obveznosti diplomata. V primeru, ko število opravljenih delovnih ur diplomata presega število ur njegove mesečne delovne obveznosti, se razlika ur šteje kot delo preko polnega delovnega časa. V zunanji službi se pripravljenost za delo ne šteje kot poseben delovni pogoji, se pa upošteva pri določitvi plače.

Zaključujemo, da določitev vzrokov in opredelitev vsebinskih razlogov za stalno pripravljenost za delo mora določati konkretna raven zakonske ureditve področja in kolektivnega urejanja. Narava stalne pripravljenosti je v tem, da lahko določen dogodek ali pojav (praviloma nezaželen) pričakujemo z določeno stopnjo gotovosti, ker se tovrstni dogodki pojavljajo v določenih časovnih intervalih, ki so lahko bolj ali manj predvidljivi. Pri stalni pripravljenosti gre za občečloveške vrednote, kot so mir, varnost, zdravje, življenje ljudi, temeljne človekove pravice, ki jih je treba nenehno varovati oziroma katerih nastanek primerov, ki bi jih ogrozili, lahko predvidevamo, ker se vedno dogajajo v določenih krajših časovnih intervalih (požar, poškodbe, huda kazniva dejanja). Ne ZSPJS ne KPJS ne določata nobenih formalnih in vsebinskih pogojev, pod katerimi bi se stalna pripravljenost odredila. Prav tako stalna pripravljenost ni urejena v Zakonu o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 32/12 – upb, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12 in 85/14) ter tudi v podzakonskih predpisih ne. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKoIP, 60/08, 79/11, 40/12 in 46/13) v 90. členu (Dežurstvo in stalna pripravljenost) vsebuje določbo le glede dežurstva. Pregled predpisov torej izkazuje, da stalna pripravljenost za delo na sistemski ravni po svoji vsebini (razlogi za uvedbo) ni določena in da razloge za njeno uvedbo določajo le področni predpisi. Tudi na področju visokega šolstva bi v primeru odredjanja stalne pripravljenosti kot posebnega delovnega pogoja bilo potrebno to možnost predvideti v zakonu, podzakonskem predpisu ali kolektivni pogodbi kot določata tako ZDR-1 kot tudi ZJU.

V povezavi z navedenim je odredjanje stalne pripravljenosti sporno tudi z vidika same narave dejavnosti. Namreč iz priložene dokumentacije ni razvidno, da bi v primeru odredjanja stalne pripravljenosti v konkretnih primerih šlo za takšno vrsto dejavnosti, ki bi zahtevala štiriindvajset urno pripravljenost javnih uslužbencev in možnost dogodka, ki bi zahteval, da mora javni uslužbenec, ki je v pripravljenosti, v vsakem trenutku priti na delovno mesto in pričeti opravljati delo. V dokumentaciji ni nikjer izkazano, da bi katerikoli javni uslužbenec, ki mu je bila stalna

pripravljenost odredjena, kadarkoli moral priti na delo in opraviti določene delovne naloge ter da je prejel plačilo iz tega naslova. Prav tako niso izkazani razlogi za vsebinsko odrejanje stalne pripravljenosti, po katerih bi se stalna pripravljenost na delo predvidevala in odrejala glede na potencialno in konkretno nevarnost, na katero bi lahko sklepali na podlagi pogostosti primerov, v katerih bi bila potrebna intervencija s strani zaposlenega. Prav tako ni možno sklepati, da bi bilo v konkretnih primerih potrebno nenehno varovati občečloveške vrednote kot so mir, varnost, zdravje, življenje ljudi, temeljne človekove pravice, oziroma da bi lahko predvideli nastanek primerov, ki bi ogrožali te vrednote (ker bi se vedno dogajajo v določenih krajših časovnih intervalih (požar, poškodbe, huda kazniva dejanja)).

Poleg tega je bila stalna pripravljenost zaposlenim na UL EF odredjena za celoten čas v okviru določenega časovnega obdobja, kar pomeni, da bi moral biti zaposleni na razpolago delodajalcu celoten čas, kar ni skladno z zgoraj citiranimi predpisi (direktiva, ZDR-1). Tudi skladno z razlago Komisije za razlago KPJS pomeni pripravljenost dosegljivost javnega uslužbenca zaradi potrebe prihoda na delo izven njegovega delovnega časa, pri čemer mora biti stalna pripravljenost pisno odredjena (zaradi katerih razlogov in za opravljanje katerih nalog se stalno pripravljenost odreja), česar pa UL EF ne izkazuje, saj iz same pisne odreditve stalne pripravljenosti ni razviden čas stalne pripravljenosti. Kot primer navajamo javnega uslužbenca: ■ (vsebinsko enake ugotovitve pa so razvidne iz dokumentacije za vse ostale inšpicirane javne uslužbenke). Iz priložene dokumentacije izhaja, da je bila stalna pripravljenost odredjena navedenemu javnemu uslužbencu na podlagi Sklepa o odreditvi stalne pripravljenosti št. 425-10/2011 z dne 12.12.2011, Sklepa o odreditvi stalne pripravljenosti št. 9-5/13-bb z dne 3.1.2013, Sklepa o odreditvi stalne pripravljenosti št. 28-5/14JS-js/7 z dne 1.1.2014, pri čemer stalna pripravljenost po obsegu ni bila opredeljena, sklepi pa so veljali za celotno posamezno koledarsko leto. Posledično se je dodatek obračunaval in izplačeval v nasprotju z drugim odstavkom 46. člena KPJS, ki določa, da se javnemu uslužbencu čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas. Iz fotokopije plačilne liste istega javnega uslužbenca za mesec december 2014 je razvidno, da se je dodatek obračunal in izplačal za vseh 184 ur (168 ur rednega dela in 16 ur državni praznik, skupaj 184 ur), kar je tudi v nasprotju s četrnim odstavkom 32. člena ZSPJS, ki določa, da pripada javnemu uslužbencu dodatek le za čas, ko dela v času, ki je manj ugoden. Vsebinsko enake ugotovitve glede obračuna in izplačila dodatka za stalno pripravljenost so razvidne iz dokumentacije za vse ostale inšpicirane javne uslužbenke. Poleg predhodno navedenih nepravilnosti, se je dodatek za stalno pripravljenost nekaterim zaposlenim na UL EF obračunal in izplačal v drugačni višini kot je določena v KPJS. In sicer je bil dodatek določen v naslednjih višinah: ■ in ■ v višini 15 odstotkov bruto urne postavke osnovne plače, ■ v višini 13 odstotkov bruto urne postavke osnovne plače, ■ v višini 12 odstotkov bruto urne postavke osnovne plače, ■ v višini 10 odstotkov bruto urne postavke osnovne plače in ■ v višini 5 odstotkov bruto urne postavke osnovne plače. KPJS v 46. členu določa, da javnim uslužbencem pripada dodatek za stalno pripravljenost v višini 20 odstotkov urne postavke osnovne plače.

Kar zadeva izplačevanje dodatka za stalno pripravljenost dekanji, skladno z 11. členom ZSPJS uvrstitve delovnih mest ravnatelj, direktorjev in tajnikov določi vlada z uredbo. Delovna mesta direktorjev v javnem sektorju se v plačne razrede uvrščajo skladno z Uredbo 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, 88/10, 10/11, 45/11, 53/11, 86/11, 26/12, 41/12, 90/12, 24/13, 75/13, 79/13, 108/13, 15/14, 43/14,), in sicer neposredno v plačni razred (priloga I uredbe) oziroma znotraj razpona plačnih razredov (priloga II in priloga III uredbe). Znotraj razpona plačnih razredov se konkretne uvrstitve izvedejo na podlagi podrobnejših kriterijev, ki so določeni za posamezen tip osebe javnega prava, v okviru priloge IV uredbe in metodologije, določene v 6. členu Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju. Navedena uredba v drugem odstavku 1. člena določa, da se kot delovna mesta direktorjev štejejo tudi delovna mesta dekanov. Skladno s tretjim odstavkom 4.

člena uredbe uvrsti delovna mesta dekanov v plačne razrede pristojni minister. Delovna mesta dekanov so v plačne razrede uvrščena s Pravilnikom o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja visokega šolstva, znanosti in tehnologije v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 106/05, 20/2006, 65/06, 43/07, 28/09, 10/12 in 35/13). ZSPJS v prvem odstavku 23. člena določa, da javnim uslužbencem pripadajo dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. V četrtem odstavku istega člena je določeno, da ravnateljem, direktorjem in tajnikom ne pripadajo položajni dodatek, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve ter dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. Direktorji javnih zavodov, ki hkrati opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu, lahko izjemoma, s soglasjem pristojnega ministra oziroma rektorja, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, opravljajo tudi delo preko polnega delovnega časa, delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti. Za ta čas jim pripada plača in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času glede na delovno mesto, na katerem se tako delo opravlja.

Ugotavljamo, da ZVis v določbi drugega odstavka 24. člena, ki opredeljuje, da je za dekana članice univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda lahko imenovan, kdor je na njem zaposlen kot visokošolski učitelj, predstavlja zgolj pogoj glede imenovanja dekana članice univerze. Namreč dekani so uvrščeni v plačne razrede na podlagi Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju ter Pravilnika o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja visokega šolstva, znanosti in tehnologije. Glede na to, da dekanja ne izkazuje pridobljenega soglasja rektorja za opravljanje stalne pripravljenosti, ji je bil dodatek za čas stalne pripravljenosti odrejen in izplačan tudi v nasprotju s četrtem odstavkom 23. člena ZSPJS.

Zaključujemo, da niti formalni niti vsebinski razlogi ne obstajajo za odrejanje stalne pripravljenosti na UL EF. Področna zakonodaja ne predvideva razlogov za uvedbo stalne pripravljenosti za delo, ki bi izhajali iz same narave dela, ni ustreznih predpisov glede razporeditve delovnega časa, posebnih pogojev dela, in torej vzroki in opredelitev vsebinskih razlogov za odrejanje stalne pripravljenosti niso določeni na konkretni ravni zakonske ureditve področja ali kolektivnega urejanja. Zaposleni ne opravljajo del, ki bila neodložljiva v smislu varovanja občečloveških vrednot, ki jih je treba nenehno varovati oziroma katerih nastanek primerov, ki bi jih ogrozili, lahko predvidevamo, ker se vedno dogajajo v določenih krajših časovnih intervalih (požar, poškodbe, huda kazniva dejanja), prav tako pa ne gre za izvajanje dejavnosti, ki jih lahko povežemo s pripravljenostjo za delo (narave dejavnosti ne omogoča odhoda domov, dejavnosti varovanja in nadzora, na dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev, v primeru nesreče ali neposrednega tveganja za nesrečo ter odvratanja nevarnosti za življenje, zdravje ali premoženje ljudi).

Menimo, da dopolnitev zapisnika v II. točki z navedbo: "da je bil predstojnik UL EF v inšpiciranem obdobju do 30.9.2013 ■, od dne 1.10.2013 pa ■, kar je tudi razlog, ■ v inšpiciranem obdobju ni prejela dodatka za stalno pripravljenost v letu 2012, saj ga je takrat na osnovi veljavnega Pravilnika o stalni pripravljenosti prejemal dekan, ■", ni potrebna, saj že iz zapisnika izhaja, da ■ decembra 2012 ni prejela dodatka za stalno pripravljenost. Poleg tega je na podlagi odrejenih ukrepov inšpektorja dekanja dolžna izvesti vse ukrepe tudi pri odpravi nepravilnosti pri vseh ostalih javnih uslužbencih, zaposlenih na UL EF, ki niso bili pregledani v okviru inšpekcijskega nadzora.

Izhajajoč iz navedenega ugotavljamo, da pogoji za izplačevanje dodatka za stalno pripravljenost na UL EF niso bili izpolnjeni in da je, skladno s 3.a členom ZSPJS, potrebno vzpostaviti zakonito stanje.

III.

Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika.

V skladu s 43.b členom ZSPJS postane odločitev o ugovoru sestavni del zapisnika.

S spoštovanjem,

**Boris KOPRIVNIKAR
MINISTER**

Poslano:

- e-naslov

V vednost:

- Inšpektorat za javni sektor, Tržaška 21, 1000 Ljubljana, po e-pošti na naslov: gp.ijs@gov.si

- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, po e-pošti na naslov: gp.mizs@gov.si