Številka: 1002-1444/2021/2

Datum: 30. 8. 2021

Zadeva: Zaprosilo za definicijo za primerljivo delovno mesto

Zveza: Vaše elektronsko sporočilo z dne 26. 8. 2021

Spoštovani,

dne 26. 8. 2021 ste nam po e-pošti posredovali dopis z zaprosilom, da vam posredujemo definicijo primerljivega delovnega mesta (kaj se šteje za primerljivo delovno mesto) ter odgovor na vprašanje, kakšna je razlika med izrazoma istovrstno delovno mesto in sorodno delovno mesto.

V zvezi z navedenim vam v ministrstvu, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju posredujemo naslednje mnenje:

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih (drugi odstavek 1. člena zakona), pri čemer pa ne zakon, ne podzakonski akti izdani na podlagi zakona in ne kolektivne pogodbe, ki urejajo plače v javnem sektorju, ne določajo definicije primerljivega delovnega mesta. ZSPJS sicer v 12. členu v zvezi z orientacijskimi delovnimi mesti določa, da so to delovna mesta, ki omogočajo primerjavo v plačnih skupinah in med plačnimi skupinami, vendar pa tudi v tej zvezi zakon ne daje definicije primerljivega delovnega mesta. Veljavni normativni okvir, ki ureja sistem plač v javnem sektorju prav tako ne vključuje definicije istovrstnosti oziroma sorodnosti delovnih mest.

Pri odgovoru na vaše vprašanje bi si še najbolje lahko pomagali z opredelitvijo plačnih skupin (10. točka 2. člena in 7. člen ZSPJS) ter s tarifnimi razredi, ki izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost (8. člen ZSPJS).

Ugotavljanje primerljivosti, istovrstnosti oziroma sorodnosti delovnih mest je v pristojnosti delodajalca (konkretnega proračunskega uporabnika), pri čemer pa je treba upoštevati dejstvo, da veljavni normativni okvir, ki ureja plačni sistem javnega sektorja določa plačne skupine, ki jih sestavljajo delovna mesta, značilna za konkretno dejavnost, prav tako pa določa tudi zahtevnost delovnih mest, kot prvine za določanje osnovnih plač. Iz navedenega izhaja, da na vprašanje, s katerim delovnim mestom je neko delovno mesto primerljivo in katera delovna mesta so sorodna oziroma istovrstna, ni mogoče odgovoriti brez upoštevanja sistematike, ki jo ZSPJS določa glede plačnih skupin v 7. členu in brez upoštevanja dejstva, da so delovna mesta lahko primerljiva tudi zaradi iste stopnje zahtevnosti opravljanja nalog. Navedeno je pomembno tudi ob upoštevanju dejstva, da ZSPJS v prvem odstavku 20. člena dopušča ohranjanje že doseženih plačnih razredov na prejšnjem delovnem mestu zgolj ob prehodu na delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu in pod pogojem, da gre za isto plačno podskupino; če pa gre za različno plačno podskupino, pa je ohranitev plačnih razredov možna zgolj v primeru, da je ugotovljena istovrstnost oziroma sorodnost delovnih mest.

Glede na dejstvo, da veljavni normativni okvir ne določa definicij navedenih pojmov in tudi ne daje konkretnih napotil, kako naj delodajalci ravnajo, ko gre za vprašanje primerljivosti, sorodnosti oziroma istovrstnosti, vam tudi ne moremo konkretneje odgovoriti na ta vprašanja. Že iz zgoraj povedanega pa nesporno izhaja, da je pri obravnavi primerljivosti, sorodnosti in istovrstnosti delovnih mest treba upoštevati vsaj naslednje:

* vsebino nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu (opis nalog),
* zahtevnost delovnega mesta (zahtevana stopnja izobrazbe, odgovornost, pooblastila ipd.),
* sistematiko plačnih skupin, ki temelji na delovnih mestih, značilnih za posamezno dejavnost javnega sektorja.

Upoštevaje zgoraj navedeno je torej povsem razumljivo, da ni mogoče utemeljeno zagovarjati stališča, da je npr. delovno mesto, ki je uvrščeno v V. tarifni razred primerljivo z delovnim mestom, ki je uvrščeno v VII/1. tarifni razred (različna zahtevnost). Prav tako ni mogoče reči, da je delovno mesto npr. medicinske sestre (plačna skupina E) primerljivo z delovnim mestom knjižničarja (plačna skupina D in G), delovno mesto policista (plačna skupina C) z delovnim mestom socialne oskrbovalke (plačna skupina F), delovno mesto učitelja (plačna skupina D) z delovnim mestom gasilca (plačna skupina I) ipd..

Pri obravnavi sorodnosti oziroma istovrstnosti si lahko pomagamo s sistematiko plačnih skupin in podskupin. Tako bi bilo ob obravnavi delovnih mest, ki so uvrščena v isto plačno skupino mogoče ugotoviti, da gre za sorodnost, saj gre za naloge, ki so značilne za konkretno dejavnost. Npr. delovni mesti učitelj in vzgojitelj sta uvrščeni v isto plačno skupino D, pri čemer je delovno mesto učitelja uvrščeno v plačno podskupino D2, delovno mesto vzgojitelja pa v plačno podskupino D3. V konkretnem primeru je z gotovostjo mogoče reči, da gre vsaj za sorodni delovni mesti, saj gre pri obeh delovnih mestih za nosilne naloge v isti dejavnosti – vzgoji in izobraževanju. Drugo vprašanje pa je ali gre tudi za istovrstni delovni mesti, čeprav z vidika prvega odstavka 20. člena ZSPJS in ohranitve doseženih plačnih razredov na prejšnjem delovnem mestu to niti ni relevantno, saj zakon v tem delu govori o istovrstnosti **oziroma** sorodnosti delovnih mest, kar vključuje oboje. Podobno bi lahko isto vprašanje obravnavali tudi ko gre za uradnike (plačna skupina C). Tako npr. najbrž ni mogoče utemeljeno zagovarjati stališča, da je delovno mesto policista (plačna podskupina C3) istovrstno kot delovno mesto carinika (plačna podskupina C5) ali pravosodnega policista (plačna podskupina C6), medtem ko bi po našem mnenju bilo povsem utemeljeno, če bi se postavili na stališče, da so ta delovna mesta sorodna. Vsebina in obseg pooblastil policistov, carinikov in pravosodnih policistov je sicer različna, vendar pa se na vseh teh delovnih mestih opravljajo uradniške naloge, torej javne naloge, ki so v konkretnem primeru povezane z izvajanjem oblasti (izvrševanje posebnih pooblastil in odgovornosti). V tem smislu, in ob upoštevanju dejstva, da gre za delovna mesta v istem tarifnem razredu, so ta delovna mesta po našem mnenju tudi primerljiva delovna mesta.

V zvezi z ugotavljanjem istovrstnosti in sorodnosti delovnih mest, ko gre za primerjavo med delovnimi mesti različnih plačnih skupin pa velja opozoriti, da uvrstitev enega delovnega mesta v eno plačno skupino, drugega pa v drugo plačno skupino avtomatično še ne pomeni, da istovrstnosti oziroma sorodnosti ni možno ugotoviti. Kot izhaja iz 11. in 12. točke obrazložitve sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije (VSRS Sodba VIII Ips 280/2016) je za ohranitev plačnih razredov napredovanja na prejšnjem delovnem mestu ključna primerjava vsebine nalog novega in prejšnjega delovnega mesta in ne dejstvo, da gre za premestitev na delovno mesto, ki je uvrščeno v drugo (različno) plačno skupino. Iz citirane sodbe Vrhovnega sodišča jasno izhaja, da ohranitev plačnih razredov glede na sistematiko plačnih skupin ob premestitvi na delovno mesto, ki je uvrščeno v drugo plačno skupino praviloma ni možna, če pa je v konkretnem posamičnem primeru ugotovljeno, da gre za opravljanje istovrstnih oziroma sorodnih nalog, pa se doseženo število napredovanj na prejšnjem delovnem mestu ohrani. Povsem na dlani je torej, tudi upoštevaje zgoraj citirano sodbo Vrhovnega sodišča, da je ob npr. premestitvi medicinske sestre, ki opravlja naloge v negovalnem oddelku bolnišnice (plačna podskupina E3) na delovno mesto medicinske sestre, ki bo opravljala naloge v domu starejših občanov (plačna skupina F2) mogoče ugotoviti, da gre vsaj za sorodne, če ne že za istovrstne naloge. V tem smislu je torej treba razumeti tudi tole mnenje ministrstva, v delu, ki govori, da je delodajalcu za ugotavljanje istovrstnosti oziroma sorodnosti sistematika plačnih skupin iz 7. člena ZSPJS lahko v pomoč oziroma temeljno izhodišče.

Verjamemo, da vam bo zgoraj navedeno v pomoč, ko boste obravnavali vprašanje primerljivosti in istovrstnosti oziroma sorodnosti delovnih mest v konkretnih primerih, s katerimi se srečujete.

Lepo pozdravljeni,

 Peter Pogačar

generalni direktor