



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
Fakulteta za družbene vede
Kardeljeva ploščad 5
1000 Ljubljana
■
e-naslov: fdv.faculty@fdv.uni-lj.si

■
Številka: 100-834/2015/4
Datum: 3.12.2015

Zadeva: Odločitev o ugovoru dekana Fakultete za družbene vede z dne 13.7.2015

Dekan Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju: UL FDV), ■, je za zastopanje v postopkih pooblastil odvetnika ■, ki je vložil ugovor z dne 13.7.2015 (v nadaljevanju: ugovor) zoper zapisnik o inšpekcijskem nadzoru št. 0611-105/2015/9 z dne 1.7.2015 (v nadaljevanju: zapisnik).

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 s priporočeno pošiljko, oddano na Pošti dne 15.7.2015.

Ugovor je pravočasen in vložen po upravičeni osebi.

Upošteva je 8 dnevni rok iz 43.b člena ZSPJS in datum vročitve zapisnika (7.7.2015), je ugovor, vložen dne 15.7.2015 s priporočeno pošiljko, pravočasen.

Ugovor je vložil odvetnik ■■■, ki ga je za zastopanje v postopkih pooblastil dekan UL FDV, ■■■ (pooblastilo z dne 9.10.2014 je priloženo ugovoru), zato je ugovor, upošteva je določbo 43.b člena ZSPJS, vložen po upravičeni osebi.

II.

Presoja utemeljenosti ugovora

Inšpektor višji svetnik mag. Milan Pirman (v nadaljevanju: inšpektor) v zapisniku ugotavlja, da UL FDV 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 dejanskega 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, kar je v nasprotju s četrtim odstavkom 32. člena ZSPJS, ki določa, da javnemu uslužbencu pripada dodatek le za čas, ko dela v času, ki je manj ugoden. Inšpektor tudi ugotavlja, da je bil dodatek za stalno pripravljenost dvema javnima uslužbencema obračunan v višini 10 odstotkov, ki s KPJS sploh ni predvidena.

Dekan vlaga ugovor zoper ugotovitev, da UL FDV za odreditev in izplačilo stalne pripravljenosti ni imela pravne podlage. Navaja, da je bil judikat, na katerega se sklicuje inšpektor, s kasnejšo sodno prakso presežen in da pravno podlago za odreditev stalne pripravljenosti predstavljajo Kolektivna pogodba za javni sektor in Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS, poleg nekaterih določb Zakona o delovnih razmerjih. V konkretnem primeru pravno podlago za izplačilo dodatka za stalno pripravljenost predstavljajo pisni sklepi, izdani s strani dekana na podlagi 34. člena Zakona o delovnih razmerjih, po katerem mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Javni uslužbenci so dejansko bili v pripravljenosti in so bili zaradi tega upravičeni do plačila dodatka, tudi sodna praksa je glede navedenega jasna. Glede ugotovitve inšpektorja, da se je dodatek pri posameznih javnih uslužbencih obračunaval nepravilno, dekan priznava nepravilnost obračuna, pri čemer poudarja, da gre za napake, ki so predvsem v škodo delavca in ne delodajalca, pri čemer pa delavci niso uveljavljali nobenega pravnega varstva skladno s prvim odstavkom 200. člena Zakona o delovnih razmerjih, zaradi česar meni, da se zaposleni z višino izplačanega dodatka strinjajo.

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, odmore, 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 pogoji), 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 pogoji 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 pogoji, 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 všttevajo 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 zaščito, 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 všttevajo 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 – ZUPPJS15 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. Neprekinjena 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 odrejala. 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 – ZKolP, 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 odrejanja 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 odrejanje stalne pripravljenosti sporno tudi z vidika same narave dejavnosti. Namreč iz priložene dokumentacije ni razvidno, da bi v primeru odrejanja 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 odrejena, 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)).

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 odrejena, česar pa UL FDV ne izkazuje, saj iz same pisne odreditve stalne pripravljenosti ni razviden čas dejanske stalne pripravljenosti. Tako na primer iz spisa izhaja, da je bila stalna pripravljenost javni uslužbenki odrejena na podlagi Sklepa o odreditvi stalne pripravljenosti z dne 22.10.2012, pri čemer stalna pripravljenost po obsegu ni bila opredeljena, sklep pa je veljal za obdobje enega leta (od 1.10.2012 do 30.9.2013). Posledično se tudi dodatek za stalno pripravljenost ni izplačeval od časa dejanske odreditve stalne pripravljenosti, kar je tako v nasprotju s četrtem odstavkom 32. člena ZSPJS, ki določa, da pripada javnemu uslužbencu dodatek le za čas, ko dela v času, ki je manj ugoden, kot tudi 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 navedene javne uslužbenke za mesec december 2012 je razvidno, da se je dodatek za čas stalne pripravljenosti obračunal in izplačal za vseh 174 ur delovne obveznosti). Vsebinsko enake ugotovitve so razvidne iz spisa za ostale inšpicirane javne uslužbenke. Poleg navedenih nepravilnosti se je dodatek za stalno pripravljenost dvema zaposlenima na UL FDV obračunal in izplačal v drugačni višini kot je določena v KPJS. In sicer je bil dodatek določen v višini 10 odstotkov urne postavke osnovne plače in ne 20 odstotkov urne postavke osnovne plače kot to določa 46. člen KPJS.

Zaključujemo, da niti formalni niti vsebinski razlogi ne obstajajo za odrejanje stalne pripravljenosti na UL FDV. 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 predvidemo, 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).

Izhajajoč iz navedenega ugotavljamo, da pogoji za izplačevanje dodatka za stalno pripravljenost zaposlenim na UL FDV 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