



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 matematiko in fiziko
Jadranska 19
1111 Ljubljana
■
e-pošta: dekan@fmf.uni-lj.si

Številka: 0100-509/2015/4
Datum: 3.12.2015

Zadeva: Odločitev o ugovoru dekana Fakultete za matematiko in fiziko z dne 7.7.2015

Dekan Fakultete za matematiko in fiziko, Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju: UL FMF) je vložil ugovor z dne 7.7.2015 (v nadaljevanju: ugovor) zoper zapisnik o inšpekcijskem nadzoru št. 0611-103/2015/10 z dne 24.6.2015.

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 s priporočeno pošiljko, oddano na Pošti dne 7.7.2015.

Ugovor je pravočasen in vložen po upravičeni osebi.

Upošteva se 8 dnevni rok iz 43.b člena ZSPJS in datum vročitve zapisnika (29.6.2015), je ugovor, vložen dne 7.7.2015 s priporočeno pošiljko, pravočasen.

Ugovor je vložil dekan UL FMF, zato je ugovor, upošteva se 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 FMF za odreditev in izplačilo stalne pripravljenosti ni imela pravne podlage, zato je ne bi smela odrediti. Inšpektor ugotavlja tudi, da se je dodatek za stalno pripravljenost izplačeval sedanjemu in bivšemu dekanu za čas mandata, kar je v nasprotju s četrtem odstavkom 23. člena ZSPJS, saj soglasje rektorja v obeh primerih ni bilo pridobljeno.

Dekan vlaga ugovor zoper ugotovitev, da UL FMF za odreditev in izplačilo stalne pripravljenosti ni imela pravne podlage. Meni, da je Odredba o delovnih mestih, kjer se izvajanje nalog zagotavlja tudi v obliki stalne pripravljenosti, ki jo je izdal dekan UL FMF, v kateri so določena delovna mesta, na katerih se izvaja stalna pripravljenost, ustrezen predpis za odrejanje stalne pripravljenosti zaposlenim na UL FMF, kar potrjuje tudi sodna praksa. Glede izplačevanja dodatka za stalno pripravljenost sedanjemu in bivšemu dekanu za čas mandata dekan meni, da delovno mesto dekana ne sodi v plačno skupino B (Ravnatelj, direktorji in tajniki).

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 uslužbence 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 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 sistemske 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 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 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 – 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. Nепrekinjena 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 pogoј, 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 – ZKoliP, 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 odredjanje stalne pripravljenosti, po katerih bi se stalna pripravljenost na delo predvidevala in odredila 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 ogrozili te vrednote (ker bi se vedno dogajajo v določenih krajših časovnih intervalih (požar, poškodbe, huda kazniva dejanja)).

Poleg tega so zaposleni na UL FMF prejeli dodatek za stalno pripravljenost brez konkretne pisne odreditve, kar ni skladno z razlago Komisije za razlago KPJS, po kateri 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 odredja). Tudi v odredbah dekana UL FMF, ki določajo delovna mesta, na katerih se izvajanje nalog zagotavlja tudi v obliki stalne pripravljenosti (na katere se dekan tudi v ugovoru sklicuje), je stalna pripravljenost le pavšalno določena. Tako je v Odredbi o delovnih mestih, kjer se izvajanje nalog zagotavlja tudi v obliki stalne pripravljenosti z dne 1.10.2011 (za obdobje 1.10.2011 do 30.9.2013), pavšalno določeno, da se pri obračunu plač upošteva tri ure pripravljenosti na delovni dan, enako določilo pa vsebujeta tudi Odredba o delovnih mestih, kjer se izvajanje nalog zagotavlja tudi v obliki

stalne pripravljenosti z dne 1.10.2013 (za obdobje 1.10.2011 do 30.9.2015) in Odredba o delovnih mestih, kjer se izvajanje nalog zagotavlja tudi v obliki stalne pripravljenosti z dne 1.10.2014 (za obdobje 1.10.2014 do 30.9.2015).

Kar zadeva izplačevanje dodatka za stalno pripravljenost dekanu, pa skladno z 11. členom ZSPJS uvrstitve delovnih mest ravnateljev, 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. Nadalje 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, določa 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 dekan soglasja rektorja ne izkazuje, mu 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 zaposlenih na UL FMF. 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 predvidavamo, 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 na UL FMF 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