

Nekaj napotkov za uspešno sklepanje delovnih razmerij

Sebastijan Čagran

Od pričetka izvajanja programa Podpora ravnateljem, v okviru katerega je uporabnikom omogočena tudi možnost postavljanja vprašanj, s pomočjo katerih ravnatelji iščejo navodila, usmeritve in strokovno podporo s področja pravnega poslovanja, ugotovljamo, da se ob aktualnih temah, nastalih kot posledica normativnih sprememb, redno pojavljajo tudi vprašanja s področja delovnega prava. Z ozirom na to, da je področje urejanja delovnih razmerij kompleksno in zahteva kar nekaj pravnega znanja, omejena ugotovitve niti ne preseneča.

Soočanje s kompleksnimi vprašanji s področja delovnega prava pa lahko smatramo tudi kot enega od vzrokov za preobremenjenost slovenskih ravnateljev z administrativnimi nalogami. Zaradi tovrstnih obremenitev se le-ti ne morejo osredotočiti na temeljne zadeve, kot so kakovost učenja, kurikul, pedagoški problemi ter motivacija, razvoj in kakovost dela zaposlenih (Holdsworth 2012). Ne glede to pa ne morem sprejeti zaključka, da vprašanja s področja delovnih razmerij za ravnatelje z vidika kakovosti niso pomembna. Neurejeno delovnopravno okolje v praksi pogosto povzroča niz nevšečnosti in motenj v poslovanju vzgojno-izobraževalnih zavodov in ne prinaša zelenega pozitivnega učinka na dvig kakovosti poučevanja in učenja.

Iz omenjenih razlogov sem se z namenom ravnateljem na tem področju olajšati njihovo delo odločil v tem prispevku predstaviti ključne napotke za uspešno sklepanje delovnih razmerij.

Katere predpise je treba uporabljati

Delovna razmerja na področju vzgoje in izobraževanja urejajo številni zakoni. Navajanje vseh pravnih virov bi bilo za namene tega prispevka neprimerno, zato bodo v nadaljevanju predstavljeni zgolj ključni predpisi, ki jih morajo ravnatelji pri urejanju delovnih razmerij uporabljati oz. predpisi, pri uporabi katerih pogosto prihaja do nejasnosti.

1. *Zakon o javnih uslužbencih* (ZJU). Za zaposlene v javnem sektorju velja Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), vendar pa

slednji velja v celoti le za javne uslužbence, ki so zaposleni v državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, za ostale javne uslužbence, ki so zaposleni v javnih agencijah, javnih zavodih, javnih skladih in pri drugih posrednih proračunskih uporabnikih ter v javnih gospodarskih zavodih, pa veljajo določila ZJU le do 21. člena. Iz zapisanega torej izhaja, da za javne uslužbence na področju vzgoje in izobraževanja, ki so zaposleni v javnih zavodih, veljajo le določbe od 1. do vključno 21. člena ZJU.

2. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)*. Če smo v prejšnji točki ugotavljali, da ZJU za zaposlene na področju vzgoje in izobraževanja velja le v omejenem obsegu, pa velja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) za vse javne uslužbence. Pri tem pa velja izpostaviti, da ta zakon ureja le plače javnih uslužbencev (osnovne plače, dodatke in del plače za delovno uspešnost), ne pa celotnega plačila za delo, kakor tudi ne nadomestil in povračil stroškov javnim uslužbencem.
3. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je ne glede na to, da se za javne uslužbence na področju vzgoje in izobraževanja uporablja subsidiarno, temeljni predpis pri urejanju delovnih razmerij. ZDR ravnatelji ne uporabljajo le, kadar je to določeno s posebnim zakonom.
4. *Zakon o organizaciji, financiranju vzgoje in izobraževanja (ZO FVI)*. Eden izmed primerov, ko je s posebnim zakonom določeno drugače kot v ZDR, je Zakon o organizaciji, financiranju vzgoje in izobraževanja (ZO FVI). ZO FVI določena vprašanja s področja delovnih razmerij, kot so sklepanje delovnih razmerij, osnovni pogoji za zasedbo delovnega mesta, odpoved pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, reševanje presežkov, pripravništvo, napredovanje, delovna obveznost in dopust ureja nekoliko drugače kot ZDR. Za ta prispevek so bistvene predvsem določbe ZO FVI, ki se nanašajo na sklepanje delovnih razmerij ter določbe o pogojih za zasedbo delovnega mesta. V zvezi s pogoji za zasedbo določenega delovnega mesta velja poudariti, da ZO FVI določa le osnovne pogoje, natančnejše pogoje glede stopnje in smeri izobrazbe pa določajo podzakonski predpisi:
 - Pravilnik o normativih in kadrovskih pogojih za opravljanje dejavnosti predšolske vzgoje,
 - Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v izobraževalnem programu osnovne šole,

- Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
 - Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v izobraževalnih programih gimnazije.
5. *Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.* V tem pravilniku so urejena vprašanja o vsebini in načinu sporočanja prijave prostega delovnega mesta, pogojev za opravljanje del na prostih delovnih mestih ter postopek objave prostega delovnega mesta in posredovanja zaposlitve. Za ravnatelje so zanimive predvsem določbe pravilnika, ki določajo, kako mora delodajalec, ki ne želi javne objave s strani zavoda, objavo prostega delovnega mesta zagotoviti sam.
 6. *Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF).* Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF) v področje sklepanja delovnih razmerij poseže z določbami o predhodni pridobitvi soglasja za zaposlitev. Za področje vzgoje in izobraževanja je pristojno ministrstvo izdelalo obrazce vlog za pridobitev navedenih soglasij.
 7. *Kolektivne pogodbe.* Ob navedenih zakonih in pravilnikih pa je pri sklepanju delovnih razmerij potrebno upoštevati tudi določbe zavezujočih kolektivnih pogodb, in sicer Kolektivne pogodbe za javni sektor ter Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji s pripadajočimi aneksi.

Kako ravnati ob nastanku potrebe po novem delavcu

O potrebi po novem delavcu oz. sklenitvi delovnega razmerja odloča ravnatelj, ki o svoji odločitvi v skladu z določili 21. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji izda sklep.

Pred izvedbo postopka sklepanja delovnega razmerja mora ravnatelj pridobiti *soglasje za zaposlitev, kot ga predvideva 183. v povezavi z 186. členom ZUJF*. Soglasja ni potrebno pridobivati zgolj v primerih, ko gre za

- prevzem javnih uslužbencev, ki je posledica prenosa nalog na podlagi sprememb zakona oziroma reorganizacije;
- nadomestne zaposlitve za določen čas zaradi dalj časa začasno odsotnih javnih uslužbencev, ko odsotni javni uslužbe-

nec prejme nadomestilo plače iz sredstev, ki jih ne zagotavlja uporabnik proračuna ali

- zaposlitev za določen čas zaradi predčasnega prenehanja delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas.

Soglasja:

- za javne zavode, katerih ustanovitelj je država ali lokalna skupnost, financer pa država, izdaja svet javnega zavoda s predhodnim soglasjem pristojnega ministra;
- za javne zavode, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost, financer pa lokalna skupnost, izdaja svet javnega zavoda s predhodnim soglasjem župana.

Pridobitev soglasja pa vzgojno-izobraževalnim zavodom ni tuja, saj je določena tudi v 109. členu ZOFVI, ki določa, da mora javni vrtec pred objavo prostega delovnega mesta pridobiti soglasje ustanovitelja, javna šola pa soglasje ministra. Ta obveza pa ne velja za šole, ki so vključene v način financiranja v skladu z metodologijo za določanje obsega sredstev na udeleženca izobraževanja. Pri tem pa se postavlja vprašanje, ali bodo v primerih, ko je potrebno pridobiti soglasje po obeh zakonskih podlagah (ZUJF in ZOFVI), izdano enotno soglasje. Iz obrazložitev, ki jih je podalo pristojno ministrstvo (okrožnica št. 007/162/2012/2 z dne 11. julija 2012), izhaja, da ZUJF ne zahteva pridobitve soglasja za vsako zaposlitev posebej, ampak je možno izdati soglasje, torej tudi podati vlogo, za več zaposlitev skupaj za vnaprej določeno vrsto in število zaposlitev.

V primeru, ko gre za zaposlitev na delovnem mestu, ki še ni sistemizirano, mora ravnatelj predhodno pridobiti tudi *odobritev stroškov takšne zaposlitve*. Stroške za novo delovno mesto odobri ministrstvo. Novo delovno mesto pa je potrebno uvrstiti tudi v akt, ki ureja sistemizacijo delovnih mest. Pred uvrstitvijo novega delovnega mesta v Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, je potrebno predlog spremenjenega besedila poslati v mnenje sindikatu, ki mora mnenje podati najkasneje v roku osmih dni. Če sindikat mnenja ne posreduje v tem roku, se postopek sklepanja delovnega razmerja lahko nadaljuje, sicer pa ravnatelj obravnava mnenje sindikata in se do njega opredeli ter nato nadaljuje postopek. Ravnatelj kot delodajalec vsebinsko ni vezan na mnenje sindikata, mora pa ga obravnavati in se do njega opredeliti (Bečan idr. 2008, 56–58).

V primeru, da *sindikat ni organiziran*, se na podlagi tretjega od-

stavka 8. člena ZDR s splošnimi akti lahko določijo pravice, ki se v skladu z določbami ZDR lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za zaposlene ugodnejše kot pravice, ki so določene z zakonom ali kolektivno pogodbo. Kdaj takšen primer nastopi, je potrebno ocenjevati za vsak primer posebej ter primerjati določbe zakonov in kolektivnih pogodb ter celotni položaj zaposlenih. Pri tem vprašanju pa velja opozoriti tudi na odločbo Ustavnega sodišča Republike Slovenije (U-I-284/06-26 z dne 1. oktobra 2009). Ustavno sodišče je v svoji odločbi ugotovilo, da je tretji odstavek 8. člena ZDR v nasprotju z načelom enakosti iz 11. odstavka 14. člena Ustave RS, saj brez razumnega razloga, ki bi izhajal iz narave stvari, postavlja v slabši položaj delavce pri delodajalcu, kjer ni organiziranega sindikata nasproti delavcem pri delodajalcih, kjer je organiziran sindikat.

Na podlagi gornjih navedb bi bilo v tem primeru smiselno zagotoviti možnost delavcev, da preko sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki so za to izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku (npr. svet delavcev), sodelujejo v postopku sprejemanja splošnih aktov.

Po sprejemu novega akta mora delodajalec vse zaposlene seznanimi z njegovo vsebino.

Kako in v katerih primerih se objavi prosto delovno mesto

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora javno objaviti prosto delovno mesto. Javna objava je namenjena predvsem zagotavljanju uresničevanja ustavne pravice do proste izbire zaposlitve in pravice do dostopa do delovnega mesta pod enakimi pogoji. Praviloma se prosta delovna mesta objavljajo pri Zavodu RS za zaposlovanje na posebnem obrazcu (obr. o,48). Obrazec se lahko odda osebno, po pošti ali v elektronski obliki. Zavod RS za zaposlovanje pa nato v skladu z določbami Pravilnika o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje po izbiri delodajalca javno objavi prosto delovno mesto v prostorih zavoda RS za zaposlovanje, na njegovih spletnih straneh ali v sredstvih javnega obveščanja ter posreduje kandidate iz svojih evidenc.

V kolikor delodajalec ne želi javne objave s strani zavoda, mora prosto delovno mesto objaviti sam (2. odst. 6. člena Pravilnika o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov

Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje). *Za javno objavo se šteje objava:*

- v sredstvih javnega obveščanja,
- na spletnih straneh ali
- v javno dostopnih prostorih delodajalca.

Med navedenimi oblikami javne objave se kot najbolj dvomljiva pokaže objava v javno dostopnih prostorih delodajalca. Na podlagi obstoječe sodne prakse kot javna objava ne zadostuje vabilo zaposlenim določenega profila k prijavi na prosto delovno mesto (sklep vs RS VIII Ips 20/97) ali objava v prostorih, ki niso javno dostopni. Pri tovrstnih oblikah javne objave se pogosto lahko pojavi sum, da je delodajalec s takšno obliko objave zaobšel dejanski namen objave prostega delovnega mesta, zato objava prostega delovnega mesta v javno dostopnih prostorih delodajalca ni priporočena.

Takšna javna objava prostega delovnega mesta *naj vsebuje podatke o:*

- delodajalcu,
- delovnem mestu ali vrsti dela,
- pogojih za opravljanje dela,
- roku za prijavo in načinu prijave kandidatov,
- času, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- posebnih pogojih za sklenitev delovnega razmerja (če ti obstajajo),
- trajanju poskusnega dela (če je predvideno – več o tem v naslednjem odstavku),
- morebitnem preizkusu znanja kandidatov ter
- roku, v katerem bodo kandidati obveščeni o izbiri.

Priprava gradiva za objavo prostega delovnega mesta se na prvi pogled zdi enostavno opravilo, vendar temu ni tako. Na zakonske omejitve in težave, ki jih lahko povzroči nepravilna objava prostega delovnega mesta, opozarja sledeče besedilo:

- *Rok za prijavo* kandidatov ne sme biti krajši od 5 dni (23. člen ZDR) in začne teči naslednji dan po zadnji javni objavi.
- *Delovne izkušnje* kot posebni delovni pogoj za sklenitev delovnega razmerja se lahko opredelijo največ do 5 let (20. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji).

- *Pogoje za opravljanje dela* določajo zakoni in področni podzakonski predpisi, delodajalec pa jih lahko tudi sam določi v svojem notranjem aktu, vendar mora pri tem upoštevati veljavno zakonodajo.
- *Poskusno delo* mora biti pri posameznem delovnem mestu določeno že v aktu o sistematizaciji delovnih mest in zapisano v besedilu javne objave prostega delovnega mesta. Poskusno delo sme v skladu s 24. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji trajati največ:
 - 1 mesec za dela od I. do IV. skupine zahtevnosti,
 - 2 meseca za dela od V. skupine zahtevnosti,
 - 3 mesece za dela od VI. in VII. skupine zahtevnosti in
 - 4 mesece za dela od VIII. in IX. skupine zahtevnosti.
 Iz odločitve sodišča (sklep VS RS VIII Ips 20/2007) izhaja, da brez predhodne opredelitve poskusnega dela na določenih delovnih mestih v splošnem aktu delodajalec nima podlage, da bi le v javni objavi prostih delovnih mest navedel dodatni pogoj poskusnega dela in poskusno delo nato določil v pogodbi o zaposlitvi.
- *Preizkus znanja*, potreben za opravljanje dela, je dopusten le, če je napovedan v javni objavi prostega delovnega mesta. Zakon določa, da lahko delodajalec od kandidatov praviloma zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ima pa pravico preizkusiti znanje, ki je potrebno za opravljanje dela in sposobnosti kandidatov (26. člen ZDR), vendar mora to vnaprej določiti kot obveznost za vse kandidate, ki se uvrstijo v ožji izbor. Preizkus naj bo pripravljen tako, da bo omejen zgolj na dokazovanje znanj, sposobnosti in pogojev, ki so potrebni za opravljanje dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi (Bečan idr. 2008, 141–146). Zaradi enakopravnega obravnavanja prijavljenih kandidatov odločitev, po kateri bi le nekateri opravljali preizkus znanja, drugi pa le predložili dokazila o znanju, ni primerna.
- *Neizbrane kandidate* je potrebno pisno obvestiti v 8 delovnih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom. Na njihovo zahtevo jim je v skladu z 28. členom ZDR delodajalec dolžan vrniti vse dokumente, ki so jih kot dokaz izpolnjevanja zahtevanih pogojev predložili k vlogi.
- Če ima delodajalec že *zaposlene delavce* za določen čas s krajšim delovnim časom in zaposluje za nedoločen čas oz. za

polni delovni čas, ima v skladu z 4. odstavkom 23. člena ZDR do njih posebno obveznost, da jih mora o prostih delih oz. o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti na pri delodajalcu običajen način.

Opustitev javne objave prostega delovnega mesta ob ničnosti pogodbe o zaposlitvi narekuje še izdajo globe. Po 231. členu ZDR se tovrstna opustitev kaznuje z globo od 750 do 2.000 evrov za pravno osebo, odgovorno osebo delodajalca pa še dodatno z globo od 100 do 800 evrov. Ob globi pa se posledice opustitve ali nepravilne javne objave lahko kažejo tudi v neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Pravna posledica pogodbe o zaposlitvi, sklenjene v nasprotju z ustavnimi in zakonskimi določili, je v skladu z določbami 11. člena ZDR njena ničnost. Ničnost lahko uveljavlja vsaka zainteresirana oseba, zakon pa ne določa roka zastaranja pravice do uveljavljanja sodnega varstva.

Kdaj javna objava prostega delovnega mesta ni obvezna

Izjemoma se v zakonsko določenih primerih lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave. Razloge lahko določa le zakon, širitev le-teh s podzakonskimi akti ali kolektivno pogodbo oziroma ekstenzivna razlaga le-teh ni dovoljena (Bečan idr. 2008, 136–138).

Pogodba o zaposlitvi se lahko v skladu s 24. členom ZDR *brez javne objave* prostega delovnega mesta sklene, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin;
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja;
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov;
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo oz. ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas. Omenjeno pa ne velja za primere, ko želimo za nedoločen čas zaposliti osebo, ki je zaposlena za določen čas do enega leta, iz razloga, ker ob zaposlitvi ni izpolnjevala pogojev za opravljanje dela in ni bilo mogoče najti ustreznega kandidata ter osebo, ki je zaposlena za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca. V teh dveh primerih

je potrebno pripraviti javno objavo prostega delovnega mesta;

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom;
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi;
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba;
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oz. drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah;
- poslovodne osebe, prokuriste.

Dodatne izjeme za javno objavo prostega delovnega mesta pa določata tudi:

- 4. odstavek 109. člena ZO FVI, ki za primere, ko je v evidenci presežnih strokovnih delavcev strokovni delavec, ki izpolnjuje zahtevane pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta, določa, da lahko vrtec oz. šola zaposli takšnega strokovnega delavca brez objave prostega delovnega mesta in
- 1. odstavek 118. člena ZO FVI, ki za primere, ko so izpolnjeni pogoji za zaposlitev strokovnega delavca, ki mu bo odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov v drugi šoli oz. vrtcu, določa, da se lahko sklene delovno razmerje s takšnim delavcem brez objave prostega delovnega mesta.

V vseh navedenih primerih pa je ne glede na to, da objava prostega delovnega mesta ni potrebna, potrebno prosto delovno mesto prijaviti na zavodu RS za zaposlovanje, pridobiti ustrezna soglasja in sprejeti nov, spremenjen akt o sistemizaciji delovnih mest, katerega vsebina mora biti skladna z vsebino nove pogodbe o zaposlitvi.

Za delodajalce na področju vzgoje in izobraževanja je med izjemami javne objave prostega delovnega mesta največkrat uporabljena izjema sklenitve pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Kaj so *spremenjene okoliščine*, določa ZDR v 47. členu in jih definira kot spremembo:

- naziva delovnega mesta s kratkim opisom dela, ki ga mora

opravljati po pogodbi o zaposlitvi in pogoji, ki se zahtevajo za opravljanje dela;

- kraja opravljanja dela, če ni navedenega točnega kraja dela, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, določil o izrabi letnega dopusta, če gre za pogodbo o zaposlitvi za določen čas;
- določil o polnem oz. krajšem delovnem času ter v primeru
- pogodbe o zaposlitvi, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov nesposobnosti ali poslovnih razlogov in delavcu hkrati ponudi novo pogodbo o zaposlitvi.

V vseh navedenih primerih gre za okoliščine, ko je potrebno *skleniti novo pogodbo* o zaposlitvi in teh sprememb ni mogoče zapisati z aneksom k obstoječi pogodbi o zaposlitvi. Nove pogodbe o zaposlitvi pa ni potrebno skleniti, če gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu, v tem primeru se kot v primeru vseh ostalih sprememb sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi.

Na kaj je potrebno biti pozoren pri izbiri kandidata

Čeprav se na prvi pogled zdi, da postopek izbire kandidatov ne sodi med tiste postopke, ki bi zahtevali povečano pozornost na pravna vprašanja, pa je tudi pri izvajanju postopka izbire kandidatov potrebno opozoriti na določene zakonske določbe, ki delodajalcem predpisujejo način izvajanja tega postopka. Delodajalec v sklopu postopka izbire kandidata izmed prijavljenih kandidatov izbere primerne kandidata, ki izpolnjuje pogoje za zaposlitev. Izbiro med kandidati opravi v primeru vzgojno-izobraževalnih zavodov v skladu z določbami 21. v povezavi z 22. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji ravnatelj, svoje pristojnosti pa lahko prenese na pomočnika ravnatelja.

Ravnatelj ima pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, pri tem mora upoštevati navedena ustavna in zakonska določila.

- Izpolnjevanje zahtevanih *zakonskih pogojev za opravljanje nalog na delovnem mestu*. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene le s kandidatom, ki izpolnjuje predpisane pogoje za opravljanje dela. Če je pogodba sklenjena s kandidatom, ki

ne izpolnjuje pogojev iz javne objave, imajo neizbrani kandidati pravico izpodbijati pogodbo pred sodiščem (Bečan idr. 2008, 147–148). Izjemoma se po šestem odstavku 109. člena ZOFVI lahko sklene delovno razmerje s kandidatom, ki ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, vendar največ za dobo enega leta in če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, zaposlitev pa je potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

- *Izpolnjevanje posebnih pogojev*, ki jih določi delodajalec v aktu o sistematizaciji in javni objavi.
- Zagotavljanje *enakopravne dostopnosti* delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu (7. člen ZJU).
- *Enako obravnavanje kandidatov* ne glede na osebne okoliščine, kot na primer: narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje in podobno.

Pri tem pa velja tudi omejitev enakega obravnavanja kandidatov, ki se pokaže pri obravnavanju glede na narodnost oz. nacionalno poreklo, saj morajo strokovni delavci obvladati slovenski knjižni jezik.

- *Prepoved od kandidata zahtevati podatke* o družinskem oz. zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. druge podatke, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (2. odstavek 26. člena ZDR). Kandidat pa ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.
- *Prepoved pogojevanja sklenitve pogodbe* s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (3. odstavek 26. člena ZDR).
- *Prepoved neposredne in posredne diskriminacije*. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebnostno okoliščino bila, je ali bi

lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Diskriminacijo pa predstavlja tudi dajanje navodil za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine, in sicer tako, kot da bi oseba, ki je navodila dala, to sama storila.

- Prepoved *spolnega ali drugega nadlegovanja* iz 6. a člena ZDR. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- *Zaveza varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevanje in zaščita delavčeve zasebnosti* po 44. členu ZDR. Svet Evrope je v Resoluciji št. 428 sprejel definicijo zasebnosti kot pravico živeti lastno življenje s čim manj vpliva od zunaj, pravica obsega pravico do osebnega življenja, družine, psihične in fizične nedotakljivosti, pravico do časti in ugleda, prepoved prikazovanja v napačni luči, prepoved razširjanja neprijetnih dejstev za posameznika, prepoved objave privatnih fotografij, varstvo zaupno pridobljenih podatkov, spoštovanje pisem, prepoved razkrivanja uradnih informacij, prepoved vohunjenja za osebo in prepoved ugotavljanja identitete. Za delovna razmerja so pomembna področja zasebnosti: osebni podatki, osebne razmere, osebna stanja, človekova dejavnost in videz (Bečan idr. 2008, 207–210).
- *Omejitev sklepanja delovnih razmerij* po 107. a členu ZO-FVI. Delodajalec na področju vzgoje in izobraževanja ne sme skleniti delovnega razmerja z osebo, ki je bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zavora v trajanju več kot šest mesecev ali je bila pravnomočno obsojena oz. je zoper njo v teku postopek zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost.

Na kaj moram biti pozoren pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi

Ko delodajalec izbere kandidata, mu mora vsaj tri dni pred podpisom poslati v vednost predlog pogodbo o zaposlitvi ter ga sezniniti z vsebino področnih kolektivnih pogodb, prav tako pa mora v skladu z določbami 7. odstavka 26. člena ZDR kandidata še pred sklenitvijo pogodbe *seznaniti z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca* ter na svoje stroške kandidata poslati na *predhodni zdravstveni pregled* v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, v okviru katerega se ugotovi njegova zdravstvena zmožnost za delo. Pregled se lahko nanaša le na okoliščine, ki so v neposredni zvezi z delom, ki ga bo zaposleni opravljal, saj ne gre za splošni zdravstveni pregled oz. ugotavljanje celovitega zdravstvenega stanja kandidata (Bečan idr. 2008, 141–146).

Pogodbo o zaposlitvi je potrebno podpisati in izročiti delavcu najkasneje z dnem nastopa dela. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja od delodajalca zahteva njeno izročitev. Za presojanje obstoja delovnega razmerja pa obstoj pisnega odpravlja pogodbe o zaposlitvi ni bistvenega pomena. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se v skladu s 16. členom ZDR domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR:

- vključitev delavca v delovni proces delodajalca,
- opravljanje dela delavca osebno, nepretrgano, za plačilo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Če pogodba ni sklenjena pisno ob nastopu dela ali če v pogodbi čas trajanja delovnega razmerja ni določen, se sklepa, da je delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas.

Kakšna je vsebina pogodbe o zaposlitvi

Zaradi narave dela, ki ga javni uslužbenci opravljajo, veljajo zanje določene posebnosti pri zaposlovanju. S svojim delom javni uslužbenci uresničujejo javni interes in za njihovo delo se porabljajo javna sredstva, zato so omejitve avtonomije pogodbenih strank v javnem sektorju večje kot v zasebnem. Tudi v primeru javnih uslužbencev je delovno razmerje pogodbeno razmerje in vsebina pogodbe o zaposlitvi rezultat pogodbene svobode strank, slednja pa je zaradi narave dela javnih uslužbencev omejena. Ravnatelj in javni uslužbenec lahko ustvarjata vsebino pogodbe o zaposlitvi,

vendar ravnatelj pri tem javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati in javni uslužbenec si ne more spogajati pravic v večjem obsegu kot je to določeno z zakoni, podzakonskimi predpisi ali s kolektivno pogodbo.

V pogodbo o zaposlitvi se v skladu z določbami 29. člena ZDR zapišejo:

- podatki o pogodbenih strankah z navedbo prebivališča oz. sedeža;
- datum nastopa dela (z datumom, ki je zapisan v pogodbi o zaposlitvi, se začnejo uresničevati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja). Če datum ni določen, se pravice in obveznosti uveljavljajo od datuma sklenitve pogodbe o zaposlitvi (Bečan idr. 2008, 149–165);
- naziv delovnega mesta oz. vrsta dela s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in pogoji, ki se zahtevajo za opravljanje dela. Vrsta dela pomeni širšo opredelitev dela, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi, gre za dela, za katera se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi predpisani in določeni pogoji. Delavec lahko v tem okviru opravlja različna dela, ne da bi nastala obveznost po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi. Pri tem pa je potrebno paziti, kako kolektivna pogodba določa osnovno plačo delavca. Če jo določa za delovno mesto, je potrebno poleg vrste dela opredeliti tudi delavna mesta, na katerih bo delavec delal in ustrezne osnovne plače iz kolektivne pogodbe, saj delavcu pripada plača za delovno mesto, ki ga dejansko opravlja (Bečan idr. 2008, 149–165);
- kraj opravljanja dela. Če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- določila, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določila o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;
- določila o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih. Pri čemer

velja poudariti, da se za javne uslužbenke plača določa in zapiše v skladu z določbami 3. člena ZSPJL, in sicer tako, da se v pogodbi določi pravna podlaga za določitev plače in posameznih delov plače, plačni razred in druge sestavine plače v skladu s tem zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami ter višina posameznih elementov plače na dan sklenitve pogodbe;

- določila o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
- določila o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta;
- določila o dolžini odpovednih rokov in
- navedbe kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca.

V skladu z 22. členom Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji pa se v pogodbo o zaposlitvi vpišejo še:

- določbe o poskusnem delu, če je zahtevano;
- določbe o pripravi, če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom;
- ukrepi za posebno varstvo delavca, če ti obstajajo;
- določbe o izobraževanju, če je to predvideno;
- način spremembe pogodbe in
- druge pravice in obveznosti zavoda ter delavca.

Stranki se v pogodbi lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oz. splošne akte delodajalca in uredita vprašanja o:

- dnevem/tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- o drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju in načinu izplačevanja plače ter
- o letnem dopustu in načinu njegovega določanja ter o dolžini odpovednih rokov

s sklicevanjem na veljavne predpise. Kolektivne pogodbe in splošne akte, na katere se sklicujeta stranki, je potrebno navesti s polnim naslovom, datumom sklenitve in mestom objave (Bečan idr. 2008, 149–165). Delavci morajo biti seznanjeni z vsebino veljavnih kolektivnih pogodb. V skladu z 29. členom Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKOLP) morajo biti delavcem vse kolektivne pogodbe

dostopne na mestu, kjer se lahko brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

Osem dni po podpisu pogodbe o zaposlitvi z novim delavcem se mora v skladu z 28. členom ZDR neizbrane kandidate pisno obvesti o koncu izbirnega postopka.

Sklep

Napotki za uspešno sklepanje delovnih razmerij so predstavljeni z namenom ravnateljem nuditi ustrezne informacije in podporo pri vprašanjih, ki se jim zastavljajo v postopkih zaposlovanja. Glede na to, da se v praksi pri tovrstnih opravilih pogosto uporabljajo tudi vzorci oz. primeri prakse kolegov, pa lahko napotki iz tega prispevka v veliki meri pripomorejo tudi k bolj premišljeni uporabi le-teh.

Urejena delovna razmerja so eden izmed glavnih dejavnikov za dvig kakovosti poučevanja in učenja. Urejenost le-teh pa se prične že tekom samega postopka zaposlovanja, zato je uspešno izveden postopek sklepanja delovnih razmerij ključ do urejenega delovnega okolja.

Literatura

- Holdsworth, P. 2012. »Vodenje za učenje v okolju Evropske skupnosti.« Vodenje v vzgoji in izobraževanju 1 (21): 3–13.
- Bečan I., N. Belopavlovič, A. Cvetko, M. Kalčič, M. Klampfer, p. Končar, E. Korpič Horvat, B. Kresal, K. Kresal Šoltes, J. Novak, M. Novak, T. Plešnik, D. Senčur Peče in Z. Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- »Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji.« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/rog/predpis_KOLP19.html
- »Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro1/predpis_KOLP11.html
- »Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro3/predpis_PRAV10453.html
- »Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/roo/predpis_ZAKO1420.html
- »Zakon o javnih uslužbencih (ZJU).« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro7/predpis_ZAKO3177.html
- »Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKOLP).« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro7/predpis_ZAKO4337.html
- »Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI).« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro5/predpis_ZAKO445.html

»Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS).«

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro8/predpis_ZAKO3328.html

»Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF).«

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro8/predpis_ZAKO6388.html

- Mag. Sebastjan Čagran je področni sekretar v Šoli za ravnatelje.
sebastjan.cagran@solazaravnatelje.si

Sebastjan
Čagran

Nekaj napotkov za uspešno sklepanje delovnih razmerij

Reševanje kompleksnih vprašanj s področja delovnega prava zahteva kar nekaj pravniškega znanja in lahko ravnateljem pogosto povzroča težave. V prispevku so predstavljeni osnovni napotki, ki bodo podali odgovore na določena vprašanja, povezana s postopkom zaposlovanja, vse do sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Prispevek predstavlja ključne predpise in napotke za ravnanje ob nastanku potrebe po novi zaposlitvi, objavo prostega delovnega mesta, izbiro kandidatov ter sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Ključne besede: delovna razmerja, sklenitev pogodbe o zaposlitvi, javna objava prostega delovnega mesta, izbira kandidata, vsebina pogodbe o zaposlitvi

Guidelines for Efficient Employment Procedures

Solving complex questions in the field of employment law demands a considerable amount of expertise in legal matters and thus quite often represents difficulties for the headteachers dealing with those issues. The paper presents basic guidelines to answer certain questions related to the employment procedure up to preparing the employment contract. It presents some key regulations and guidelines for dealing with the need for new employment, public notice of a vacancy, the selection of candidates and preparing the employment contract.

Keywords: employment, making the employment contract, public notice of a vacancy, the selection of candidates, the content of an employment contract

VODENJE 2|2012: 39–55