

VISOKA ŠOLA ZA MANAGEMENT V KOPRU
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga

**POSEBNOSTI UREJANJA DELOVNEGA RAZMERJA
V VISOKEM ŠOLSTVU**

Mentor: izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

Koper, 2002

Ksenija Bažon

POVZETEK

Diplomska naloga prikazuje ureditev delovnega razmerja na podlagi obstoječe delovno pravne zakonodaje ter novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR). Ob tem so ločeno poudarjene posebnosti urejanja delovnega razmerja v visokem šolstvu.

V prvem delu je predstavljena ureditev delovnega razmerja po obstoječi zakonodaji, v naslednji točki pa posebnosti opisane problematike v visokem šolstvu. V nadaljevanju sta opisana postopka urejanja delovnega razmerja, ki bo za delodajalce obvezujoča od 1. januarja 2003 in vpliv novosti na delovna razmerja v visokem šolstvu.

Na koncu diplomske naloge je prikazan vzorec pogodbe o zaposlitvi, ki temelji na novem Zakonu o delovnih razmerjih.

Ključne besede: delovno razmerje, visoko šolstvo, pogodba o zaposlitvi, delovni čas, pravice zaposlenih, prenehanje delovnega razmerja, Zakon o delovnih razmerjih.

ABSTRACT

This diploma thesis presents the regulation of labour relations according to the already existing Slovenian legislation on employment and the new Employment Act (ZDR). Within this framework, special attention is brought to the distinguishing traits of regulating labour relations in higher education.

First, the regulation of labour relations in accordance with the existing laws is presented, and its distinctive features in the field of higher education are described in more detail. Further, the thesis depicts the procedure of regulating labour relations that is going to be binding upon employers from 1st January 2003 onwards, and the impact of these new provisions on labour relations in higher education.

At the end, a sample of employment contract is provided (based on the new Employment Act).

Key words: labour relations, higher education, employment contract, working time, employees' rights, employment contract termination, Employment Act.

UDK: 349.2:378(043.2)

KAZALO

1	Uvod	1
2	Ureditev delovnega razmerja v splošnih predpisih	2
2.1	Pravni temelji urejanja delovnega razmerja	2
2.2	Sklenitev delovnega razmerja.....	2
2.2.1	Pogodba o zaposlitvi.....	4
2.2.2	Razporejanje delavcev	5
2.2.3	Delo na domu	6
2.2.4	Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev	7
2.2.5	Prenehanje delovnega razmerja	14
2.2.6	Varstvo pravic delavcev	15
2.3	Začasno in občasno delo.....	16
3	Posebnosti urejanja delovnega razmerja v visokem šolstvu	17
3.1	Pogoji za izvolitev v nazive.....	18
3.1.1	Odvzem naziva	19
3.2	Razporejanje delavcev	19
3.3	Delo na domu	20
3.4	Pravice, obveznosti in odgovornost delavcev.....	21
3.4.1	Delovni čas	21
4	Nova delovno pravna zakonodaja	27
4.1	Sklenitev delovnega razmerja.....	28
4.1.1	Pogodba o zaposlitvi.....	29
4.2	Pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavca	32
4.2.1	Delovni čas	35
4.2.2	Odmori in počitki ter letni dopust	35
4.2.3	Izobraževanje.....	36
4.2.4	Disciplinska odgovornost	37
4.3	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	37
4.3.1	Odpoved pogodbe o zaposlitvi	38
4.3.2	Posebno varstvo.....	39
4.4	Sprejemanje splošnih aktov	39
4.5	Sodno varstvo delavcev	40
5	Vpliv novosti na delovna razmerja v visokem šolstvu	42
6	Zaključek	49
7	Seznam literature in virov	51
7.1	Seznam virov	51
7.2	Seznam literature	52
7.3	Drugi viri	54

1 UVOD

Urejanje delovnega razmerja v visokem šolstvu zajema nekaj posebnosti, ki niso običajne v drugih dejavnostih oziroma panogah. Ravno te posebnosti so spodbudile misel o prikazu le-teh v visokem šolstvu po veljavni delovno pravni zakonodaji in po delovno pravni zakonodaji, ki je bila sprejeta spomladi leta 2002.

Poleg Zakona o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe dejavnosti ureja delovna razmerja v visokem šolstvu še nekaj drugih predpisov, ki določajo te posebnosti v urejanju delovnega razmerja v visokem šolstvu. Zato se bom v diplomski nalogi oprla predvsem na preučevanje pravnih virov, ki obravnavajo tematiko, izhajajočo iz delovnega razmerja.

Z gotovostjo lahko trdimo, da se vloga visokošolskega učitelja z leti spreminja. To pomeni, da njegova vloga oziroma naloga ni več samo posredovanje znanja, temveč tudi njegov odnos do študenta, saj obsega visokošolski študij poleg organiziranega študijskega dela po študijskih programih (predavanja, seminarji, vaje) tudi praktično izobraževanje, pripravljane na izpite in druge študijske obveznosti s konzultacijami z visokošolskimi učitelji in sodelavci ter mentorji. Ob tem študent razvija odnos do dela, ljudi in kultur ter sprejema načela vseživljenjskega učenja, s pomočjo katerega bo v hitro razvijajoči družbi sproti pridobival nova znanja. Hkrati pa je visokošolski učitelj pomemben člen sodobne družbe, ki s svojim znanstveno raziskovalnim delom in avtonomijo na tem področju dosega vrhunske rezultate, ki so poleg uveljavljanja v stroki tudi odraz zahteve družbe po uveljavljanju, razvoju in tudi revitalizaciji posameznega območja.

V ta namen v zadnjem desetletju ustanavljajo nove višje in visoke šole ter raziskovalna središča, na Primorskem pa tudi Tretja slovenska univerza. Njena naloga bo utrditi obstoječe visokošolsko izobraževanje na Primorskem, poiskati nove alternativne študijske vsebine in zagotoviti kvaliteto ponudbe študijskih programov, je zapisala ministrica dr. Lucija Čok v članku Poti do Univerze na Primorskem (str. 49). To pa bo zahtevalo povečanje števila visokošolskih učiteljev in sodelavcev v slovenskem okolju. Nacionalni program visokega šolstva to postavlja tudi kot cilj zaradi spodbujanja temeljno raziskovalnega dela, izrednega študija in podiplomskega študija, zato je pričakovati v prihodnosti predvsem veliko novih habilitacij in s tem novih zaposlitev mladih kadrov.

Glede na to, da je bil temelj nove zakonodaje pred kratkim šele postavljen in da je v sprejemanju še precej podzakonskih aktov in novih kolektivnih pogodb, bo tudi izobraževanje strokovnih delavcev visokošolskih zavodov nujno.

Ob zaključku velja še omeniti, da bom uporabila izraza delavec in delodajalec v moški slovnični obliki, a bosta uporabljena kot nevtralna, tako za ženske kot tudi moške.

2 UREDITEV DELOVNEGA RAZMERJA V SPLOŠNIH PREDPISIH

2.1 Pravni temelji urejanja delovnega razmerja

Delovno pravna zakonodaja temelji na določilih Ustave Republike Slovenije (Ustava RS), ki zagotavljajo svobodo dela (vsakdo si prosto izbira zaposlitev, vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto), pravico do socialne varnosti in do zdravstvenega varstva, pravice invalidom (zagotovitev varstva in usposabljanja za delo), soodločanje delavcev pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih, sindikalno svobodo ustanavljanja, delovanja sindikatov in včlanjevanja vanje ter pravico do stavke. Tudi Evropska socialna listina določa cilj ustvarjanja takih razmer v organizaciji, v katerih se lahko uresničujejo pravice vsakogar, da se preživlja z delom, ki ga je svobodno sprejel, pravice delavcev do pravičnih pogojev dela, do varnega in zdravega delovnega okolja, pravičnega plačila do posebnega varstva otrok in mladine, delavk zaradi materinstva in drugih delavk, svobodnega združevanja idr. (Korpič Horvat 2002, str. 159). Delovno pravo zavezujejo tudi drugi mednarodni pakti in konvencije, ki jih je Republika Slovenija ratificirala.

Urejanje delovnih razmerij v visokem šolstvu temelji na določilih Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR), ki se še vedno uporablja kot republiški zakon, Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti (KPND) in Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (KPDVI) ter drugih posredno vezanih pravnih aktih.

V mesecu aprilu 2002 je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih, objavljen v Uradnem listu, 42 dne 15. maja 2002, in se bo pričel uporabljati 1. januarja 2003. Z njegovo uveljavitvijo bosta prenehala veljati Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR) in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), z izjemo določb, ki urejajo kolektivne pogodbe. Predstavniki delavcev in delodajalcev bodo morali pristopiti k sklepanju novih kolektivnih pogodb, ki bodo usklajene z novo zakonodajo.

Ustava RS zagotavlja v 58., 59., 60. in 66. členu avtonomnost univerz in visokih šol svobodno znanstveno in umetniško ustvarjanje ter varstvo avtorskih in drugih pravic, ki izvirajo iz umetniške, znanstvene, raziskovalne in izumiteljske dejavnosti, možnosti za zaposlovanje in za delo ter njuno zakonsko varstvo.

Posebnosti v visokem šolstvu določajo še Zakon o visokem šolstvu (ZVŠ) ter številni podzakonski akti in mednarodna priporočila, kot so Priporočila o statusu visokošolskega učnega osebja (Ženeva, oktober 1996) ter Priporočila o statusu učiteljev (Pariz, oktober 1966).

2.2 Sklenitev delovnega razmerja

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja definira delovno razmerje kot prostovoljno delovno razmerje med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem zaradi opravljanja določenih del ter ekonomsko smotrne in odgovorne uporabe sredstev ter uresničevanja pravic in obveznosti, ki se pridobijo pri delu in iz dela. (2. odst. 1. čl. ZTPDR).

Pogodbeno razmerje je posebne vrste, saj zakon določa posebnosti, ki jih je treba upoštevati v postopku sklepanja delovnega razmerja (Žužek 1994, str. 17). Te poseb-

nosti se kažejo v strogo formalizirani obliki pogodbe o zaposlitvi, spoštovanju pogodbenih-individualnih, kolektivnih ter zakonskih določil, vezanih na delovno pravno zakonodajo, zagotavljanje socialne varnosti, izhajajoč iz delovnega razmerja, zagotavljanje varstva pri delu in zdravstvenega varstva.

Predpogoj za sklenitev delovnega razmerja je objava prostega delovnega mesta. Šteje se, da je prosto delovno mesto objavljeno tudi, če je s predpisanim obrazcem posredovano Zavodu za zaposlovanje RS. Za direktorje zavodov ter visokošolske učitelje in sodelavce zakonodaja določa obvezen javni razpis, kar pomeni, da mora biti le-ta objavljen v sredstvih javnega obveščanja (Zakon o zavodih, Zakon o visokem šolstvu).

Obvezne sestavine objave oziroma javnega razpisa so:

- ime in točen naslov delodajalca,
- kraj, kjer se bo delo opravljalo, če se ne bo izvajalo na sedežu delodajalca,
- delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje,
- pogoje za opravljanje dela na objavljenem delovnem mestu,
- čas za katerega se sklepa delovno razmerje,
- rok za prijavo,
- rok, v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izbiri,
- točen naslov, kjer se zbira vloge kandidatov.

Z objavo (ustavna določba zagotavljanja svobode dela) se omogoči širši javnosti, da se lahko morebitni interesenti, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, lahko prijavijo na objavljeno delovno mesto. Prvi pogoj pri prijavi je, da prošnji kandidati priložijo vsa zahtevana dokazila.

Predpisani pogoji za zasedbo delovnega mesta so *splošni* (minimalna starost 15 let in splošna zdravstvena sposobnost) ter *posebni* pogoji, kot so:

- strokovna izobrazba za določeno vrsto poklica (šteje se javno veljavna strokovna izobrazba, ki se izkazuje z javno listino);
- izvolitev v naziv (redni profesor, izredni profesor, docent, asistent itd.);
- strokovni izpit, ECDL – evropsko računalniško spričevalo in podobno;
- delovne izkušnje;
- znanje enega ali več tujih jezikov in podobno.

Posebni pogoji so opredeljeni v internih aktih delodajalca, praviloma v aktu o sistematizaciji delovnih mest, kjer so navedena tipična dela posameznega delovnega mesta.

Vsak, ki želi skleniti delovno razmerje, se mora prijaviti na objavo oziroma razpis v roku (najmanj 8 dni) in na način, kot določa objava oziroma razpis. Rok za prijavo začne teči z dnem objave prostega delovnega mesta preko Zavoda za zaposlovanje, rok za prijavo na razpis pa začne teči z dnem zadnje objave razpisa v sredstvih javnega obveščanja.

Izbor med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo vse pogoje za zasedbo delovnega mesta, opravi dekan oziroma direktor ali tajnik zavoda. Dekan opravi izbiro med pedagoškimi delavci, medtem ko direktor oziroma tajnik zavoda opravi izbiro med nepedagoškimi delavci. Vsekakor mora biti organ, ki odloča o izbiri kandidatov pri odločanju samostojen, kadrovska služba pa je praviloma zadolžena, da o vseh kandida-

tih zbere celotno gradivo glede njihovih strokovnih, zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti ter drugih splošnih in posebnih pogojih, ki jih morajo ti izpolnjevati, in vse to posredovati organu za odločanje: le tako je mogoče zagotoviti dejansko vso potrebno objektivnost pri odločanju (Novak 1987, str. 27).

Sklep o izbiri morajo prejeti vsi prijavljeni kandidati v roku 8 dni po njegovem sprejetju (3. odst. 10. čl. ZTPDR) in morajo biti obveščeni tudi o izbranemu kandidatu in njegovi strokovni izobrazbi.

Če od prijavljenih kandidatov ni izbran nihče zaradi neizpolnjevanja pogojev, lahko delodajalec sklene z enim od prijavljenih kandidatov delovno razmerje za določen čas, vendar največ za dobo enega leta, v kolikor gre za dela in naloge, ki so nujna zaradi nemotenega poteka dela. Rok začne teči z dnem, ko je delavec začel delati v organizaciji, delodajalec pa je dolžan pred potekom roka ponoviti objavo oziroma razpis, razen če ni več potrebe po sklenitvi delovnega razmerja. ZDR pa dopušča v 1. odst. 14. člena, da od prijavljenih kandidatov ni izbran nihče, četudi prijavljeni kandidati izpolnjujejo razpisne pogoje za zasedbo delovnega mesta. V tem primeru se postopek za izbiro ponovi.

Delovno razmerje se lahko sklene tudi brez objave oziroma razpisa v primerih, ki jih določa 9. člen ZDR: zaposlitev pripravnika, nadomestitev začasno odsotnega delavca, sklenitev delovnega razmerja za dela in naloge, ki po svoji naravi ne trajajo več kot 60 dni, zaposlitev nezaposlene invalidne osebe in drugo. Delodajalec je dolžan tudi v teh primerih skladno z 2. odst. 9. člena ZTPDR obvestiti Zavod za zaposlovanje o prostem delovnem mestu.

2.2.1 Pogodba o zaposlitvi

Po opravljeni izbiri in dokončnem sklepu o izboru delodajalec, katerega zastopa dekan oziroma direktor in izbrani kandidat podpišeta pogodbo o zaposlitvi. To je temeljni akt, ki določa medsebojne pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank, izhajajoče iz opravljanja del in nalog prostega delovnega mesta. Delavec ne more začeti delati v organizaciji oziroma pri delodajalcu, če ni sklenil pogodbe o zaposlitvi (1. odst. 12. čl. ZDR).

Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi določa 22. člen Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti, ki so:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmor, počitek in dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavca,
- izobraževanje,
- plačo in nadomestila plače,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti zavoda ter delavca.

Delovno razmerje se sklepa praviloma za nedoločen čas, za določen čas pa le v pri-

merih, ki jih določa ZDR. Delovno razmerje za določen čas je časovno omejeno na določen čas, med drugim na izvršitev začelih del oziroma na vrnitev začasno odsotnega delavca. Traja lahko tudi več let, če so za to dani razlogi, ki utemeljujejo sklenitev delovnega razmerja za določen čas. Lahko se tudi večkrat podaljša, vendar vedno, kadar za to obstajajo utemeljeni razlogi, kar je treba navesti v pogodbi o zaposlitvi (Žužek 1994, str. 26). Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, ima enake pravice, obveznosti in dolžnosti kot delavci, ki so sklenili delovno razmerje za nedoločen čas.

Poskusno delo je določeno z aktom o sistemizaciji delovnih mest kot poseben pogoj za delo delavcev na določenih delovnih mestih. V dejavnosti vzgoje in izobraževanja sme trajati največ štiri mesece, lahko pa se podaljša v primeru daljše odsotnosti z dela. Če delavec ne doseže ustreznih rezultatov dela, mu preneha delovno razmerje skladno s četrto točko 1. odst. 100. člen ZDR z dnem, ko postane sklep o prenehanju delovnega razmerja dokončen. Delavec, ki pa meni, da mu predvideno delo ne ustreza, lahko med poskusnim delom vsak čas izjavi, da ne želi več delati, s čimer mu preneha delovno razmerje z dnem, ko poda pisno odpoved.

Pripravnništvo lahko traja najmanj šest mesecev in največ eno leto, namenjeno pa je uvajanju in usposabljanju delavcev, ki prvič začnejo opravljati delo ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe (1. odst. 19. čl. ZDR). Pripravnništvo se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Sklene se po enakem postopku, kot velja za redna delovna razmerja, torej na podlagi objave, za pripravnike pa veljajo iste pravice, obveznosti in dolžnosti kot za druge delavce v organizaciji. Ob koncu pripravništva opravi pripravnik izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja praviloma pred iztekom pripravniške dobe. Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje s potekom časa, za katerega je sklenil delovno razmerje (1. odst. 32. čl. KPDVI). Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje, če tudi po ponovnem opravljanju strokovnega izpita ni bil uspešen (2. odst. 32. čl. KPDVI), in sicer z dnem drugega neuspešnega opravljanja izpita.

Bistvena določba pogodbe o zaposlitvi je plača. Plače v javnih zavodih določa Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (ZRPJZ). V Uradnem listu št. 56 pa je bil dne 28. junija 2002 objavljen Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), ki se bo pričel uporabljati 1. januarja 2004.¹

2.2.2 Razporejanje delavcev

Delavec je razporejen na delovno mesto, za katero je sklenil delovno razmerje. Zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela je lahko delavec razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim (1. in 2. odst. 17. čl. ZTPDR).

¹ Cilj ZSPJS je vzpostavitev skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje, določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev, vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela ter pregleden in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ. Z zakonom se ukinjata sedaj veljavna dva plačna sistema za javne uslužbence in funkcionarje, osnovni količniki in »fiksni« dodatki, izhodiščna plača za negospodarstvo in poslanska osnova za funkcionarje ter mesečno izplačevanje dela plače za delovno uspešnost. Z ZSPJS pa se uvaja skupna plačna lestvica za javne uslužbence in funkcionarje, nominalna osnovna plača za javne uslužbence in funkcionarje ter dvakrat letno izplačevanje dela plače za delovno uspešnost.

Delavec je lahko s svojo privolitvijo začasno, vendar najdlje za eno leto, razporejen na delo s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Le izjemoma, vendar s svojo privolitvijo, je lahko razporejen začasno ali trajno k delom delovnega mesta, za katera se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica (2. odst. 21. čl. ZDR).

V izjemnih okoliščinah je delavec dolžan opravljati delo na delovnem mestu, za katero se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe. Izjemne okoliščine so zlasti primeri višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (naravne ali druge nesreče, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje), reševanje človeških življenj in zdravja, nenaden kvar surovin ali materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa v organizaciji, ipd. (22. čl. ZDR).

Delavca, za katerega se ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta h katerim je razporejen, ali za katerega se ugotovi, da ne dosega pričakovanih rezultatov dela, se lahko razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim. Če takega delovnega mesta ni, mu preneha delovno razmerje. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti mora biti predpisan z internim aktom delodajalca (18. čl. ZTPDR). Sklep mora obvezno temeljiti na dokumentiranem in strokovno utemeljenem predlogu (1. odst. 23. čl. ZDR). Pristojni organ delodajalca odloči o ugovoru zoper sklep o razporeditvi oziroma o prenehanju delovnega razmerja na podlagi ugotovitve komisije, ki jo sestavljajo člani, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica. V komisiji lahko sodelujejo tudi zunanji člani, če v organizaciji ni delavcev z ustrežno izobrazbo (3. odst. 23. čl. ZDR).

Delavec je lahko začasno razporejen v drugo organizacijo na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, in to na podlagi sporazumno sprejetega sklepa pristojnih organizacij, najdlje pa za šest mesecev oziroma dokler ni končano delo, zaradi katerega je začasno razporejen (20. čl. ZTPDR). V tem primeru se organizaciji sporazumeta, v kateri organizaciji bo delavec v delovnem razmerju. V kolikor sklene delavec delovno razmerje za določen čas v organizaciji, kamor je razporejen, mu v njegovi organizaciji mirujejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja razen tistih, za katere kolektivna pogodba določa drugače.

KPDVI določa, da se lahko delavca razporedi v drug kraj za največ 6 mesecev v primerih, če organizacija za nemoteno delo potrebuje delavca z določeno strokovno izobrazbo, znanjem in sposobnostjo, druga organizacija, pri katerem pa je delavec v rednem delovnem razmerju, lahko organizira delo drugače ali če zaradi spremenjene organiziranosti in razporeditve del delo delavca v organizaciji ni več potrebno, v drugi organizaciji pa je nezasedeno delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi, znanju in sposobnostim delavca. V 2. odst. 33. člena pa KPDVI določa, koga oziroma kdaj ni mogoče delavca razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve. To so predvsem delavci, ki uživajo po samem zakonu posebno varstvo ter v primeru, če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi dve uri in več.

2.2.3 Delo na domu

Organizacija lahko organizira delo na domu, če narava dela to dopušča in je v neposredni zvezi z dejavnostjo organizacije (26. čl. ZDR). Delavec, ki dela na domu, ima

enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo v organizaciji. Delovni čas pri opravljanju dela na domu se lahko določi na podlagi vnaprej opredeljene količine dela na časovno enoto (26. čl. ZDR).

Organizacija je dolžna voditi evidenco dela na domu ter o tem delu seznanjati pristojni organ inšpekcije dela (1. odst. 28. čl. ZDR).

2.2.4 Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev

Delovni čas

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti določa v 27. členu polni delovni čas, ki obsega 40 ur tedensko.

Delovni čas se lahko prerazporedi, kadar to zahtevajo narava dejavnosti oziroma del in nalog, organizacija dela, boljše izkoriščanje delovnih sredstev, smotrnejša izraba delovnega časa ter izvršitev določenih del in nalog v določenih rokih. V tem primeru se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost delavca v obdobju, ki ne sme biti daljše od enega leta (3. odst. 40. čl. ZDR).

Zakon o delovnih razmerjih določa v 43. členu tudi delovni čas delavcev, katerih delo glede na naravo in organizacijo zahteva, da je v njihov delovni čas poleg neposrednega dela vključena obvezna priprava na delo. Ta se lahko opravi tudi na domu. O tovrstni pravici delavcev v vzgoji in izobraževanju kolektivna pogodba dejavnosti ne določa nič.

Izjemoma sme trajati *delo preko polnega delovnega časa* v primerih naravne ali druge nesreče, pri kateri je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje, ki zadene organizacijo, ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje občanov ali obvarujejo materialna sredstva pred nepopravljivo škodo. Izjemoma sme trajati delo preko polnega delovnega časa tudi za delavce drugih organizacij oziroma delodajalcev, katerih dejavnost prispeva k čimprejšnji odpravi takih posledic. Delo v teh primerih se ne šteje kot poseben delovni pogoj (48. čl. ZDR). Dekan oziroma direktor pa lahko s sklepom odloči, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa tudi v primerih, ki jih določa 49. člen ZDR. Najpogostejši primer v vzgoji in izobraževanju je, kadar splošni interes in narava dejavnosti terjajo, da se brez prekinitve opravijo določena dela oziroma naloge v skladu s pogoji, ki jih določajo posebni zakoni. V teh primerih se šteje delo kot poseben delovni pogoj. Poseben delovni pogoj upoštevajo delavci v organizaciji pri določanju meril, ki so podlaga za odmerjanje pravic, odvisnih od dolžine in narave delovnega časa (51. čl. ZDR). Delo preko polnega delovnega časa se ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev. Traja lahko samo toliko časa, kolikor je to nujno potrebno, vendar največ 8 ur na teden ali 20 ur na mesec ali 180 ur na leto (50. čl. ZDR). Delodajalec je dolžan voditi evidenco o delu preko polnega delovnega časa ter seznanjati zavod za zaposlovanje o številu tako opravljenih ur.

O delu, daljšem od polnega delovnega časa ali prerazporeditvi delovnega časa, odloči dekan oziroma direktor s sklepom.

Delavec lahko sklene delovno razmerje tudi s *krajšim delovnim časom* od polnega. To je dopustno le v primeru, če je krajši delovni čas v interesu delavca in delodajalca ter

ko je to družbeno in ekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela, izrabo delovnega časa ali glede na posebne potrebe zaposlovanja. V primerih, ko je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom od polnega, lahko sklene delovno razmerje v več organizacijah oziroma pri več delodajalcih ter tako doseže poln delovni čas (27. čl. ZTPDR).

Kadar terjajo koristi predšolskega otroka, lahko delavka sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, vendar ne manj od polovice polnega delovnega časa. Po prenehanju razloga za delo s krajšim delovnim časom začne delavka opravljati delo s polnim delovnim časom (45. čl. ZDR).

V primerih dela s krajšim delovnim časom ima delavec enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo poln delovni čas, le uveljavlja jih v obsegu, ki je odvisen od dolžine delovnega časa.

Zakon o delovnih razmerjih pa v 47. člen določa še, da delavec, ki dela poln delovni čas sme izjemoma delati v drugi organizaciji, vendar največ *tretjino polnega delovnega časa*. Obvezen pogoj je predhodna pridobitev soglasja organizacije, kjer delavec dela s polnim delovnim časom. Zakon dopušča to možnost le, če gre za opravljanje zahtevnejših strokovnih, znanstvenih, pedagoških ali raziskovalnih del. Za uresničevanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavca v delovnem razmerju se dogovorijo skupaj delavec in organizacija, pri katerih dela. Delavcu preneha delovno razmerje nad polnim delovnim časom po izteku dogovorjenega časa ali če je umaknjeno soglasje organizacije, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

Nočno delo se šteje med 23. in 6. uro naslednjega dne, razen če ni z razporeditvijo delovnega časa določena nočna izmena (39. čl. ZDR). Nočni delovni čas pomeni poseben delovni pogoj pri določanju pravic delavca (7. odst. 24. čl. ZTPDR).

Odmori, počitki, dopusti

Delavec ima med dnevnim delom *pravico do odmora*, ki traja 30 minut. Odmor med delom je organiziran na način, ki zagotavlja, da se delo ne prekine, če narava dela ne dopušča prekinitve dela in če se dela s strankami. Čas odmora se všteva v delovni čas (28. čl. ZTPDR). Pravico do odmora imajo delavci, ki delajo polni delovni čas. Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, pa v sorazmerju s časom prebitim na delu. Dolžina odmora se lahko v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa določi ustrezno dolžini delovnega časa (54. čl. ZDR).

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevoma *pravico do počitka*, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, razen za sezonske delavce najmanj 10 ur (29. čl. ZTPDR).

Delavec ima *pravico do tedenska počitka*, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur, če pa mora delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je treba zagotoviti za tak počitek en dan v naslednjem tednu (30. čl. ZTPDR).

Delavec ima *pravico do letnega dopusta*, ki traja najmanj 18 delovnih dni, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega (56. čl. ZTPDR). Pravico do izrabe pridobi, ko mu preteče čas nepretrganega dela, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (57. čl. ZDR). Če delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni delal vse leto, ima pravico do letnega dopusta v sorazmerju s časom, ko je delal (1. odst. 31. čl. ZTPDR in 2. odst. 57. čl. ZDR). Sorazmerni del dopusta se določi tako, da se število pripadajočih dni letnega dopusta deli z dvanajstimi meseci in

pomnoži s številom mesecev, ki jih je delavec že izpolnil v zavodu (46. čl. KPDVI). Delavec, ki v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poročniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti letnega dopusta, ali je bila izraba prekinjena, lahko izrabi celotni letni dopust do 30. junija naslednjega leta. Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali zaradi drugih primerov opravičene odsotnosti z dela, se mu ta čas ne šteje v letni dopust. Delavci, ki delajo v tujini, lahko v celoti izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta ob pogojih, ki jih delavci določijo s kolektivno pogodbo oziroma internim aktom (58. čl. ZDR). Dolžino letnega dopusta določi z odločbo dekan oziroma direktor na podlagi določil kolektivne pogodbe dejavnosti vzgoje in izobraževanja v RS ali internega akta najkasneje do 31. marca tekočega leta. Povečan letni dopust imajo delavci, ki delajo v posebno težkih delovnih razmerah, delavci, ki so dopolnili najmanj 50 let starosti, delavci z najmanj 60 % telesno okvaro, delovni invalidi, delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo (56. čl. ZDR). Delavec izrabi letni dopust v organizaciji, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe. Če delavec sklene delovno razmerje v drugi organizaciji, mu je organizacija, pri kateri mu je prenehalo delovno razmerje, dolžna zagotoviti najmanj sorazmerni del letnega dopusta, preostali del pa organizacija, kjer je delavec na novo sklenil delovno razmerje (59. čl. ZDR). Delavec ima pravico dva dni letnega dopusta izrabiti na tista dneva, ki ju sam določi, pri čemer mora obvestiti organizacijo v roku tri dni pred izrabo (2. odst. 48. čl. KPDVI). Letni dopust je mogoče izkoristiti v dveh delih. Če delavec izkoristi letni dopust v delih, mora v prvem delu izkoristiti brez prekinitve najmanj 12 delovnih dni v koledarskem letu, drugi del pa najpozneje do 30. junija naslednjega leta (31. čl. ZTDR).

Delavec se pravici do odmora med delovnim časom, dnevnega in tedenskega počitka ter dopusta ne more odpovedati (55. čl. ZDR) niti se mu ta pravica ne sme kratiti (32. čl. ZTPDR).

Delavec ima *pravico do odsotnosti z dela* ob nadomestilu osebnega dohodka ali brez tega nadomestila. Odsotnosti z in brez nadomestila plače določa KPDVI v členih od 50 do 52. Poleg pravice do največ sedem dnevne odsotnosti z nadomestilom plače daje KPDVI še pravico delavcem do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programirano zdravljenje na osnovi predloga medicine dela ter do odsotnosti ob nadomestilu plače zaradi iskanja nujne medicinske pomoči, vendar največ tri ure za posamezni primer in ne več kot 20 ur letno. Slednje velja tudi, ko delavec išče zdravniško pomoč za ožjega družinskega člana. Skladno s 33. členom ZTPDR imajo prostovoljni krvodajalci pravico do dveh zaporednih prostih delovnih dni vsakokrat, ko dajo kri. Prosti dnevi se jim štejejo, kot da so na delu.

Delavec, ki zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka preneha z delom v organizaciji oziroma pri delodajalcu, se ima pravico v 30 dneh po odslužitvi oziroma doslužitvi vojaškega roka vrniti na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica.

Delavec, ki ga je organizacija poslala na delo v tujino v lastno ali mešano podjetje in ki je poslan v okviru mednarodnega tehničnega ali prosvetno-kulturnega sodelovanja, na strokovno izpopolnjevanje ali izobraževanje s soglasjem njegove organizacije, se ima pravico v 30 dneh po prenehanju dela v tujini vrniti na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica.

Med odsotnostjo z dela ter med prestajanjem kazni zapora do šestih mesecev miruje-

jo pravice in obveznosti delavca (34. čl. ZTPDR).

Izobraževanje delavcev

ZDR določa v 69. členu, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve zaposlitve in zaradi napredovanja. Medsebojne pravice in obveznosti delavcev ter organizacije v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem se podrobneje določijo v pogodbi o izobraževanju. Za neupravičeno odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, ki ga zahteva delovni proces, ali za neupravičeno kršenje prevzetih pogodbenih obveznosti v zvezi z izobraževanjem, je delavec disciplinsko in odškodninsko odgovoren.

Varstvo pri delu

Organizacija mora na podlagi znanstvenih metod in sodobnih dosežkov organizirati delovni proces na način, ki zagotavlja varstvo pri delu in varstvo zdravja občanov, oziroma ustvarjati delovne pogoje in izvajati predpisane ukrepe ter normative in druge splošno priznane ukrepe za varstvo pri delu, ki zagotavljajo psihofizično zdravje ter osebno varnost delavcev in občanov (1. odst. 38. čl. ZTPDR). Ustrezni delovni pogoji so tisti, pri katerih ne prihaja do obremenitev, poškodb in obolenj. »S tem razumemo ergonomске, ekološke, gradbene, sanitarne, varnostne in druge pogoje za delo.«²

Določbo ZTPDR dopolnjujejo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), ki v 6. členu navajajo način izvajanja ukrepov. Upoštevati je treba namreč temeljna načela, in sicer:

- izogibanje tveganjem,
- ocenjevanje in obvladovanje tveganj, ki se jim je mogoče izogniti,
- prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, izbiro delovne opreme ter delovnih in proizvodjalnih metod,
- zagotavljanje ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja,
- prilagajanje tehničnemu napredku,
- razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo

² Ergonomska ureditev delovnih mest pomeni, da so delovni pogoji takšnega značaja, da ne prihaja do prehudih obremenitev na delu – fizičnih in psihičnih. Tu upoštevamo fizične obremenitve, in sicer držo telesa in obremenitve. Zaradi neustrezne drže telesa je večja možnost hrbteničnih obolenj, ki lahko povzročijo poklicna obolenja.

Pod ekološkimi pogoji razumemo tiste delovne pogoje, ki povzročajočasne ali trajne bolezni ter poškodbe in slabo počutje. Najpogostejše ekološke težave so hrup, prah, vibracije in delo s toksičnimi sredstvi.

Pod varnostno ureditvijo razumemo tehnično ureditev, ureditev predpisov, izobraževanje in spremenbo zavesti o potrebi po varnem delu.

Zdravstveni pogoji za delo se nanašajo na odkrivanje in preprečevanje nezdravih pogojev za delo (fizične obremenitve, monotonija dela, psihične obremenitve – stres), spoznavanje psiho-socialnih pogojev za delo, spoznavanje individualnih telesnih in duševnih sposobnosti delavcev (zdravstveno stanje, vitalne funkcije, intelektualne funkcije), zdravstveno socialni ukrepi (program rekreacije delavcev, zdraviliščno zdravljenje). Medicina dela mora pokazati prožnost, ki presega medicinsko znanje, posvetiti se mora tudi psiho-socialnim pogojem za delo (Kožar 1997, str. 11-15).

- dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja,
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem ter druge.

ZVZD določa, da so vse dolžnosti delodajalca hkrati pravice delavca v zvezi z delom, kar pomeni, da jih je delodajalec dolžan spoštovati in omogočiti delavcu zagotavljanje njegove varnosti.

Skladno s 36. členom ZTPDR mora tudi delavec upoštevati ukrepe za varstvo pri delu in pazljivo opravljati dela delovnega mesta, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih delavcev in občanov.

ZVZD nalaga tudi delodajalcu dolžnost zagotovitve delovnega procesa, ki mora biti prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja.

Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, ob razporeditvi na drugo delo, ob uvajanju nove tehnologije in novih sredstev za delo, ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu. Preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu, v njihovem delovnem času in brezplačno. Delavec ima pravico odkloniti delo, če mu neposredno grozi nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso izvedeni ukrepi, predpisani za varstvo pri delu. V tem primeru mora organizacija oziroma njen pristojni organ takoj ukrepati, da odvrne neposredno nevarnost za življenje oziroma zdravje delavcev (37. čl. ZTPDR).

ZVZD poudarja tudi obveščanje in seznanjanje delavcev. Vsak delodajalec namreč mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti in podati oceno tveganja v pisni obliki. Nadalje mora poveriti opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, naloge varovanja zdravstva pri delu pa pooblaščenemu zdravniku; sprejeti mora ukrepe za zagotavljanje prve pomoči in evakuacije v primeru ogroženosti, usposablja mora delavce za varno delo, zagotavljati opremo za osebno varnost pri delu, zagotavljati zdravstvene preglede in drugo. Priporočljivo je, da je pooblaščen zdravnik – zdravnik medicine dela, ki pozna delovne pogoje, položaj delavca v procesu dela in psihosocialne pogoje za delo (Kožar 1997, str. 3).

O vseh ukrepih varstva pri delu, izbiri strokovnega sodelavca in pooblaščenega zdravnika se mora delodajalec posvetovati s svetom delavcev. Tam, kjer le-ta ni organiziran, pa z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Postopek za njegovo izvolitev določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Kožar v svojem gradivu trdi, da v primerih, ko delavci niso participirali svojih interesov z interesi podjetja, so zaman vsa prizadevanja k napredku, tudi na področju varstva pri delu. Bolj kot so cilji delavcev povezani s cilji podjetja (organizacije), boljše je vzdušje v podjetju. Ugodna klima pa vpliva na razpoloženje ljudi in posledično tudi na zmanjšanje nesreč pri delu in na poklicna obolenja.

Posebno varstvo

Poleg mladine, stare do 18 let, uživajo posebno varstvo delavke v zvezi z materinstvom. Delavki, ki ima otroka starega od enega do treh let, se sme naložiti, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, samo po njenem predhodnem soglasju. Med nosečnostjo in po porodu ima delavka pravico do porodniškega dopusta. Delavka izrablja pravico do porodniškega dopusta v obliki odsotnosti z dela 105 dni. Zakon o staršev-

skem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP), objavljen v Uradnem listu RS številka 97 z dne 4. decembra 2001, določa, da ima tudi delavec pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni, ki ga mora izrabiti v času porodniškega dopusta matere, in sicer najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela (23. in 24. čl. ZSVDP). Eden od staršev ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta. Ob rojstvu dvojčka se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih 90 dni oziroma za vsakega nadaljnjega otroka ali za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo za dodatnih 90 dni. Del dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju največ 75 dni se lahko prenese in izrabi najdlje do 8. leta starosti otroka (26. čl. ZSVDP). Časovno razporeditev delne odsotnosti z dela medsebojno dogovorita starša in delodajalec. Če ne pride do dogovora, odloči o pravici do izrabe dopusta center, ki pri tem upošteva koristi otroka (30. čl. ZSVDP). Delodajalec mora o izrabi prenesenega dela dopusta za nego in varstvo otroka obvestiti pristojni center najkasneje 15 dni po nastopu dopusta. Evidenco o izrabi prenesenega dopusta vodita delodajalec in center. Delodajalec mora na zahtevo centra, staršev ali druge osebe izdati potrdilo o neizrabljenem prenesenem dopustu za nego in varstvo otroka (32. čl. ZSVDP). V primeru izrabe prenesenega dela dopusta mora delavec obvestiti svojega delodajalca o svoji odsotnosti v 3 dneh pred nastopom le-tega, kadar ga izrabi po dnevih, v 15 dneh pred nastopom pa, če ga izrabi v strnjem nizu (2. odst. 33. čl. ZSVDP).

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih uživajo posebno varstvo tudi starejši delavci, to so moški, starejši od 55 let oziroma ženske 50 let. Starejši delavec ne sme biti razporejen na delovno mesto, na katerem obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare. Pravico ima biti razporejen na ustrezno delovno mesto in do plače, kot da bi delal na prejšnjem delovnem mestu, če je to zanj ugodnejše.

Delavec-invalid ima pravico do razporeditve na delovno mesto glede na preostalo delovno zmožnost, pravico do prekvalifikacije ali dokvalifikacije, pravico do razporeditve na delovno mesto, za katero je usposobljen, ter pravico do ustreznega denarnega nadomestila v zvezi z uveljavljanjem teh pravic v skladu s predpisi o pokojninsko-invalidskem zavarovanju. Delavec s spremenjenimi delovnimi zmožnostmi ima pravico do razporeditve na ustrezno delovno mesto. Delodajalec mora zagotoviti delavcu delovno mesto, za katero je usposobljen, pod pogoji in na način, določen s kolektivno pogodbo oziroma internim aktom (48. čl. ZTPDR).

Plača in nadomestila

Delavcu pripada za delo plača v skladu s kolektivno pogodbo oziroma internim pravilnikom, ki mora temeljiti na Zakonu o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti.

Nadomestilo plače gre delavcu za praznične dni, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in za druge dela proste dni, določene z zakonom, za čas dopusta, odsotnosti z dela zaradi bolezni oziroma nege družinskega člana, izobraževanja in izpopolnjevanja v skladu s kolektivno pogodbo oziroma internim aktom ter v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma internimi akti. Delavcu gre nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi izvrševanja vojaške obveznosti, razen služenja vojaškega roka, za čas obrambnega in samozaščitnega usposabljanja, delovanja v civilni zaščiti ali drugih nujnih zaščitnih in reševalnih dejavnostih, da se rešijo ali zavarujejo človeška življenja in materialne dobrine ter drugih obveznostih zaradi poziva vojaških in drugih

organov, h katerim je delavec klican brez svoje krivde. Nadomestilo plače se izplačuje po posebnih predpisih. Delavcu pripada nadomestilo plače za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko zaradi opravičene odsotnosti ne dela. V primerih, navedenih v 92. členu KPDVI, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % osnove, razen za primer bolezni, ko je upravičen do višine 90 % od osnove. KPDVI določa še druge izjemne primere, ko delavcu pripada nadomestilo za čas odsotnosti z dela. Osnova za izračun nadomestila plače je plača delavca, ki bi jo prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja določa tudi, da pripada delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugimi oblikami ustvarjalnosti pri delu ali ki drugače prispeva k povečanju dohodka oziroma dobička, nadomestilo v sorazmerju z njegovim prispevkom k povečanju dobička. Delavec uveljavlja iz tega naslova prednost glede strokovnega izpopolnjevanja, odstotek od povečanja dohodka oziroma dobička, ustvarjenega s povečanjem produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu ali kako drugače, do nagradne odsotnosti z dela ali s kolektivno pogodbo določene druge ugodnosti (53. čl. ZTPDR).

Odgovornost za delovne obveznosti

Delavec, ki po svoji krivdi ne izpolnjuje svojih dolžnosti in delovnih obveznosti ali ki ne upošteva sklepov, sprejetih v organizaciji oziroma tistega, kar je odločil delodajalec, krši delovno obveznost. Kazenska odgovornost oziroma odgovornost za prekršek ne izključuje disciplinske odgovornosti delavca, če pomeni to dejanje tudi kršitev delovne obveznosti. Kršitve delovne obveznosti določajo ZTPDR, ZDR in Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS.

Disciplinski ukrepi so:

- javni opomin;
- denarna kazen;
- prenehanje delovnega razmerja (55. čl. ZTPDR).

Javni opomin je mogoče izreči za lažje kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti, določene z internim aktom oziroma kolektivno pogodbo (56. čl. ZTPDR).

Denarno kazen je mogoče izreči največ v višini do 15 % akontacije mesečnega osebnega dohodka delavca in sme trajati od enega meseca do šestih mesecev. Akontacija plače delavca, ustvarjena v mesecu, v katerem je vročena odločba, se vzame za osnovo za odmero višine denarne kazni (57. čl. ZTPDR). Izvršitev disciplinskih ukrepov denarne kazni in prenehanja delovnega razmerja se lahko pogojno odloži največ za dobo enega leta (1. odst. 90. čl. ZDR).

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče za hujše kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti, ki so v ZTPDR taksativno naštet. ZDR jih dopolnjuje v 98. členu, in sicer z dejanji, ki s storitvijo ali opustitvijo dejanja ogrozijo življenje in zdravje delavcev ali drugih delovnih ljudi, povzročijo ali bi lahko povzročili večjo škodo, ogrozijo ali bi lahko bistveno motili delovni proces v organizaciji ali kako drugače bistveno otežili poslovanje organizacije.

O disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti odloči

dekan oziroma direktor, ki izreče ukrepa javni opomin in/ali denarno kazen. Ukrep prenehanja delovnega razmerja izreče disciplinska komisija. Če je s kršitvijo delovne obveznosti nastala škoda, odloči disciplinski organ o povračilu škode ali da pristojnemu organu v organizaciji pobudo za odškodninski postopek (59. čl. ZTPDR).

Delavca je mogoče začasno odstraniti z delovnega mesta pri delodajalcu – suspendirati, kadar stori delavec s svojim ravnanjem hujšo kršitev delovne obveznosti, s katero neposredno ogroža življenje ali zdravje delavcev ali drugih oseb oziroma kadar ogroža materialna sredstva večje vrednosti. S pisnim nalogo se odstrani delavca z delovnega mesta ali iz organizacije, v roku 8 dni pa mora o nalogu odločiti pristojni organ (69. čl. ZTPDR). Delavca je mogoče začasno odstraniti z delovnega mesta in razporediti na drugo delovno mesto oziroma začasno odstraniti z dela iz organizacije v primeru, da je zoper njega uveden disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, za katero se v skladu z zakonom izreče prenehanje delovnega razmerja, ali v primeru neopravičenega izostanka pet zaporednih delovnih dni, ali v drugih primerih, navedenih s kolektivno pogodbo ali internim aktom pod pogojem, da je s takšnim ravnanjem neposredno ogrozil svoje življenje ali zdravje, življenje ali zdravje delavcev ali drugih oseb oziroma, če ogroža materialna sredstva večje vrednosti (95. čl. ZDR). Odstranitev delavca z delovnega mesta ali z dela iz organizacije oziroma pri delodajalcu sme trajati najdlje do dokončne odločitve o delavčevi disciplinski odgovornosti, do prenehanja delovnega razmerja oziroma do prenehanja razlogov, ki so narekovali sprejem sklepa o suspenzu s strani poslovnega organa ali drugega pooblaščenega delavca. Delavec za ta čas prejema nadomestilo plače, ki je enaka polovici zneska mesečne akontacije plače, ki bi jo prejel, če bi delal (96. čl. ZDR).

Delavec, ki povzroči pri delu oziroma v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti organizaciji škodo, jo mora povrniti; če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo odgovorni solidarno (70. čl. ZTPDR). Škodo in okoliščine, v kateri je ta nastala, njeno višino in povzročitelja ugotavlja pristojni organ organizacije. Če delavec v treh mesecih ne povrne škode, ugotovljene s sklepom pristojnega organa, se sproži postopek pred pristojnim sodiščem (72. čl. ZTPDR).

Če delavec utrpí škodo pri delu ali v zvezi z delom, mu mora organizacija povrniti škodo po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti. Če se organizacija in delavec v 30 dneh ne sporazumeta o odškodnini, ima delavec pravico zahtevati odškodnino pred pristojnim sodiščem (73. čl. ZTPDR).

2.2.5 Prenehanje delovnega razmerja

Razloge prenehanja delovnega razmerja taksativno naštevata ZTPDR v 75. in 76. členu ter ZDR v 100. in 101. členu. Razlogi za prenehanje delovnega razmerja se ločijo glede na dano soglasje delavca, brez njegovega soglasja in po določenih zakona.

Če delavec pisno izjavi, da želi prenehanje delovnega razmerja, je določen odpovedni rok v trajanju:

- 1 mesec za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katere je določena I., II. in

- III. skupina zahtevnosti;
- 2 meseca za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katere je določena IV. in V. skupina zahtevnosti;
- 3 mesece za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katere je določena VI. in VII. skupina zahtevnosti ter
- 4 mesece za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katere je določena VIII. in IX. skupina zahtevnosti.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca izda poslovodni organ (76. a čl. ZTPDR). Sklep o prenehanju delovnega razmerja in razlogi za tak sklep morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki s poukom o pravici do ugovora (78. čl. ZTPDR).

Dokončna odločba o prenehanju delovnega razmerja delavca mora imeti pravni pouk o pravici do sodnega varstva ter kako in kje delavec uveljavi pravice, ki jih ima v primeru brezposelnosti (102. a čl. ZDR).

2.2.6 Varstvo pravic delavcev

Delavec ima pravico pristojnim organom v organizaciji vložiti zahteve za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja ter pravico do ugovora zoper sklepe, ki jih ti organi sprejemajo o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih. Ugovor vloži delavec pri organu, ki ga določa splošni akt oziroma kolektivna pogodba, in to v 15 dneh od dneva, ko mu je bila kršena pravica oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice. Ugovor zadrži izvršitev odločbe do izdaje dokončne odločbe v organizaciji. Pristojni organ v organizaciji mora odločiti o zahtevi oziroma ugovoru delavca v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena zahteva oziroma ugovor. Delavec ima pravico biti navzoč na seji, na kateri se obravnava njegova zahteva oziroma ugovor in se izjaviti o dejstvih, ki so pomembne za odločanje. Če se delodajalec in delavec pisno sporazumeta o vloženi zahtevi oziroma ugovoru, dobi ta sporazum moč izvršilnega naslova (81. čl. ZTPDR). Preden odloči pristojni organ o delavčevi zahtevi oziroma ugovoru, mora zahtevati mnenje sindikata ter ga obvezno obravnavati in se o njem izjasniti, če ga je sindikat poslal (82. čl. ZTPDR). V postopku odločanja ne smejo sodelovati delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu ali so z njim v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo pri prizadetem delavcu in pri drugih delavcih organizacije dvom o nepristranskosti njihove odločitve (2. odst. 104. čl. ZDR). Če delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo pristojnega organa v organizaciji ali če ta organ ne odloči v 30 dneh od vložitve zahteve oziroma ugovora, ima delavec v nadaljnjih 15 dneh pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri pristojnem sodišču. Pristojni organ v organizaciji mora dokončno odločbo izvršiti v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena, če ni v njej določen drugačen rok (83. čl. ZTPDR). ZDR v 105. členu dopolnjuje to določbo, in sicer ima delavec pravico do sodnega varstva tudi po preteku 15-dnevnega roka, če pristojni organ v organizaciji v predpisanem roku ne odloči o zahtevi ali ugovoru delavca. Ugovor delavca zoper sklep o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih zadrži izvršitev sklepa do sprejema dokončne odločitve. Ugovor pa ne zadrži izvršitve sklepa, s katerim se določa plača, s katerim je delavec začasno odstranjen z delovnega mesta in prerazporejen na drugo delovno mesto ali z dela iz organizacije, o začasni razporeditvi delavca na drugo delovno mesto, če gre za nujne primere, če se delavcu nalaga delo

preko polnega delovnega časa, o nujni začasni prerazporeditvi delovnega časa in s katerim se delavcu odredi čakanje na delo (106. čl. ZDR).

Oseba, ki meni, da je bil po objavi oziroma razpisu izbran kandidat, ki ne izpolnjuje objavljenih pogojev ali, da je bil kako drugače prekršen postopek za izbiro prijavljenih kandidatov, ima pravico do ugovora v 15 dneh od dneva, ko je prejela sklep o izbiri kandidata.

V postopku odločanja o varstvu pravic delavcev v organizacijah se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za postopek pred sodišči, ki so pristojna za spore iz delovnih razmerij (103. čl. ZDR).

2.3 Začasno in občasno delo

Organizacija sme z enim ali več prevzemniki dela skleniti pogodbo o delu za opravljanje začasnih oziroma občasnih del, ki lahko trajajo največ 60 dni v koledarskem letu in za opravljanje trajnejših kratkotrajnih del za največ 8 ur na teden. Pogodbe o delu ni mogoče skleniti, če gre za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje za določen čas ali za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ali če gre za avtorska dela. Delavca, ki opravlja začasno ali občasno delo v organizaciji, se zavaruje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (107. čl. ZDR). Pogodba o delu mora biti pisna. V njej mora biti določeno zlasti delo, ki ga bo delavec opravil, rok za izvršitev tega dela, osnove za določitev tega dela, osnove za določitev zaslužka in način njihovega izplačila ter kraj, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo (109. čl. ZDR). Organizacija je dolžna obvestiti o potrebi po sklenitvi pogodbe o delu in sklenitev pogodbe Zavodu za zaposlovanje. Voditi mora evidenco o delavcih, ki delajo pri njem po pogodbi o delu, o številu ur, ki so jih ti delavci opravili, in mora te podatke enkrat letno pošiljati Zavodu za zaposlovanje (110. čl. ZDR).

Izplačila po pogodbi o delu so lahko tudi revidirana. Računsko sodišče je v preteklih letih ugotovilo predvsem naslednje nepravilnosti:

- presežen je bil zakonsko določen čas trajanja (60 dni na leto);
- revidiranci niso vodili evidence o dejansko opravljenih urah in prisotnosti delavcev, s katerimi imajo sklenjene pogodbe o delu (največ 60 dni v koledarskem letu oziroma za opravljanje trajnejših kratkotrajnih del največ 8 ur tedensko);
- določila v pogodbi o številu ur, roku za dokončanje del, datumu sklenitve pogodbe so bila nepopolna;
- sklenjene so bile pogodbe o delu z delavci za ista dela, kot so jih opravljali na delovnem mestu (Korpič Horvat 2002, str. 54).

3 POSEBNOSTI UREJANJA DELOVNEGA RAZMERJA V VISOKEM ŠOLSTVU

Dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS opravljajo zavodi. Zavodi, ki opravljajo javno službo skladno z nacionalnim programom visokega šolstva so javni zavodi. Javno službo pa lahko opravljajo tudi zavodi na podlagi koncesije.

Posamezniki, ki sklenejo delovno razmerje v javnem sektorju, so javni uslužbenci. V Uradnem listu št. 56/2002 je bil objavljen nov zakon, ki ureja to področje, in sicer Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) in Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). ZJU se bo začel uporabljati 14. julija 2003, ZSPJS pa 1. januarja 2004.

Omenjena zakona prinašata nekaj novosti v urejanju delovnih razmerij in plač v javnem sektorju. Določba v 7. členu ZJU potrjuje ustavno določbo zaposlovanja z zagotavljanjem enakopravne dostopnosti delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji. Hkrati mora biti zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu. Kot strokovna usposobljenost se šteje znanje in osebne sposobnosti za uporabo znanja, strokovno znanje pa so izobrazba in druga funkcionalna znanja.

Zakon tudi izrecno poudarja načelo strokovnosti, kar nalaga javnemu uslužbencu, da pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje. Strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje mora javnemu uslužbencu zagotoviti delodajalec. Skupno načelo javnih uslužbencev je tudi načelo odgovornosti za rezultate, kar pomeni, da posameznik odgovarja za kvalitetno ter hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih javnih nalog.

Ena od novosti je vsekakor načelo omejitve in dolžnosti javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril. Javni uslužbenec lahko sprejema darila manjše vrednosti in protokolarna darila. Darila manjše vrednosti so darila, katerih vrednost ne presega 15.000,00 tolarjev oziroma katerih skupna vrednost v posameznem letu ne presega 30.000,00 tolarjev, če so prejeta od iste osebe. Darila, ki presegajo določene minimume, postanejo last delodajalca, javni uslužbenec pa je dolžan na to opozoriti darovalca. Darilo in podatke o njegovi vrednosti ter osebi, od katere je bilo darilo sprejeto, in drugih okoliščinah, je javni uslužbenec dolžan sporočiti osebi, ki je zadolžena voditi seznam daril.

Skupna vprašanja javnih uslužbencev določa prvih 21 členov omenjenega zakona, nadaljevanje pa je vezano izključno na javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalne skupnosti.

Visokošolski zavod vodi dekan. Skladno s 25. členom Zakona o visokem šolstvu sta funkcija vodenja strokovnega dela in poslovodna funkcija lahko ločeni, kar pomeni, da poslovodno funkcijo opravlja direktor zavoda. Pristojnosti strokovnega vodje in pristojnosti poslovodnega organa določa statut zavoda. Delovna razmerja, vezana na pedagoško in raziskovalno dejavnost, so po ZVŠ v pristojnosti dekana, nepedagoških delavcev pa v pristojnosti direktorja. Na članicah univerze, kjer strokovna in poslovodna funkcija nista ločeni, odloča o delovnih razmerjih pedagoških delavcev rektor na podlagi predloga dekana članice, o delovnih razmerjih nepedagoških delavcev pa odloča dekan članice. Znotraj univerze odloča o delovnih razmerjih tudi tajnik univerze, in sicer za delavce uprave univerze.

Delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev se skladno s 60. členom ZVŠ

javno razpisujejo. Razpis se mora objaviti v sredstvih javnega obveščanja z navedbami vseh elementov, bistvenih za sklenitev delovnega razmerja. Kot poseben pogoj visokošolskih učiteljev in sodelavcev je izvolitev v naziv visokošolskega učitelja oziroma sodelavca.

Visokošolski učitelji so redni profesor, izredni profesor, docent in lektor. Visokošolski učitelji na visokih strokovnih šolah oziroma programih so tudi predavatelji in višji predavatelji. Učitelji so nosilci izobraževalnega, umetniškega in raziskovalnega programa. Pri svojem delu sledijo in prispevajo k razvoju znanosti, umetnosti in stroke na področju, za katerega so izvoljeni, samostojno razvijajo določeno področje znanosti, umetnosti oziroma stroke in skrbijo za prenos tega znanja (52. čl. ZVŠ).

Znanstveni delavci so znanstveni svetnik, višji znanstveni sodelavec in znanstveni sodelavec. Znanstveni delavci izvajajo znanstveno-raziskovalni program (53. čl. ZVŠ).

Visokošolski sodelavci so: asistent, bibliotekar, strokovni svetnik, višji strokovni sodelavec, strokovni sodelavec in učitelj veččin. Visokošolski sodelavci sodelujejo pri izvajanju izobraževalnega, znanstveno-raziskovalnega in umetniškega dela (54. čl. ZVŠ).

Biti visokošolski učitelj je poklic in poslanstvo. Kot poklic obsega kariero s formalnim napredovanjem, predvsem pa z doseganjem ugleda, ki izhaja iz izpopolnjevanja poslanstva in odličnosti dela učitelja. Poslanstvo visokošolskega učitelja je poleg vzgajanja in izobraževanja tudi ustvarjanje novega znanja in novih spretnosti. Kariera, ko z napredovanjem doseže stopnje v stroki in doseženi ugled, se formalno izraža z izvolitvami (habilitacijami) v nazive.³

3.1 Pogoji za izvolitev v nazive

V naziv redni profesor, izredni profesor in docent je lahko izvoljen, kdor ima doktorat znanosti in preverjene pedagoške sposobnosti. Enak pogoj velja tudi za izvolitev v nazive, uvrščene v skupino znanstvenega delavca.

V naziv visokošolskega učitelja umetniških disciplin je lahko izvoljen, kdor ima visoko strokovno izobrazbo, priznana umetniška dela in preverjene pedagoške sposobnosti.

V naziv višjega predavatelja je lahko izvoljen, kdor ima opravljen magisterij ali specializacijo po visoki izobrazbi in preverjene pedagoške sposobnosti, v naziv predavatelja ali lektorja pa je lahko izvoljen, kdor ima visoko izobrazbo in preverjene pedagoške sposobnosti.

V naziv visokošolskega sodelavca je lahko izvoljen, kdor ima visoko izobrazbo.

Visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci morajo poleg navedenih pogojev izpolnjevati tudi pogoje, določene v skladu z merili za izvolitev v naziv. Merila za izvolitev v naziv visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev določi senat visokošolskega zavoda v skladu z zakonom. Za visokošolske zavode, ki so članice univerze, merila določi senat univerze. Merila morajo biti mednarodno primerljiva in se javno objavijo (55. čl. ZVŠ).

Docente, izredne profesorje, višje predavatelje, predavatelje, lektorje, znanstvene sodelavce in višje znanstvene sodelavce voli za pet let senat fakultete, umetniške akademije oziroma visoke strokovne šole. Redne profesorje in znanstvene svetnike voli

³ Kralj, predavanje na pedagoškem posvetu na Brdu pri Kranju, februar 2000.

senat univerze za neomejeno dobo. Redne profesorje in znanstvene svetnike visokošolskega zavoda, ki ni članica univerze, voli senat visokošolskega zavoda, pred izvolitvijo v naziv pa si mora pridobiti soglasje Sveta za visoko šolstvo RS. Visokošolske sodelavce voli senat fakultete, umetniške akademije oziroma visoke strokovne šole za dobo treh let. Pred prvo izvolitvijo v naziv ali pred izvolitvijo v višji naziv si mora senat članice univerze pridobiti soglasje senata univerze. Senat visokošolskega zavoda, ki ni članica univerze, pa si mora za prvo izvolitev v naziv pridobiti soglasje Sveta za visoko šolstvo RS.

Upokojeni visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci obdržijo naziv, ki so ga imeli ob upokojitvi (56. čl. ZVŠ).

Vežano na izvolitev v naziv visokošolskega učitelja je spremljanje profesionalnega razvoja posameznika, saj je pedagoška in raziskovalna dejavnost del meril, ki opredeljujejo pogoje za izvolitev v ustrežni naziv. Predvsem naj bi bil visokošolski učitelj strokovno usposobljen za področje, ki ga poučuje ter ta znanja stalno teoretično in praktično dopolnjuje. Svojo profesionalnost in strokovnost dopolnjuje s sodelovanjem s strokovnimi sodelavci ter drugimi strokovnjaki s področij na nivoju regije, države in v tujini. Vzpostavljane profesionalnih povezav pozitivno dopolnjuje metode poučevanja, raziskovanja in podobno. Vsekakor pa visokošolski učitelj izkazuje svojo pedagoško usposobljenost z zavzemanjem za študente, izboljševanjem učinkovitosti in uspešnosti študija – svetovanjem, korektnostjo v medsebojnih odnosih ter pomočjo študentom. Sicer pa je že z nacionalnim programom visokega šolstva RS (nacionalni program) učitelj odgovoren za nenehno izboljševanje poučevanja in spremljanja dosežkov, uspešnosti in napredovanja študentov. Učitelj naj bi evidence o svojem profesionalnem razvoju vodil v »profesionalnem portfelju« (mapa dosežkov). Ta vključuje evidence raziskovalnega dela in evidence o izboljševanju poučevanja (refleksijo na opravljeno delo in spremljanje prakse za večjo učinkovitost študija).⁴

3.1.1 Odvzem naziva

Če visokošolski učitelj, znanstveni delavec ali visokošolski sodelavec ne izpolnjuje znanstvenih in pedagoških obveznosti ali za izvolitev v naziv določenih pogojev, senat, pristojen za izvolitev, prične postopek za odvzem naziva. V postopku za odvzem naziva se primerno uporabljajo določbe postopka za izvolitev v naziv. Visokošolskemu učitelju, znanstvenemu delavcu ali visokošolskemu sodelavcu je treba omogočiti, da pojasni svoje stališče (58. čl. ZVŠ). Zoper odločbo, izdano v postopku za izvolitev v naziv oziroma v postopku za odvzem naziva, se lahko sproži upravni spor (59. čl. ZVŠ).

3.2 Razporejanje delavcev

V visokem šolstvu je razporejanje delavcev v drugo organizacijo pogost pojav oziroma težnja se nagiba k temu, da se visokošolskemu učitelju oziroma sodelavcu zagotovi polno pedagoško obveznost na delovnem mestu, za katero je sklenil delovno razmerje. Večinoma gre za razporeditve, ki so znane delavcu in se on z njo strinja ali pa se za

⁴ Povzeto po Carr, J. F. & Harris, D. E. 2001. Succeeding with standards. Linking curriculum, assessment, and action planning. Alexandria, VA.: Association for Supervision and Curriculum Development: ASCD.

pedagoško obremenitev sam dogovori z drugim visokošolskim zavodom. Instituciji skleneta medsebojni sporazum, s katerim se dogovori, v katerem zavodu je delavec zaposlen in kakšno pedagoško obremenitev ima pedagoški delavec v enem in v drugem zavodu. Pri pedagoški obremenitvi morata zavoda upoštevati določila Sklepa o normativih in standardih za opravljanje izobraževalne dejavnosti v višjem in visokem šolstvu (Sklep o normativih in standardih).

Glede na to, da se sklepajo delovna razmerja za nedoločen čas, bo zaradi nihajočega števila študentov v zavodih in izbirnih predmetov nujno povezovanje zavodov in praznjenje učiteljev in sodelavcev iz zavoda v zavod. Z novim sistemom financiranja študijske in obštudijske dejavnosti ter nalog pomembnih za razvoj visokega šolstva pa bo treba najti nove možnosti sodelovanja med visokošolskimi institucijami. Predlog Uredbe o financiranju visokošolskih zavodov z dne 5. novembra 2001 namreč predvideva financiranje posamezne univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda z letnimi normativnimi sredstvi, ki se določijo na podlagi povprečnega števila vpisanih študentov na posameznih študijskih področjih v zadnjih treh letih in povprečnega števila diplomantov na posameznih študijskih področjih v zadnjih treh zaključenih koledarskih letih. Na letna normativna sredstva vpliva tudi študijsko področje, ki je uvrščeno v pet skupin s faktorji od 1 do 4,5 ter letna izhodiščna vrednost (LIV), ki je enotna za vse univerze in samostojne visokošolske zavode.

To bo povzročilo odliv proračunskih sredstev posameznim zavodom glede na število študentov in diplomantov in ne več tja, kjer delavec – visokošolski učitelj oziroma sodelavec izvaja pedagoško dejavnost.

Razporejanje delavcev bo nadomestila nova delovnopravna zakonodaja z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom (part time zaposlitvijo), ki dopušča sklepanje delovnih razmerij s krajšim delovnim časom od polnega brez omejitev pri več delodajalcih. Dana možnost je idealna, da visokošolski učitelji in sodelavci sklenejo več pogodb o zaposlitvi pri več delodajalcih in si s tem zagotovijo polno socialno zavarovanje. V primeru predlaganega financiranja pa bo ostal problem nakazila sredstev še vedno odprt. Postavlja se tudi vprašanje, ali bo ta institut v praksi zaživel v popolnosti, saj se še vedno visokošolski učitelji in sodelavci ne odločajo za delne zaposlitve, če jim matična institucija zagotavlja le minimalne pogoje za delo, nudi pa jim močno nematerialno podlago pri uveljavljanju v stroki, objavi člankov in sodelovanje na priznanih mednarodnih konferencah, projektih in podobno.

3.3 Delo na domu

Delo na domu je v visokem šolstvu normalen pojav. Že ZDR v 43. členu določa, da je obvezna priprava na delo vključena v poln delovni čas, kar je nesporno možno opravljati na domu. Skladno s 37. členom KPDVI mora zavod določiti v aktu o sistemizaciji delovna mesta, na katerih je dopustno uvesti delo na domu. Sicer v visokem šolstvu, posebej pri izključno raziskovalcih, je delo na domu skoraj samoumevno oziroma v interesu zaposlenega. Pogoji in način opravljanja dela na domu se uredijo med zavodom in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Določba še predvideva nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za delo na domu najmanj v višini predpisane amortizacije delavčevih delovnih sredstev ter povračilo ostalih materialnih stroškov. Vsekakor pripravo na delo v visokem šolstvu je možno izvajati v obliki dela organiziranega na domu.

3.4 Pravice, obveznosti in odgovornost delavcev

3.4.1 Delovni čas

Tudi po določilih KPDVI je v visokem šolstvu 40 urni delovni čas na teden. Pogosto se postavlja vprašanje oziroma dilema, koliko je dolžan delati visokošolski učitelj oziroma sodelavec, ki ima predpisano pedagoško obremenitev v Sklepu o normativih in standardih.

63. člen omenjenega sklepa določa, da neposredna pedagoška obveznost v času organiziranega študijskega procesa v visokošolskem izobraževanju, ki se izvaja kot javna služba, znaša:

- za docenta, izrednega in rednega profesorja do šest ur tedensko,
- za višjega predavatelja, predavatelja in lektorja do devet ur tedensko,
- za asistenta do deset ur tedensko.

Če z neposredno tedensko pedagoško obveznostjo ni mogoče izvesti študijskih programov, lahko pristojni organ visokošolskega zavoda visokošolskemu učitelju oziroma sodelavcu določi dodatno tedensko pedagoško obveznost, in sicer največ:

- dve uri docentu, izrednemu in rednemu profesorju,
- tri ure višjemu predavatelju, predavatelju in lektorju,
- štiri ure asistentu.

Neposredno tedensko pedagoško obveznost in največ štiri ure dodatne tedenske pedagoške obveznosti za druge visokošolske sodelavce določi rektor oziroma dekan samostojnega visokošolskega zavoda s posebnim predpisom. Dodatna tedenska pedagoška obveznost se obračuna enako kot neposredna pedagoška obveznost.

Hkrati pa sklep določa v 1. členu, da visokošolska dejavnost integralno vključuje in obsega vse oblike in vsebine dela (pedagoškega, temeljnega znanstveno raziskovalnega, umetniškega) potrebne za spremljanje razvoja stroke in vzdrževanje osebne strokovne kontinuitete, ki jih opravijo visokošolski zavod oziroma pedagoški delavci v polnem delovnem času, in sicer:

- predavanja, seminarji, seminarske in druge oblike teoretskih vaj, lektorske vaje, laboratorijske vaje in klinične vaje, individualno umetniško delo in usposabljanje, sprejemni izpiti, preizkus usposobljenosti in umetniške nadarjenosti, izpiti, seminarske naloge, nastopi, hospitacije, terensko delo, konzultacije, govorilne ure, priprava učbenikov ali skript, spremljanje stroke, sodelovanje na strokovnih in znanstvenih srečanjih ter drugo raziskovalno delo, ki je vezano na pedagoški proces.

To izkazuje, da pedagoški delavec nima v svoji tedenski obveznosti izključno samo predpisane pedagoške obveznosti v ZVŠ, temveč tudi vso drugo dejavnost, ki izhaja iz temeljne dejavnosti.

Statut Univerze v Mariboru (Statut UM) natančno definira posamezne oblike viso-

košolskega izobraževalnega dela:

Predavanja so oblika izobraževalnega dela, pri katerih visokošolski učitelj posreduje bistvene vsebine predmeta, upošteva sodobne znanstvene dosežke in predpisana predhodna znanja, ob uporabi razpoložljive izobraževalne tehnologije. Predavanja potekajo po študijskem programu. Na predavanjih morajo študenti spoznati vsebino, metodologijo in sistematiko predmeta.

Seminarji so oblika izobraževalnega dela, pri katerih se pri obravnavi določenih zaokroženih vprašanj iz posameznega predmeta metodično vzpostavlja neposredno sodelovanje med visokošolskim učiteljem in študentom. Seminarji potekajo po študijskem programu in morajo študenta usposobiti za samostojno dojetje snovi in reševanje problemov v okviru predmeta. Učitelj je dolžan posredovati literaturo, ustrezne učne pripomočke in razpoložljivo izobraževalno tehnologijo, kar omogoča učinkovito delo v seminarju.

Vaje se izvajajo kot praktične vaje, klinične vaje, praktikumi, na pedagoških študijskih smereh pa tudi hospitacije, nastopi in pedagoška praksa. Z vajami si študenti ob vodstvu učiteljev in ob pomoči visokošolskih sodelavcev utrjujejo znanja in pridobivajo izkušnje ter spretnosti. Hospitacije, nastopi in pedagoška praksa študentov imajo namen usposobiti študenta za izvajanje izobraževalnega dela. Priprave nanje in njihovo analizo vodijo visokošolski učitelji specialnih didaktik posameznih predmetov skupaj s strokovnimi sodelavci za izvajanje praktičnega pouka.

Mentorsko delo in druge oblike individualnega dela se organizirajo odgovorno med študenti in učitelji ter obsegajo usmerjanje, svetovanje, študijske razgovore in druge metode učiteljeve pomoči pri izobraževalnem in raziskovalnem delu ter pri izobraževalnih in raziskovalnih nalogah. V ta namen ima učitelj tudi govorilne ure.

Specifičnosti delovnega časa v visokem šolstvu

Stalne oblike delovnega časa v visokem šolstvu so:

- neenakomerna razporeditev delovnega časa;
- delo preko polnega delovnega časa in z ZVŠ določen povečan obseg dela;
- krajši delovni čas.

Neenakomerno razporeditev delovnega časa zahteva narava dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter organizacija dela. Pretežni del dela posameznega visokošolskega učitelja oziroma sodelavca se lahko odvija v enem od semestrov, zato pedagoški delavec v tem času dela več, kot je njegov polni delovni čas. Zato pa se delovni čas izravna v semestru, ko nima pedagoških obveznosti. Prav tako ima lahko posamezni pedagoški delavec neenakomerno razporejen delovni čas v posameznem tednu, saj ima lahko predavanja in/ali vaje, strnjene v enem ali nekaj dnevih. V visokem šolstvu je delovni čas razporejen vse do sobote, saj lahko delodajalec odredi delavcu, da znotraj polnega delovnega časa izvaja tudi predavanja na izrednem dodiplomskem in podiplomskem študiju, ki se odvija predvsem ob petkih popoldne in sobotah zjutraj.

V določenih primerih morajo delavci opravljati *delo tudi prek polnega delovnega časa* – nadurno delo, predvsem kadar narava dejavnosti terja, da je delo opravljeno skladno s pogoji, ki jih določajo posebni zakoni.

Povečan obseg dela določa 63. člen Zakona o visokem šolstvu. Ta navaja, da lahko

dekan, če z neposredno tedensko pedagoško obveznostjo ni mogoče izvesti študijskih programov, visokošolskemu učitelju oziroma sodelavcu določi dodatno tedensko pedagoško obveznost. Dodatna tedenska obveznost se obračuna enako kot neposredna pedagoška obveznost.

Povečan obseg dela dopušča tudi 96. člen ZJU, ki sicer ne ureja javnih uslužbencev v visokem šolstvu. Ne glede na to pa je uporaba določbe možna tudi v osebah javnega prava. S povečanim obsegom dela oziroma dodatno delovno obremenitvijo za posamezne javne uslužbence v okviru polnega delovnega časa in dovoljenega obsega dela preko polnega delovnega časa, se lahko racionalno zagotovi izvajanje nalog. Vsekakor mora biti odločitev sprejeta s soglasjem delavca, ki hkrati s prevzemom dela dogovorita tudi plačilo za povečan obseg dela oziroma nadpovprečno obremenjenost.

Posebnost v visokem šolstvu je tudi tako imenovano sobotno leto, katerega opredeljuje 64. člen ZVŠ. Visokošolski učitelj ima v šestih letih opravljanja dela pravico do poglobljenega izpopolnjevanja na področju raziskovalne dejavnosti v skupnem trajanju največ dvanajst mesecev. Visokošolskemu učitelju se v tem primeru pedagoška obveznost prerazporedi, vendar prerazporejene ure ne smejo povečati pedagoške obveznosti za več kot eno tretjino. Delavec je dolžan vrniti se na delovno mesto v roku 30 dni po prenehanju dela oziroma izpopolnjevanja v tujini. Skladno z 58. členom ZDR pa ima pravico izkoristiti letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

Delovni čas, krajši od polnega, se lahko uvede v več primerih.

Zavod lahko z aktom o sistemizaciji delovnih mest določi, da na delovnem mestu ne potrebuje delavca s polnim delovnim časom zaradi manjšega obsega predavanj oziroma vaj. V tem primeru že v objavi prostega delovnega mesta določi, da gre za delo s krajšim delovnim časom (46. čl. ZDR).

Delavec lahko dela polni delovni čas pri enem delodajalcu in se zaradi opravljanja zahtevnejših strokovnih, znanstvenih, pedagoških ali raziskovalnih del zaposli še v zavodu (drugem delodajalcu). Ta zaposlitev lahko traja največ tretjino polnega delovnega časa, torej 13 ur v primerih 40 urnega dela na teden (47. čl. ZDR).

Posebnost v visokem šolstvu, vezana na delovni čas, so tudi asistenti stažisti. Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport (MŠZŠ) za kadrovske pomladitev oziroma obnovo v visokošolskih zavodih in za sodelovanje pri izvajanju javne službe v visokem šolstvu sofinancira asistente stažiste, vpisane v študijske programe za pridobitev magisterija oziroma doktorata znanosti, na umetniških akademijah pa tudi za pridobitev specializacije (2. čl. Pravilnika o sofinanciranju asistentov stažistov).

Sredstva za sofinanciranje usposabljanja in za sodelovanje asistentov stažistov pri izvajanju javne službe v visokem šolstvu se dodelijo na podlagi javnega razpisa, ki se objavi v Uradnem listu RS najkasneje do 10. junija za prihodnje študijsko leto. Na javni razpis se lahko prijavijo univerze in samostojni visokošolski zavodi s sedežem v RS, ki izvajajo javno službo.

Ministrstvo z izbrano univerzo oziroma samostojnim visokošolskim zavodom sklene pogodbo o sofinanciranju do roka, določenega z javnim razpisom, najkasneje pa do 1. decembra. V njej podrobneje uredijo pravice in obveznosti med ministrstvom in univerzo oziroma samostojnim visokošolskim zavodom.

Sofinancirajo se lahko univerze in samostojni visokošolski zavodi, če:

- z asistentom stažistom sklenejo delovno razmerje za določen čas na delovnem

mestu asistenta za čas sofinanciranja podiplomskega študija (specializacije, magisterija ali doktorata);

- asistenta stažista s pogodbo o izobraževanju napotijo na podiplomski študij;
- asistentu stažistu določijo mentorja, ki bo spremljal njegovo delo in študij;
- asistentu stažistu poravnajo tolikšen del šolnine, kolikor znaša razlika med normirano šolnino oziroma šolnino, ki jo za posamezni letnik določi visokošolski zavod ter osnovnim sofinanciranjem po predpisu o sofinanciranju podiplomskega študija.

Sofinancirajo se asistenti stažisti, ki imajo najmanj 3 ure in ne več kot 5 ur vaj tedensko.

Sofinanciranje študija po programu za pridobitev specializacije ali magisterija traja dve leti in pol, študij po programu za pridobitev doktorata znanosti brez poprejšnjega magisterija pet let, študij po programu za pridobitev doktorata znanosti po opravljenem magisteriju pa dve leti in pol. Sofinanciranje se začne od dneva sklenitve delovnega razmerja asistenta stažista. Čas sofinanciranja se lahko zaradi izjemnih okoliščin podaljša z aneksom k pogodbi, vendar skupaj največ za šest mesecev. O podaljšanju na podlagi utemeljene prošnje in poročila univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda o usposabljanju asistenta stažista odloči minister s sklepom.

MŠZŠ univezi oziroma samostojnemu visokošolskemu zavodu za asistenta stažista mesečno zagotavlja sredstva za njegovo osnovno plačo v višini izhodiščne plače z dodatki po kolektivni pogodbi za asistenta s polnim delovnim časom, skupaj s prispevki in davki ter druge osebne prejemke (prehrana in prevoz na delo in z dela). Za asistenta stažista se letno zagotavljajo še sredstva za materialne stroške njegovega znanstveno-raziskovalnega oziroma umetniškega dela v skladu s posebnim sklepom ministra ter del šolnine (osnovno sofinanciranje) po predpisu o sofinanciranju podiplomskega študija. Sredstva se smejo uporabljati za namen, za katerega so bila nakazana. Obračun porabe nakazanih sredstev mora univerza oziroma samostojni visokošolski zavod MŠZŠ posredovati do 30. septembra za preteklo študijsko leto.

Pogodbeno oziroma avtorsko delo

V zadnjem času povzroča največ odprtih dilem pogodbeno oziroma avtorsko delo. Pogosto se pojavljajo vprašanja, ali lahko redno zaposleni delavec sklene pogodbo o delu z delodajalcem, kjer je redno zaposlen, in sicer za dela iz temeljne dejavnosti oziroma dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje. Odprto vprašanje je tudi, ali je predavanje avtorsko delo ali ne. Slednje odprto vprašanje daje različne odgovore različnih strokovnjakov, bodisi pravnih, bodisi ekonomskih. Avtorska dela obravnava Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP), ki v 1. odst. 5. člena določa, da je avtorsko delo individualna stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki je na kakršen koli način izražena. »Stvaritev, ki je izražena«, se opira na pet predpostavk:

- *stvaritev* – rezultat človeškega ravnanja; ustvarjalna dejavnost neke konkretne osebe, ki vodi do nastanka dela;
- *področje ustvarjalnosti* – delo mora pripadati znanosti, književnosti ali umetnosti;
- *duhovnost* – delo mora biti duhovna stvaritev; izražati mora misli, sporočila,

občutke, čustva in podobno, ki omogočajo čutno zaznavo (beseda, zvok ...); poglobljena značilnost avtorskih del kot imaterialnih dobrin je, da so osvobojena časa in prostora ter njihova neizčrpnost (uporabijo, izrazijo se lahko neomejeno krat). Kot imaterialna dobrina je podvržena izključni oblasti avtorja;

- *izraženost* – delo mora biti izraženo na kakršenkoli način. V poštev pridejo vsi možni načini in oblike, poglobljeno pa je, da ga zaznajo človeški čuti;
- *individualnost* – se kaže v samem delu - rezultatu ustvarjalnega podviga – stvaritev; le-ta prihaja od avtorja, kaže in presoja pa se na samem delu (individualnost je povsod tam, kjer je prostor za razvijanje individualnih potez).⁵

Profesor Miha Trampuž navaja, da imajo predavanja značaj individualne duhovne stvaritve – avtorskega dela. V to vključuje tudi predavanja, ki so vnaprej vezana na dane izobraževalne programe (razen tistih, ki jih ni ustvaril avtor in bi lahko bili odločilni pri preizkusu pogojev) ter izobraževalne vsebine. Pri takih predavanjih vidi avtor dovolj manevrskega prostora, v katerem lahko predavatelj individualni in ustvarjalni pristop pride do polnega izraza.

Enako utemeljuje tudi avtorica knjige *Avtorska dela v visokem šolstvu*, ki navaja, da lahko avtorsko delo obravnava enako temo, zajema snov z istega področja, vendar jo vsak predavatelj predstavi vsakokrat po svoje. Avtor ima pri predavanju dovolj proste roke in obravnavano snov interpretira tako, da se prilagodi vsakokratnim okoliščinam. Tako se vsak govor razlikuje od drugega in izpolni pogoj individualnosti (Trojanšek 2001, str. 13). V nadaljevanju navaja, da je postavitvev predavanj med avtorska dela na višji stopnji izobraževanja manj sporna. Potekajo sicer po vnaprej predpisani snovi, a predavatelji so strokovnjaki na ožjem področju, ki ga predstavlja predavana snov. Večinoma so tudi avtorji učne literature, iz katere črpajo vsebino predavanj oziroma sami sestavijo seznam priporočene literature. Pedagoški cilji so tu zastavljeni in avtorjeva lastna razlaga, njegove misli o predavanem gradivu stopijo v ospredje. Strokovna razlaga in predstavitev predavanega je tu najpomembnejša. Tisti, ki predava, razmišlja o stroki, približuje poslušalcem posamezne pojme ali primere in podaja vsebinske sklope z nekega znanstvenega področja (Trojanšek 2001, str. 14).

Hkrati pa avtorica opozarja na avtorsko delo iz delovnega razmerja – na materialne avtorske pravice glede ustvarjalnega dela osebe, zaposlene v izobraževalni ustanovi, ki je bilo ustvarjeno pri izpolnjevanju delovnih obveznosti (pouka) ali po navodilih delodajalca (po predpisih izobraževalne zakonodaje). V teh primerih preidejo pravice na delodajalca za omejeno dobo 10 let (Trojanšek 2001, str. 16).

Med avtorska dela v visokem šolstvu avtorica uvršča tudi seminarje in druge oblike govornjenih del v izobraževanju, izpitna vprašanja, kjer je izražena stvaritev in individualnost (primer, če bi sestavljavec na podlagi znanstvenih ugotovitev postavil primere oziroma vprašanja kot individualne prikaze le-teh) in zbirke, kjer je izbor, uskladitev ali razporeditev avtorski dosežek (Trojanšek 2001, str. 15–20). Med avtorska dela pa ne uvršča izvedbe izpitov, ocenjevanje, mentorstvo študentom pri doktorski disertaciji, magistrskih in diplomskih nalogah.

Vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja določita delavec v visokem šolstvu – javni uslužbenec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalcu pa je z ZJU prepovedano zago-

⁵ Glej delo Mihe Trampuža (2000).

navljati pravice v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

Tudi izplačila iz naslova avtorskih pogodb so kontrolirana s strani Računskega sodišča. Ugotovitve Računskega sodišča so naslednje:

- opravljena dela niso imela značaja avtorskega dela po določilih 5. in 9. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah;
- avtorjem se je priznavala pravica do plačila avtorskega honorarja za dela, ustvarjena v delovnem razmerju, ne da bi se delavec in delodajalec tako dogovorila s pogodbo;
- dela, ki so bila opravljena na podlagi avtorske pogodbe, so bila preplačana. (Korpič Horvat 2002, str. 54).

4 NOVA DELOVNO PRAVNA ZAKONODAJA

V Uradnem listu št. 42 je bil dne 15. maja 2002 objavljen novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002), ki se bo pričel uporabljati 1. januarja 2003.

Zakon razveljavlja Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90) in Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 19/94, 38/94 in 29/95), razen določb, ki urejajo kolektivne pogodbe.

Cilj zakona je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju (2. čl. ZDR 2002). Z zakonom se je prizadevalo doseči prožnejša delovna razmerja tako za delavce kot tudi delodajalce. Uveljavljanje in spodbujanje prožnih delovnih razmerij je rezultat dolgotrajnih prizadevanj delodajalcev, da se uveljavi takšna pravna ureditev delovnih razmerij, ki bo omogočala racionalno upravljanje človeških virov. To pa neizogibno posega v doslej zavarovane položaje zaposlenih (Vodovnik 2001, str. 350-351). Delavci oziroma njihovi predstavniki v pogajanjih pa so se zavzemali predvsem za stabilnejša in trajnejša delovna razmerja – pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki bi delavcem ponudila večjo socialno varnost. Pravice delavcev so še vedno ostale predmet kolektivnih dogovarjanj in njihov obseg bo odvisen od skupnega interesa vseh pogodbenih strank (sindikato in predstavnikov delodajalcev), predvsem pa od njihove volje sporazumevanja brez trenj.

Izhajajoč iz ciljev zakona o delovnih razmerjih ter ustavne določbe o enakosti pred zakonom, veljajo določila novega zakona za vse zaposlene v Sloveniji, tudi za zaposlene v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah in zasebnikih, ki opravljajo javno službo. S tem se potrjuje koncept monizma delovnega prava, po katerem se delovna razmerja v gospodarstvu in v javni upravi obravnavajo kot enoten pravni sistem (Vodovnik 2001, str. 345).

Novi zakon o delovnih razmerjih daje velik poudarek sami pogodbi o zaposlitvi, njeni vsebini, predvsem pa obveznostim pogodbenih strank – delodajalca in delojemalca. Zaradi interesa zakonodajalca vzpostavitve fleksibilnega zaposlovanja zakon našteva možne vrste pogodb o zaposlitvi, in sicer:

- Pogodba o zaposlitvi za določen čas.
- Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.
- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.
- Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.
- Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

Nova zakonodaja je uvedla tudi nove ali drugače opredeljene razloge prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki so:

- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe.

- Sporazumna razveljavitev.
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi (redna s strani delodajalca zaradi poslovnega razloga, razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga oziroma izredna s strani delodajalca ali s strani delavca).
- Posebno varstvo pred odpovedjo (predstavniki delavcev, starejši delavci, starši, invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni).
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča.
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu.

V poglavju pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja je zakonodajalec dal velik poudarek delovnemu času, predvsem razporejanju le-tega.

Novi zakon o delovnih razmerjih še določa uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov ter posebnosti urejanja delovnega razmerja delavcev, ki opravljajo delo v tujini in napolnjenih na delo v Republiko Slovenijo, otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov ter pomorščakov.

4.1 Sklenitev delovnega razmerja

Ob primerjavi definicije delovnega razmerja v ZTPDR in novem zakonu pridemo do ugotovitve, da novi zakon prostovoljni odločitvi vključitve v delovni proces dodaja obveznost plačila za osebno in nepretrgano delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Torej sta obe pogodbeni stranki dolžni izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Določila zakona posvečajo veliko pozornost prepovedi diskriminacije, saj morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju in v samem delovnem razmerju. Že v fazi objave prostega delovnega mesta delodajalec ne sme postavljati oseb v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Da bi se izognili prepovedani posredni diskriminaciji, bo moral delodajalec oblikovati objavo prostega delovnega mesta tako, da bo iz naziva prostega delovnega mesta razvidna možnost zaposlitve obeh spolov.

Tudi v bodoče bo delojemalec sklepal delovna razmerja na podlagi predhodne javne objave prostih delovnih mest, za kar se šteje tudi objava v prostorih Zavoda RS za zaposlovanje. V kolikor že ima delodajalec zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca.

Kot je bilo že omenjeno objava prostega delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost določenemu spolu, sicer bosta kaznovana za prekršek delodajalec - pravna oseba in odgovorna oseba pri delodajalcu.

Delovno razmerje oziroma pogodba o delovnih razmerjih se lahko sklene tudi brez objave. Nabor primerov je v zakonu nekoliko razširjen, predvsem pa gre poudariti:

- Zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledar-

- skem letu je nadomestila trenutno veljavno določilo 60 dni.
- Zaposlitev osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas.
 - Zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom.

Splošni pogoj za sklenitev delovnega razmerja je še vedno minimalna starost 15 let, saj mlajša oseba ne more skleniti pogodbe o zaposlitvi. Prav tako je obvezna zdravstvena zmožnost za opravljanje dela, s tem, da je delodajalec zavezan napotiti kandidata na predhodni zdravniški pregled in tudi kriti stroške pregleda v celoti. Nov zakon o varnosti in zdravju pri delu predhodnega pregleda sicer ne opredeljuje, ga pa določa še vedno veljavni predpis - Pravilnik o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev.⁶ V novembru 2002 bo začel veljati nov Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, ki loči predhodne preventivne zdravstvene preglede, usmerjevalne obdobje preventivne zdravstvene preglede in druge usmerjevalne preventivne zdravstvene preglede (Ur. l. RS, št. 87/2002).

Pravica in obveznost delodajalca zahtevati od kandidata(ov) predložitev dokazil pri sklepanju delovnega razmerja je z novo zakonodajo poostrena, saj sme delodajalec zahtevati le tista dokazila, ki dokazujejo izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela. Prav tako lahko preizkusi znanja oziroma sposobnosti za opravljanje tistega dela, za katerega se sklepa delovno razmerje. Nikakor pa ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma/ali zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine oziroma podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Kandidat mora izpolnjevati predpisane posebne pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, ki jih določa kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca. Zakon pa daje delojemalcu pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec mora obvestiti vse prijavljene in neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani v roku osmih dni po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom. Izhajajoč iz pogodbene svobode o prosti izbiri delodajalec ni dolžan in zakonsko ni zavezan neizbrane kandidate obvestiti, s kom je sklenil delovno razmerje. Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

4.1.1 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je akt, na podlagi katerega se sklene delovno razmerje med dvema pogodbenima strankama. Z novo zakonodajo je urejeno vprašanje obličnosti, neizpolnjevanje le-te pa ne vpliva na obstoj delovnega razmerja. V primeru spora glede obstoja delovnega razmerja se domneva, da le-to obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja – delavec je vključen v delovni proces, v katerem opravlja delo po navodilih delodajalca ter za opravljeno delo prejme plačilo. Posebno pozornost pa velja nameniti obvezni obličnosti pred nastopom dela v primeru sklenitve delovnega razmerja za določen čas, sicer se šteje, da je bilo delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas.

⁶ Pravilnik o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev (Ur. list SRS, št. 33-227/1971).

Enako velja tudi v primeru, če v pogodbi o zaposlitvi za določen čas ni pisno definiran čas, do katerega obstoja delovno razmerje.

Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo delovnega razmerja, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

V dokaz, da je delovno razmerje sklenjeno ter da je delavec vključen v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti, mora izročiti delodajalec delavcu fotokopijo prijave v roku 15 dni od nastopa dela.

Glavne sestavine pogodbe o zaposlitvi v sedanji delovno-pravni ureditvi določa kolektivna pogodba, medtem ko nova zakonodaja generalno ureja tudi to področje. Novost je predvsem kratek opis dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi ter navedba plačilnega obdobja, plačilnega dneva in načina izplačevanja plače. Glede dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa in razporeditvi delovnega časa, o sestavinah plače, razen osnovne plače, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta ter o dolžini odpovednih rokov se lahko pogodbeni stranki sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Pogodba o zaposlitvi se lahko spremeni na predlog katerekoli stranke in velja le, če na to pristane tudi nasprotna stranka. Nova pogodba se mora skleniti v primeru, če se spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, čas trajanja delovnega razmerja in obseg zaposlitve (polni ali krajši delovni čas).⁷ Nova pogodba se sklene tudi v primeru, kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe. Delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za zaposlitev za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu, nima pravice do odpravnine. Pravico pa ima do sorazmernega dela odpravnine v primeru neustrezne nove zaposlitve – zaposlitev na delovnem mestu, na katerem se zahteva nižja stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu.

Izhajajoč iz navedenega z novo zakonodajo preneha obstajati institut razporejanja delavcev. Podlaga za opustitev tega instituta je tudi določba 2. odst. 49. člena Ustave RS, ki »omejuje možnosti delodajalca, da delavcem nalaga obveznost opravljati drugo delo, kot je tisto, zaradi katerega se je zaposlil« (Vodovnik 2001, str. 353). Delavec bo torej izključno opravljal delo, za katero je sklenil delovno razmerje. V primeru potreb delovnega procesa oziroma drugih utemeljenih razlogov delodajalca se bo »prerazporeditve« reševalo z obojestranskim dogovorom oziroma sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi. V primeru redne odpovedi delodajalca zaradi poslovnih razlogov in razloga nesposobnosti ter istočasno v primeru, da delodajalec ne ponudi delavcu v podpis nove pogodbe, pripada delavcu odpravnina, izhajajoč iz povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejemal ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Višino določa zakon, in sicer glede na število let delovne dobe pri delodajalcu.

⁷ V drugih primerih sprememb bo šlo za podpis ustreznega aneksa k že sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Podrobno Robnik 2002, 185-198.

Posebnosti pogodb o zaposlitvi

- Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklepa le izjemoma v primerih, ki jih določa zakon v 52. čl. ali pa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti in bistveno ne odstopajo od trenutno veljavne zakonodaje.

Novost z novo zakonodajo je omejen čas sklepanja takih pogodb o zaposlitvi, saj ne sme delodajalec skleniti z istim delavcem ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let. Prekinitev, ki traja tri mesece ali manj, ne pomeni prekinitev neprekinjenega dveletnega obdobja.

Dveletna časovna omejitev se začne uporabljati 1. januarja 2007. V tem času delodajalec ne sme skleniti z istim delavcem za isto delovno mesto več zaporednih pogodb o zaposlitvi v neprekinjenem času trajanja treh let.

Nespremenjeno ostaja določilo, da v kolikor delavec po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ostane na delu, se šteje, da je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

- Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

Ta institut pomeni v delovno-pravni zakonodaji novost oziroma neustaljeno prakso »izposoje delavcev«.

Zakonodajalec je z določili v 57. členu zaščitil delavce pri delodajalcu, saj je prepovedal sklepanje takih pogodb v primerih, ko delavci v organizaciji stavkajo in ko delodajalec odpušča večje število delavcev. Hkrati pa so zaščiteni tudi napoteni delavci, saj delodajalec - koncesionar ne sme napotiti delavca k istemu delodajalcu neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Javna dela ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in ostaja tudi z novo zakonodajo urejen tako kot do sedaj. Vse bolj bodo aktualna, ker so namenjena odpiranju novih delovnih mest in odkrivanju novih tržnih priložnosti. Le-ta potekajo predvsem na izobraževalnem, kulturnem, naravovarstvenem, komunalnem, socialnovarstvenem področju in drugih področjih, kjer je možno tudi ohranjati ali razvijati delovne sposobnosti brezposelnih oseb.

- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Sklenitev take pogodbe je bila možna tudi v obstoječi delovno-pravni zakonodaji, je pa res, da so bile take pogodbe redke oziroma neobičajne.

Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu (2. odst. 64. čl. ZDR 2002). Delavcu je dopuščeno sklepati pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci za krajši delovni čas tako, da doseže poln delovni čas. Nespremenjena ostaja določba, s katero se je delavec dolžan sporazumeti z delodajalci o delovnem času, načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. Vsekakor pa so delodajalci dolžni omogočiti delavcu sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela.

Z novo zakonodajo so točno definirane pravice iz takega delovnega razmerja.

Delavec namreč uveljavlja pravice in obveznosti sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje. Pravico ima do dopusta v minimalnem trajanju 4 tedne. Če v pogodbi ni dogovorjeno drugače, delodajalec ne sme naložiti delavcu delo preko dogovorjenega delovnega časa. Fleksibilnost zaposlovanja bi s tovrstno pogodbo dosegli, če bi delavec lahko uveljavljal delno brezposelnost na Zavodu za zaposlovanje RS. Predpisi s področja zavarovanja za primer brezposelnosti ne omogočajo zavarovancem, da bi pridobili pravico do denarnega nadomestila v primeru, da jim preneha pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas, sklenejo pa pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali v primeru, da izgubijo eno ali več zaposlitev s krajšim delovnim časom, če hkrati ohranijo vsaj eno zaposlitev. Taka oseba se ne šteje za brezposelno osebo, saj je eden od pogojev za pridobitev tega statusa tudi, da oseba ni v delovnem razmerju. Veljavna zakonodaja predvsem spodbuja prehod iz popolne brezposelnosti v delno brezposelnost, ko torej brezposelna oseba išče zaposlitev za polni delovni čas in sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ker se v tem primeru zavarovancu omogoča, da ohrani določen obseg pravic iz tega zavarovanja.⁸

- Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Delo na domu ostaja v veljavi tudi z novo zakonodajo.

Z razvojem tehnologije, spreminjanja klasičnih delovnih mest, razvoj dejavnosti in delovnih procesov, ki niso vezani na prostor, pomenijo razširjanje možnosti za delo na domu oziroma na daljavo. Vse več nalog je mogoče opraviti s povezavo preko interneta, telefaksa ali telefona, zato se spreminja tudi struktura oziroma vsebina dela na domu. (Belopavlovič 2001, str. 322, 323).

S pogodbo o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Iz naslova dela na domu in uporabe svojih sredstev za delo je delavec upravičen do nadomestila, katerega višino dogovorita z delodajalcem v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan obvestiti inšpekcijo za delo o nameravanem organiziranju dela na domu pred začetkom dela delavca.

- Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

Določilo 72. člena ZDR določa, da določila zakona glede pravic, obveznosti in odgovornosti ne veljajo za poslovodne osebe oziroma jih pogodbeni stranki lahko s pogodbo o zaposlitvi uredita drugače. To so predvsem pogoji in omejitve delovnega razmerja za določen čas, delovni čas, zagotavljanje odmorov in počitkov, plačilo za delo, disciplinsko odgovornost in prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

4.2 Pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavca

Zakon posveča zelo veliko pozornost ne samo pravicam, obveznostim in odgovornostim delavca, temveč tudi delodajalca.

Temeljne, z zakonom določene obveznosti in pravice delavca so:

- *Opravljanje dela*, ki mora biti opravljeno vestno, v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela ob upoštevanju organizacije dela in poslovanja pri delodajalcu.

⁸ Podrobneje Kresal Šoltes 2002, str. 214.

Delavec je dolžan upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja. Pri tem je delavec dolžan spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter opravljati delo pazljivo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

- *Obveščanje delodajalca* o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti ter o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.
- *Vzdržati se vseh ravnanj*, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.
- *Varovati podatke*, ki so mu bili zaupani kot poslovna skrivnost in bi izdaja nepooblaščenim osebam lahko delodajalcu povzročila škodo.
- *Prepoved konkurence* med trajanjem delovnega razmerja (delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec, in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco) ter *prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti* po prenehanju delovnega razmerja (če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze).

Obveznosti delodajalca pa so:

- *Obveznost zagotavljanja dela* delavcu, za katerega sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi.
- Obveznost zagotovitve ustreznega plačila za opravljanje dogovorjenega dela.
- Obveznost zagotavljanja pogojev za varnost in zdravje delavcev.
- Obveznost varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti ter spoštovanja in varovanja njegove zasebnosti.
- *Varovanje dostojanstva* delavca v smislu zagotavljanja takega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.
- *Varovanje osebnih podatkov* delavca v času sklenjenega delovnega razmerja ter po prenehanju delovnega razmerja, ko je delodajalec dolžan izbrisati iz evidenc vse podatke, za katere ne obstoji več zakonska podlaga za zbiranje.

Izmed ostalih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ostaja bistveno nespremenjeno opravljanje pripravništva ter poskusno delo.

Bolj podrobno je opredeljeno plačilo za delo, ki mora biti vedno v denarni obliki. Plača je predmet dogovora med delodajalcem in delavcem, ki ga oblikujeta s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa delavec in delodajalec nista popolnoma svobodna pri dogovarjanju o plači - plačilu za delo, saj je njuna pogodbeni avtonomija na tem področju omejena z zavezujočimi delovno-pravnimi normami.⁹ ZDR neposredno ne posega v

⁹ Glej Kresal 2002, str. 276.

vprašanje višine plače, temveč bodo še naprej to področje urejale kolektivne pogodbe, v javni upravi pa ZSPJS. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnost pri delu in niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

Dodatek za delovno dobo pripada delavcu tudi z novo zakonodajo, s tem da je višina dodatka odvisna od pogajanj kolektivnih partnerjev dejavnosti. Ne glede na to pa velja, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi novega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek ne glede na višino dodatka, določenega s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, razen če je s to pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

Nov ZSPJS določa v 23. členu še druge dodatke, kot so položajni dodatek, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij, doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodene delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Plača se izplačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Izplačati se mora najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne.

ZSPJS določa v 38. členu, da so plače v javnem sektorju javne, pri čemer so javnosti dostopni podatki o delovnem mestu, nazivu ali funkciji, o osnovnih plačah, o dodatkih ter delu plače za delovno uspešnost, razen dodatka za delovno dobo. Uporabniki proračuna so dolžni posredovati ministrstvu podatke o plačah ter enkrat letno v skladu s predpisano metodologijo pripraviti analizo in jo v pisni, elektronski ali drugi primerni obliki posredovati javnosti.

Zakonodajalec v 133. členu poudarja, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati delavcem enako plačilo, ne glede na spol.

Delodajalec bo tudi v bodoče izplačeval nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu.

Delavci so tudi z novo zakonodajo upravičeni do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroškov, ki jih imajo pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

Novost je izplačilo regresa za letni dopust, katerega izplačilo je pomaknjeno na 1. julij tekočega leta oziroma je v primeru nelikvidnosti delodajalca skrajšan rok izplačila

na 1. november tekočega leta. V primeru, da ima delavec pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, ima tudi pravico le do sorazmernega dela regresa.

4.2.1 Delovni čas

Delovni čas je efektivni delovni čas, čas 30 minutnega odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da delavec s tem časom ne razpolaga kot s svojim prostim časom, kar bo posebej pomembno pri presoji v mejnih primerih, kot so službena potovanja, pripravljenost na delo izven delovnega mesta in podobno (Bečan 2002, str. 9-22).

Kot so dolžino delovnega časa uredile kolektivne pogodbe, določa tudi novi zakon polni delovni čas, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

Na podlagi 1. odstavka 143. člena zakona je delavec dolžan opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo v primerih, ki jih navaja omenjeni člen, ki bistveno ne odstopa od dosedanje ureditve. Nespremenjena ostaja omejitev nadurnega dela, in sicer na maksimalno osem ur na teden, dvajset ur na mesec oziroma 180 ur na leto. Delavcu mora biti nadurno delo pisno odrejeno praviloma pred začetkom dela, najkasneje pa do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Zakonodajalec še vedno dopušča dopolnilno delo, ki ga je omejil le na dela deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del. Hkrati je to delo omejil na največ osem ur na teden po pridobitvi poprejšnjega soglasja delodajalcev, pri katerih je zaposlen delavec s polnim delovnim časom. Pogodba o zaposlitvi, ki jo skleneta delodajalec in delavec, mora vsebovati določila o načinu uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, veljati pa preneha po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Zaradi narave ali organizacije dela pa je delovni čas lahko neenakomerno razporejen, s tem da ne sme trajati več kot 56 ur na teden. V tem primeru se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

Nočno delo se šteje za delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Delavcem, ki delajo ponoči, mora delodajalec zagotoviti daljši dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Nočno delo je za delavce omejeno, delodajalec pa je zavezan o uvedbi nočnega dela oziroma o opravljanju nočnega dela z nočnimi delavci posvetovati se s sindikati pri delodajalcu. Z zakonom je prepovedano nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, razen nekaterih izjem.

4.2.2 Odmori in počitki ter letni dopust

Nespremenjena ostaja ureditev odmora med dnevnim delom v trajanju 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Odmor se lahko

določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

Med dvema zaporednima dnevoma (v obdobju 24 ur) ima delavec pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, delavec, ki pa ima neenakomerno razporejen delovni čas, pa 11 ur.

V obdobju sedmih zaporednih dni ima delavec pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

Novost pri odmeri letnega dopusta je določilo, da ne more biti letni dopust krajši kot štiri tedni, ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Povečan letni dopust imajo starejši delavci in delavec za vsakega otroka, ki ni dopolnil 15 let. Letni dopust se določa in izrablja v dnevih. Delavec pa ga pridobi, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. V kolikor delavec ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, če mu poteče delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta ali če mu je delovno razmerje v tekočem koledarskem letu prenehalo pred 1. julijem, ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu. Letni dopust je možno koristiti v več delih, s tem da mora delavec koristiti skupaj najmanj dva tedna. Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca koledarskega leta izkoristiti najmanj dva tedna, do 30. junija naslednjega leta pa preostali del dopusta. Delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe. Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta. Delavec se ne more odpovedati pravici do izrabe letnega dopusta oziroma je izjava o le-tem neveljavna. Možno pa je izplačilo odškodnine namesto letnega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja (Bečan 2002, str. 302).

Delavec je upravičen tudi do drugih plačanih odsotnosti z dela, skupaj največ do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Prav tako ima pravico biti odsoten z dela ob praznikih Republike Slovenije in dela prostih dnevih, zaradi zdravstvenih razlogov in darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri ter zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih volitvah, volitvah v Državni svet RS, funkcije oziroma dolžnosti, v katero ga imenuje sodišče ipd.

4.2.3 Izobraževanje

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve. Delodajalec pa je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju.

Tako delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu kot delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov, in sicer ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

4.2.4 Disciplinska odgovornost

Delavec je za neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja disciplinsko odgovoren. Za disciplinsko odgovornost se lahko delavcu izreče opomin, denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Disciplinsko odgovornost ugotavlja odgovorna oseba delodajalca. Le-ta mora delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Če delavec izrazi zahtevo, mora delodajalec o disciplinskem postopku in kršitvi obvestiti sindikat, katerega član je delavec, ki v roku osmih dni poda svoje mnenje. Delodajalec mora to mnenje obravnavati in se v nadaljnjih osmih dneh do njega opredeliti. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca.

Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca oziroma v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, to je od vročitve obdolžitve delavcu. Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

4.3 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

75. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da preneha veljati pogodba o zaposlitvi:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe;
- s sporazumno razveljavitvijo;
- z redno ali izredno odpovedjo;
- s sodbo sodišča;
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon;
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan vrniti delavcu na njegovo zahtevo vse njegove dokumente ter mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal.¹⁰

Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, z izjemo redne in izredne odpovedi, ostajajo pretežno nespremenjeni. Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ko je delo opravljeno

¹⁰ Delodajalec ne sme v potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal delavec, navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da v potrdilu delavca ne sme ocenjevati niti ne sme izražati svojega mnenja, saj lahko tudi preveč dobre ocene vzpodbudijo dvom, ki že lahko delavcu oteži sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi (Cvetko 2002, str.184).

oziroma s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena. Sporazumna razveljavitev ima predpisano obličnost, sicer je sporazum neveljaven. Vsebovati mora določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

4.3.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – *redna odpoved* ali brez odpovednega roka - *izredna odpoved*.

Redna ali izredna odpoved mora biti izražena v pisni obliki. Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Pogodbeni stranki mora biti vročena osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Glede vročanja odpovedi delavcu veljajo pravila pravnega postopka.

Redna odpoved

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa le, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

Razlogi za redno odpoved o zaposlitvi s strani delodajalca so:

- *poslovni razlog* – prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca;
- *razlog nesposobnosti* – nedoseganje pričakovanih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja;
- *krivdni razlog* – kršenje pogodbenih obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Razloge, ki niso utemeljeni, določa zakon v 89. členu, in so predvsem začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskih članov, izrabe starševskega dopusta, nadalje zaradi članstva v sindikatu, udeležbe v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem oziroma izven delovnega časa, udeležba v stavki organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili.

Nova zakonodaja določa novo dolžino minimalnih odpovednih rokov.

Če pogodbo odpoveduje delavec, je odpovedni rok 30 dni, s pogodbo je lahko določen tudi daljši odpovedni rok, ki ne sme presegati 150 dni.

Če odpoveduje pogodbo delodajalec zaradi poslovnih razlogov in razloga nesposobnosti je minimalni odpovedni rok določen v 92. členu zakona in izhaja iz delovne dobe

delavca pri delodajalcu. Če pa odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz krivdne- ga razloga na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 30 dni. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi. Namesto odpovednega roka se lahko pogodbeni stranki dogovorita za odškodnino, dogovor o tem pa ima predpisano obličnost. V času odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plačila v trajanju najmanj dve uri.

Izredna odpoved

Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, je dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Pogodbena stranka lahko odpove pogodbo najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga.

Zakon navaja v 111. členu razloge na strani delavca, zaradi katerih lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, v 112. členu pa razloge na strani delodajalca.

Razlogi na strani delavca so kršitve določil pogodb o zaposlitvi, ki kažejo znake kaznivega dejanja, neuspešno opravljanje poskusnega dela, neopravičena odsotnost po izteku roka 5 delovnih dni po prenehanju suspenza pogodbe o zaposlitvi in podobno.

Razlogi na strani delodajalca pa so nezagotavljanje dela več kot dva meseca in neizplačevanje plače, neizplačevanje plačila za delo trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ob zakonsko oziroma pogodbeno določenem roku, nezagotavljanje varnosti zdravja delavcev pri delu, nezagotavljanje enake obravnave glede na spol ipd. O kršitvah oziroma razlogih na strani delodajalca za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavec pisno opomni delodajalca. Če v osmih dneh delodajalec ne izpolni obveznosti, mora delavec o kršitvi pisno obvestiti tudi inšpektorja za delo, šele nato lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec je v primeru odpovedi delodajalcu upravičen do odpravnine, kot je določena za redno odpoved zaradi poslovnega razloga ter do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

4.3.2 Posebno varstvo

Posebno varstvo uživajo tudi z novo zakonodajo predstavniki delavcev, starejši delavci, delavka v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, starši v času, ko izrabljajo starševski dopust, invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni ter delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.

Nova zakonodaja izenačuje starejše delavce, tako moške kot ženske, in sicer s starostjo 55 let.

4.4 Sprejemanje splošnih aktov

Pred sprejemom splošnih aktov, ki določajo organizacijo dela ali določajo obvez-

nosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec obvezno posredovati v mnenje sindikatu pri delodajalcu, če pa leta ni organiziran, mora delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce o vsebini.

4.5 Sodno varstvo delavcev

Nova zakonska ureditev individualnih delovnih razmerij ne predvideva več obveznega dvostopenskega notranjega odločanja. Delavec, ki meni, da delodajalec s svojim ravnanjem krši njegove pravice, je dolžan delodajalca na to opomniti, ta pa ni pravno zavezan, da v zvezi s tem karkoli ukrene. Če ne ugotovi delavčevi zahtevi, vsebovani v opozorilu, je delavec upravičen, da v določenem roku v tej zadevi sproži zunajsodni arbitražni ali sodni spor. Arbitražni spor lahko sproži le, če je arbitraža predvidena s kolektivno pogodbo (Vodovnik 2002, str. 383). Postopek pred arbitražo se lahko prične najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca. Če arbitraža ne odloči v roku, ki ga določa kolektivna pogodba, najkasneje pa v roku 60 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka pogodbeni stranka.¹¹ Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred delovnim sodiščem, pravica uveljavljanja pa je trajna. Če sodišče ugotovi in prizna ničnost, mora vsaka pogodbeni stranka vrniti drugi vse, kar je prejela na podlagi take pogodbe oziroma mora dati ustrezno denarno nadomestilo po cenah v času, ko je izdana sodna odločba (plačilo za delo, prehrano, prevoz na delo in z dela, druge pravice iz delovnega razmerja).

Pred delovnim sodiščem se uveljavlja tudi izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi, pravica uveljavljanja pa preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma prenehanja sile.¹²

Delavci imajo pravico zahtevati sodno varstvo pred delovnim sodiščem tudi v primeru, če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti v roku osmih dni po vročeni pisni zahtevi, in sicer v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev.

Spore iz delovnega razmerja lahko pogodbeni stranki rešujeta tudi z arbitražo za

¹¹ Nična pogodba je tista pogodba, ki nima dopustne podlage – razloga. Ta pa je nedopusten, če nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom (39. čl. Obligacijskega zakonika – OZ). Prav tako je nična pogodba, če je predmet obveznosti nemogoč, nedopusten, nedoločen in nedoločljiv. 55. čl. OZ-a prav tako pripisuje ničnost pogodbi, ki ni sklenjena v predpisani obliki. Nično je vsako pogodbeno določilo, s katero se delavec odpoveduje pravici, ki mu jo daje ZDR.

¹² Izpodbojne so pogodbe, ki jih sklene pogodbenik v zmoti (glede predmeta pogodbe, odločilnih okoliščin, ki vplivajo na podpis pogodbe). Prav tako so izpodbojne navidezne pogodbe, ki nimajo učinka med pogodbenima strankama. V takih primerih lahko pogodbenik, katerega interes je izpodbojnost, predlaga razveljavitev pogodbe. Sopogodbenik lahko od njega zahteva, da se v roku, ki ne sme biti krajši od 30 dni, izreče ali ostaja pri pogodbi ali ne, ker bo sicer štel, da je pogodba razveljavljena. V primeru molka pogodbenika se šteje, da je pogodba razveljavljena. Če je bilo na podlagi izpodbojne pogodbe kaj izpolnjeno, je treba to vrniti oziroma dati ustrezno nadomestilo. Pogodbenik, pri katerem je vzrok za izpodbojnost, je svojemu sopogodbeniku odgovoren za škodo, ki mu nastane zaradi razveljavitve pogodbe, če ta ni vedel in ni bil dolžan vedeti za vzrok izpodbojnosti.

reševanje individualnih delovnih sporov, v kolikor določa njeno sestavo kolektivna pogodba dejavnosti. Postopek pred arbitražo se lahko prične najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca. Če arbitraža ne odloči v roku, ki ga določa kolektivna pogodba, najkasneje pa v roku 60 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

5 VPLIV NOVOSTI NA DELOVNA RAZMERJA V VISOKEM ŠOLSTVU

Nova zakonodaja ne bo bistveno vplivala na zaposlovanje in urejanje delovnega razmerja v visokem šolstvu.

Zagotovo pa bo morala poseči v posredno urejanje delovnega razmerja zakonodaja s področja visokega šolstva. Že nacionalni program navaja v točki 4, da razvoj, učinkovito delovanje in uresničevanje ciljev visokega šolstva zagotavljajo med drugim tudi pomlajevanje in obnavljanje kadrovske zasedbe na visokošolskih zavodih. Zagotavlja se tudi vzpostavitev globalnega ravnovesja do leta 2005 med številom profesorjev, docentov in asistenti ter drugimi sodelavci. V ta namen bo RS okrepila projekta »asistenti stažisti« in »mladi raziskovalci«. Hkrati s tem bo poenotila in zmanjšala sedanje razlike v razmerju med številom študentov na učitelja znotraj visokošolskih zavodov glede na vrsto in zahteve študijskega programa.

V kolikor bo Republika Slovenija uresničila zagotovila iz nacionalnega programa, bo hkrati podprto stališče Slovenskega društva za visokošolsko didaktiko o izboljšanju kakovosti pedagoškega dela v visokem šolstvu, ki je bilo sprejeto na zboru članov dne 10. junija 1999. Člani društva so namreč ugotovili, da se od visokošolskih učiteljev in študentov pričakuje vedno več, razmere pa se slabšajo. Število študentov (vključno z izrednimi) se je v zadnjem desetletju podvojilo, uvajajo nove programe, temu pa ne sledi ustrezno povečanje števila učiteljev in sodelavcev ter urejanje prostorskih razmer. Nadalje so ugotavljali, da je pri izvolitvah v višje nazive pomembno, kako učitelj skrbi za prenavljanje in inoviranje programov, za posodabljanje pedagoškega dela v svoji stroki, za študijska gradiva, za uvajanje mlajših sodelavcev v pedagoško delo, za raziskovalno, razvojno in publicistično delovanje na didaktičnem področju svoje stroke, tudi v pedagoških sekcijah strokovnih kongresov in podobno. Posebej poudarjajo, da bi morali visokošolski učitelji ob izvolitvi predložiti izbor pedagoške dokumentacije, nastale v načrtovanju, izvedbi in preverjanju znanja študentov, zbrane in prikazane v obliki pedagoškega portfelja. Študentske ankete naj bi bile načrtovane in izvedene strokovno in tako, da bi študentje in asistenti ter učitelji videli v njih spodbudo za dvig kakovosti in posodabljanje študija. Rezultate naj obravnavajo zaupno in naj bodo osnova za praktično ukrepanje. Vsekakor pa ne sme biti bistveno, če so posameznega visokošolskega učitelja študenti ocenili, ampak, kaj je v preteklem obdobju naredil za izboljšanje svojega dela. Študentske ankete naj se v habilitacijskih postopkih uporabljajo v sklopu več generacij. Stališče so zavzeli tudi glede razmerja učitelj – asistent, saj bi morali biti asistenti deležni sistematičnega mentorstva, tako v pedagoškem kot tudi v raziskovalnem delu.

Sodobna spoznanja o uspešnem učenju in študiju terjajo aktivno sodelovanje in produktivno komunikacijo v manjših skupinah študentov, dobra gradiva in usposobljenost za samostojen študij ter smotrno uporabo sodobne komunikacijske tehnologije. Pri tem se spreminja vloga visokošolskega učitelja iz predavatelja v organizatorja skupinskega in samostojnega študija ter vodjo pedagoškega tima; drugačna in zahtevnejša pa postaja tudi vloga visokošolskih sodelavcev. Podobnega mnenja kot društvo so bili tudi udeleženci 10. poletne šole visokošolske didaktike v Radovljici, ki se je izvajala od 11. do 14. junija 2001. To izhaja iz dejstva, da bi morala biti predavanja krajša in intenzivnejša. Prav tako bi se moralo študentom omogočiti, da lahko izbirajo predmete izven matične fakultete, predvsem pa da celostno spoznajo področje svojega študija.

Navedena stališča in mnenja bodo zagotovo s časom prinesla tudi v delovna razmerja novosti, spremembe, ki bodo bistveno posegle v pravice in obveznosti delavcev v visokem šolstvu. Predvsem gre za strožja merila za izvolitve v višje nazive oziroma večji poudarek na bolj natančno opredeljeni pedagoški usposobljenosti, nadalje tudi na povečanju števila visokošolskih učiteljev in sodelavcev zaradi povečanega števila študentov in zaradi nujnega spodbujanja drugih, doslej podcenjenih dejavnosti v visokem šolstvu (temeljno raziskovalno delo, podiplomski študij, izredni študij, študij na daljavo, študijski programi za izpopolnjevanje), poenotenju razmerja študenti-učitelji (20 študentov na visokošolskega učitelja oziroma 25 študentov na visokošolskega sodelavca, v petletnem obdobju po sprejetju nacionalnega programa pa naj bi bilo razmerje 1:15 oziroma 1:20 v programih za pridobitev univerzitetne izobrazbe), mobilnosti učiteljev, kateri se daje večji poudarek tudi v nacionalnem programu.

Nova delovnopravna zakonodaja bo prinesla nekaj novih zakonitosti, ki jih bodo morale spoštovati predvsem kadrovske službe zavodov.

Vseeno pa bodo ostala odprta nekatera vprašanja, med katerimi je najbolj sporno obvezno soglasje delodajalca, pri katerem dela polni delovni čas, za dopolnilno delo pri drugem delodajalcu. Problem pa povezuje še 2. odst. 11. člena zakona o delovnih razmerjih, ki pravi, da se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava (ti. pogodba o delu), če za izvajanje dela obstajajo elementi delovnega razmerja (prostovoljna odločitev za opravljanje dela, za katero se prejme plačilo) v povezavi s posebnimi pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Organizacija dela v visokošolskem zavodu bo omejena, saj ni malo institucij, ki »rešujejo« izvedbo študijskega programa s pogodbenim oziroma dopolnilnim delom. Predvsem je to izvedba tistih predmetov, ki imajo majhno število ur in sam študijski program ne dopušča zaposlitve s polnim, niti ustrezno krajšim delovnim časom. Problem je povezan še z dejstvom, da v slovenskem prostoru primanjkuje visokošolskih učiteljev, predvsem z določenih strokovnih področij, zato institucija nima druge izbire kot zaposlitev upokojenega visokošolskega učitelja oziroma učitelja, zaposlenega na drugem visokošolskem zavodu. Problem povečuje še konkurenčna klavzula, ki prepoveduje zaposlenim s polnim delovnim časom med trajanjem delovnega razmerja sklepati posle, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco, brez njegovega soglasja. Klavzula je sicer v nasprotju z 59. členom Ustave RS, ki zagotavlja svobodno znanstveno in umetniško ustvarjanje. S tem je visokošolski učitelj omejen, saj se lahko s pedagoškim ali/in raziskovalnim delom znanstveno izpopolnjuje tudi na drugih sorodnih področjih, predvsem pa dopolnjuje svojo profesionalnost in strokovnost s sodelovanjem s strokovnimi sodelavci ter drugimi strokovnjaki. Ne glede na to pa obstaja dejstvo, da se že sedaj nekateri visokošolski zavodi v Sloveniji sklicujejo na konkurenčno klavzulo in prepovedujejo visokošolskim učiteljem sklepanje pogodb za vsa dela, ki so povezana s pedagoškim in raziskovalnim delom.

Skladno s 23. členom novega zakona o delovnih razmerjih bo moral zavod, ki ima zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, o prostih delovnih mestih obvestiti delavce na oglasnem mestu zavoda. Obvestilo bo moralo vsebovati vse elemente objave oziroma razpisa, torej delovno mesto, pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo. Pri tem seveda ne smemo pozabiti posebnih pogojev, in sicer ustrezne izvolitve v naziv in ustrezno strokovno oziroma predmetno področje habilitacije.

Delovna mesta bo treba na podlagi 25. člena zakona objaviti v moškem in ženskem spolu, kajti objava sama ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu (prekršek se kaznuje s kaznijo v višini 1.000.000,00 tolarjev za zavod in 80.000,00 tolarjev za odgovorno osebo zavoda). Po izbiri ustreznega kandidata, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela oziroma v roku osmih dni po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s tem kandidatom, bo moral zavod obvestiti neizbrane kandidate, da niso izbrani na objavljeno delovno mesto.

Pogodba o zaposlitvi bo morala vsebovati poleg splošnih navedb obeh pogodbenih strank (ime in priimek oz. naziv, stalno prebivališče oz. sedež, EMŠO oz. matično številko ter davčno številko) še naslednje elemente:

- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta (redni/a oz. izredni/a profesor/ica, docent/ka, višji/a predavatelj/ica, predavatelj/ica, asistent/ka ...),
- kratek opis dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela,
- čas trajanja delovnega razmerja (nedoločen, določen delovni čas) in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja,
- dolžina odpovednega roka,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.¹³

Nova zakonodaja določa v 3. odst. 46. člena, da se morajo osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Tu se postavlja vprašanje, kateri so ti osebni podatki, ki se morajo zbrisati in mehanizmi brisanja, saj trenutno mora vsak delodajalec voditi matično knjigo evidence zaposlenih.¹⁴ Neskladje bo zagotovo moral zakonodajalec odpraviti oziroma bodo morale biti sprejete ustrezne uskladitve drugih zakonskih predpisov.

V javnem sektorju je dilema rešena z ZJU. Omenjeni zakon določa v 21. členu kadrovske evidence, ki se morajo vzpostaviti za posamezna področja javnega sektorja za potrebe kakovostnega upravljanja s kadrovskimi viri in spremljanjem stanja na tem področju. Vsaka oseba javnega prava, poleg državnega organa in uprave lokalne skupnosti, mora voditi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mes. Kjer pa je vzpostavljen sis-

¹³ Pogodba o zaposlitvi, sestavljena na podlagi določil nove zakonodaje, je priložena diplomski nalogi in je označena kot priloga 1.

¹⁴ Zakon o evidencah na področju dela (ZEPD), Ur. list SFRJ, št. 17-306/1990.

tem nazivov, kar je v visokem šolstvu v sferi visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev, mora voditi tudi evidenco o strukturi javnih uslužbencev po nazivih. Vsekakor pa je to premalo za normalno delovanje kadrovske službe.

Zakonodajalec pa je temeljito razčlenil vsebino kadrovske evidence v drugem delu, ki pa ne velja za visoko šolstvo. Za izvajanje politike upravljanja s kadrovskimi viri v organih državne uprave, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti iz delovnih razmerij se vodi centralna kadrovska evidenca.¹⁵

Nabor podatkov v kadrovske evidenci je pester, vsekakor pa bi bilo smelo razmisliti o sprejemu podzakonskega akta, ki bi določal evidenco z večino navedenih podatkov tudi v visokošolskem zavodu. Brez vodenja teh podatkov zavod nikakor ne bo mogel upravljati s kadrovskimi viri, prav tako pa ne spremljati in ocenjevati kakovosti v zavodu, ki je še posebej poudarjena v nacionalnem programu visokega šolstva.

ZJU določa v 105. členu tudi obveznost spremljanja dela in kariere uradnikov in obveznost opravljanja razgovorov s posameznikom vsaj enkrat letno. Enako obveznost ima z ZVŠ tudi dekan šole, ki načrtuje in organizira pedagoško in raziskovalno delo na visokošolskem zavodu. To pa lahko učinkovito izvaja z uporabo sodobnih metod upravljanja s kadrovskimi viri. Poleg znamenja pozornosti do zaposlenega in priznanje za njegov prispevek k rezultatom, so ti razgovori tudi možnost za izmenjavo razmišljanj o pogledih o preteklem in sedanjem delu zaposlenega, o njegovih pričakovanjih, načrtih in željah, možnem napredovanju in osebnem razvoju, predvidenih ali želenih spremembah in drugih zadevah, pomembnih za oba in ki vplivajo na rezultate in uspešnost visokošolskega zavoda.¹⁶

¹⁵ Ta vsebuje naslednje podatke:

- identifikacijske podatke (ime, priimek, naslov ter EMŠO),
- podatke o delovnem razmerju (vrsta delovnega razmerja – določen/nedoločen čas, datum sklenitve delovnega razmerja),
- podatke o sedanjem delovnem mestu oziroma položaju in o prejšnjih delovnih mestih oziroma položajih,
- podatke o imenovanjih, napredovanjih in veljavnem nazivu,
- podatke o stopnji izobrazbe, funkcionalnem in specialnem znanju, udeležbi na različnih oblikah izpopolnjevanja in usposabljanja in o opravljenih strokovnih izpitih in preizkusih znanja ter drugi podatki o strokovni usposobljenosti,
- podatki o strokovni usposobljenosti in izkušnjah na področju evropskih zadev,
- podatki o prejšnjih delovnih razmerjih, delovni dobi, pokojninski dobi in službeni dobi,
- podatki o izvrševanju funkcij, o sodelovanju v projektnih skupinah in o opravljanju drugega dela v interesu delodajalca,
- podatki o letnih ocenah,
- podatki o priznanjih in nagradah,
- podatki o dokončno ugotovljeni disciplinski in odškodninski odgovornosti,
- podatki o dokončni ugotovitvi nesposobnosti,
- podatki o prenehanju delovnega razmerja,
- kratek življenjepis, če tako želi oziroma s tem soglaša javni uslužbenec,
- podatki o dovoljenju za dostop do tajnih podatkov,
- podatki, potrebni za obračun plače in
- drugi podatki.

¹⁶ Podrobneje Milena Majcen in mag. Vid Pogačnik. 2002. Vodenje letnih razgovorov z določanjem osebnih ciljev zaposlenih (str. 53–60).

Ne glede na spremembe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi, določa 49. člen zakona o delovnih razmerjih. Tu se postavlja vprašanje ali velja to določilo tudi za trenutno sklenjene pogodbe o zaposlitvi, predvsem za dopolnilno delo? Določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom, je namreč obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi in je skladno s 47. členom podvržena spremembi pogodbe o zaposlitvi. Le-ta se lahko spremeni oziroma se sklene nova pogodba le, če na to pristane tudi nasprotna stranka. Problem pa se pojavi pri dopolnilnem delu tistih visokošolskih učiteljev, ki trenutno delajo v obsegu tretjine nad polnim delovnim časom, z novo zakonodajo pa je določen krajši čas dopolnilnega dela, to je osem ur tedensko

Podlago za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas določa 52. člen zakona. Ta se ne sme skleniti enkrat ali večkrat z istim delavcem za isto delo za neprekinjen čas trajanja, ki je daljši od dveh let. Določba je sporna v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z asistentom stažistom, saj pravilnik o sofinanciranju asistentov stažistov določa trajanje statusa dve leti in pol, le-ta pa se lahko še nadaljuje, če stažist po izpolnjenih obveznostih za pridobitev magistrerja nadaljuje s študijem za pridobitev doktorata. Hkrati pa pravilnik dopušča možnost podaljšanja statusa zaradi izjemnih okoliščin.

6. odst. 64. člena prepoveduje delodajalcu odrediti delo preko polnega delovnega časa delavcu, ki je zaposlen s krajšim delovnim časom. Obstajajo pa primeri, ko posameznik, izhajajoč iz obveznosti iz študijskega programa, opravi večji obseg predavanj in/ali vaj kot ima sklenjeno delovno razmerje, večji obseg pedagoških ur pa ne vpliva na povečan obseg delovnega časa. V takem primeru bi veljalo slediti dogovoru v pogodbi o zaposlitvi, s katero bi se določilo sklenitev delovnega razmerja za krajši delovni čas s sorazmerno letno pedagoško obveznostjo, povečano za minimalno dodatno tedensko pedagoško obveznost. Vsekakor pa mora biti delavec plačan za delo po dejanski delovni obveznosti, kot to določa 2. odst. 66. člena zakona. Izplačilo je možno izvršiti s povečanjem bruto plače (sedaj še izhodiščnega koeficienta) sorazmerno dodatni tedenski obveznosti.

Dilemo predstavlja tudi delo na domu. Pedagoški delavec, ki se pripravlja za delo na domu, ima vsekakor pri tem stroške z uporabo sredstev (električna energija, internet ipd.), ki bi jih moral delodajalec nadomestiti delavcu, višino pa določiti v pogodbi o zaposlitvi. Rešitev je morda enoten pavšal, izplačan izključno kot materialni strošek pri plači posameznika, za katerim se zopet poraja kar nekaj dilem vezanih na upravičenost, saj imajo pri pripravah nekateri več stroškov, kot drugi.

Plača zaposlenega je še v bodoče sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. ZDR določa v 2. odst. 126. členu, da je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. V slovenskem prostoru že potekajo razprave, ali lahko nepridobitna organizacija posluje z dobičkom oziroma ali sme ta dobiček (presežek prihodka nad odhodki) razporejati med delavce, ki so ga soustvarili s svojim delom na trgu. Zavod mora skladno z Zakonom o zavodih načeloma presežek prihodka nad odhodki uporabiti le za opravljanje in razvoj dejavnosti. Določba je sporna z vidika porabe (ne)proračunskih sredstev. Zavod bi moral biti upravičen prosto razpolagati vsaj z delom sredstev, pridobljenih s prodajo storitev na trgu (izredni študij, svetovalni projekti in seminarska dejavnost), ker zakon sam dopušča pridobivanje sredstev s prodajo storitev na trgu, katerega cilj pa je vedno dobiček. Iz tega izhaja nujnost materialne spod-

bude za zaposlene.

Nov ZSPJS povečuje maso sredstev za plačilo delovne uspešnosti na 5 % letnih sredstev za osnovne plače. Uporabniki proračuna, ki pridobivajo del sredstev s prodajo blaga in storitev na trgu, lahko v soglasju z ustanoviteljem del sredstev, pridobljenih na trgu, uporabijo za plačilo povečane delovne uspešnosti ali za plačilo povečanega obsega dela. Ob tem je zakonodajalec dal nalogo vladi, da določi, kateri so prihodki, pridobljeni na trgu, in predpiše merila za delitev sredstev iz naslova povečane delovne uspešnosti.

Sicer pa se plača za delovno uspešnost prizna javnemu uslužbencu, ki je pri delu v tekočem letu dosegel nadpovprečne delovne rezultate ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Ta del plače lahko znaša največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, in sicer se ena osnovna mesečna plača lahko izplača v juliju, ena pa v decembru istega leta, če je delodajalec predhodno pridobil soglasje ustanovitelja.

Obseg sredstev za delovno uspešnost ter merila in kriteriji za določanje dela plače za delovno uspešnost se vsako leto določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Zakon na novo definira delovni čas, katerega sestavni del je efektivni delovni čas. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Le-ta je osnova za izračun rezultatov dela. Glavni kazalec rezultatov dela vsakega visokošolskega učitelja je realizacija izvedenih ur, katero ugotovi zavod na podlagi opravljenih ur pedagoškega dela posameznika in aktivnosti, ki so vezane na pedagoško delo.

Z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa se uveljavlja fleksibilnost delovnih razmerij. Letni raspored delovnega časa se določi z urnikom za redni in izredni študij. Sestavljen je na podlagi študijskega koledarja, ki ga sprejme senat, in na podlagi predlogov posameznikov. Vsekakor je delo lahko organizirano od ponedeljka do sobote. Ker je obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi delo, za katero sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, ni nikakršne dileme, da lahko delavec izvaja v svojem rednem delovnem času tudi predavanja na izrednem dodiplomskem ali podiplomskem študiju in druge aktivnosti povezane s pedagoškim delom. Neenakomerno razporejen delovni čas je tudi v primeru celotne izvedbe predavanj in/ali vaj v enem semestru. V takih primerih se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost.

Izobraževanje v visokem šolstvu je pravica in dolžnost delavca in hkrati delodajalca, ker tako zahtevajo potrebe delovnega – pedagoškega procesa, da se s tem izogne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (2. odst. 172. čl. ZDR 2002). Strokovno in znanstveno izpopolnjevanje je v visokem šolstvu zelo pomembno. Pogosto se postavlja vprašanje, ali je delavec, ki je sodeloval kot predavatelj na konferenci, opravljal delo, ki je v interesu šole ali v njegovem interesu. Odgovor na to vprašanje opravičuje izstavitev potnega naloga in na podlagi njega izplačilo dnevnik in ostalih stroškov. Visokošolski učitelji in sodelavci (izvzeti so predavatelji in višji predavatelji) pridobijo z MŠZŠ letni obseg sredstev, namanjen individualnemu raziskovalnemu delu. Iz navodil, ki opredeljujejo porabo teh sredstev, je razvidno, da potni stroški niso relevantna postavka za črpanje teh sredstev. Gledano iz drugega zornega kota pa pomeni izplačevanje vseh potnih stroškov vsem visokošolskim učiteljem visok strošek. Vprašanje pa je, ali lahko vsak zavod nameni tolikšen del sredstev izključno za stroške službenih potovanj – udeležb na konferencah, simpozijih ipd.

Skladno z določili zakona bodo morale kadrovske službe visokošolskega zavoda:

- delavcu izročiti fotokopijo prijave v obvezno zavarovanje (obr. M1) v 15 dneh od nastopa dela (9. čl. ZDR 2002),
- ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca vrniti vse njegove dokumente ter mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je delavec opravljal v instituciji (76. čl. ZDR 2002),
- ob sporazumnem prenehanju pogodbe o zaposlitvi seznaniti delavce o posledicah, ki nastanejo zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (79. čl. ZDR 2002),
- dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi delavca z drugim delodajalcem (2. odst. 164. čl.a ZDR 2002).

6 ZAKLJUČEK

Delo visokošolskega učitelja je javno in zahteva vrhunsko znanje ter posebne spretnosti, ki jih posameznik pridobi z zahtevnim in vseživljenjskim študijem in raziskovanjem. Kvalitetno izvajanje njegovega poslanstva mu mora omogočiti država in tudi visokošolski zavod, v kateremu je zaposlen s polnim ali krajšim delovnim časom.

Zagotovo lahko država spodbuja oziroma uresničuje svoje cilje zapisane v nacionalnem programu visokega šolstva predvsem s povečanjem sredstev za:

- povečanje števila asistentov in visokošolskih učiteljev zaradi povečanja števila študentov,
- materialne stroške in opremo zaradi povečanega števila študentov, diplomantov, prostora in opreme,
- individualno raziskovalno dejavnost visokošolskih učiteljev in postopno povečanje materialnih sredstev za raziskovalno delo asistentov,
- mednarodno dejavnost,
- izboljšanje opreme in za posodobitev informacijsko-komunikacijskih sistemov na univerzah in visokošolskih zavodih.

Situacija, v kateri se trenutno nahaja visoko šolstvo, ni tako ciljno usmerjeno, kot je zapisano v prejšnjem odstavku. Državna sredstva komaj pokrijejo plače visokošolskih učiteljev in sodelavcev, sredstva za individualno raziskovalno delo komaj zadoščajo za temeljno raziskovalno delo posameznika. Problem predstavlja tudi pedagoška obremenjenost visokošolskih učiteljev zaradi pomanjkanja habilitiranega kadra. Država bi morala zagotoviti sredstva tudi za koriščenje sobotnega dela. S tem bi dosegli maksimalno izpolnjevanje visokošolskih učiteljev v tujini.

Fleksibilnost delovnega razmerja je sicer zelo dobrodošla, vendar v visokem šolstvu ne bo odigrala svoje primarne vloge. Tudi, če bi visokošolski učitelj želel opravljati dopolnilno delo na drugem visokošolskem zavodu, kjer bi širil strokovna znanja, krog sodelavcev iz različnih znanstvenih področij in se tako uveljavljal v stroki, mu to ne dovoljujejo matične organizacije. Predvsem je to značilno za nekatere fakultete znotraj Univerze v Ljubljani. Pri tem ne gre omenjati samo predavanj, temveč tudi različna strokovna mnenja, ekspertna poročila in druge podobne zadeve, ki jih strokovnjak kot posameznik lahko opravi tudi izven delovnega časa.

Kot sem navedla v uvodu, je v postopku nastajanja tretja slovenska univerza – Univerza na Primorskem. Svet za visoko šolstvo Republike Slovenije je 25. oktobra 2002 dal pozitivno mnenje k njeni ustanovitvi. Kaj bo prinesla v slovenskem in predvsem regionalnem okolju, bo pokazal čas. Vsekakor bi morala biti ta univerza mednarodno primerljiva, predvsem pa fleksibilnejša od Univerze v Ljubljani in Univerze v Mariboru. Tu je mišljeno hitrejše prilagajanje spremembam, mednarodni izmenjavi učiteljev in študentov ter sodelovanju v mednarodnih projektih. Vrata bi morala biti vedno odprta tujim strokovnjakom, ki bi svoje znanje prenašali na domač, mlad visokošolski kader.

Sicer pa nova zakonodaja bistveno ne bo posegala v urejanje delovnega razmerja v visokem šolstvu. Problemi, ki jih že sedaj zaznamo, bodo ostali nerešeni oziroma se jih bo moralo reševati z drugo ustrežno zakonodajo (visokošolsko, davčno). Dopolnjevala pa se bo tudi nova delovnoppravna zakonodaja s sprejemanjem podzakonskih aktov. To

pomeni, da moja diplomska naloga kmalu ne bo več v »koraku s časom«. To potrjuje že dejstvo, da je bil v trenutku, ko sem delo zaključila, objavljen v Uradnem listu št. 87 dne 17. oktobra 2002 nov Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev.

Visokošolsko problematiko bi ugodno reševalo sodelovanje Ministrstva za šolstvo, znanost in šport z Ministrstvom za finance, ki bi enotno opredelili v duhu že sprejetega zakona avtorsko delo, hkrati pa bi poiskali in našli možnosti spodbujanja financiranja dela dejavnosti s strani gospodarstva. To bi gospodarstvu pomenilo neobdavčljiv dohodek, šolstvu pa svež denar, s katerim bi se izboljševale razmere in pogoji v izvajanju pedagoške dejavnosti. Povezovanje šolstva z gospodarstvom pa bi hkrati doprineslo izobraževanje takega kadra, kot ga gospodarstvo potrebuje, oziroma bi se doseglo visoko zaposljivost diplomantov posameznega visokošolskega zavoda.

7 SEZNAM LITERATURE IN VIROV

7.1 Seznam virov

- Ustava Republike Slovenije (Ustava RS). Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997 in 66/2000.
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPRD). Uradni list SFRJ, št. 60/1989 in 42/1990, Uradni list RS, št. 4/1991 in 66/1993.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 1991). Uradni list RS, št. 14/1990, 5/1991, 71/1993, 2/1994, 19/1994, 38/1994 in 29/1995.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002). Uradni list RS, št. 42/2002.
- Zakon o visokem šolstvu (ZVŠ). Uradni list RS, št. 67/1993, 39/1995, 18/1998, 35/1998 in 99/1999.
- Zakon o zavodih. Uradni list RS, št. 12/1991, 17/1991, 55/1992, 66/1993, 8/1996, 36/2000.
- Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (ZRPJZ). Uradni list RS, št. 18/1991 in 36/1996.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS, št. 56/2002.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Uradni list RS, št. 56/2002.
- Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP). Uradni list RS, št. 21/1995.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP). Uradni list RS, št. 97/2001.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Uradni list RS, št. 08/1991, 71/1993, 38/1994.
- Zakon o arhivskem gradivu in arhivih. Uradni list RS, št. 20/1997, popravek št. 32/1997.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND). Uradni list RS, št. 18/1991, 53/1992, 34/1993, 18/1994, 59/1994, 87/1997, 3/1998, 39/1999, 59/1999, 67/2000.

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (KPDVI). Uradni list RS, št. 52/1994, 49/1995, 34/1996, 51/1998, 28/1999, 39/2000.

Pravilnik o sofinanciranju asistentov stažistov. Uradni list RS, št. 38/1999 in 31/2000.

Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Uradni list RS, št. 87/2002.

Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 20/2002.

Sklep o normativih in standardih za opravljanje izobraževalne dejavnosti v višjem in visokem šolstvu (Sklep o normativih in standardih). Uradni list RS, št. 39/1992.

Statut Univerze v Mariboru (Statut UM). Uradni list RS, št. 19/2001.

Obligacijski zakonik (OZ). Uradni list RS, št. 83/2001.

Pravilnik o delovnih razmerjih Univerze v Ljubljani. <http://www.uni-lj.si/> (21. 8. 2002).

Uredba o financiranju visokošolskih zavodov – osnutek z dne 5. 11. 2001. 2001. Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.

7.2 Seznam literature

Bečan, Irena. 2002. Ureditev delovnega časa v predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 2 (1): 9–22.

Bečan, Irena. 2002. Novosti novega zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določanjem in razporejanjem delovnega časa, odmorov in počitkov ter letnega dopusta. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 289–304.

Belopavlovič, Nataša. 2001. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 317–328.

Carr, Judy F. in Douglas E. Harris. 2001. *Succeeding with standards*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Cvetko Aleksej, Cvetko. 2002. Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 173–184.
- Vodovnik, Zvone, Nataša Belopavlovič in Mira Kočevar Furlan. 2001. *Prožno delovno razmerje in razvoj zaposlovanja*. Gradivo za seminar dne 14. 9. 2001, Visoka šola za management v Kopru in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Klinar Igor, Klinar in Korade Purg Štefka, Korade Purg. 2002. *Kaj prinaša novi zakon o plačah v javnem sektorju (ZSPJS)*. Gradivo za seminar, GV Izobraževanje.
- Kočevar Furlan, Mira. 2001. Prožno delovno razmerje in razvoj zaposlovanja. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 367–378.
- Korpič Horvat, Etelka. 2002. Dosedanja praksa Računskega sodišča Republike Slovenije glede vprašanj, povezanih z izplačili za fleksibilne oblike dela. *Delavci in delodajalci* 2 (1): 9–22.
- Korpič Horvat, Etelka. 2002. Sklenitev delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 155–172.
- Kožar, Andrej. 1997. *Obvladajmo bolniško*. Gradivo za seminar, Mirna, november 1997.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2002. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 199–216.
- Kresal, Barbara. 2002. Plačilo za delo. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 257–288.
- Marentič Požarnik, Barica. 2001. Izjava z 10. poletne šole Visokošolska didaktika, Radovljica, od 11. do 14. junija 2001. *Šolski razgledi*, 23. junij.
- Majcen, Milena in Vid Pogačnik. 2002. Vodenje letnih razgovorov z določanjem osebnih ciljev zaposlenih. V *Dnevi kadrovske delavceve 2002*. Gradivo za seminar, GV Izobraževanje.
- Novak, Mitja. 1987. *Delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list SRS.
- Robnik, Ivan. 2002. Sprememba pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 185–198.

- Trampuž, Miha. 2000. *Avtorsko pravo: izbrana poglavja*. Zbirka Pravna obzorja, št. 13. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Trojanšek, Mateja. 2001. *Avtorsko delo v izobraževanju*. Grosuplje: Grafis Trade.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Vodovnik, Zvone. 2000. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela: dodatek k učbeniku*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Vodovnik, Zvone. 2001. Prožnejše delovno razmerje in zaposlovanje. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 342–355.
- Vodovnik, Zvone. 2002. Vloga predstavnikov zaposlenih. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 369–384.
- Žužek, Ivan. 1994. *Kaj moram vedeti o delovnih razmerjih?* Ljubljana: Gospodarski vestnik.

7.3 Drugi viri

- Dnevi kadrovskega delavca 2002*. 2002. Gradivo za seminar, GV Izobraževanje.
- Kralj, Janko. 2000. Lik visokošolskega učitelja in njegov osebnostni razvoj. Predavanje na pedagoškem posvetu Visoke šole za management v Kopru, Brdo pri Kranju, februar 2000.
- Marentič Požarnik, Barica. 1999. *Stališča Slovenskega društva za visokošolsko didaktiko o izboljšanju kakovosti pedagoškega dela v visokem šolstvu, sprejeta na zboru članov dne 10. 06. 1999*. Tipkopolis.

Priloga

1. Vzorec pogodbe o zaposlitvi po novi zakonodaji