



Za ljudi  
in Slovenijo

Konfederacija slovenskih sindikatov  
p.p. 3704  
1000 Ljubljana

Številka: MJU-4/2015  
Datum: 14. 4. 2015

**Ministrstvo za javno upravo**  
**Boris Koprivnikar, minister**  
**vladna pogajalska skupina za KPJS, vodja**

**Zadeva: Analiza, ugotovitve, predlogi in zahteve v zvezi z nepravilnostmi v plačnem sistemu in plačah javnih uslužbencev s poudarkom na plačni skupini J**

**Zveza:** Na sestanku 30. 3. 2015 izražena želja in potreba po seznanitvi z nepravilnostmi plačnega sistema javnega sektorja za odpravo s poudarkom na plačni skupini J

Spoštovani.

Na sestanku 30. marca je z vaše strani bila izražena želja in obstaja potreba po seznanitvi z nepravilnostmi pri plačah na posameznih področjih javnega sektorja in splošno. Skladno z izraženo potrebo vam posredujemo nepravilnosti, ki jih v Konfederaciji slovenskih sindikatov – KSS za zdaj poznamo in jih je potrebno odpraviti. Splošne nepravilnosti, ki jih je potrebno odpraviti za vse javne uslužbence vam podajamo v imenu združenih sindikatov v konfederacijo, ki delujejo v javnem sektorju, Sindikata podpore UKC, Sindikata direktorjev in ravnateljev in Sindikata vojakov Slovenije.

Zaznane nepravilnosti za posamezna področja javnega sektorja, ki jih je potrebno odpraviti vam bodo podali skladno z Odločbo Ustavnega sodišča U-I-249/10 in priporočilom OECD št. 9 iz leta 2011 o uvedbi dvotirnega pogajalskega modela sindikati sami, vsak za področje v katerem deluje.

Na Ministrstvu za javno upravo ste odgovorni za plačni sistem v javnem sektorju in temu primerno je ta dopis naslovljen na vas g. minister Boris Koprivnikar v vlogi vodje vladne pogajalske skupine za Kolektivno pogodbo za javni sektor in ministra.

S spoštovanjem,

Gvido Novak  
predsednik

Priloga:

- Splošne nepravilnosti plačnega sistema javnega sektorja

Posredovano s pošto in elektronsko:

- naslovníku;
- Vlada Republike Slovenije;
- Sindikati KSS;
- arhiv;
- obveščanje članov sindikatov in zainteresirane javnosti.



## **Analiza, ugotovitve, predlogi in zahteve v zvezi z nepravilnostmi v plačnem sistemu in plačah javnih uslužbencev s poudarkom na plačni skupini J**

Priloga: **Splošne nepravilnosti plačnega sistema javnega sektorja**

Pri naših članih je s kolektivno pogodbo potrebno odpraviti nepravilnosti oz. pomanjkljivosti za vzpostavitev zakonitega in ustavnega plačnega sistema javnih uslužbencev:

### **1. Ustavnost in zakonitost Kolektivne pogodbe za javni sektor**

V kolikor ostane plačni sistem javnega sektorja nespremenjen in temelječ na Kolektivni pogodbi za javni sektor – KPJS je **nujno potrebno nemudoma zagotoviti ustavnost in zakonitost KPJS** (pred nadaljevanjem pogajanj) in predvsem zakonskih podlag za njen obstoj. KPJS ni kolektivna pogodba dejavnosti s katero bi se po ZDR-1 lahko določala višina dodatkov iz razporeditve delovnega časa javnega uslužbenca, višina dodatka za delovno dobo, povračila stroškov v zvezi z delom, regresa, odpravnine. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS ne določa nič drugače glede v predhodnem stavku naštetega in za določanje višine naštetega zato velja splošno, da se lahko določa le s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, kar pa KPJS ni. Za zagotavljanje ustavnosti in zakonitosti pogajanj ter sklepanj kolektivnih pogodb v javnem sektorju je **odgovoren zakonodajalec** in zato ne more biti stvar socialnega dialoga, nadaljevanje pogajanj in sklepanj KPJS v neskladju z ustavo in ZDR ni več dopustno in je pred nadaljevanjem potrebno **zagotoviti ustavnost in zakonitost KPJS**.

### **2. Opredelitev iniciatorjev za urejanje kolektivne pogodbe ter pogajalcev**

KPJS je od 4. do 8. člena v neskladju z Ustavo RS in ZDR-1 s tem, ko določa, da:

- spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe lahko predlaga vsaka **pogodbena stranka** in na strani javnih uslužbencev **najmanj štiri reprezentativni sindikati različnih dejavnosti** javnega sektorja (1. in 2. odstavek 4. člena);
- so sklenjene spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe, ko jih podpišejo Vlada Republike Slovenije in **večina reprezentativnih sindikatov** javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj **štiri različne dejavnosti** javnega sektorja (3. odstavek 4. člena);
- predlog za spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe z obrazložitvijo predloži **pogodbena stranka nasprotni stranki** s priporočenim pismom (5. člen);
- pobudo za sklenitev nove pogodbe in odgovor nanjo poda katerakoli od **strank pogodbe** (6. člen);
- se pogajanja za novo kolektivno pogodbo ali spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe začnejo na predlog ene **od strank** (7. člen);
- da **stranki** kolektivne pogodbe spore med njima odpravljata oziroma rešujeta s posredovanjem oziroma arbitražo v skladu z določili kolektivne pogodbe (8. člen).

V kolikor se bodo pod neustavnimi pogoji, brez predhodnih sprememb 42. člena ZSPJS, nadaljevala pogajanja za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe za odpravo tako imenovanih plačnih "anomalij" sistema plač javnih uslužbencev je potrebno kot prvo v KPJS spremeniti zgoraj v alinejah naštetih člene in posledično zaradi teh sprememb vse s tem v zvezi skozi celotno KPJS. Vse naštetje je v neskladju z Ustavo in ZDR-1, da je v neskladju z Ustavo je že ugotovilo Ustavno sodišče, kakor izhaja iz njihove Odločbe številka U-I-249/10. V neskladju z ZDR-1 pa je v določilih, ki določajo, da se višina vseh ključnih elementov plač določi **s kolektivno pogodbo za ravni dejavnosti** in v javnem sektorju kolektivnih pogodb, ki bi lahko določale te ključne elemente plač nimamo. KPJS ni ravni dejavnosti.

To, da KPJS lahko **določa višino z ZDR-1 določenih dodatkov in ostalih ključnih elementov izhajajočih iz delovnega razmerja** tudi ZSPJS **ne določa**, določa **le pogoje za veljavo KPJS**, pa še to že ugotovljeno **neustavno**. Mnenje v Konfederaciji slovenskih sindikatov in s tem tudi Sindikatu vojakov Slovenije je, da je tudi **celotna KPJS neustavna**, saj **javni sektor ni dejavnost** in zato se z njo ne more z ZDR-1 določenih višin pravic iz delovnega razmerja, ki se po ZDR-1 določajo s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti.

### **3. Pripravljenost na delovnem mestu ali določenem kraju**

**Pripravljenost na delovnem mestu ali določenem kraju**, ki jo morajo predvsem zaposleni na obrambnem področju in v policiji opravljati na podlagi Zakona o obrambi (v nadaljevanju ZObr) ter Zakona o Policiji se mora na podlagi Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta (Direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa) ter sodne prakse Sodišča EU (zlasti primeri sodne prakse C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas.) **šteti v polni delovni čas**. 2. odstavek 97.e člena ZObr v neskladju z pravnim redom EU določa, da se pripravljenost za delo ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. ZObr se od vstopa Republike Slovenije v Evropsko unijo ni spreminjal in zato doslej ni bilo priložnosti za odpravo neskladja ZObr s pravnim redom EU na področju pripravljenosti. Podobno kot v Slovenski vojski velja tudi v Policiji, saj za policiste 81. člen Zakona o policiji določa pripravljenost za delo v delovnih prostorih, na določenem kraju ali doma. Podobno določa ZObr v 97.e členu, da je pripravljenost za delo čas, v katerem mora biti delavec, ki dela na obrambnem področju, v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali na domu. Iz vsega navedenega izhaja, da je potrebno odpraviti opisano nepravilnost in za odpravo predlagamo nov člen kolektivne pogodbe:

Pripravljenost za delo na delovnem mestu ter na določenem kraju, ko je delavec na razpolago delodajalcu, se šteje v polni delovni čas.

### **4. Obdobje spremljanja povprečnega polnega delovnega časa pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa (referenčno obdobje)**

V KPJS je potrebno dodati nov člen, ki bo določil "referenčno obdobje" za vse javne uslužbence enako in skladno s pravnim redom EU, saj KPJS velja za vse javne uslužbence v zvezi s plačnim sistemom in določanjem plač. **Referenčno obdobje neposredno vpliva na neenakomerno razporejanje in začasno prerazporejanje polnega delovnega časa in tako na število opravljenih ur polnega delovnega časa, ki po izteku referenčnega obdobja postanejo nadure in jih je potrebno izplačati**. Torej gre pri referenčnem obdobju za institut urejanja obremenitev javnih uslužbencev z vidika varnosti in zdravja pri delu **z neposrednim**

**vplivom na plačni sistem** ter izplačilo nadur in zato je to področje potrebno urediti **za vse javne uslužbence enako**. ZDR-1 določa splošno referenčno obdobje v trajanju ne dlje kot 6 mesecev, torej ZDR-1 dopušča za delavce ugodnejše krajše referenčno obdobje in nekatere poklicne skupine javnih uslužbencev so to možnost že uveljavile v svojih kolektivnih pogodbah z določitvijo, da referenčno obdobje ne sme biti daljše od štirih mesecev. V novem določilu v KPJS o referenčnem obdobju je potrebno dopustiti možnost dogovora med delodajalcem in javnim uslužbencem, če slednji to želi in pisno potrdi, da njegovo referenčno obdobje lahko traja, kot velja splošno, 6 mesecev. **V enotnem plačnem sistemu ob eni kolektivni pogodbi (KPJS) za celoten javni sektor je zato potrebno urediti to področje enako za vse javne uslužbence**, tudi zaradi spremljanja obremenitev delavcev zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja, kot je opisano v naslednji 5. točki.

V KPJS je potrebno dodati nov člen "spremljanja delovnega časa, referenčno obdobje":

(1) Pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev, s pisnim soglasjem javnega uslužbenca pa se lahko upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev (v nadaljnjem besedilu: referenčno obdobje). Pisno soglasje javnega uslužbenca velja do njegovega pisnega preklica, preklic pa se upošteva od začetka naslednjega koledarskega leta dalje.

(2) Posamezno referenčno obdobje se začne 1. januarja, 1. maja in 1. septembra, konča pa 30. aprila, 31. avgusta in 31. decembra v koledarskem letu. Če javni uslužbenec da pisno soglasje iz prejšnjega odstavka, se referenčno obdobje začne 1. januarja in 1. julija v koledarskem letu, konča pa 30. junija in 31. decembra v koledarskem letu.

## **5. Zagotavljanje zdravih delovnih pogojev in varnosti pri delu**

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa je skladno z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta (Direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa), **zaradi zagotavljanja z direktivo zagotovljene ravni delovnih pogojev za varno in zdravo opravljanje dela** in njene **neposredne uporabe** potrebno določiti največjo dopustno obremenitev opravljanja polnega delovnega časa v povprečju na največ 48 ur tedensko skupaj z nadurnim delom.

Zato je potrebno novemu členu, ki je predlagan v predhodni 4. točki dodati nov 3. odstavek:

(3) V referenčnem obdobju, določenem v tem členu, je v povprečju polni delovni čas z nadurnim delom lahko razporejen na največ 48 ur tedensko.

## **6. Kot minimalno plačilo javnih uslužbencev je s KPJS potrebno uvesti minimalno bruto urno postavko v višini 5 EUR po vzoru zakonsko določene minimalnega plačila dijaškega in študentskega dela v višini 4,5 EUR v veljavi od 1. februarja 2015**

Nedopustno in celo v neskladju s predpisanim (enako plačilo za enako delo) v ZDR, Ustavi in mednarodnimi ratificiranimi akti je, da je v Republiki Sloveniji določeno minimalno plačilo dijaškega in študentskega dela urejeno zakonsko (ZUJF-C, Ur. l. št. 95/14, 130.c člen) na višji ravni, kot plačilo delavcev v rednem delovnem razmerju.

Delavcu pripada za enako delo enako plačilo, dijaki z dokončano osnovno šolo se lahko za primerjavo plačila z delavci umestijo v II. tarifni razred (končana osnovna šola) in za delo v tem tarifnem razredu imajo dijaki z zakonom določeno plačilo v višini minimalne bruto urne postavke 4,5 EUR. Iz priložene tabele KSS z naslovom Pregled desetih kolektivnih pogodb z po tarifnih razredih razvrščenimi najnižjimi plačami pod danes veljavno minimalno plačo v Republiki Sloveniji z dne 8. januarja 2015 je razvidno, da je v desetih kolektivnih pogodbah v povprečju določena bruto minimalna plača za II. tarifni razred v višini 453 EUR za delo opravljeno v polnem delovnem času 174 ur, kar znaša v bruto znesku na uro 2,6 EUR. Torej je v Sloveniji primerljivo bruto minimalno plačilo **za delavce 2,6 EUR in 4,5 EUR za dijake ter študente**, torej so dijaki in študentje plačani skoraj **za 73% bolje** od delavcev v rednem delovnem razmerju ob nedvomno slabši usposobljenosti ter brez ustreznih kvalifikacij.

Delo redno zaposlenega je nedvomno vredno več in temu primerno ga je potrebno tudi plačati. Pregled bruto plač po kolektivnih pogodbah (tudi KPJS) in ZUJF-C za dijaško in študentsko delo je v priloženi tabeli KSS z naslovom Predpisano plačilo redno zaposlenih slovenskih delavcev, dijakov in študentov v Sloveniji na datum 2. februar 2015 s predpisanim minimalnim plačilom dela ter predlogom KSS. Iz navedenega izhajajoč je potrebno v KPJS dodati nov člen, ki bo določal primerljivo minimalno plačilo glede na zakonsko določeno bruto urno postavko v višini 4,5 EUR za študentsko delo.

V KPJS je potrebno dodati nov člen "minimalna bruto urna postavka", kot sledi:

- (1) Pogoji dela za opravljanje dela pod s pogodbo o zaposlitvi ali splošnim aktom delodajalca določenimi obremenitvami delavca zaradi zahtevnosti dela in v s pogodbo o zaposlitvi določenem in razporejenem dnevem in tedenskem delovnem času so normalni delovni pogoji.
- (2) Plačilo javnemu uslužbencu za eno uro opravljenega dela po pogodbi o zaposlitvi v normalnih delovnih pogojih je bruto urna postavka.
- (3) Iz s pogodbo o zaposlitvi določene bruto plače izračunana bruto urna postavka v odvisnosti od s pogodbo o zaposlitvi določenega tedenskega polnega delovnega časa in bruto plače je izračunana bruto urna postavka.
- (4) Izračunana bruto urna postavka je enaka bruto urni postavki.
- (5) Minimalna bruto urna postavka v evrih je določeno najnižje dovoljeno plačilo za delo določeno z osnovno plačo s pogodbo o zaposlitvi.
- (6) Bruto urna postavka se določi v višini 5 EUR in ne sme biti nižja.
- (7) Višina najnižje bruto urne postavke se usklajuje z gibanjem povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji.
- (8) Za uskladitev bruto urne postavke se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o povprečni plači prvega polletja preteklega leta in povprečja plač polletja tekočega leta v katerem se določa minimalna bruto urna postavka za naslednje leto.
- (9) Minister pristojen za sistem plač v javnem sektorju do konca meseca novembra določi po tem zakonu usklajeno vrednost bruto urne postavke za naslednje leto.

V prilogi z naslovom Pojmi so opredeljeni uporabljeni pojmi.

## 7. Dodatek za dnevno delo

Zakon o delovnih razmerjih – 1 (v nadaljevanju ZDR-1) določa, da je **obvezen sestavni del pogodbe o zaposlitvi določilo** o dnevnem ali tedenskem delovnem času in **razporeditvi delovnega časa**. Uredba o delovnem času v organih državne uprave določa, da se v kolikor predstojnik ali druga oseba po njegovem pooblastilu posebej ne razporedi polnega delovnega časa, da se šteje, da je polni delovni čas razporejen z določitvijo začetka delovnega časa med 7.30 in 9. uro in konca delovnega časa med 15.30 in 17.30 uro oziroma v petek med 14.30 in 16.30 uro. Iz sodne prakse izhaja opredelitev normalnih delovnih pogojev tako, da se za normalne delovne pogoje šteje opravljanje dela pod s pogodbo o zaposlitvi ali splošnim aktom delodajalca določenimi obremenitvami delavca zaradi zahtevnosti dela in v s pogodbo o zaposlitvi določenem in razporejenem dnevnom in tedenskem delovnem času in, da za opravljeno delo v posebnih pogojih dela iz razporeditve delovnega časa v za delavca manj ugodnem času delavcu pripadajo dodatki iz naslova posebnih pogojev dela. Dalje ZDR-1 določa, da se določijo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa. ZDR-1 pa ne določa dodatka za opravljanje dela v posebnih pogojih dela iz naslova razporeditve delovnega časa, ko **delavec opravlja delo v posebnih pogojih dela podnevi na delovni dan**, torej po uredbi med 6.00 in 7.30 uro ter med 17.30 in 23.00 uro oz. v petek med 17.00 uro in 23.00 uro.

Zaradi pomanjkljive ureditve v ZDR-1 prihaja do neustavnega in nezakonitega plačila, saj **dva delavca pod istimi pogoji dela**, na isti dan na enakem delovnem mestu z enako osnovno plačo v času opravljanja enakega dela v posebnih pogojih dela med 17.30 in 22.00 uro **prejmeta različno plačilo**, ko je enemu od njiju odrejeno nadurno delo in se drugemu začasno prerazporedi polni delovni čas. Prvi delavec, ki opravlja nadure je upravičen do plačila v višini 100% urne postavke in do dodatka za delo preko polnega delovnega časa v višini 30% (45. člen KPJS). Drugi delavec, ki ima začasno prerazporejen delovni čas pa prejme le plačilo za polni delovni čas v višini 100% urne postavke.

Gre za neenako obravnavo pred zakonom, kar je protiustavno po mnenju v SVS izhaja ta nepravilnost plačnega sistema javnih uslužbencev (oz. vseh delavcev v RS) iz napačne umestitve nadurnega dela med posebne pogoje dela iz naslova razporeditve delovnega časa v za delavca manj ugodnem delovnem času.

Nadurno delo je po mnenju v SVS poseben pogoj dela, ki izhaja iz posebnih obremenitev pri delu, saj gre dejansko za posebno obremenitev nad polnim delovnim časom, ki je tudi zakonsko omejena na največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec, največ 170 ur na letno in s soglasjem delavca na 230 ur letno. Da gre za nepravilnost v ZDR-1 dokazuje dejstvo, da lahko delavec opravi svojo polno delovno obvezo po pogodbi o zaposlitvi v prvih 5 mesecih referenčnega obdobja (ob 6 mesečnem referenčnem obdobju) iz zadnji mesec referenčnega obdobja, ko opravlja delo v normalno razporejenem delovnem času (med 7.30 in 17.30 oz. v petek 17.00 uro) lahko opravlja svoje delo le pod pogojem, da mu je odrejeno nadurno delo v času opravljanja dela med 7.30 in 17.30 oz. v petek 17.00 uro, ker je za tekoče referenčno obdobje svojo polno delovno obvezo že opravil. V kolikor pa delavcu v takšnem primeru ni odrejeno opravljanje nadur mora ostati doma, če pa delo vseeno opravlja, pa te opravljene ure v med 7.30 in 17.30 oz. v petek 17.00 uro v zadnjem šestem mesecu referenčnega obdobja postanejo višek ur polnega delovnega časa, ki se spremeni v nadure prvi dan naslednjega referenčnega obdobja. Torej gre pri nadurnem delu za delo v posebnih pogojih dela iz naslova posebnih obremenitev pri delu in ne za poseben pogoj dela iz naslova razporeditve delovnega časa.

Zaradi opisanega v tej točki **predlagamo oz. je potrebno uvesti dodatek za dnevno delo**, ki bi pripadal javnemu uslužbencu, ko bi opravljal delo v posebnih pogojih dela v za delavca manj ugodnem dnevnem delovnem času, torej izven s pogodbo o zaposlitvi ali splošnim aktom delodajalca določenim razporedom delovnega časa.

V prilogi št. 3 z naslovom Pojmi so opredeljeni uporabljeni pojmi, predvsem posebni pogoji dela in dnevno ter nadurno delo.

## **8. Dodatek za delo v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan**

Sindikato vojakov Slovenije je 7. 2. 2014 na Ustavno sodišče podal Zahtevo za presojo ustavnosti Zakona o praznikih in dela prostih dnevih (ZPDPD), ker **določa delovne dneve za dela proste brez odveze delavcev, k izpolnjevanju njihove polne delovne obveze po pogodbi o zaposlitvi**. Zaradi opisane nepravilnosti prihaja do neustavne situacije in obravnave v praksi (neenakost pred zakonom), saj dobi delavec, ki je na prost delovni dan zaradi praznika ali na dan, ki je z zakonom določen kot prost dan na ta dan nadomestilo plače po 137. členu ZDR-1. Delavec, ki pa na ta isti dan mora zaradi delovnega procesa delati in tako opravljati svojo polno delovno obvezo pa ne dobi nadomestila, ampak dobi plačo in dodatek kot je določen v 44. členu KPJS.

### **O zahtevi.**

Dela prosti dnevi določeni v 2. členu in prazniki, ki so določeni v 1. členu ZPDPD se razlikujejo od drugih odsotnosti z dela, pri katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, ki so navedene v 2. odstavku 137. člena ZDR. Pri drugih odsotnostih z upravičenostjo do nadomestila plače gre za dejansko odsotnost z delovnega mesta na delovni dan, saj zaradi primerov naštetih v 2. odstavku 137. člena ZDR delavec ni fizično prisoten na delovnem mestu. Drugače pa je glede praznikov in dela prostih dni, kjer je po zakonu določeno, da so to dela prosti dnevi, kjer delavcu ni obveza biti fizično prisoten na delovnem mestu, saj gre za dela proste dneve. Nedvomno protiustavno in neenakopravno je to, da nadomestilo plače na dela prost dan dobi vsak delavec, tisti, ki pa je na ta dan v službi pa prejme plačo, ker izpolnjuje svojo delovno obveznost. Nepredstavljen paradoks je v tem, da nezadostno urejanje zakonodajalca velikokrat pripelje do tega, da **tisti, ki dela na dela prost dan dobi celo nižjo plačo kot tisti z enako osnovo, ki je doma in dobi nadomestilo plače**, ki se določi po povprečju plač zadnjih treh mesecev, ker imajo zadnji trije meseci manj delovnih dni kot tekoči mesec, ki vključuje praznik in zneso povprečje zadnjih treh plač za nadomestilo pri izračunu urne postavke v tekočem mesecu več, kot pa plača delavca, ki dela na dela prost dan in za to prejme plačo.

Drugi odstavek 44. člena KPJS je potrebno nadomestiti s sledečim:

(2) Višina dodatka za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan znaša 190% urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca.

V 44. členu KPJS je potrebno dodati nov tretji odstavek kot sledi:

(3) Višina dodatka za delo v nedeljo, ki je z zakonom določen dan kot dela prost dan znaša 190% urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca.

## 9. Uveljavitev pogodb o zaposlitvi v skladu z ZDR-1, ki bodo določale razporeditev delovnega časa in temu primerno višjo osnovno plačo za javne uslužbence, ki delajo stalno v izmenah

ZDR-1 v 31. členu določa sestavine pogodbe o zaposlitvi in v 7. alineji 1. odstavka določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in **razporeditvi delovnega časa**. Javnim uslužbencem je delovni čas odrejen enoizmensko s splošnimi akti delodajalca. Za javne uslužbence, ki svoje delo opravljajo v izmenah stalno, ker opravljajo delo in so razporejeni na delovnih mestih, kjer se delo opravlja v izmenah, se sklepajo pogodbe o zaposlitvi kot za vse druge javne uslužbence brez določil o izmenskem delu in njihova osnovna plača je določena, kot da delajo v normalnih delovnih pogojih glede razporeditve delovnega časa.

Zaradi dela v izmenah, ti izmenski delavci – javni uslužbenci zaradi **napačno sklenjenih pogodb o zaposlitvi**, ker le te ne vsebujejo določil o izmenskem delu, ne prejemajo osnovne plače, kot izhaja iz ZDR-1 in sodne prakse.

Iz sodne prakse izhaja opredelitev **normalnih delovnih pogojev** tako, da se za normalne delovne pogoje šteje **opravljanje dela pod s pogodbo o zaposlitvi** ali splošnim aktom delodajalca določenimi obremenitvami delavca zaradi zahtevnosti dela in v s pogodbo o zaposlitvi določenem in **razporejenem dnevem in tedenskem delovnem času**. Za opravljeno delo v posebnih pogojih dela razporeditve delovnega časa v za delavca manj ugodnem času delavcu pripadajo dodatki iz naslova posebnih pogojev dela.

Iz opisanega izhaja, da bi delavci – javni uslužbenci, ki opravljajo svoje delo **stalno v izmenah**, morali takšno razporeditev delovnega časa imeti **določeno v pogodbi o zaposlitvi** in njihova osnovna plača bi morala biti temu primerno določena v tolikšni višini, da bi v njej bili **zajeti dodatki za delo** v posebnih pogojih dela iz naslova razporeditve delovnega časa. Za "izmenske" delavce – javne uslužbence je čas opravljanja dela, ko drugim javnim uslužbencem pripadajo dodatki za delo z posebnih pogojih dela iz naslova razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo – dnevno delo, nedeljsko in praznično delo) njihov **normalen delovni pogoj** (seveda ob določitvi le tega v pogodbi o zaposlitvi), za katerega mora osnovna plača po ZDR-1 biti določena v pogodbi o zaposlitvi.

Primer:

Delavec – javni uslužbenec opravlja svojo delovno obvezo polnega delovnega časa stalno v treh izmenah 5 dni na teden po 8 ur dnevno. Prvi teden dela dopoldan (od 06:00 do 15:00, za druge delavce normalni delovni pogoj), drug teden popoldan (od 15:00 do 22:00) in tretji teden opravlja svoje delo ponoči (od 22:00 do 06:00). Delavcu – javnemu uslužbencu za takšno opravljanje dela pripada za prvi teden plačilo osnovne urne postavke, drug teden mu pripada osnovna urna postavka in dodatek v višini 7% za izmensko delo (40. člen KPJS) ter tretji teden osnovna urna postavka in dodatek v višini 7% za izmensko delo (40. člen KPJS) in dodatek za delo ponoči v višini 30% urne postavke (43. člen KPJS).

Takšnemu "izmenskemu" delavcu – javnemu uslužbencu z **dodatki v povprečju enega cikla izmenskega dela** pripada plača v **višini 114,66 % plače** in v tem odstotku bi mu morala biti določena osnova urna postavka in mesečna plača po ZDR-1, saj se zanj vnaprej ve, da ima tako **"izmensko" razporejen delovni čas** in je tudi tako sistemizirano njegovo delovno mesto, da delo opravlja triizmensko. S tako zakonito določeno osnovno plačo bi takšen

"izmenski" delavec – javni uslužbenec bil upravičen do vseh dodatkov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v odstotku na za 14,66 % višjo osnovno plačo in posledično tako višjih vseh dodatkov (nadure, delo ponoči in v nedeljo ter za praznik, dodatki za delo v za delavca manj ugodnem delovnem času izven cikla izmene, ter nadomestil (bolniška, izobraževanje,...).

## 10. Odprava vezave kolektivnih pogodb na opravljanje dejavnosti in ne dela v JS

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah in Zakona o delovnih razmerjih se sklepajo kolektivne pogodbe za dejavnosti in poklice na državni ravni zaradi s strani države določene oz. priznane reprezentativnosti na ravni države za dejavnosti in poklice, ki predstavlja pogoj za splošno veljavo kolektivnih pogodb državne ravni. Ko delavci, ki opravljajo delo posamezne dejavnosti pri delodajalcu, ki opravlja svojo dejavnost v drugi dejavnosti, kot pri njemu zaposleni delavci, so delavci prikrajšani za vse morebitne ugodnosti kolektivnih pogodb z veljavo za dejavnost v kateri delavci delo opravljajo, ker le ta kolektivna pogodba ni zavezujoča za delodajalca, saj za njega veljajo le kolektivne pogodbe dejavnosti v kateri opravljajo svojo dejavnost.

Zelo nazoren primer je opravljanje zdravstvene dejavnosti na podlagi dovoljenja Ministrstva za zdravje v Slovenski vojski. Zaposleni na Ministrstvu za obrambo, ki opravlja dejavnost obrambe, legalno opravljajo zdravstveno dejavnost v Vojaški zdravstveni službi Slovenske vojske in za njih zakonito Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije ne velja. Takšna situacija opravljanja dela v zdravstveni dejavnosti je zakonita, vprašanje pa je ali je tudi ustavna, saj **zakonske rešitve ne veljajo enako za opravljanje enakega dela** ob istih delovnih pogojih in z istimi kvalifikacijami delavcev.

Opisan primer zelo nazorno prikazuje priložen ugovor pripadnika Slovenske vojske z dovoljenjem za opravljanje zdravstvene dejavnosti v Slovenski vojski / Vojaški zdravstveni službi za potrebe Ministrstva za obrambo ter Sklep in odločba. Kot rečeno in tudi izhaja iz priloženega so pripadnikovi sklepi o letnem dopustu zakoniti in temu primeren je pripadnik tudi prejel sklep in odločbo, v kateri je pojasnjeno, da za Ministrstvo za obrambo kot delodajalca Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije ni zavezujoča, ker je ni sklenilo, sama pogodba pa velja in s splošno veljavo zavezuje le vse delodajalce in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni.

Pri ugotavljanju nepravilnosti oz. poskusih rešitve nastale situacije smo v Konfederaciji slovenskih sindikatov naleteli na podobne situacije kot v primeru pripadnika Slovenske vojske tudi na drugih področjih, ko recimo zaposleni v drugih dejavnostih opravlja svoje delo v zdravstvenih zavodih pri določenih projektih, opravljanju obvezne prakse. Vse tukaj opisano je bilo ugotovljeno in potrjeno tudi pri pristojnih na resornem Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (za primer zdravstvene dejavnosti), kjer pa nam kljub strinjanju, da je potrebno to problematiko rešiti, niso znali pomagati pri reševanju ugotovljenih pomanjkljivosti. Zaradi vsega opisanega v tej točki predlagamo v sprejem nov člen KPJS:

Kolektivne pogodbe v veljavi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva veljajo za vse javne uslužbenke, ki opravljajo delo pri delodajalcih in v zavodih, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na podlagi dovoljenja Ministrstva za zdravje.

## 11. Plačna skupina J

**Plačni sistem ne omogoča zastopanja plačen skupine J**, ki je umetna tvorba in ne predstavlja nobenega poklica ali dejavnosti. V Konfederaciji slovenskih sindikatov in tako v sindikatih javnega sektorja Sindikatu vojakov Slovenije, ki je član konfederacije, Sindikatu direktorjev in ravnateljev in Sindikatu podpore UKC podpiramo vladni predlog dvotirnega pogajalskega modela (po priporočilih OECD), pri čemer nam tak sistem pogajanj predlagajo tudi sindikati gospodarstva konfederacije, ki trdijo, da je ena kolektivna pogodba za celoten javni sektor kot je trenutno veljavna ena velika nepravilnost (anomalija) kot celota. V dvotirnem nivojskem sistemu pogajanj bi se plače urejale na ravneh posamezne dejavnosti oz. poklica ali celo na ravni konkretnega proračunskega uporabnika, kar pa očitno ostalim (glede na pogajalsko sejo 30.3.2015) sindikalnim centralam ne ustreza zaradi z njihove strani že večkrat očitane sindikalne segregacije.

Smisel svobodnega sindikalnega delovanja je ravno v tem, da zastopajo interese zaposlenih sindikati, ki delujejo med zaposlenimi v posameznih dejavnostih in poklicih, saj le ti poznajo vse probleme in težave zaposlenih v posameznih dejavnostih in poklicih in ne nazadnje tudi pri proračunskem uporabniku.

Stališče Konfederacije slovenskih sindikatov pri odpravi nepravilnosti plačnega sistema je to, da je **potrebno ponovno ovrednotenje vseh delovnih mest v plačni skupini J**, saj se je na račun plačne skupine J v preteklosti naredilo največ odstopanj v korist drugih plačnih skupin, ker jih **doslej enovito ni zastopal nihče**. Zaposlenim so se ob prevedbi leta 2008 odvzemale že pridobljene pravice izhajajoče iz specialnih zakonov, ki bi se naj inkorporirale ("skrile") v osnovni plačni razred posameznega delovnega mesta, a v praksi temu ni bilo tako in zato je **nujno potrebno ponovno ovrednotenje vseh delovnih mest v plačni skupini J**. Gre za javne uslužbence v zelo težkem in zaskrbljujočem položaju velikega deleža zaposlenih v plačni skupini J javnega sektorja (skoraj tretjina, 46.000), ki so se zaradi uvedbe nepravilnega plačnega sistema znašli na samem dnu socialne lestvice. Gre za osebe, ki živijo v revščini in jim za njihovo delo država doplačuje dodatek do minimalne plače, v pogajanjih pa so bili v preteklosti, tako kot je to povedal sam g. minister Boris Koprivnikar za informativno oddajo Danes 13.3.2015, bolj slabo zastopani. Tudi iz analize razpona plačnih razredov je lepo razvidno, da imajo javni uslužbenci, predstavniki plačne skupine J v vseh tarifnih razredih, nižje izhodiščne plačne razrede delovnih mest kakor zaposleni v enakih tarifnih razredih v drugih plačnih skupinah. Za odpravo teh nepravilnosti je seveda potrebno upoštevati opise del in nalog ter zahtevnosti delovnih mest oz. dela, ki se na njih opravlja. V okviru Konfederacije slovenskih sindikatov je lani bil ustanovljen Sindikatu podpore UKC z osnovnim namenom zastopanja plačne skupine J, ki je umetna tvorba ZSPJS. UKC Ljubljana je zavod v katerem je **največja koncentracija javnih uslužbencev plačne skupine J na lokacijsko enem mestu** zato v konfederaciji menimo, da je sindikat v tem zavodu **najprimernejši za združitev zaposlenih v plačni skupini J** pod okriljem Konfederacije slovenskih sindikatov z namenom enovitega zastopanja plačne skupine J. V na novo ustanovljenem sindikatu so hitro prišli do ugotovitve, za katero ni bil potreben velik miselni napor, da **obstoječ plačni sistem ne omogoča enotnega zastopanja plačne skupine J**, kar je specifična in ne velja za nobeno od drugih plačnih skupin javnega sektorja, ki imajo vsaka po najmanj eden sindikat dejavnosti ali poklica, ki **lahko enovito zastopa celotno plačno skupino oz. podskupino določeno po ZSPJS**.

Nedvomno dejstvo je, da ZDR-1 določa, da se višina vseh ključnih elementov plač določi s **kolektivno pogodbo za ravni dejavnosti** in v javnem sektorju kolektivnih pogodb, ki bi lahko določale te ključne elemente nimamo. To, da KPJS lahko **določa višino recimo z ZDR-1 določenih dodatkov in ostalih ključnih elementov izhajajočih iz delovnega razmerja** tudi ZSPJS ne določa, določa le pogoje za veljavo KPJS, pa še to že ugotovljeno **neustavno**, mnenje v Konfederaciji slovenskih sindikatov in s tem tudi Sindikata vojakov Slovenije, da je tudi **celotna KPJS neustavna**, saj javni sektor ni dejavnost in zato se z njo ne more določati z ZDR-1 določenih višin pravic iz delovnega razmerja, ki se po ZDR-1 določajo s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti.



Gvido Novak  
 Avtor dokumenta  
 predsednik KSS  
 2015-01-08 10:25+01:00

**Pregled desetih kolektivnih pogodb z po tarifnih razredih razvrščenimi najnižjimi plačami pod danes veljavno minimalno plačo v Republiki Sloveniji**

Akt, ki določa danes veljavne plače po tarifnih razredih			Minimalna mesečna bruto plača zaokroženo v EUR za delo opravljeno v polnem delovnem času pod z nazadnje določeno minimalno plačo v RS 789,15 EUR							
z. št.	kolektivna pogodba, aneks ali tarifna priloga k kolektivni pogodbi	objava ur. l. št.	tarifni razredi / stopnja izobrazbe							
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
1.	Aneks h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	109/12	459	501	556	614	687	/		
2.	Aneks k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti	74/11	455	496	549	643	700	/		
3.	Aneks št. 6 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS)	46/13	438	od 1. v višini 438 do 16. plačnega razreda v višini 789						
	Aneks št. 7 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS)	95/14								
4.	Tarifna priloga Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd)	18/14	433	462	504	553	614	726	/	
5.	Tarifna priloga_Kolektivne pogodbe za papirno in papirno predelovalno industrijo	110/13	428	486	544	602	703	/		
6.	Aneks št. 6 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo	25/14	428	468	515	568	635	746	/	
7.	Aneks št. 6 k k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti	97/08	417	459	509	571	651	747	/	
8.	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije	14/12	400	415	583	534	598	708	/	
9.	Aneks št. 7 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	97/08	393	452	551	570	668	747	/	
10.	Tarifna priloga Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa	95/07	313	344	385	429	486	580	658	784
<b>povprečje po tarifnih razredih iz javnega in zasebnega sektorja</b>			<b>416</b>	<b>453</b>	<b>521</b>	<b>564</b>	<b>638</b>	<b>701</b>	<b>658</b>	<b>784</b>



GVIDO NOVAK  
Avtor dokumenta  
predsednik KSS  
2015-02-02 10:05+01:00

**Predpisano plačilo redno zaposlenih slovenskih delavcev, dijakov in študentov v Sloveniji  
na datum 2. februar 2015 s predpisanim minimalnim plačilom dela ter predlogom KSS**

določitev plač za polni delovni čas po različnih dejavnostih in aktih			minimalna bruto plača po tarifnih razredih zaokroženo v EUR za polni delovni čas 174 ur / na uro									
z. št.	zakon, kolektivna pogodba, aneks ali tarifna priloga k kolektivni pogodbi	objava ur. l. št.	I.		II.		III.		IV.		V.	
1.	Aneks h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	109/12	459	2,64	501	2,88	556	3,20	614	3,53	687	3,95
2.	Aneks k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti	74/11	455	2,61	496	2,85	549	3,16	643	3,70	700	4,02
3.	Zakon o spremembi in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – R	46/13	438	2,52	456	2,62	474	2,72	493	2,83	513	2,95
4.	Tarifna priloga Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd)	18/14	433	2,49	462	2,66	504	2,90	553	3,18	614	3,53
5.	Tarifna priloga_Kolektivne pogodbe za papirno in papirno predelovalno industrijo	110/13	428	2,46	486	2,79	544	3,13	602	3,46	703	4,04
6.	Aneks št. 6 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo	25/14	428	2,46	468	2,69	515	2,96	568	3,26	635	3,65
7.	Aneks št. 6 k k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti	97/08	417	2,40	459	2,64	509	2,93	571	3,28	651	3,74
8.	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije	14/12	400	2,30	415	2,39	583	3,35	534	3,07	598	3,44
9.	Aneks št. 7 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	97/08	393	2,26	452	2,60	551	3,17	570	3,28	668	3,84
10.	Tarifna priloga Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa	95/07	313	1,80	344	1,98	385	2,21	429	2,47	486	2,79
povprečje predstavljenega iz javnega in zasebnega sektorja			416	2,39	453	2,61	517	2,97	557	3,21	625	3,59
določitev minimalnega plačila za opravljeno delo		objava ur. l. št.	minimalno plačilo dela									
Zakon o minimalni plači		13/10	790,73					4,54				
ZUJF-C (določeno minimalno plačilo dijaškega in študentskega dela)		95/14	783					4,5				
Osnetek predloga KSS zakona o minimalnih pravicah delavcev - ZMPD		/	870					5				

**Analiza, ugotovitve, predlogi in zahteve v zvezi z nepravilnostmi v plačnem sistemu in plačah javnih uslužbencev s poudarkom na plačni skupini J**

**Priloga: Splošne nepravilnosti plačnega sistema javnega sektorja**

**Priloga št. 3: Pojmi**

Splošni pojmi in opredelitve uporabljene v predlogu so določene v Zakonu o delovnih razmerjih in kot dopolnitev so uporabljeni pojmi obrazloženi v nadaljevanju in imajo naslednji pomen:

- 1. delo:** v s pogodbo o zaposlitvi in kolektivnimi pogodbami urejenem delovnem razmerju je delo sodelovanje delavca v organiziranem delovnem procesu delodajalca v skladu z opisom del in nalog njegovega delovnega mesta za katerega pogoji opravljanja in plačilo se ureja pogodbeno. Delo v delovnem razmerju je lahko:
  - dnevno:** je delo, ki se opravlja med 06:00 uro in 22:00 uro;
  - nočno:** je delo, ki se opravlja med 22:00 uro in 06:00 uro;
  - nedeljsko:** je delo, ki se opravlja v nedeljo med 00:00 uro in 24:00 uro;
  - praznično:** je delo, ki se opravlja na praznik ali dela prost dan po zakonu med 00:00 uro in 24:00 uro;
- 2. minimalna pravica:** pravica delavca, njena višina in pogoji za njeno zagotavljanje, ki jih delavcem v delovnem razmerju mora v minimalnem obsegu zagotavljati delodajalec;
- 3. osnovna plača:** s pogodbo o zaposlitvi določeno plačilo za opravljeno delo pod normalnimi delovnimi pogoji;
- 4. normalni delovni pogoji:** pogoji dela za opravljanje dela pod s pogodbo o zaposlitvi ali splošnim aktom delodajalca določenimi obremenitvami delavca zaradi zahtevnosti dela in v s pogodbo o zaposlitvi določenem in razporejenem dnevnem in tedenskem delovnem času;
- 5. delo v posebnih pogojih dela:** je delo v za delavca manj ugodnem času zaradi razporeditve delovnega časa izven s pogodbo o zaposlitvi določenega in razporejenega dnevnega in tedenskega delovnega časa in delo v za delavca posebnih obremenitvah zaradi neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu izven določenih obremenitev v zahtevnosti dela po pogodbi o zaposlitvi ali s splošnim aktom delodajalca;
- 6. posebni pogoji dela zaradi razporeditve delovnega časa:** so pogoji pod katerimi se zaradičasne prerazporeditve ali neenakomerne razporeditve delovnega časa opravlja delo v za delavca manj ugodnem času izven s pogodbo o zaposlitvi določenega in razporejenega delovnega časa;
- 7. posebni pogoji dela zaradi obremenitev:** so pogoji pod katerimi se zaradi neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu opravlja delo v za delavca zahtevnejših pogojih od določenih z opisom del in nalog v splošnem aktu delodajalca za delovno mesto po pogodbi o zaposlitvi ali v sami pogodbi o zaposlitvi določenimi delovnimi pogoji;
- 8. bruto urna postavka:** je plačilo delodajalca za eno uro opravljenega dela po pogodbi o zaposlitvi delavcu v normalnih delovnih pogojih;
- 9. izračunana bruto urna postavka:** iz s pogodbo o zaposlitvi določene bruto plače izračunana bruto urna postavka v odvisnosti od s pogodbo o zaposlitvi določenega tedenskega polnega delovnega časa in bruto plače. Izračunana bruto urna postavka je enaka bruto urni postavki;
- 10. minimalna bruto urna postavka:** v evrih določeno najnižje dovoljeno plačilo za delo določeno z bruto urno postavko;
- 11. nadurno delo:** je delo, ki je odrejeno po izpolnitvi zakonskih pogojev za njegovo odreditev in se opravlja preko s pogodbo o zaposlitvi določenega tedenskega polnega delovnega časa, ki ni neenakomerno aličasno prerazporejen in je lahko dnevno, nočno, nedeljsko in praznično.

pripadnik SV dr. med., spec. medicine dela, prometa in športa

Datum: 3. 10. 2014

**Ministrstvo za obrambo  
Generalštab Slovenske vojske  
Sektor za pravne zadeve  
Vojkova 55  
1000 LJUBLJANA**

**ZADEVA: Ugovor na sklep o letnem dopustu v določenem delu**

**ZVEZA: Sklep o letnem dopustu št. 1006-10/2014-8912, z dne 3. 9. 2014**

**Izjava o izpodbijanju sklepa:**

Izjavljam, da predmetni sklep o letnem dopustu izpodbijam delno v preambuli, 1. točki sklepa ter tudi v obrazložitvi na višino letnega dopusta, ki mi je bil v letu 2014 dodeljen v višini 34 dni, kot je opisano spodaj v razlogih za ugovor in predlogu rešitve ugovora.

**Razlogi za ugovor:**

V izpodbijanem sklepu nimam določenih 1 dneva dopusta na zahtevnost del, ki pripada delavcem, ki so razporejeni v VIII. tarifno skupino, 1 dneva dopusta zaradi obremenitev vida, 1 dneva dopusta zaradi nevarnosti infekcij, 1 dneva dopusta zaradi večjih fizičnih obremenitev ter 3 dni dopusta delavcem, ki nosijo odgovornost za diagnostiko in terapijo, skupaj torej 7 dni dopusta, kot to določata 2. alineja 2. točke, 3., 5., in 7. alineja 3. točke ter 3. alineja 4. točke 36. člena ter 1. odstavek 35. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 15/94 s pripadajočimi spremembami in dopolnitvami), katera velja in se uporablja za vse delavce zdravstvene in socialne dejavnosti v Republiki Sloveniji, ne glede na to pri katerem delodajalcu to dejavnost izvajajo.

**Obrazložitev:**

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije med splošnimi določbami v 2. točki določa, da velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni ter, da se določbe te kolektivne pogodbe uporabljajo kot splošen akt v smislu zakona o delovnih razmerjih, kolikor ni s posamično kolektivno pogodbo, statutom organizacije ali drugim njenim splošnim aktom določeno drugače, ob tem pa v naslednji alineji še določa, da se s temi akti ne sme zmanjšati pravic in obveznosti, določenih s to pogodbo.

Menim, da je pri mojem statusu civilne osebe v Slovenski vojski, in sicer zdravnik-specialist z vsemi potrebnimi veljavnimi licencami za to področje dela ter verificirani dejavnosti medicine dela, prometa in športa, ki jo opravljam (na podlagi dovoljenja Ministrstva za zdravje Ministrstvu za obrambo, da se v Vojaški zdravstveni enoti na lokaciji Štula, Ljubljana-Šentvid, opravlja zdravstvena dejavnost, št. 0070-92/2008-193, z dne 19. 9. 2008), v povezavi z 88. členom ZObr, potrebno izhajati iz 5. člena Zakona o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 32/06-ZJU-UPB2), ki navaja, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.

Nadalje je potrebno upoštevati tudi 1. odstavek 160. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013-ZDR-1), ki opredeljuje da se trajanje letnega dopusta lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Najpomembnejša pri tej zadevi je prav Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 15/1994, 26/2012, 10/2013). Menim, da v mojem primeru, morebitno tolmačenje v smislu 5. člena ZJU-UPB2, da drug poseben zakon določa drugače ali v smislu 88. člena ZObr, da je s tem zakonom določeno drugače, nikakor ni dopustno ali pravno sprejemljivo.

Skladno z 2. alineo 2. točke 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije mi pripada na zahtevnost del 1 dan več letnega dopusta (skupaj 6 dni namesto določenih 5 dni) na specialistični naziv, ki sem ga pridobila l. 2004 s specialističnim izpitom iz medicine dela, prometa in športa, za katerega imam od takrat veljavno licenco do 29. 3. 2019 in sem s tem razporejena v VIII. tarifno skupino.

Skladno s 3. alineo 3. točke 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije mi pripada 1 dan letnega dopusta na večje obremenitve vida, zaradi pretežnega dela z računalnikom. Z 13. 5. 2013 smo uvedli v operativno uporabo elektronske kartoteke pacientov na podlagi računalniškega programa BIRPIS, kar pomeni, da so vsi podatki pacientov v elektronski obliki in poteka delo zdravnika pretežno del delovnega časa s slikovnim zaslonom, kar pomeni večje obremenitve vida.

Skladno s 5. alineo 3. točke 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije mi pripada 1 dan letnega dopusta na nevarnost infekcije. Zaradi narave dela v neposredni bližini pacienta je zdravnik izpostavljen biogenim škodljivostim v delovnem procesu, zato obstaja povečana možnost okužbe s patogenimi mikroorganizmi (kapljičnim okužbam; okužbam, ki se prenašajo s slino in krvjo).

Skladno s 7. alineo 3. točke 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije mi pripada 1 dan letnega dopusta na večje fizične obremenitve, in sicer prisilne držé pri delu, ki so prisotne ob pretežnem delu ob slikovnem zaslonu.

Skladno s 3. alineo 4. točke 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije mi pripada 3 dni letnega dopusta na delavca, ki nosi odgovornost za diagnostiko in terapijo, kar je razvidno iz priloge te pogodbe – seznama delovnih mest, kamor sodijo vsi zdravniki.

Pri določitvi višine dni letnega dopusta je treba skladno s 1. odstavkom 35. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije upoštevati največje skupno število delovnih dni, ki za moje področje dela ne sme presegati 45 delovnih dni. V skupnem seštevku mi torej pripada 41 dni letnega dopusta, kar je skladno tudi z določbami prvega in drugega odstavka 187. člena ZUIF.

#### **Predlog rešitve ugovora:**

Prosim vas, da mi, skladno z navedenim ugovorom in obrazložitvijo izdate odločbo zoper obstoječi sklep o letnem dopustu, kjer bodo upoštevana določila Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in ostali navedeni predpisi, in sicer s pravico izrabe dodatnih 7 dni letnega dopusta, skupaj torej **41 dni letnega dopusta v letu 2014**.

Lep pozdrav.

pripadnik SV, dr. med., spec. MDPŠ

Poslano:  
- naslovniku (priporočeno po pošti).

Priloga:

- Sklep o letnem dopustu št. 1006-10/2014-8912, z dne 3. 9. 2014;
- Dovoljenje Ministrstva za zdravje za opravljanje zdravstvene dejavnosti št. 0070-92/2008-193, z dne 19. 9. 2008.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE  
REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF HEALTH

Štefanova 5, SI-1000 Ljubljana  
T: +386 (0)1 400 60 01, F: +386 (0)1 478 60 58  
www.mz.gov.si, gp.mz@gov.si

Številka: 0070-92/2008-193

Datum: 19. 9. 2008

Ministrstvo za zdravje, Štefanova 5, Ljubljana, izdaja na podlagi prvega odstavka 3. člena Zakona o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 - prečiščeno besedilo, 15/08-ZPacP in 23/08) v skladu z 2. členom Pravilnikom o postopku verifikacije zdravstvenih programov in dejavnosti, ki se izvajajo na področju zdravstvene in zdraviliške dejavnosti (Uradni list RS, št. 70/03 in Uradni list RS, št. 73/2008) na vlogo Ministrstva za obrambo, Vojaška zdravstvena enota, lokacija Štula, Ljubljana - Šentvid, ki ga v zadevi izdaje dovoljenja za opravljanje zdravstvene/zdraviliške dejavnosti zastopa Irena Jurca, dr. med., spec., mdpš., naslednje

### DOVOLJENJE

1. Ministrstvo za obrambo, Vojaška zdravstvena enota, lokacija Štula, Ljubljana - Šentvid opravlja dejavnost medicine dela, prometa in športa, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo; preventivne zdravstvene preglede kandidatov za voznike in voznikov motornih vozil, na podlagi Zakona o varnosti cestnega prometa, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo; ugotavljanje zdravstvene zmožnosti za posest in nošenje orožja, na podlagi Pravilnika o zdravstvenih pregledih posameznikov za ugotavljanje zdravstvene zmožnosti za posest in nošenje orožja, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo, na lokaciji Štula, Ljubljana - Šentvid.

### OBRAZLOŽITEV:

Ministrstvo za obrambo, Vojaška zdravstvena enota na podlagi Zakona o zdravstveni dejavnosti, ki v svojem 3. členu določa, da je za opravljanje zdravstvene dejavnosti potrebno pridobiti ustrezno dovoljenje Ministrstva za zdravje, vlaga vlogo za podelitev dovoljenja za izvajanje zdravstvene dejavnosti.

Ministrstvo za obrambo, Vojaška zdravstvena enota v vlogi, ki jo je Ministrstvo za zdravje prejelo dne 9. 5. 2008 navaja, da izvaja zdravstveno dejavnost od leta 1997, kar pomeni, da izpolnjuje pogoje iz Pravilnika o spremembi in dopolnitvi Pravilnika o postopku verifikacije zdravstvenih programov in dejavnosti, ki se izvajajo na področju zdravstvene in zdraviliške dejavnosti. Le-ta v svojem 2. členu določa, da zdravstvenim zavodom in naravnim zdraviliščem, ki so na dan uveljavitve tega Pravilnika izvajala zdravstveno dejavnost nepretrgoma deset let in več, Ministrstvo za zdravje, na njihovo pobudo, izda dovoljenje za opravljanje zdravstvene dejavnosti, ne glede na izpolnjevanje pogojev za pridobitev verifikacije.

Po pregledu posredovane vloge Ministrstvo za zdravje ugotavlja, da Ministrstvo za obrambo, Vojaška zdravstvena enota izpolnjuje pogoje za izdajo dovoljenja za opravljanje zdravstvene/zdraviliške dejavnosti na področjih dejavnost medicine dela, prometa in športa, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo; preventivne zdravstvene preglede kandidatov za voznike in voznikov motornih vozil, na podlagi Zakona o varnosti cestnega prometa, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo; ugotavljanje zdravstvene zmožnosti za posest in nošenje orožja, na





**MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE**  
**MINISTRY OF HEALTH**

podlagi Pravilnika o zdravstvenih pregledih posameznikov za ugotavljanje zdravstvene zmožnosti za posest in nošenje orožja, izključno za potrebe Ministrstva za obrambo.

Po vpogledu v dokumentacijo s katero Ministrstvo za zdravje razpolaga, ministrica za zdravje izdaja to odločbo, ki je s tem utemeljena.

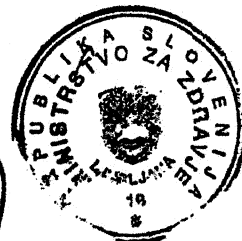
Posebni stroški v postopku niso nastali.

Taksa za odločbo po Tarifni številki 1 in 3 Zakona o upravnih taksah (Uradni list RS, št. 114/05 in 14/07 - uradno prečiščeno besedilo) v skupnem znesku 17,73 eura je plačana in uničena na vlogi.

**POUK O PRAVNEM SREDSTVU:** Zoper to odločbo ni dovoljena pritožba, pač pa je dopustna tožba, ki se vloži v 30 dneh od dneva vročitve te odločbe na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva 33, Ljubljana, pisno neposredno pri navedenem sodišču ali priporočeno po pošti.

Postopek vodila:  
Miriam Komac

Zofija Mazej Kukovič  
MINISTRICA



Odr.

- Ministrstvo za obrambo, Vojaška zdravstvena enota
- Arhiv, tu.





REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

Vojkova cesta 55, 1000 Ljubljana

T: 01 471 22 11  
F: 01 471 16 50  
E: glavna.pisarna.gssv@mors.si  
www.slovenskavojska.si



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

Podpisnik: Bizjak Milos 2452076  
Izdajatelj: smod-ca-restricted  
Številka certifikata: 47F4978D  
Potek veljavnosti: 22.09.2017  
Čas podpisa: 27.02.2015 10:10

Številka: 1004-633/2014-2  
Datum: 27.02.2015

Na podlagi šestega in sedmega odstavka 100. a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS št. 103/2004 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZObr) in 1. alineje prvega odstavka 23. člena Pravilnika o podpisovanju dokumentov in o poročanju glede sprejetih oziroma izdanih dokumentov, št. 0070-12/2013-9 z dne 14. 5. 2013 ter št. 0070-12/2013-18 z dne 28.10.2014, izdajam naslednji

### SKLEP in ODLOČBO

- 1. Ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014 in Ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014**, ki ju je vložil(a) pripadnik SV (v nadaljevanju delavec; izraz zapisan v moški slovnični obliki je uporabljen kot nevtralen za moškega in žensko), rojen(a) stanujoč(a), **se združita v skupno obravnavanje.**
- 2. Ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014, ki se nanaša na določitev dni letnega dopusta za leto 2014, se zavrže.**
- 3. Ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014, se kot neutemeljen zavrne.**

### Obrazložitev:

- Delavec je vložil ugovor **zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014**, v katerem navaja, da bi mu moral pripadati dodaten dan dopusta na zahtevnost dela, ki pripada delavcem, ki so razporejeni v VIII. tarifno skupino, en dan dopusta zaradi obremenitve vida, dan dopusta zaradi nevarnosti infekcij, dan dopusta zaradi večjih fizičnih obremenitev ter tri dni dopusta za delavce, ki nosijo odgovornost za diagnostiko in terapijo, skupaj torej dodatnih 7 dni dopusta skladno s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije.
- Nadalje je delavec vložil ugovor **zoper sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014**, kjer navaja enako kot v predhodnem ugovoru, da bi mu moral pripadati dodaten dan dopusta na zahtevnost dela, ki pripada delavcem, ki so razporejeni v VIII. tarifno skupino, en dan dopusta zaradi obremenitve vida, dan dopusta zaradi nevarnosti infekcij, dan dopusta zaradi večjih fizičnih obremenitev ter tri dni dopusta za

delavce, ki nosijo odgovornost za diagnostiko in terapijo, skupaj torej dodatnih 7 dni dopusta skladno s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije.

3. Ugovora zoper oba sklepa o letnem dopustu sta bila posredovana v mnenje reprezentativnim sindikatom Ministrstva za obrambo Republike Slovenije, ki pa mnenja v predvidenem roku niso podali.

4. V sedmem odstavku 100. a člena Zakona o obrambi je določeno, da se za določanje rokov, vročenje, dopolnitev vlog in druga vprašanja smiselno uporabljajo predpisi, ki določajo postopek pred delovnimi sodišči. Nadalje je v 19. členu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, številka 2/04, s spremembami in dopolnitvami) določeno, da se v postopku v delovnih in socialnih sporih uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek, če ni s tem zakonom drugače določeno. Zakon o pravdnem postopku (Uradni list RS, številka 26/99, s spremembami in dopolnitvami) v prvem odstavku 300. člena med drugim določa, da kadar teče pred istim sodiščem več pravnih med istimi osebami ali več pravnih, v katerih je ista oseba nasprotnik raznih tožnikov ali raznih tožencev, se lahko vse te pravde s sklepom senata združijo za skupno obravnavanje, če se s tem pospeši obravnavanje ali zmanjšajo stroški. O vseh združenih pravnih lahko izda sodišče skupno sodbo. Glede na navedeno se postopka odločitve o ugovoru zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014 in zoper sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014, zaradi smotrnosti in ekonomičnosti postopka združita v skupno obravnavanje, **kot izhaja iz 1. točke izreka tega sklepa in odločbe.**

5. Po ponovnem pregledu dokumentacije je bilo ugotovljeno, da je ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014, brez pravnega interesa delavca; ugovor zoper sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014, pa neutemeljen.

6. Glede ugovora zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014, je treba pojasniti, da Zakon o pravdnem postopku v 274. členu določa, da predsednik senata po predhodnem preizkusu tožbe izda sklep, s katerim se tožba zavrže, če ugotovi, da odločanje o tožbenem zahtevku ne spada v sodno pristojnost, da je bila tožba vložena prepozno, če je s posebnimi predpisi določen rok za tožbo, da o tožbenem zahtevku že teče pravda, da je stvar pravnomočno razsojena, da je bila o spornem predmetu sklenjena sodna poravnava ali da ni podana pravna korist tožeče stranke za vložitev tožbe.

Delavcu je bil izdan sklep, številka 1006-10/2014-8912 z dne 3. 9. 2014, iz katerega izhaja, da se z dnem podpisa le-tega razveljavi predhodno izdan sklep, t.j. sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014. Torej je treba ugovor zoper prvotno izdan sklep o letnem dopustu zavreči, saj delavec nima več pravnega interesa ugovarjat zoper sklep, ki ni več veljaven, saj ga je razveljavi kasnejši izdan sklep. **Zaradi navedenega je bilo treba odločiti, kot izhaja iz 2. točke izreka tega sklepa in odločbe.**

7. Glede ugovora zoper sklep, številka 1006-10/2014-4610 z dne 28. 3. 2014, je treba najprej pojasniti, da je bil ta sklep izdan na podlagi kasnejših ugotovitev, da je glede na dolžnost na katero je delavec razporejen, upravičen do dodatnih dni letnega dopusta iz naslova delovnih pogojev. Tako je delavec skladno z »novim« sklepom pridobil pravico do dodatnega dneva letnega dopusta za delo v težkih razmerah, na podlagi 1. alineje prvega odstavka 7. člena Pravilnika o letnem dopustu.

8. Nadalje je treba pojasniti, da Zakon o obrambi, ki se za delavce na obrambnem področju uporablja kot lex specialis, v 97. g členu med drugim določa, da kriterije za določitev dolžine letnega dopusta predpiše minister, in sicer tako, da se dopust glede na delovno dobo lahko poveča do 25 dni, za zahtevnost dela največ za 5 dni, za delovno uspešnost do 3 dni, zaradi delovnih pogojev do 10 dni in zaradi socialnih ter zdravstvenih razmer in starosti do 5 dni.

Skladno z navedeno določbo Zakona o obrambi minister izda Pravilnik o letnem dopustu, s katerim se določijo kriteriji za določitev dolžine in izrabo letnega dopusta za delavce na obrambnem področju v Ministrstvu za obrambo. Tako Pravilnik o letnem dopustu, številka 0070-33/2013-1 z dne 13. 12. 2013, v 7. členu določa, da se delavcu letni dopust poveča zaradi delovnih pogojev za skupno največ 10 dni, in sicer med drugim za delo v delovnem okolju, v katerem parametri posameznih fizikalnih, kemijskih in bioloških škodljivosti ter mikroklimi, kljub izvedenim varnostnim ukrepom, presegajo dovoljene vrednosti, določene s predpisi in predstavljajo tveganje za nastanek nezgod ter zdravstvenih okvar do 3 dni letnega dopusta; za delo pod vplivom ionizirajočih, neionizirajočih in drugih škodljivih sevanj do 5 dni letnega dopusta; za delo z razstrelivi do 3 dni letnega dopusta; za delo v prostorih, ki nimajo okenskih odprtih, so prezračevani zgolj s prezračevalno in klimatsko napravo in brez možnosti naravne osvetlitve, če delavci opravljajo delo v takih prostorih pretežni del svojega delovnega časa za 3 dni letnega dopusta; za vodenje organizacijske enote do 3 dni letnega dopusta.

V kolikor bi za posamezno dolžnost bili dejansko ustvarjeni takšni pogoji, da bi upravičevali tudi dodatne dneve dopusta iz naslova delovnih pogojev, bi poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote, moral čim prej podati predlog za določitev dodatnih dni letnega dopusta po kriterijih iz prve, druge, tretje in četrte alineje prvega odstavka 7. člena organizacijski enoti, pristojni za varnost in zdravje pri delu. Iz navedenega izhaja, da je treba za posamezno dolžnost, v kolikor se narava dela spremeni oziroma v kolikor pride do spremenjenih okoliščin, ki vplivajo na naravo dela, podati predlog za preučitev stopenj tveganj in posledično upravičenost do dodatnih dni letnega dopusta iz naslova delovnih pogojev, v kolikor ni že določeno.

9. Glede na navedeno je treba ugotoviti, da Pravilnik o letnem dopustu, torej interni pravni akt delodajalca, podrobneje ureja področje letnega dopusta, in da je skladen z zgoraj navedeno določbo 97. g člena Zakona o obrambi.

Prav tako je treba tudi pojasniti, da se Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije za delavce na obrambnem področju ne uporablja, saj Ministrstvo za obrambo ni sklenilo te pogodbe, ter da je vsakršno sklicevanje na to pogodbo nesmiselno. Pri določitvi dolžine in izrabe letnega dopusta se uporablja izključno Pravilnik o letnem dopustu, zato so vsakršne zahteve delavca o dodelitvi dodatnih dni letnega dopusta, ki niso predvideni s tem pravilnikom, neutemeljene.

Pravilnik o letnem dopustu v 16. členu določa zgornjo mejo glede skupnega števila dni dopusta (iz naslova delovne dobe, zahtevnosti dela, socialnih in zdravstvenih razmer, starosti in delovne uspešnosti) na največ 35 dni. Pri tem je treba poudariti, da je zahteva delavca, da se letni dopust poveča na skupno 41 dni, v povezavi z že prej navedeno omejitvev glede maksimalno določenih dni letnega dopusta, neutemeljena.

Neutemeljena je tudi zahteva delavca za dodelitev 6 dni letnega dopusta iz naslova zahtevnosti dela, ko pa Pravilnik o letnem dopustu določa največ 5 dni letnega dopusta

za delavce na delovnih mestih in dolžnostih VII/2. tarifnega razreda ali višje (dolžnost delavca spada v VIII. tarifni razred).

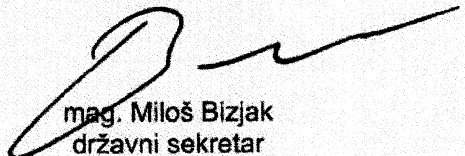
Ne nazadnje je neutemeljena tudi zahteva delavca, da je upravičen do dodatnega dneva zaradi obremenitve vida, ko pa Pravilnik o letnem dopustu tovrstni dopust ne predvideva, kot tudi ne predvideva dopusta zaradi nevarnosti infekcij, zaradi večjih fizičnih obremenitev ter dopusta za delavce, ki nosijo odgovornost za diagnostiko in terapijo, kot je to predvideno s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije.

10. Iz navedenega izhaja, da se dopust za delavce na obrambnem področju določa in odmerja na podlagi Pravilnik o letnem dopustu. Dopust, ki ga pravilnik ne predvideva oziroma določa, ga delavcu ni mogoče odmeriti. Kot tudi ni mogoče odmeriti delavcu dopusta v drugačni višini, kot je predpisan s Pravilnikom o letnem dopustu.

11. Zaradi navedenega je bilo treba ugotoviti, da je zahteva delavca za priznanje dodatnih dni letnega dopusta neutemeljena, **zaradi česar je bilo treba odločiti, kot izhaja iz 3. točke izreka tega sklepa in odločbe.**

**PRAVNI POUK:** Zoper ta sklep in odločbo lahko delavec vloži v roku 30 dni od prejema pisnega odpravljanja tega sklepa in odločbe tožbo pri krajevno pristojnem delovnem sodišču.



  
mag. Miloš Bizjak  
državni sekretar

Poslano:

- delavcu (na naslov bivališča z vročilnico po ZPP),
- Združenemu sektorju za kadre (personalna mapa).