

**UNIVERZA V MARIBORU  
PRAVNA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**POSEBNOSTI UREJANJA DELOVNEGA  
RAZMERJA V VISOKEM ŠOLSTVU**

**Študentka: Ksenija Bažon  
Številka indeksa: 71147050  
Študijski program: UNI-PRAVO  
Študijska smer: Javno pravo  
Mentor: dr. Mitja Novak**

**Maribor, februar 2010**

## POVZETEK

Diplomska naloga prikazuje ureditev delovnega razmerja na podlagi obstoječe delvnopravne zakonodaje. Ob tem so ločeno poudarjene posebnosti urejanja delovnega razmerja v visokem šolstvu.

V drugem poglavju je predstavljena splošna ureditev delovnega razmerja, ki velja za vse delavce v visokem šolstvu, tudi za strokovno-administrativne in upravno-tehnične delavce, po obstoječi zakonodaji, v naslednjem pa posebnosti v visokem šolstvu, ki se nanašajo le na visokošolske učitelje in sodelavce ter znanstvene delavce in raziskovalce. Slednje posebnosti se kažejo predvsem v izvolitvenih nazivih, ki so pogoj za zasedbo delovnega mesta, zaposlovanje s krajšim delovnim časom, ki je lahko v okviru polnega delovnega časa ali nad polnim delovnim časom ter delovni čas. V četrtem poglavju so predstavljene okvirne značilnosti visokega šolstva v državah Evropske unije, in sicer v Belgiji, na Irskem in na Poljskem.

*Ključne besede:* delovno razmerje, pogodba, delovni čas, pravice in obveznosti zaposlenih, Zakon o delovnih razmerjih.

## ABSTRACT

This diploma thesis looks at the regulation of the employment relationship with respect to the existing labour legislation. In this regard, special emphasis is placed on the regulation of employment relationships in the area of higher education.

In the second chapter, the regulation of employment relationships is presented generally, taking into account all the employees in the higher education sector, including the professional, administrative and technical personnel. The third chapter focuses on the distinctive features of the regulation of employment relationships in higher education which are relevant to the teaching and research faculty and faculty assistants. These are principally related to the teaching and research titles which are required for filling a particular vacancy, part-time work as part of a full-time or overtime employment, and working time. The fourth part examines the general characteristics of higher education in three other European Union member states, namely Belgium, Ireland and Poland.

*Key words:* employment relationship, contract, working time, employees' rights and obligations, Employment Relationship Act.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Ureditev delovnega razmerja v splošnih predpisih</b> .....	<b>3</b>
2.1	Pravni temelji urejanja delovnega razmerja .....	3
2.2	Sklenitev delovnega razmerja .....	4
2.2.1	Pogodba o zaposlitvi .....	6
2.2.2	Delo na domu .....	8
2.2.3	Obveznosti pogodbenih strank .....	8
1.	Obveznosti delavca .....	8
2.	Obveznosti delodajalca .....	9
2.2.4	Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ....	10
1.	Plačilo za delo .....	10
2.	Delovni čas .....	11
3.	Odmori, počitki, dopusti, druge odsotnosti z dela .....	14
4.	Izobraževanje delavcev .....	14
5.	Posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev .....	15
2.2.5	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi .....	16
1.	Redna odpoved .....	16
2.	Izredna odpoved .....	19
2.2.6	Uveljavljanje in varstvo pravic delavcev .....	19
2.3	Podjemno in avtorsko delo .....	21
2.3.1	Podjemna pogodba .....	22
2.3.2	Avtorska pogodba .....	22
<b>3</b>	<b>Posebnosti urejanja delovnega razmerja v visokem šolstvu</b> .....	<b>25</b>
3.1	Sklenitev pogodbe o zaposlitvi .....	26
3.1.1	Pogodbeni partnerji .....	26
3.2	Pogoj za zasedbo delovnega mesta visokošolskega učitelja .....	27
3.2.1	Izvolitev v nazive .....	27
3.2.2	Odvzem naziva .....	28
3.3	Delo na domu .....	29
3.4	Zaposlovanje s krajšim delovnim časom .....	29
3.4.1	Pogodba o zaposlitvi za dodatno delo .....	30
3.4.2	Pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo .....	32
3.5	Pravice, obveznosti in odgovornost iz delovnega razmerja .....	34
3.5.1	Plačilo za delo .....	34
1.	Dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence .....	38
3.5.2	Delovni čas .....	39
1.	Specifičnosti delovnega časa v visokem šolstvu .....	44
2.	Primeri pretvorbe pedagoških ur v delovne ure .....	44
3.5.3	Sobotno leto .....	45
3.6	Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved .....	46
3.7	Pogodbeno in avtorsko delo .....	46
<b>4</b>	<b>Visoko šolstvo v Evropski uniji</b> .....	<b>49</b>
4.1	Belgija .....	49
4.2	Irska .....	51

4.3	Poljska.....	53
<b>5</b>	<b>Zaključek.....</b>	<b>55</b>
<b>6</b>	<b>Seznam literature in virov.....</b>	<b>59</b>
6.1	Seznam virov.....	59
6.2	Seznam literature .....	61
6.3	Drugi viri .....	62

## 1 UVOD

Urejanje delovnega razmerja v visokem šolstvu zajema nekaj posebnosti, ki v drugih dejavnostih oziroma panogah niso običajne. Ravno te posebnosti so spodbudile misel o njihovem prikazu po veljavni delovno-pravni zakonodaji in zakonodaji s področja javnih uslužbencev.

Poleg Zakona o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe dejavnosti urejajo delovna razmerja v visokem šolstvu še drugi predpisi, ki določajo posebnosti delovnega razmerja v visokem šolstvu. V diplomskem delu bom preučevala predvsem pravne vire, ki obravnavajo posebnosti zaposlovanja visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev, s poudarkom na delovnem času.

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 je pomemben tudi njegov odnos do študenta, saj visokošolski študij poleg organiziranega študijskega dela po študijskih programih (predavanja, seminarji, vaje) obsega tudi praktično izobraževanje, pripravljane na izpite in druge študijske obveznosti s konzultacijami z visokošolskimi učitelji in sodelavci ter mentorji. V poučevanje vse bolj posega informacijska tehnologija, ki daje vse večji pomen e-učenju, kar zahteva ponovno prilagajanje visokošolskih zavodov novim težnjam, prilagajanju poučevanja, kar vpliva tako na delovni čas kot tudi na »part time« zaposlitve.

Visokošolski učitelj je pomemben člen sodobne družbe, saj s svojim znanstveno-raziskovalnim delom dosega vrhunske rezultate, ki so poleg uveljavljanja v stroki tudi člen povezovanja z gospodarstvom. Medsebojno sodelovanje z gospodarstvom prinese dodatno vrednost tako gospodarstvu, ki je glavni nosilec financiranja javne sfere, kot strokovnjakom, ki z njim pridobivajo bogate izkušnje iz prakse, te pa so pomembne pri razvoju posameznega področja raziskovanja. Sodelovanje med visokošolskimi zavodi in gospodarstvom je izjemno pomembno še posebej sedaj, v času odločujočih gospodarskih sprememb in sindikalnih aktivnosti.

Vendar je kljub velikim pričakovanjem ožjega in širšega okolja od visokega šolstva omembe vreden odnos države do visokošolskih učiteljev in sodelavcev, še posebej z vidika plačila za njihovo delo. Kljub jasno postavljenemu cilju primerljivosti plač v javnem sektorju se ta cilj zagotovo ni uresničil v visokem šolstvu, kjer so asistenti z magisterijem v nižjem plačnem razredu kot učiteljice ali organizatorji prehrane v osnovnem šolstvu. Seveda ne gre zanemariti odnosa delodajalca do visokošolskega učitelja in sodelavca, ki ga omejuje s konkurenčno klavzulo v smislu prepovedi poučevanja in raziskovanja na drugih visokošolskih zavodih, četudi pojavnost enega učitelja ali sodelavca na več zavodih lahko zanj pomeni pomembno motivacijo, spoznavanje različnih skupin študentov in študentk, spoznavanje različnih kolektivov in sistemov vrednotenja pedagoškega in raziskovalnega dela, predvsem pa z raziskovanjem v različnih raziskovalnih skupinah povezovanje znanja oziroma interdisciplinarnost. V visokem šolstvu je odmevno tudi avtorsko in podjemno delo. Vprašanje je, kdaj lahko učitelj prejme honorar, predvsem za isto delo, kot ga opravlja v okviru rednega dela, pa tudi glede tega, katero delo se šteje za avtorsko delo.

Ker je med zaposlenimi v zasebnem sektorju in med zaposlenimi v javnem sektorju vidna sprememba, vsaj na področju plač in delovnega časa, je cilj tega dela povzeti temeljne značilnosti delovnega razmerja po Zakonu o delovnih razmerjih in ločeno za javne uslužbence oziroma visokošolske učitelje in sodelavce.

## 2 UREDITEV DELOVNEGA RAZMERJA V SPLOŠNIH PREDPISIH

### 2.1 Pravni temelji urejanja delovnega razmerja

Delovno-pravna zakonodaja temelji na določbah 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.

Delovno pravo zavezujejo tudi mednarodne deklaracije, pakti, konvencije, listine, ki jih je Republika Slovenija ratificirala, ter direktive EU, ki jih je Republika Slovenija dolžna implementirati v svojo zakonodajo. Evropska socialna listina poudarja 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.<sup>1</sup>

Temeljni zakon s področja delovno-pravne zakonodaje je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), za javni sektor pa tudi Zakon o javnih uslužbencih (ZJU).

Za delovno pravo se kot pomembnejši avtonomni formalni pravni viri štejejo kolektivne pogodbe. Temeljne lastnosti teh normativnih aktov je treba upoštevati tako pri njihovem oblikovanju v zasebnem kot tudi v javnem sektorju. Med avtonomne prave vire spadajo tudi splošni akti delodajalca. To so avtonomni pravni viri, ki jih enostransko sprejme delodajalec in praviloma natančneje določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz heteronomnih pravnih virov. Določajo lahko tudi pravice zaposlenih, ne morejo pa določati obveznosti, s katerimi bi omejevali pravice zaposlenih, ki so zajamčene z drugimi normativnimi akti ali s pogodbo o zaposlitvi.<sup>2</sup>

Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi v visokem šolstvu se poleg zgoraj naštetih zakonodaj uporablja še Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (KPND) z izjemo pogodb o plačah, delovni uspešnosti in dodatkih,<sup>3</sup> Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (KPDVI) ter Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Zakon o javnih uslužbencih, ki celovito ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev, velja za javne zavode do 21. člena, sicer pa plačno politiko vseh javnih uslužbencev, tudi tistih v visokem šolstvu, ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS).

Ustava RS v 58., 59., 60. in 66. členu zagotavlja avtonomnost univerz in visokih šol, svobodno znanstveno in umetniško ustvarjanje ter varstvo avtorskih in drugih pravic, ki izvirajo iz umetniške, znanstvene, raziskovalne in izumitelj-

---

<sup>1</sup> Korpič Horvat 2002, str. 159.

<sup>2</sup> Vodovnik 2007, str. 23.

<sup>3</sup> 52. člen Kolektivne pogodbe za javni sektor.

ske dejavnosti, možnosti za zaposlovanje in za delo ter njuno zakonsko varstvo.

Izhajajoč iz navedenega je bil v drugi polovici leta 2008 v obravnavi Zakon o univerzi, ki med drugim poudarja avtonomijo v okviru posebnega statusa univerze kot pravne osebe, ki naj bi bila avtonomna javna ustanova, in v okviru pravnega statusa pripadnikov akademske skupnosti, ki so zaposleni na univerzi in niso javni uslužbenci.<sup>4</sup> Navedeni predlog zakona ne bo predmet obravnave v tem diplomskem delu.

Sicer pa je pri urejanju delovnega razmerja oziroma pogodbenega razmerja z visokoškolskimi učitelji in sodelavci pomemben zakon tudi Zakon o visokem šolstvu (ZViS), ki določa nazive visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter znanstvenih delavcev, pogoje in postopek izvolitve v naziv, zasebne in gostujoče visokošolske učitelje, delovno in pedagoško obveznost ter »sobotno leto«.

## 2.2 Sklenitev delovnega razmerja

ZDR definira delovno razmerje kot (prostovoljno) delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (1. odst. 4. člena).

Pogodbeno razmerje je razmerje posebne vrste, saj zakon določa posebnosti, ki jih je treba upoštevati v postopku sklepanja delovnega razmerja (Žužek 1994, str. 17). Te posebnosti se kažejo v formalizirani obliki pogodbe o zaposlitvi, spoštovanju pogodbenih – individualnih, kolektivnih ter zakonskih določil, vezanih na delovno pravno zakonodajo, druge zakone, ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe, ki zagotavljajo socialno varnost, izhajajoč iz delovnega razmerja, varstvo pri delu in zdravstveno varstvo, kot to določa 1. odst. 7. člena ZDR. Če je razmerje med strankama takšno, da je v njem mogoče prepoznati elemente delovnega razmerja, je pogodba med strankama pogodba o zaposlitvi, njuno razmerje pa je delovno razmerje, ne glede na to, ali sta pogodbeni stranki sklenili (pisno) pogodbo o zaposlitvi, in ne glede na to, da sta morda sklenili kakšno drugo pogodbo – pogodbo civilnega prava. Velja tudi obratno – če v pogodbenem razmerju ni elementov delovnega razmerja, pogodbeno razmerje ne more biti opredeljeno kot delovno razmerje, in oseba, ki opravlja delo, ne more biti deležna delovno-pravnega varstva.<sup>5</sup>

Predpogoj za sklenitev delovnega razmerja je objava prostega delovnega mesta, iz katerega ne sme izhajati interes delodajalca za zaposlitev izključno enega spola. Šteje se, da je prosto delovno mesto objavljeno, če je s predpisanim obrazcem posredovano Zavodu za zaposlovanje RS.

Za prosta delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter znanstvenih delavcev 60. člen ZViS napotuje na javni razpis, kar lahko upoštevajoč načela ZJU<sup>6</sup> razumemo kot obveznost objave v sredstvih javnih obveščanja, saj je le tako zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate po enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata,

<sup>4</sup> <http://www.uni-mb.si/dokument.aspx?id=13628>

<sup>5</sup> Senčur Peček 2007, str. 169.

<sup>6</sup> 7. člen ZJU.



ki je najbolje strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (4. odst. 23. člena ZDR).

Predpisani pogoji za zasedbo delovnega mesta so *splošni* (minimalna starost 15 let) ter *posebni* pogoji za opravljanje dela, kot so:

- zahtevana strokovna izobrazba za določeno vrsto poklica (šteje se javno veljavna 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 sistemizaciji delovnih mest, ki poleg pogojev za zasedbo delovnega mesta vsebuje tudi opise tipičnih del delovnih mest.

Izjemoma se pogodba o zaposlitvi lahko sklene tudi brez objave, izjeme so opredeljene v 24. členu ZDR.

Izbiro med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo vse pogoje za zasedbo delovnega mesta, opravi organ, ki mora biti pri odločanju samostojen, kadrovska služba pa je praviloma zadolžena, da o vseh kandidatih zbere celotno gradivo<sup>7</sup> glede njihovih strokovnih, zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti ter drugih splošnih in posebnih pogojev, ki jih morajo ti izpolnjevati, in vse to posredovati organu za odločanje. Le tako je dejansko mogoče zagotoviti vso potrebno objektivnost pri odločanju.<sup>8</sup> Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

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,

---

<sup>7</sup> Skladno s 26. členom ZDR lahko delodajalec zahteva od kandidata predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev. Ne sme pa od njega zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Kandidat je skladno s 27. členom ZDR pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakor koli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

<sup>8</sup> Novak 1987, str. 27.

ki so nujna zaradi nemotenega poteka dela (3. odst. 20. člena ZDR).

### **2.2.1 Pogodba o zaposlitvi**

Po opravljeni izbiri delodajalec in izbrani kandidat podpišeta pogodbo o zaposlitvi.<sup>9</sup> To je temeljni akt, ki določa medsebojne pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank, izhajajočih iz del in nalog prostega delovnega mesta.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki, njen predlog pa mora delodajalec izročiti delavcu najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo oziroma začetkom dela. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec. V imenu delodajalca nastopa njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba.

Na podlagi 29. člena ZDR so obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi:<sup>10</sup>

- podatki o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža;
- datum nastopa dela;
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela;
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki delavcu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih;
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačil-

---

<sup>9</sup> Skladno z 28. členom ZDR mora delodajalec v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani.

<sup>10</sup> 22. člen Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti:

- 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,
- ukrepi za posebno varstvo delavca,
- izobraževanje,
- plačo in nadomestila plače,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti zavoda ter delavca.

- nem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta;
- dolžino odpovednih rokov;
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR.

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas,<sup>11</sup> za določen čas pa le v primerih, ki jih določa 52. člen ZDR. Delovno razmerje za določen čas je časovno omejeno na določen čas, med drugim na izvršitev začetih del oziroma na vrnitev začasno odsotnega delavca. Traja lahko največ dve leti<sup>12</sup> za isto delo z istim delavcem. Pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki traja več kot dve leti, se lahko sklene pri projektne delu, če to traja več kot dve leti, pogodbo o zaposlitvi pa se sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi le, kaj se šteje za projektno delo.<sup>13</sup> 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. ZDR v 125. členu določa maksimalno trajanje, to je šest mesecev. V dejavnosti vzgoje in izobraževanja sme trajati največ štiri mesece,<sup>14</sup> lahko pa se podaljša v primeru daljše odsotnosti z dela. Skladno z ZDR lahko delodajalec, če ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V času poskusnega dela pa lahko tudi delavec kadar koli odpove pogodbo s sedemdnevnim odpovednim rokom.

Pripravištvu je skladno z ZDR<sup>15</sup> urejeno z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. KPDVI ureja pripravništvo v členih od 27. do 32. V visokem šolstvu slednje po zadnjih interpretacijah določil kolektivne pogodbe ni mogoče, saj visoko šolstvo nima specialnega predpisa, ki bi urejal pripravništvo in strokovni izpit.

Bistvena določba pogodbe o zaposlitvi je plača. Plače v javnih zavodih določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki se je za ves javni sektor začel uporabljati 1. 8. 2008 (prvi obračun plače septembra 2008).

Pogodba o zaposlitvi se lahko spremeni na predlog katere koli 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).<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup> 10. člen ZDR.

<sup>12</sup> 2. odst. 53. člena ZDR: Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete in dvanajste alineje prvega odstavka 52. člena.

<sup>13</sup> Senčur Peček 2008, str. 1207.

<sup>14</sup> 24. člen KPDVI.

<sup>15</sup> 120. člen ZDR.

<sup>16</sup> V drugih primerih sprememb bo šlo za podpis ustreznega aneksa k že sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Podrobno Robnik 2002, str. 185–198.

### **2.2.2 Delo na domu**

ZDR ureja delo na domu v okviru pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.<sup>17</sup> Delo na domu je tisto delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, ter tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

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.<sup>18</sup>

### **2.2.3 Obveznosti pogodbenih strank**

V pogodbenem razmerju imata svoje obveznosti tako delavec kot delodajalec. Te so urejene od 31. do 46. člena ZDR. Z vidika delovnega razmerja v visokem šolstvu in pravne presoje je najbolj aktualna konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula, ki bo predmet obravnave v naslednjem poglavju.

#### **1. Obveznosti delavca**

Delavec mora vestno opravljati delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. Kadar tako določata zakon in kolektivna pogodba dejavnosti, pa mora delavec opravljati tudi drugo delo.

Upoštevati mora zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, spoštovati in izvajati mora predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Obveščati ga mora tudi o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Dolžan se je vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovali poslovnim interesom delodajalca.

Delavec ne sme za svojo osebno uporabo izkoriščati ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba.

Delavec med trajanjem delovnega razmerja ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v

---

<sup>17</sup> Od 67. do 71. člena ZDR.

<sup>18</sup> Belopavlovič 2001, str. 322, 323.

dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco – konkurenčna prepoved. Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi določita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti tudi po prenehanju delovnega razmerja – konkurenčna klavzula. Slednja se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi na predlog delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu na predlog delodajalca, razen v primeru spremembe delodajalca. Določena mora biti z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca. Če ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena. Če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo, ki se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi, sicer konkurenčna klavzula ne velja, in znaša mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule. Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

## **2. Obveznosti delodajalca**

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Zagotoviti mu mora tudi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami ZDR in kolektivnimi pogodbami dejavnosti, za javne uslužbenke pa tudi skladno z določbami ZSPJS.

Zagotavljati mora pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Dolžan je zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec vršil »mobbing«, je dokazno breme na strani delodajalca. Če delodajalec ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Posebno skrb ZDR namenja osebnim podatkom delavcev, ki se lahko zbira-

jo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno z ZDR ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih zakonska podlaga ne obstoji več, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

## **2.2.4 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja**

### **1. Plačilo za delo**

Delavcu pripada za delo plača v skladu z ZDR, s kolektivno pogodbo dejavnosti ali podjetniško kolektivno pogodbo, v javnem sektorju pa skladno z ZJSPS. Skladno z ZDR mora biti plača vedno v denarni obliki, pri izplačilu pa mora biti upoštevan z zakonom določen minimum (za februar 2010 znaša 597,43 EUR<sup>19</sup>).

Plača je sestavljena iz:

- **osnovne plače**, določene glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- **dela plače za delovno uspešnost**, upošteva je gospodarnost, kakovost in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, in
- **dodatkov**, ki se določijo za posebne pogoje dela (za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, ter dodatkov, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela).

Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Obračunavajo se le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Trenutno ločuje gospodarski in negospodarski sektor razlika v višini dodatka na delovno dobo.<sup>20</sup> ZSPJS se je namreč odmaknil od »ustaljenega« dodatka v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako leto izpolnjene delovne dobe in je vpeljal dodatek v višini 0,33 % od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. O tem več v naslednjem poglavju.

K izplačilu plačila za delo sodijo tudi povračila v zvezi z delom, in sicer za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

---

<sup>19</sup> [http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna\\_in\\_zajamcena\\_placa/minimalna\\_placa\\_po\\_mesecih/](http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/minimalna_placa_po_mesecih/)

<sup>20</sup> Dodatek je fiksni in v zadnjem času pogosto kritiziran, da negativno vpliva na večjo zaposljivost starejših delavcev (Kresal Šoltes K., Kresal B, Korpič Horvat, Senčur Petek, Franca 2008, str. 95).

Prav tako pripada delavcu regres za letni dopust v višini najmanj minimalne plače. Izplačuje se najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, v primeru nelikvidnosti delodajalca pa se lahko določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Plačilno obdobje ne sme biti daljše od enega meseca. Izplačuje se najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja, kar je tudi omembe vredna razlika med gospodarskim in javnim sektorjem, saj skladno s sklepom Komisije Vlade RS za administrativne zadeve in imenovanja<sup>21</sup> prejemajo javni uslužbenci plačo najkasneje do petega dne v mesecu.

Za čas odsotnosti pripada delavcu nadomestilo, in sicer v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni. Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.<sup>22</sup> V primeru delavčeve odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ni delal.

ZDR določa za delavce tudi druge oblike prejemkov oziroma ugodnosti, kot je nastanitev med delovnim razmerjem<sup>23</sup> in udeležbo pri dobičku, kar ne velja za javne uslužbenke.

## **2. Delovni čas**

Delovni čas je delovno-pravna kategorija, ki je pomembna za delavce kot skupino, za delavce kot posameznike in za organizacijo dela znotraj podjetja. Pomeni namreč časovno določitev podrejenosti delavca delodajalcu, delodajalcu pa omogoča časovno merjenje delavčevega prispevka, njegove produktivnosti. Od delovnega časa so odvisne plača in nekatere druge pravice iz delovnega razmerja.<sup>24</sup>

Iz definicije Direktive 2003/88/ES izhaja, da morajo obstajati trije elementi:

- fizična prisotnost na delovnem mestu (delavec dela),
- razpoložljivost in
- izvajanje aktivnosti (opravljanje nalog in dolžnosti).<sup>25</sup>

ZDR pa v 141. členu definira delovni čas kot:

---

<sup>21</sup> Komisija Vlade RS za administrativne zadeve in imenovanja je določila izplačilne dni za plače zaposlenih v državnih organih in javnih zavodih v letu 2009 s sklepom št. 10000-8/2008/3 z dne 9. 12. 2008.

<sup>22</sup> Če ni z ZDR ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom določeno drugače.

<sup>23</sup> Če je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

<sup>24</sup> Povzeto po Končar 2009, str. 128, 129.

<sup>25</sup> Povzeto po Končar 2009, str. 134.

- **efektivni delovni čas**, to je vsak čas, v katerem delavec dela, torej je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in
- **čas odmora**, ki traja 30 minut za delavca, ki dela polni delovni čas ter
- **čas opravičenih odsotnosti z dela** v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden,<sup>26</sup> z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo pa se lahko kot polni delovni čas določi tudi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Nadurno delo mora biti odrejeno v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela tega ni mogoče odrediti delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev delavcu vroči naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Trajati sme največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur<sup>27</sup> na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Če soglasje ni podano, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

Nadurno delo se ne sme uvesti,<sup>28</sup> če je delo mogoče opraviti v polnem delo-

<sup>26</sup> 4. odst. 142. člena ZDR: Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

<sup>27</sup> Največ do 230 ur na leto.

<sup>28</sup> Prav tako se ne sme uvesti nadurno delo »varovanim delavcem«, kot so:

- delavka ali delavec zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- starejši delavec,
- delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavec, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavec, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,



vnem časa z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem (dopolnilno delo), vendar največ za osem ur na teden, če pridobi soglasja vseh delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom. Tako delo je možno le:

- če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali
- za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških in raziskovalnih del.

Pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo preneha veljati po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom. Delavec in delodajalec, pri katerem je delavec dopolnilno zaposlen, morata v pogodbi o zaposlitvi določiti način uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom. Iz mednarodne ureditve na ravni MOD kot tudi iz prava EU izhaja, da je treba v okviru zagotavljanja čim boljših delovnih in življenjskih pogojev pospeševati rast zaposlovanja in v tem okviru tudi fleksibilnih oblik zaposlovanja. Temeljno izhodišče in zahteva mednarodne ureditve je, da mora biti urejanje fleksibilnega zaposlovanja takšno, da bo zagotovljeno ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovno-pravnega in socialno-pravnega položaja delavcev.<sup>29</sup>

Delovni čas je lahko enakomerno ali neenakomerno razporejen. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Delovni čas se v teh primerih šteje kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Najpomembnejši pravni vir v zvezi z delovnim časom je Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki je že od leta 2008 v postopku spreminjanja in dopolnjevanja. Predlog sprememb Direktive naj bi zagotovil visok standard zaščite varnosti in zdravja delavcev v zvezi z delovnim časom, omogočil podjetjem večjo prožnost pri urejanju delovnega časa in dopustil večjo združljivost dela z družinskim življenjem.<sup>30</sup>

- 
- delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

<sup>29</sup> Kresal Šoltes K., Kresal B, Korpič Horvat, Senčur Petek, Franca 2008, str. 57.

<sup>30</sup> Kresal Šoltes K., Kresal B, Korpič Horvat, Senčur Petek, Franca 2008, str. 72.

### **3. Odmori, počitki, dopusti, druge odsotnosti z dela**

Delavec ima med dnevnim delom *pravico do odmora*, ki traja 30 minut in se všteva v delovni čas. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevoma (24 ur) *pravico do počitka*, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa pa najmanj 11 ur.

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni *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 prost dan v naslednjem tednu.

Delavec ima *pravico do letnega dopusta* v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Daljše trajanje je možno določiti s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporedu delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan. ZDR v 162. členu določa, da pridobijo delavci pravico do sorazmernega dela letnega dopusta:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, tj. ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev,
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

Letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti. Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. En dan letnega dopusta ima delavec pravico izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

### **4. Izobraževanje delavcev**

ZDR v 172. in 173. členu določa, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposlji-

vosti, kar mu je delodajalec dolžan zagotoviti, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem moč izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določita pogodbeni stranki s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu ali interesu delodajalca, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju odsotnost ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

Z novelo ZDR-A je bil dopolnjen 172. člen, ki poudarja, da izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje omogoča večje možnosti zaposljivosti in mobilnosti delavca v času njegove aktivne dobe.<sup>31</sup>

## **5. Posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev**

Varovane kategorije delavcev so:

- ženske v zvezi z opravljanjem podzemnih del v rudnikih,
- delavci zaradi nosečnosti in starševstva,
- delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti,
- invalidi in
- starejši delavci.

Zaradi *nosečnosti in starševstva* sta varovana tako delavka kot delavec. Delodajalec je zavezan omogočiti staršema lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delavka ima v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, posebne pravice.<sup>32</sup> V času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči brez predhodnega soglasja delavke. Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Starševski dopust lahko koristita bodisi mati bodisi oče otroka. Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust,<sup>33</sup> ne določa drugače. V tem

<sup>31</sup> Kresal Šoltes K., Kresal B, Korpič Horvat, Senčur Petek, Franca 2008, str. 99.

<sup>32</sup> V primeru prepovedi izpostavljanja delom, ki bi lahko ogrozila njeno zdrave ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja in delovnih pogojev, začasno prilagoditev pogojev dela in prilagoditev delovnega časa v primeru dejavnikov tveganja, če slednje ni možno, zagotovitev opravljanja drugega ustreznega dela in plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanj ugodnejše oziroma, če to ni možno, zagotovitev nadomestila plače.

<sup>33</sup> Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

času prejema delavec nadomestilo plače skladno z navedenim zakonom.

Tudi delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo varstvo v obliki prepovedi opravljanja določenih del.<sup>34</sup> Mladostnik ne sme delati dlje kot osem ur na dan in 40 ur na teden. Letni dopust ima povečan za dodatnih sedem delovnih dni.

Invalidom, ki jim je preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotavljati pravice v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.<sup>35</sup>

Starejšim delavcem, to je starejšim od 55 let, delodajalec ne sme odrediti nočnega in nadurnega dela, omogočiti pa jim mora delo s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delavec delno upokoji.

### **2.2.5 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi**

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- 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 (75. člen ZDR).

V nadaljevanju bo obravnavana le odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer redna in izredna. Skladno s 86. členom ZDR morata biti redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi izraženi v pisni obliki.

#### **1. Redna odpoved**

Skladno z 80. členom ZDR lahko delavec in delodajalec redno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, in sicer v celoti. Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa le, če obstaja utemeljen razlog<sup>36</sup> za

---

<sup>34</sup> 195. člen ZDR.

<sup>35</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4), Uradni list RS št. 106/1999.

<sup>36</sup> Neutemeljene odpovedne razloge ZDR navaja v 89. členu:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrtjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,

redno odpoved.

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu na predlog 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; ali
- **razlog nesposobnosti:** nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja; ali
- **krivdni razlog:** kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; ter
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki traja več kot šest mesecev, iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti podana najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.<sup>37</sup> Gre za stvaren/dejanski nastanek razloga, za njegov datum (dan), pri čemer ni pomembno, kdaj je delodajalec zanj zvedel oziroma kdaj je bil z njim seznanjen. V primeru delovnega spora je za začetek teka roka bistvena ugotovitev nastanka razloga, ko je rok začel teči. Ta okoliščina mora biti dokazana.<sup>38</sup> V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati

- 
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
  - sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona;
  - rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo;
  - sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

<sup>37</sup> Značilnost teh rokov je, da mora oseba, ki odpove pogodbo o zaposlitvi, to storiti v roku, ki je določen v omenjenih določbah ZDR. Sodna praksa je sprejela stališča, da so ti roki izključevalni (prekluzivni), kar pomeni, da jih mora sodišče ugotoviti po uradni dolžnosti in da potek roka pomeni prenehanje pravice dati odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej prenehanje pravice same (Novak 2008, str. 29, 30).

<sup>38</sup> Novak 2008, str. 31.

odpoved najkasneje v 60-ih dneh od ugotovitve utemeljenega razloga (subjektivni rok) in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga (objektivni rok). Če pa ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60-ih dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved in za storilca, ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Odpovedni rok je tisto časovno obdobje, v katerem po (prejeti/vročeni) odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovno razmerje še traja, čeprav je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana, ali je na kakšni drugi podlagi prenehala njena veljavnost. Ta rok ima varstveni značaj za delavca, ker so z njim v večini primerov varovane njegove pravice.<sup>39</sup> Odpovedni rok delavca je en mesec, razen če ni s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne sme biti daljši kot tri mesece. V primeru odpovedi na predlog delodajalca je odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca pri delodajalcu in lahko traja od 30 do 120 dni. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec (93. člen ZDR). Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden (95. člen ZDR).

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi tudi tako, da delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, in sicer v primeru spremenjenih okoliščin<sup>40</sup> ali v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, če obstajajo pogoji za nadaljevanje dela delavca pod spremenjenimi pogoji. Če delavec sprejme ponudbo,<sup>41</sup> mora novo pogodbo o zaposlitvi skleniti v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe. Če pogodbe o zaposlitvi ne podpiše, lahko uveljavlja celotno sodno varstvo po 2. odstavku 204. člena ZDR, s pravico do reintegracije in reparacije.<sup>42</sup> Nova ponujena pogodba je lahko za ustrezno ali neustrezno zaposlitev. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev za nedoločen čas ter zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več

---

<sup>39</sup> Novak 2008, str. 30.

<sup>40</sup> Naziv delovnega mesta, čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas in za spremembo določila o tem, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom. Pogoj je soglasje delavca (povzeto po Klampfer 2007, str. 273).

<sup>41</sup> V primeru spremembe sistemizacije in poskusa delodajalca skleniti pogodbo o zaposlitvi na podlagi spremenjenih okoliščin (47. člen ZDR), ki ne uspe zaradi delavčeve odklonitve podpisa pogodbe, pomeni, da je prenehala potreba po delu na starem delovnem mestu delavca takrat, ko je delodajalec spremenil akt o sistemizaciji, in ne takrat, ko je delavec odklonil podpis nove pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin. Delodajalec lahko delavca »razporedi« le tako, da istočasno odpove staro pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga in delavcu ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi v skladu z 90. členom ZDR (povzeto po Klampfer 2007, str. 276, 277).

<sup>42</sup> Klampfer 2007, str. 277.

kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. V primeru take ponudbe delavec ni upravičen do odpravnine.<sup>43</sup> V primeru neustreznosti nove zaposlitve pa ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem.

## **2. Izredna odpoved**

Skladno s 110. členom ZDR lahko delavec ali delodajalec izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR, 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. Odpoved mora biti podana najkasneje v 30-ih dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranki lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30-ih dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved, in od časa, ko izve za storilca, ves čas, ko je možen kazenski pregon proti njemu.

ZDR določa razloge, zaradi izpolnitve katerih lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec oziroma delavec.

Delavec mora delodajalca predhodno pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorja za delo. Šele po poteku osemdnevnega roka,<sup>44</sup> začne teči 30-dnevni rok za podajo izredne odpovedi, če delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve. Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanja delodajalca upravičen do odpravnine in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

ZDR posebej varuje pred odpovedjo predstavnike delavcev, starejše delavce, starše, invalide in odsotne z dela zaradi bolezni.

### **2.2.6 Uveljavljanje in varstvo pravic delavcev**

ZDR v poglavju Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ureja, kdaj in kako je mogoče uveljavljati varstvo pravic, kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja, v primerih ugotavljanja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in v drugih primerih prenehanja veljavnosti pogodbo o zaposlitvi ali odločitve disciplinske komisije ter v primeru kršitve zakonske prepovedi diskriminacije v postopku izbire delavca.

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

---

<sup>43</sup> Pravico ima le izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga.

<sup>44</sup> Dan vročitve pisnega opomina ne šteje v osemdnevni rok.

se lahko sklicuje vsaka pogodbeni stranka (13. člen ZDR).<sup>45</sup> 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, ki so veljale v času, ko je izdana sodna odločba (plačilo za delo, prehrano, prevoz na delo in z dela, druge pravice iz delovnega razmerja). Če je pogodba o zaposlitvi izpodbojna (2. odst. 14. člena ZDR), je določen 30-dnevni subjektivni rok, ki teče od dneva, ko je upravičenec izvedel za razlog izpodbojnosti, oziroma od prenehanja sile, objektivni rok pa eno leto.<sup>46</sup>

Kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja, ima delavec pravico pisno zahtevati od delodajalca, da kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni (1. odst. 204. člena ZDR). Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Denarne terjatve lahko delavec uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

Če je delodajalec nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi ali drugače prekinil veljavnost pogodbe o zaposlitvi, lahko delavec zahteva sodno varstvo<sup>47</sup> v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, in sicer pred pristojnim delovnim sodiščem. Enako velja v primerih odločitev delodajalca o disciplinski odgovornosti delavca.<sup>48</sup>

V primerih izbire delavca na prosto delovno mesto lahko kandidat, ki ni bil izbran in ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

ZDR dopušča reševanje individualnih delovnih sporov pred arbitražo, kar mora posebej urejati kolektivna pogodba, ki zavezuje pogodbeni stranki. Če je ta predvidena, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

---

<sup>45</sup> 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 pogodba nična, če je predmet obveznosti nemogoč, nedopusten, nedoločen ali nedoločljiv. Nično je vsako pogodbeno določilo, s katerim se delavec odpoveduje pravici, ki mu jo daje ZDR.

<sup>46</sup> Dan po dnevnu, ko je prišlo do navedenega dogodka/dejstva, začne teči 30-dnevni ali enoletni rok (Novak 2008, str. 34).

<sup>47</sup> Sodišče poleg vsebinske razsežnosti odpovedi presoja tudi procesne vidike, kot so postopek pred odpovedjo, opredeljen v 83. členu ZDR, vloga sindikata, določena v 84. členu ZDR, obveznost delodajalca, določena v 3. odst. 88. člena ZDR (Klampfer 2007, str. 279).

<sup>48</sup> Rok začne teči od zadnjega dne delovnega razmerja (Novak 2008, str. 35).



## 2.3 Podjemno in avtorsko delo

Za opravljanje določenega posla, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo,<sup>49</sup> se lahko sklene podjemna pogodba (pogodba o delu), če pa delo izpolnjuje pogoje avtorskega dela, se lahko sklene tudi avtorska pogodba.

ZDR v 2. odst. 11. člena natančno določa, da se v primeru obstoja elementov delovnega razmerja<sup>50</sup> delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

Delodajalec mora Zavodu RS za zaposlovanje posredovati obvestilo o potrebi po sklenitvi podjemne pogodbe ali pogodbe o naročilu avtorskega dela, poročilo o opravljenem delu preko polnega delovnega časa in poročilo o opravljeni podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela in obvestilo o sklenjeni podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela.<sup>51</sup>

Obvestilo o potrebi po sklenitvi pogodbe mora vsebovati:

- opredelitev vrste pogodbe,
- podatke o delodajalcu (ime, naslov in matična številka),
- podatek o upravni enoti, v kateri se bo opravljalo delo,
- podatek o številu oseb, s katerimi bo sklenjena pogodba,
- opis dela,
- pogoje za opravljanje dela,
- navedbo trajanja dela in
- podatek o višini plačila.

Obvestilo o sklenitvi pogodbe, ki ga mora delodajalec posredovati najpozneje v osmih dneh po sklenitvi pogodbe, mora vsebovati podatke o:

- delodajalcu (ime, naslov in matična številka),
- vrsti pogodbe,
- osebi, ki je sklenila pogodbo (ime in priimek, EMŠO ter davčna številka),
- statusu osebe, ki je sklenila pogodbo (zaposlena ali samozaposlena oseba, brezposelna oseba, prijavljena pri zavodu, drug status),
- trajanju dela in
- višini plačila.

Pri obvestilu o sklenitvi pogodbe z več osebami mora delodajalec na predpisanem obrazcu izpolniti seznam oseb s sklenjeno pogodbo.

---

<sup>49</sup> 619. člen Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006, 40/2007).

<sup>50</sup> Dvostranskost (razmerje med delavcem in delodajalcem), prostovoljnost, odplačno opravljanje dela, osebno opravljanje dela, nepretrgano opravljanje dela, vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca in delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (Senčur Peček 2007, str. 163).

<sup>51</sup> Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta, posredovanju zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 75/2007, 99/2007).

### 2.3.1 Podjemna pogodba

Podjemno pogodbo ureja Obligacijski zakonik (v nadaljevanju: OZ). Kot vsaka pogodba mora tudi ta vsebovati vse bistvene elemente, priporočljivo pa je, da je v njej določeno zlasti delo, ki ga bo delavec opravil, rok za izvršitev tega dela, podlage za določitev tega dela, podlage za določitev zaslужka, višino zaslужka in način njegovega izplačila ter kraj, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo. Podjemne pogodbe so v javnem sektorju pogost predmet revidiranja, kjer so v večini primerov ugotovljene nepravilnosti v smislu sestave pogodbe tik pred izplačilom, neustrezne opredelitve posla, ki ga je bil zavezanec dolžan opraviti, naročnik pa plačati, opravljanja dela, ki ga je delavec opravljal v okviru rednega delovnega razmerja.<sup>52</sup>

Iz določil Obligacijskega zakonika izhaja, da je podjemnik dolžan izvršiti delo po dogovoru in po pravilih posla, v določenem času, če ta ni določen, pa v času, ki je razumno potreben za take posle (1. in 2. odst. 626. člena OZ). Naročnik je dolžan pregledati izvršeno delo takoj, ko je to po običajnem teku stvari mogoče, in o ugotovljenih napakah nemudoma obvestiti podjemnika. Če tega ne stori, se šteje, da je delo prevzeto.

### 2.3.2 Avtorska pogodba

Avtorska dela obravnava Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP),<sup>53</sup> 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 osvobodjena 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 – stvaritvi; ta prihaja od avtorja, kaže in presoja pa se na samem delu (individualnost je povsod tam, kjer je prostor za razvijanje individualnih potez).<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Iz Revizijskega poročila Računovodskih izkazov in pravilnosti poslovanja Naravoslovno-tehniške fakultete Univerze v Ljubljani.

<sup>53</sup> ZASP je *lex specialis* v razmerju do vseh drugih predpisov, ki urejajo posledice sklepanja avtorskih pogodb (povzeto po Mežnar 2005, str. 21), konkretno davčnih predpisov.

<sup>54</sup> Glej delo Mihe Trampuža (2000).

Avtor je fizična oseba, ki je ustvarila avtorsko delo, s čimer ex lege nastane oziroma se pridobi avtorska pravica. Avtorska pravica je enovita pravica, sestavljena iz treh vrst upravičenj:<sup>55</sup> izključnih, premoženjskih, izključnih osebnostnih in drugih upravičenj avtorja. Avtorska pravica je absolutne narave (učinkuje erga omnes) in s tem podobna lastninski pravici, glede omejenega trajanja pa je podobna osebnostnim pravicam (avtorska pravica traja največ 70 let po smrti avtorja). Je podedljiva in prenosljiva,<sup>56</sup> njen predmet pa je (drugače kot pri lastninski pravici) zmeraj nematerialna dobrina – človekova duhovna stvaritev.

Zaradi dokazovanja je priporočljivo, da se avtorske pogodbe sklepajo v pisni obliki ter da se v njih navede:

- katere pravice se prenašajo (pravica reproduciranja, dajanja na voljo javnosti ...),
- za katere oblike izkoriščanja (če se prenaša pravica reproduciranja, je treba posebej določiti, ali to vključuje pravico do shranitve v elektronski obliki),
- ali gre za (ne)izključni prenos,
- za katero območje se pravice nanašajo,
- za kolikšno časovno obdobje (eno leto, pet let, za ves čas trajanja avtorske pravice) in
- ali je pridobitelj upravičen do nadaljnjih prenosov.<sup>57</sup>

Z navedeno pogodbo avtor pride do poplačila za svoje delo s tem, da na sopogodbenu prenese materialne avtorske pravice. V praksi srečujemo tudi pogodbe (imenovanje pogodbe o naročilu avtorskega dela), s katerimi se avtor zaveže, da bo avtorsko delo izdelal in materialni nosilec izročil naročniku (primeri naročila študije, pravnega mnenja, izdelava portreta ...). Če ni drugače dogovorjeno, avtor na naročnika ne prenese nobenih avtorskih pravic, temveč lastninsko pravico na materialnem nosilcu.

Zakon o dohodnini ločuje:

- odvisna razmerja (pobudnik za nastanek avtorskega dela je delodajalec) in
- neodvisna razmerja (pobudnik za nastanek avtorskega dela je »zunanji« naročnik). V tem sklopu ločujemo avtorsko delo, ki sodi med avtorjeva dela in naloge iz pogodbe o zaposlitvi (zanj je to dohodek iz delovnega razmerja<sup>58</sup>), in tako, ki nima neposredne povezave z deli in nalogami avtorja<sup>59</sup> (zanj je to dohodek iz delovnega razmerja ali pa dohodek iz

---

<sup>55</sup> ZASP navaja pravice, vendar pravica je le ena, avtorska, iz nje izhajajo upravičenja (povzeto po Mežnar 2005).

<sup>56</sup> Prenosljiva so materialna in druga upravičenja, ne pa moralna. Prenša se jih s pogodbami in drugimi pravnimi posli.

<sup>57</sup> Povzeto po Mežnar 2005, str. 25.

<sup>58</sup> Dohodek je izenačen s plačo, regresom – osebnimi prejemki.

<sup>59</sup> Profesorico na fakulteti, katere delovna obveznost je zlasti izvajanje določenega števila ur predavanj tedensko, je delodajalec angažiral kot predavateljico na komercialnem seminarju za zunanje udeležence (Mežnar 2005, str. 27).

drugega pogodbenega razmerja).

ZASP v 101. členu določa, da se takrat, kadar avtorsko delo ustvari delojemalec *pri izpolnjevanju svojih obveznosti* ali *po navodilih delodajalca*, šteje, da so materialne avtorske pravice in druge pravice avtorja na tem delu izključne in prenesene na delodajalca za deset let od dokončanja dela, če ni s pogodbo drugače določeno.

V delovnem razmerju prejeti dohodki, vendar na podlagi avtorskega dela, ki ne sodi v »delokrog« avtorja, so, četudi nastopa kot avtorjev sopogodbenik delodajalec, po mnenju dr. Špele Mežnar dohodki iz drugega pogodbenega razmerja. Po Zakonu o dohodnini sodi med dohodek iz drugega pogodbenega razmerja vsak posamezen dohodek za opravljeno delo ali storitev, tudi dohodek, prejet za stvaritev avtorskega dela, in dohodek za izvedbo avtorskega ali folklornega dela, ne glede na vrsto pogodbe, ki je podlaga za izplačilo navedenih dohodkov.

V okviru neodvisnega razmerja je dohodek avtorja bodisi dohodek iz opravljanja dejavnosti (samozaposlena oseba) bodisi dohodek iz premoženja.

### 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 zavodi opravljajo tudi na podlagi koncesije.

Posamezniki, ki sklenejo delovno razmerje v javnem sektorju, so javni uslužbenci. Javni sektor sestavljajo državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi, druge osebe javnega prava, če so posredni proračunski uporabniki ali uporabniki proračuna lokalne skupnosti (2. odst. 1. člena ZJU). ZJU<sup>60</sup> ureja skupna načela in druga skupna vprašanja javnih uslužbencev, vendar velja za vse javne uslužbence, razen v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, do 21. člena.<sup>61</sup>

Izhajajoč iz skupnih načel zakon 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 kakovostno ter hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih javnih nalog, ter 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 62,59 EUR oziroma katerih skupna vrednost v posameznem letu ne presega 125,19 EUR, 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 o osebi, od katere je bilo darilo sprejeto, in drugih okoliščinah je javni uslužbenec dolžan sporočiti osebi, ki je zadolžena voditi seznam daril.

Skratka, skladno z obstoječo zakonodajo so zaposleni v javnih visokošolskih zavodih javni uslužbenci.

Prof. dr. Zvone Vodovnik navaja, da so kadri najpomembnejši vir organizacije, obenem pa je vsak posameznik vir osebnostnih, strokovnih in delovnih lastnosti. Ustrezno ravnanje z njimi postaja ključ do uspeha, ki ga dosežemo, če so kadrovske politike in poslovne dejavnosti organizacije tesno povezane pri uresničevanju ciljev organizacije.<sup>62</sup> Prof. dr. Janko Kralj konkretizira, da je »biti viso-

---

<sup>60</sup> Glede na odnos ZJU in ZDR velja načelo *lex specialis derogat legi generali*, saj ZJU v 5. členu določa, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, če ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače. ZDR pa v 2. členu določa, da ZDR, če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih, v zavodih in drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo (Korpič Horvat 2007, str. 1260).

<sup>61</sup> Vprašanje je, ali je zaradi tega potrebna posebna ureditev oziroma vključitev zaposlenih pri posrednih proračunskih porabnikih v sistem javnih uslužbencev (Korpič Horvat 2007, str. 1267).

<sup>62</sup> Povzeto po Vodovnik 2007, str. 13, 14.

košolski učitelj poklic in poslanstvo«. Kot poklic obsega kariero s formalnim napredovanjem, predvsem pa z doseganjem ugleda, ki izhaja iz izpopolnjevanja poslanstva in odličnosti dela učitelja. Poleg vzgajanja in izobraževanja poslanstvo visokošolskega učitelja obsega 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.<sup>63</sup>

### **3.1 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi**

Sklepanje pogodb o zaposlitvi v javnem sektorju je omejeno, saj ZJU prepo-veduje, da se javnemu uslužbencu prizna pravice v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskimi predpisi ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Zaradi navedenega pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi ne smeta urejati pravic po vrsti in višini, ki imajo za posledico večja izplačila.<sup>64</sup>

#### **3.1.1 Pogodbeni partnerji**

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec. V visokem šolstvu nastopa v imenu delodajalca rektor, razen če statut univerze ne določa drugače, oziroma dekan članice, če je za sklepanje pogodb o zaposlitvi prejel pooblastilo rektorja. Izhajajoč iz Statuta Univerze v Ljubljani<sup>65</sup> rektor vodi, zastopa in predstavlja univerzo, in sicer na predlog dekana članice odloča o sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja pedagoških delavcev, o njihovih prerazporeditvah med članicami znotraj univerze in o soglasjih za njihovo delo zunaj univerze. Enako določa tudi 9. točka 287. člena Statuta Univerze v Mariboru, na podlagi katere rektor odloča o sklenitvi in prenehanju delovnih razmerij drugih delavcev na univerzi oziroma članici za nedoločen čas, in sicer na predlog dekana članice oziroma na predlog pooblaščenega delavca. Pri branju te točke se porodi vprašanje, ali rektor sklepa pogodbe o zaposlitvi zgolj za nedoločen čas? Iz Kadrovskega priročnika UM izhaja, da se pogodba o zaposlitvi natisne iz kadrovske baze praviloma v treh izvodih, od katerih prejmejo delavec, enota univerze ter univerza po en izvod. Pogodbo pregledajo v priročniku navedeni zaposleni, šele nato je posredovana v podpis rektorju UM. Iz priročnika lahko odgovorimo na vprašanje, in sicer da rektor UM podpisuje vse pogodbe, tudi tiste, ki so sklenjene za določen čas. Tudi na podlagi 7. alineje 28. člena Statuta Univerze na Primorskem izhaja enaka dikcija, in sicer rektor na predlog dekana oziroma direktorja članice odloča o sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja, o delovnih pogojih delavcev zaradi opravljanja javne službe in o soglasjih za njihovo delo pri drugem delodajalcu.

Skladno z ZViS dekan v okviru nalog, naštetih v 24. členu, usklajuje izobraževalno, znanstveno-raziskovalno, umetniško in drugo delo. Upravno-

<sup>63</sup> Kralj, predavanje na pedagoškem posvetu na Brdu pri Kranju, februar 2000.

<sup>64</sup> Povzeto po Korpič Horvat 2007, str. 1263.

<sup>65</sup> 9. točka 36. člena Statuta UL.

administrativno in strokovno-tehnično delo opravlja tajništvo, ki ga vodi tajnik.<sup>66</sup>

Delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev se skladno s 60. členom ZViS javno razpisujejo. Upošteevajoč določbo ZJU<sup>67</sup> se javnost razpisa razlaga kot nujnost objave v sredstvih javnega obveščanja, kar edino lahko zagotovi enakopravno dostopnost delovnih mest vsem zainteresiranim kandidatom pod enakimi pogoji. Seveda je osnovni pogoj za zasedbo delovnih mest visokošolskih učiteljev in sodelavcev izvolitev v naziv.

### **3.2 Pogoj za zasedbo delovnega mesta visokošolskega učitelja**

Nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev določa ZViS v členih od 52. do 54. V nadaljevanju pa določa tudi pogoje za izvolitev v naziv, postopek izvolitve, odvzem naziva in sodno varstvo.<sup>68</sup>

*Visokošolski učitelji* so redni profesor, izredni profesor, docent in lektor. Visokošolski učitelji v visokošolskih strokovnih programih so tudi predavatelji in višji predavatelji. Visokošolski učitelji so nosilci izobraževalnega, umetniškega in raziskovalnega programa. Pri svojem delu sledijo dosežkom znanosti 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. ZViS).

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

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

#### **3.2.1 Izvolitev v nazive**

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

V naziv visokošolskega učitelja umetniških disciplin je lahko izvoljen, kdor je končal najmanj študijski program druge stopnje, ima priznana umetniška dela in preverjene pedagoške sposobnosti.

V naziv višjega predavatelja, predavatelja ali lektorja je lahko izvoljen, kdor je končal najmanj študijski program druge stopnje in ima preverjene pedagoške sposobnosti.

V naziv visokošolskega sodelavca je lahko izvoljen, kdor je končal najmanj študijski program druge stopnje.

---

<sup>66</sup> 27. člen ZViS.

<sup>67</sup> Načelo enakopravne dostopnosti (7. člen).

<sup>68</sup> Zoper odločbo, izdano v postopku za izvolitev v naziv oziroma v postopku za odvzem naziva, se lahko sproži upravni spor (59. čl. ZViS).

Visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci morajo poleg navedenih pogojev izpolnjevati tudi druge 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 člani univerze, merila določi senat univerze. Merila morajo biti mednarodno primerljiva in javno objavljena (55. čl. ZViS).

Docente, izredne profesorje, višje predavatelje, predavatelje, lektorje, znanstvene sodelavce in višje znanstvene sodelavce voli za dobo pet let senat fakultete, umetniške akademije oziroma visoke strokovne šole. Redne profesorje in znanstvene svetnike voli senat univerze za neomejeno dobo. Redne profesorje in znanstvene svetnike visokošolskega zavoda, ki ni član univerze, voli senat visokošolskega zavoda, pred izvolitvijo v naziv pa si mora pridobiti soglasje Sveta RS za visoko šolstvo. 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 član univerze, pa si mora za izvolitev v naziv pridobiti soglasje Sveta RS za visoko šolstvo.

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

Vezano na izvolitev v naziv visokošolskega učitelja je pomembno spremljanje profesionalnega razvoja posameznika, saj je pedagoška in raziskovalna dejavnost del meril, ki opredeljujejo pogoje za izvolitev v ustrezni 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 ravni regije in države ter v tujini. Vzpostavljanje profesionalnih povezav pozitivno dopolnjuje metode poučevanja, raziskovanja in podobno. Vsekakor pa visokošolski učitelj izkazuje svojo pedagoško usposobljenost z zavzemanjem za študente, z izboljševanjem učinkovitosti in uspešnosti študija – s svetovanjem, korektnostjo v medsebojnih odnosih ter s pomočjo študentom.

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).<sup>69</sup>

### **3.2.2 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. člen ZViS).

<sup>69</sup> Povzeto po Carr, J. F. & Harris, D. E. 2001.



### 3.3 Delo na domu

Kot je že bilo zapisano, je delo na domu tisto delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, ter tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

V visokem šolstvu je delo na domu običajno, saj se visokošolski učitelji in sodelavci lahko doma pripravljajo na pedagoško obveznost, navsezadnje pa tudi sodobne oblike poučevanja zahtevajo od visokošolskih učiteljev in sodelavcev stalno odzivnost. Skladno s 37. členom KPDVI mora zavod v aktu o sistematizaciji določiti delovna mesta, na katerih je dopustno uvesti delo na domu. V visokem šolstvu, posebej pri raziskovalcih, je delo na domu skoraj samoumevno, pa tudi v interesu zaposlenega. Pogoji in način opravljanja dela na domu se uredijo med zavodom in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Določba ZDR predvideva še nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za delo na domu najmanj v višini predpisane amortizacije delavčevih delovnih sredstev ter povračilo drugih materialnih stroškov.

Določbe ZDR ne opredeljujejo tovrstnega visokošolskega dela, torej ne morejo biti podlaga na visokošolskih zavodih, ki zaposlenim omogočajo normalne delovne pogoje. Visokošolski zavodi, ki takih pogojev (še) nimajo, pa so »prisiljeni« delovni čas zaposlenih urediti tudi s tem institutom. V tem primeru ima delavec pravico tudi do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Zaradi posebnosti dela na domu, vendar da bi se izognili pretečim nevarnostim,<sup>70</sup> je priporočljivo, da visokošolski zavod o tovrstnem delu obvesti Inšpektorat za delo.

### 3.4 Zaposlovanje s krajšim delovnim časom

Pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, zaposlovanje na domu in zaposlovanja delavcev z namenom posredovanja njihovega dela so atipične oblike delovnega razmerja, saj vsaka od njih v določenem elementu odstopa od tipičnega delovnega razmerja (to je za določen ali nedoločen čas, s polnim delovnim časom, za opravljanje dela na delovnem mestu pri delodajalcu).<sup>71</sup>

V okvir pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom sta uvrščena dodatno in dopolnilno delo. Skupne obema vrstama pogodbe o zaposlitvi so določbe 64. člena ZDR, ki zajema cilje Direktive 1997/ES o delu s krajšim delovnim časom, in Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom.<sup>72</sup>

Delavec ima enake pogodbene in druge pravice iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času,<sup>73</sup> za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače

<sup>70</sup> Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu (2. odst. 69. člena ZDR).

<sup>71</sup> Povzeto po Senčur Peček 2005, str. 1665.

<sup>72</sup> Konvencija določa, da je treba delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, zagotoviti tako varstvo, kot je zagotovljeno primerljivim delavcem, ki delajo polni delovni čas, glede pravice do organiziranja, kolektivnih pogajanj in nastopanja kot predstavniki delavcev; poklicne varnosti in zdravja ter diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih.

<sup>73</sup> Načelo sorazmernosti uveljavljanja pravic.

(pravica do letnega dopusta, sodelovanje pri upravljanju).<sup>74</sup> Delavec, ki dela pri delodajalcu s krajšim delovnim časom, pri tem delodajalcu ne sme opravljati nadurnega dela oziroma ga lahko le, če se tako dogovorita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati vse sestavine, ki jih določa 29. člen ZDR in so navedene v točki 2.2.1 tega dela.

Za zagotovitev vseh pravic se je delavec dolžan sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in drugih odsotnostih z dela, delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen, pa so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo. Usklajevanje med delavcem in delodajalcem glede pravic in obveznosti se nanaša predvsem na določitev delovnega časa, izrabo letnega dopusta in druge odsotnosti z dela, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, če delavec opravlja dela za oba delodajalca v istem kraju iste dneve. Ker je delavec upravičen do povrnitve stroškov, ki mu dejansko nastanejo, se delodajalca lahko dogovorita, kolikšno višino stroškov bo vsak povrnil.<sup>75</sup>

### **3.4.1 Pogodba o zaposlitvi za dodatno delo**

V visokem šolstvu je zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom v več organizacijah vedno pogostejše zaradi »ozkega« področja poučevanja in raziskovanja posameznika ter vse večje izbirnosti predmetov (prilagajanje potrebam po delu), kar otežuje stalno in polno zaposlitev.

S tega vidika govorimo o več zaposlitvah s krajšim delovnim časom (part-time work) ali v visokošolski terminologiji znanim »dodatnim delom«.

Krajši delovni čas je vsak čas, ki je krajši od časa, ki je določen pri delodajalcu kot polni delovni čas. Delavec in delodajalec se prosto dogovorita, koliko ur tedensko bo delavec delal pri delodajalcu. Pri tem sta omejena z zakonsko določenim maksimumom, to je 40 ur na teden. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom omejujejo vse določbe ZDR za sklenitev delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi, ki so predstavljene v 2. poglavju tega dela.

Delavec ima lahko pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom sklenjeno pri več delodajalcih in tako dosega z več zaposlitvami polni delovni čas oziroma polne pravice iz delovnega razmerja.<sup>76</sup> Delavec se je zavezan pred sklenitvijo pogodb o zaposlitvi z vsakim od delodajalcev dogovoriti o trajanju in načinu razporeditve delovnega časa, o načinu izrabe letnega dopusta in drugih odsotnostih z dela. V vsaki od pogodb o zaposlitvi mora biti ustrezno urejen delovni čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, in njegova razporeditev, kar pomeni, da seštevek ur delovnega časa pri vseh delodajalcih ne sme preseči 40 ur na teden. Razporeditev delovnega časa mora biti v posameznih pogodbah določena tako, da bo delavec lahko izpolnjeval obveznosti do vseh delodajalcev. Pri tem je pomemben dogovor o dopustnosti nadurnega dela. V vseh pogodbah o zaposlitvi mora biti na enak način opredeljen način izrabe letnega

<sup>74</sup> Izjema od načela sorazmernosti uveljavljanja pravic.

<sup>75</sup> Korpič Horvat 2005, str. 1647.

<sup>76</sup> Pravice in obveznosti ima hkrati do več delodajalcev (Senčur Peček 2005, str. 1679).

dopusta in drugih odsotnosti z dela. Ker se določitev letnega dopusta lahko nanaša le na koledarsko leto, bo ta dovoljen delavcu na podlagi njegovega vsakoletnega predloga. Delavec uresničuje deljive pravice iz delovnega razmerja (plača, odmor in druge) pri vsakem od delodajalcev v sorazmerju s časom, za katerega je pri tem delodajalcu sklenil delovno razmerje, nedeljive pravice (pravico do sodelovanja pri upravljanju, pravica do varnosti in zdravja pri delu, pravica do letnega dopusta) pa mu pripadajo pri vseh delodajalcih v celoti. Poseben dogovor je treba sprejeti tudi pri povračilu stroškov iz delovnega razmerja. Pri povračilu stroškov za prevoz na delo in z dela je treba upoštevati razporeditev delovnega časa delavca pri posameznih delodajalcih. Če dela delavec določene dni v tednu pri enem delodajalcu, druge dni pa pri drugih, mu vsak delodajalec povrne stroške prevoza za dneve, ko dela pri njem. Če delavec vsak dan dela pri več delodajalcih, ki so v istem kraju, bi bilo treba v pogodbah o zaposlitvi določiti, da vsak od delodajalcev povrne stroške prevoza na delo v določenem delu. Povračilo stroškov za prehrano bi morali delodajalci povrniti v sorazmerju s časom, za katerega je delavec pri posameznem delodajalcu sklenil delovno razmerje. Enako velja tudi za regres za letni dopust, saj delavcu pripadata le en letni dopust in en regres.<sup>77</sup>

Kot je že bilo zapisano, je delavec izenačen z ostalimi delavci. Letni dopust ne sme biti krajši od štirih tednov, pridobi pa ga po preteku nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Delavcu pripada tudi sorazmerni del regresa za letni dopust.<sup>78</sup> Pravica do odmora med delovnim časom pripada delavcem, ki delajo najmanj štiri ure na dan, in sicer v trajanju, ki je sorazmerno trajanju sklenjenega delovnega časa. Če delavec dela manj, mu pravica do odmora ne pripada. Po mnenju doc. dr. Senčur Peček je možna za delavce s krajšim delovnim časom neenakomerna razporeditev delovnega časa, četudi ZDR tega izrecno ne ureja. V tem primeru namreč delavec dela v določenem obdobju več kot polni delovni čas, v drugem obdobju pa manj, v povprečju pa ne sme preseči dogovorjenega delovnega časa. To dopuščata Direktiva 97/81/ES in Konvencija št. 175.

Glede na to, da se sklepajo pogodbe o zaposlitvi praviloma za nedoločen čas, bo zaradi nihajočega števila študentov v visokošolskih zavodih in izbirnih predmetov nujno povezovanje institucij in »kombiniranje« zaposlitve visokošolskih učiteljev in sodelavcev med visokošolskimi zavodi. Z novim sistemom financiranja študijske in obštudijske dejavnosti ter nalog, pomembnih za razvoj visokega šolstva, pa je potreba po iskanju možnosti sodelovanja med visokošolskimi institucijami še večja. Spremembo financiranja izobraževalne dejavnosti namreč uvaja sprejeta Uredba o javnem financiranju visokošolskih in drugih zavodov od leta 2004 do leta 2009,<sup>79</sup> ki določa, da je študijska dejavnost viso-

---

<sup>77</sup> Povzeto po Senčur Peček 2005, str. 1679, 1680.

<sup>78</sup> Velja za delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi na podlagi 64. člena ZDR, ne pa za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom po posebnih predpisih (Senčur Peček 2008, str. 1207).

<sup>79</sup> Uredba je bila objavljena v Uradnem listu RS št. 134/2003 in je veljala do leta 2008 (spremembe uredbe so bile objavljene v Uradnem listu RS št. 72/2004, 4/2006, 132/2006, 99/2008, 30/2009).

košolskih zavodov pedagoška in z njo povezana znanstveno-raziskovalna, umetniška in strokovna dejavnost visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter znanstvenih delavcev. Za študijsko dejavnost se namenijo letna proračunska sredstva, sestavljena iz osnovnih letnih sredstev in normativnih letnih sredstev. Osnovna letna sredstva predstavljajo v uredbi določen del (odstotek) letnih sredstev iz predhodnega leta,<sup>80</sup> normativna letna sredstva pa se določijo ob upoštevanju izhodiščne vrednosti, vsote števila študentov in z utežjo pomnoženega števila diplomantov ter faktorja študijske skupine, v katero spada visokošolski zavod. V vsoto števila študentov so vključeni le študenti rednega študija po dodiplomskih študijskih programih brez absolventov v tekočem študijskem letu. Diplomanti so diplomanti rednega študija po dodiplomskih študijskih programih na visokošolskem zavodu v preteklem koledarskem letu, utež za diplomanta pa je razmerje med normativnimi sredstvi za diplomanta študijskega programa in študenta istega programa. Faktor študijske skupine je različen za šest študijskih skupin.<sup>81</sup> Kot je razvidno, je študijska dejavnost financirana glede na število študentov in diplomantov in ne več na podlagi delavcev – visokošolskih učiteljev oziroma sodelavcev, ki v visokošolskem zavodu izvajajo pedagoško dejavnost.

### **3.4.2 Pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo**

Vse bolj je v praksi uporabljeno z zakonom dopuščeno delo nad polnim delovnim časom, tako imenovano »dopolnilno delo«, urejeno v 146. členu ZDR. Dopolnilno delo je posebna oblika dela s krajšim delovnim časom (Korpič Horvat 2005, str. 1639). Posebnost tega dela je, da je delavec že zaposlen s polnim delovnim časom pri drugem delodajalcu, skladno s 7. odstavkom 63. člena ZViS pa je dopuščen institut tudi pri istem delodajalcu. Delo je omejeno, in sicer največ osem ur na teden oziroma 20 % delovnega časa,<sup>82</sup> možno pa je le za zapo-

---

<sup>80</sup> Osnovna letna sredstva visokošolskega zavoda v letu 2009 znašajo 60 odstotkov letnih sredstev iz leta 2008, povečanih za k (Uradni list RS št. 99/2008).

<sup>81</sup> Študijskih skupin je šest:

1. (31) družbene vede, (32) novinarstvo in informiranje, (34) poslovne in upravne vede, (38) pravo, (76) socialno delo:  $f=1,0$ ;

2. (22) humanistične vede, (14) izobraževanje učiteljev in izobraževalne vede, (81) osebne storitve, (84) transportne storitve, (86) varnost, (72) zdravstvo, podpodročja 723 – zdravstvena nega, 725 – zdravstvene tehnike, 726 – rehabilitacijske tehnike:  $f=1,75$ ;

3. (21) umetnost-visokošolski strokovni študijski programi, (48) računalništvo, (52) tehnika, brez podpodročja 524 – kemijska tehnologija in procesno inženirstvo, proizvodne tehnologije, (58) arhitektura, urbanizem in gradbeništvo, (72) zdravstvo, podpodročje 723 – zdravstvena nega in oskrba ter (85) varstvo okolja:  $f=2,50$ ;

4. (42) vede o živi naravi, (62) kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo, zdravstvo, podpodročje 727 – farmacija:  $f=3,00$ ;

5. (44) vede o neživi naravi, (46) matematika in statistika:  $f=3,50$ ;

6. (21) umetnost – univerzitetni študijski programi, (64) veterinarstvo, ter (72) zdravstvo, podpodročji 721 – medicina in 724- zobozdravstvo:  $f=4,50$ .

<sup>82</sup> Omejitev opravljanja dopolnilnega dela je določena, ker dopolnilno zaposlovanje zmanjšuje možnosti zaposlovanja brezposelnih oseb, poleg tega pa izčrpava delavca, kar lahko negativno vpliva na njegovo zdravje in varnost, ter zaradi upoštevanja Direktive 93/104/ES o določe-

slovanje deficitarnih poklicev<sup>83</sup> oziroma za opravljanje zahtevnejših strokovnih, znanstvenih, pedagoških in raziskovalnih del. Zaradi subsidiarnosti uporabe ZDR v javnem sektorju se za to obliko delovnega razmerja tudi za javne uslužbenke uporabljajo določbe ZDR, saj ZJU tovrstnega razmerja ne ureja. Pogoj za sklenitev take pogodbe o zaposlitvi je soglasje (vseh delodajalcev) do polnega delovnega časa. Delodajalec ni dolžan dati soglasja in mu za to ni treba navesti razloga. Najpogosteje je to možno, če bi opravljanje delavčevega dela pomenilo zanj konkurenco, ker delavec želi skleniti pogodbo o zaposlitvi z dopolnilnim delom za opravljanje del, ki sodijo v dejavnost prvega delodajalca in zanj pomenijo konkurenco. Enako velja v primeru, ko bo menil, da bi se delavec z dopolnilnim delom toliko izčrpaval, da ne bi mogel izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Nadalje lahko prvemu delodajalcu otežuje organiziranje delovnega procesa, saj vpliva na razporejanje delovnega časa in opravljanje dela prek polnega delovnega časa.

Delavcu pripadajo, kot že rečeno, vse pravice, ki jih imajo delavci s polnim delovnim časom, skladno z načelom sorazmernosti, razen v primerih, kjer ZDR določa izjemo (letni dopust in sodelovanje delavcev pri upravljanju). Upravičen je do plače (od katere delodajalec obračuna prispevke in davke<sup>84</sup>). Skladno z določbami Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) se v zavarovalno dobo šteje polni delovni čas oziroma obdobje, prebito v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega, v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur takšnega dela v posameznem letu, preračunanem na polni delovni čas, zato se v zavarovalno dobo ne priznava čas dopolnilnega dela.<sup>85</sup> Zaradi plačila prispevkov pa so te plače vključene v pokojninsko osnovo. Izhajajoč iz prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje ima delavec enake pravice iz zdravstvenega zavarovanja kot delavci, ki delajo polni delovni čas, in sicer je zavarovan za primer bolezni in poškodbe na delu in zunaj njega, za primer poklicne bolezni, nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela, pogrebne, posmrtnine in povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev. Prav tako uživa enake pravice za primer brezposelnosti, in sicer denarno nadomestilo, denarno pomoč, pravico do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja v času prejemanja denarnega nadomestila in denarne pomoči, povračila prevoznih in selitvenih stroškov ter vključitve v program aktivne politike zaposlovanja. Zato dopolnilno delo lahko vpliva na višino denarnega nadomestila, saj se v osnovo navedenega nadomestila šteje povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v zadnjih dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Prav tako uživajo enako starševsko varstvo, in sicer

---

nih vidikih organizacije delovnega časa, ki v 6. členu določa, da povprečni delovni čas za sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne sme preseči 48 ur (Korpič Horvat 2005, str. 1641).

<sup>83</sup> Te poklice določajo enote Zavoda RS za zaposlovanje na podlagi podatkov, koliko je bilo potrebnih po delavcih za opravljanje določenih del in koliko je brezposelnih oseb, ki iščejo določena dela. Če so potrebe večje od ponudbe dela, se posamezen poklic oziroma delo šteje za deficitarnega (Korpič Horvat 2005, str. 1642).

<sup>84</sup> Prispevki za socialno varnost (prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje in starševsko varstvo) in akontacija dohodnine.

<sup>85</sup> 3. odst. 188. člena ZPIZ.

pravico do starševskega dopusta in starševskega nadomestila ter pravico staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Dodatna plača povečuje nadomestilo, ki je odvisno od plače zavarovanca, ne vpliva pa na trajanje pravice. In na koncu še – plača za dopolnilno delo se šteje na podlagi Zakona o dohodnini kot dohodek iz zaposlitve, od katerega je delavec zavezan plačati dohodnino. Skladno s KPND je upravičen tudi do povračila stroškov za prehrano, če v enem dnevu dela štiri ure in več (izjema od sorazmernosti, ki bi jo lahko skladno s Konvencijo št. 175 določil le zakon), in do povračil stroškov, ki jih ima pri opravljanju del na službenih potovanjih ter do stroškov prevoza na delo in z dela.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati v skladu z ZDR (sem sodi tudi potek dogovorjenega časa) in če delodajalec, pri katerem je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, umakne soglasje.<sup>86</sup> To velja za pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno tako za določen kot za nedoločen čas.<sup>87</sup>

### **3.5 Pravice, obveznosti in odgovornost iz delovnega razmerja**

#### **3.5.1 Plačilo za delo**

Plače javnih uslužbencev ureja in določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Omenjeni zakon je bil sicer sprejet leta 2002 za večino javnih uslužbencev, izjema so direktorji, uporabljati pa se je začel šele avgusta 2008.

ZSPJS je s 7. členom določil plačne skupine, plačne podskupine in tarifne razrede. Delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev so v skupini D (delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja), delovna mesta znanstvenih delavcev pa v skupini H (delovna mesta in nazivi na področju znanosti). Upravno-administrativna in strokovno-tehnična delovna mesta so uvrščena v skupino J (spremljajoča delovna mesta za ves javni sektor).

**Osnovna plača** visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter spremljajočih delovnih mest je določena s plačnim razredom v Aneksu h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS, za znanstvene delavce oziroma raziskovalce pa je osnovna plača določena s plačnim razredom v Aneksu h Kolektivni pogodbi za raziskovalno dejavnost v RS. Izključno ta delovna mesta s plačnimi razredi, ki so uvrščena v navedena aneksa, sestavljajo sistemizacije posamezne institucije javnega sektorja.<sup>88</sup> Če je v sistemizaciji predvideno delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba za drugo dejavnost, se v sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred iz te kolektivne pogodbe. Tako se za bibliotekarje in knjižničarje uporablja Aneks h Kolektivni pogodbi za

---

<sup>86</sup> Z dnem umika soglasja ali z dnem, ki je naveden v umiku soglasja. Če je delavec zaposlen pri več delodajalcih, zadošča umik soglasja enega delodajalca (Korpič Horvat 2005, str. 1643).

<sup>87</sup> Ta preneha s smrtjo pogodbenih strank, s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo ali v drugih primerih, določenih v 75. členu ZDR.

<sup>88</sup> Uporabnik proračuna v aktu o sistemizaciji ne sme sistemizirati delovnega mesta in naziva, ki ni naveden v aktih, in sicer zakon, podzakonski predpisi, splošni akti organa, kolektivna pogodba (5. odst. 7. člena ZJU).

kulturne dejavnosti v RS.

Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje javnega uslužbenca ali funkcionarja (13. točka 2. člena ZSPJS).

**Del plače za delovno uspešnost** je tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec ali funkcionar za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem časovnem obdobju (14. točka 2. člena ZSPJS). Ločimo tri vrste delovne uspešnosti, in sicer:

- Redna delovna uspešnost<sup>89</sup> lahko letno znaša največ dve osnovni plači javnega uslužbenca; izplača se najmanj dvakrat letno. Vlada RS in sindikati javnega sektorja so 24. 2. 2009 sklenili Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009–2010, iz katerega izhaja, da se redne delovne uspešnosti javnim uslužbencem ne izplačuje za mesece od aprila do vključno novembra 2009. Sicer pa znaša za leto 2009 skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost 2 % sredstev za osnovne plače v decembru 2008 ter v januarju, februarju in marcu 2009. Sredstva za redno delovno uspešnost za december 2009 bodo zagotovljena v proračunu za leto 2010.<sup>90</sup>
- Delovna uspešnost iz povečanega obsega dela:<sup>91</sup> pogoje določa Uredba v 2. členu; če povečan obseg dela opravi javni uslužbenec pri opravljanju rednih delovnih nalog uporabnika proračuna ali projekta, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna, če ga opravi v okviru sodelovanja pri izvajanju posebnega projekta, ki ga določi Vlada RS s svojim aktom in za katerega so zagotovljena dodatna sredstva. Dodatek izključuje opravljanje dela preko polnega delovnega časa. Višina dodatka za spremljajoča delovna mesta znaša do 20 % osnovne plače mesečno oziroma do 50 %, če se javnemu uslužbencu izplačuje delovno uspešnost tudi iz naslova posebnega projekta. Direktorjem se lahko izplačuje to delovno uspešnost v višini 10 % osnovne plače. V okviru te delovne uspešnosti se je visokošolskim učiteljem in sodelavcem izplačevalo dodatek po 80. h členu Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS, sicer pa se za visokošolske učitelje in sodelavce tovrstni povečan obseg izplačuje v okviru dodatne tedenske pedagoške obveznosti. S spremembami Zakona o izvrševanju proračunov RS za leti 2008 in 2009 je bila omejena tudi višina dela plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in dovoljen obseg porabljenih sredstev za ta namen. V obdobju od 1. aprila do 30. novembra

<sup>89</sup> Obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnove plače (1. odst. 22. člena ZSPJS).

<sup>90</sup> Dopis Ministrstva za javno upravo št. 0100-56/2009/111 z dne 14. 4. 2009.

<sup>91</sup> Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/2008, 89/2008).

2009 znaša višina dela plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javnega uslužbenca največ 20 % osnovne plače mesečno, skupno pa največ 30 % njegove osebne plače. V istem obdobju lahko uporabniki proračuna porabijo največ 60 % sredstev iz prihrankov, ki jih določa 22. d člen ZSPJS (sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali nezasedenosti delovnih mest).

- Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu<sup>92</sup> se izplačuje iz sredstev od prodaje blaga in storitev in iz naslova nejavnih prihodkov iz izvajanja javne službe.<sup>93</sup> Obseg sredstev določi minister s pravilnikom, znašati pa sme največ 60 % razlike med prihodki in odhodki preteklega leta od prodaje blaga in storitev na trgu. Minister je v Uradnem listu RS št. 121/2008 objavil Pravilnik o določitvi obsega sredstev za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v javnih zavodih iz pristojnosti Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, s katerim je določil obseg sredstev v višini 60 % razlike med prihodki in odhodki preteklega leta od prodaje blaga in storitev na trgu.

**Dodatki** so v ZSPJS taksativno naštet. So del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije (15. točka 2. člena ZSPJS). Javnemu uslužbencu pripadajo dodatek za delovno dobo, položajni dodatek, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodne 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 (1. odst. 23. člena ZSPJS).

Dodatek za delovno dobo znaša za javne uslužbence 0,33 % na osnovno plačo za vsako zaključeno leto delovne dobe.

Novost je položajni dodatek, ki se določa na podlagi Uredbe o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence. Položajni dodatek je del plače, ki pripada javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranji organizacijski enoti, vrednotenje teh nalog pa ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva. Javnemu uslužbencu pripada v primeru, ko so v posamezni notranji organizacijski enoti na sistemiziranih delovnih mestih zaposleni najmanj trije javni uslužbenci, vključno z javnim uslužbencem, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranji organizacijski enoti. Kriterija za določitev višine položajnega dodatka določa 4. člen Uredbe, in sicer sta število

---

<sup>92</sup> Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Uradni list RS, št. 69/2008).

<sup>93</sup> So prihodki, ki jih je posredni uporabnik proračuna pridobil z dejavnostjo, ki jo je opravljal poleg javne službe in na podlagi projektov, pridobljenih na javnih razpisih iz mednarodnih projektov (4. člen navedene uredbe).



zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih in v nazivih v notranji organizacijski enoti ter njihova pretežna zahtevana izobrazba. Položajni dodatek ne more presegati 20 % osnovne plače tistega, ki dodatek prejema.

Dodatek za dvojezičnost na področju visokega šolstva, znanosti in tehnologije pripada vsem, ki delajo na območjih občin, v katerih živita italijanska in madžarska narodna skupnost, kjer je italijanski ali madžarski jezik tudi uradni jezik, če je znanje jezika narodne skupnosti pogoj za opravljanje dela. Za javne uslužbenke je dodatek določen v mejni vrednosti od 3 % do 6 % osnovne plače,<sup>94</sup> za direktorje, javne uslužbenke, uvrščene v plačno skupino B (poslovodni organi pri uporabnikih proračuna), pa določa Pravilnik o določitvi dodatka za dvojezičnost direktorjev s področja visokega šolstva, znanosti in tehnologije (Uradni list RS št. 92/2006). Višina dodatka je odvisna od tipa osebe javnega prava, za dekane članice univerze oziroma druge članice univerze in glavnega tajnika znaša 3 %, za rektorje univerze pa 5 % osnovne plače.

Dodatki za manj ugodne delovne pogoje in dodatki za nevarnost in posebne obremenitve ne smejo presegati 20 % osnovne plače (31. člen ZSPJS).

Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času so dodatki za izmensko delo, delo v deljenem delovnem času, delo v neenakomerno razporejenem delovnem času, delo ponoči, v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik, za delo preko polnega delovnega časa ter dodatek za stalno pripravljenost. Višina dodatkov je določena s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko javni uslužbenec dela v teh pogojih.

**Dodatna tedenska pedagoška obveznost (DTPO)** je urejena v 3. odst. 63. člena ZViS. Vsebinsko je vključena v naslednje poglavje. Skladno z določbami ZViS-a se obračuna enako kot neposredna pedagoška obveznost. Z uvedbo novega plačnega sistema po ZSPJS pa je DTPO doletela bistvena sprememba, saj se ne izplačuje več enako kot neposredna pedagoška obveznost, temveč po formuli, določeni v Uredbi o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju:

$$\text{Mesečna vrednost dodatne tedenske pedagoške obveznosti} = \frac{\text{Osnovna plača za obračun}}{40 \cdot \text{število ur DTPO} \cdot \text{faktor}}$$

Faktor za izračun DTPO visokošolskih učiteljev in sodelavcev je 2,65 ali 3,00.

Izhajajoč iz revizijskih poročil za leto 2006, ki jih je Računsko sodišče RS opravilo na Naravoslovno-tehniški fakulteti Univerze v Ljubljani in Medicinski fakulteti Univerze v Ljubljani, izhaja, da je bilo največ kršitev iz naslova nadurnega dela, saj niso izpolnjeni pogoji po 143. členu ZDR, nadurno delo ni odrejeno pisno, ne obstajajo evidence o opravljenih in izplačanih<sup>95</sup> nadurah, nepravilno določeni dodatki in nepravilno določanje dodatne tedenske pedagoške

<sup>94</sup> Višino dodatka določi predstojnik (3. odst. 28. člena ZSPJS), v primeru univerze je to rektor.

<sup>95</sup> Zanimiv je podatek o višini urne postavke za delo preko polnega delovnega časa, ki je bil na UL NTF od 1000 % do 500 %, na UL MF pa od 74 % do 223 %.

obveznosti.

Računsko sodišče se z vprašanji nepravilnosti pri izvedbi plačne reforme v javnem sektorju še ni srečalo, saj bo to predmet revidiranja za leto 2008 (povzeto po Zemljič 2009, str. 70). Ima pa Računsko sodišče RS letos v programu dela predvidene revizije poslovanja uporabnikov javnih sredstev v letu 2008 in bo uvedba novega plačnega sistema avtomatično predmet vseh revizij celotnega poslovanja revidirancev, torej tistih rednih, ki jih računsko sodišče najpogosteje izvaja.<sup>96</sup>

## 1. Dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence

Zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbence (ZKDPZJU)<sup>97</sup> je uredil podlage za uvedbo kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence, zaposlene v osebah javnega prava, za katere velja kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS. Republika Slovenija je na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ustanovila zaprt vzajemni pokojninski sklad,<sup>98</sup> hkrati pa pričela zagotavljati sredstva za premije javnim uslužbencem, za katere zagotavlja sredstva za plače. Po treh letih od začetka delovanja zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada lahko RS ustanovi enega ali več dodatnih zaprtih vzajemnih pokojninskih skladov z drugačno naložbeno politiko od naložbene politike zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada.<sup>99</sup> Pravila vzajemnega pokojninskega sklada, katerih sestavni del je tudi pokojninski načrt kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja<sup>100</sup> javnih uslužbencev, sprejme Vlada RS. Ko je pokojninski načrt sprejet, se šteje, da je odobren v skladu z 297. členom ZPIZ-1, in se vpiše v poseben register. Pravico do vključitve v pokojninski načrt imajo javni uslužbeneci, in sicer z dnem sklenitve delovnega razmerja oziroma pridobitve statusa javnega uslužbenca.

Javnim uslužbencem se mesečno obračunavajo in vplačujejo skupne premije kolektivnega dodatnega zavarovanja glede na leta dopolnjene delovne dobe v določenih zneskih. Najnižja skupna premija za polni delovni čas je 24,20 EUR, od 1. 1. 2010 dalje 25,12 EUR, najvišja pa 52,86 EUR, od 1. 1. 2010 dalje 54,18 EUR (Ur. list RS št. 2/2010 z dne 11. 1. 2010). Javni uslužbenec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, ima pravico do skupne premije v sorazmernem delu glede na polni delovni čas, razen tistih, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu, ki so upravičeni do skupne premije za polni delovni čas. Premije obračunava in

<sup>96</sup> Povzeto po Musar Mišeljič 2009, str. 398.

<sup>97</sup> Uradni list RS, št. 126/2003.

<sup>98</sup> Upravljavec ZVPS je Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d. d., Ljubljana.

<sup>99</sup> Zajamčeni letni donos na vplačana sredstva, izražen v odstotkih od povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo nad enim letom, znaša 50 % (17. člen Kolektivne pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbence).

<sup>100</sup> Glej Kolektivno pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 11/2004).

vplačuje oseba javnega prava, pri kateri je javni uslužbenec zaposlen. Vplačujejo se na osebne račune javnih uslužbencev, delodajalec pa jih izkaže na plačilni listi javnega uslužbenca. Te se ne všttevajo v osnovo za dohodnino in v osnovo za prispevke za socialno varnost zavarovanca. Javnim uslužbencem je omogočeno vplačevanje premij v zaprt vzajemni pokojninski sklad individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Provizija za upravljanje s sredstvi znaša 0,75 % povprečne čiste letne vrednosti sredstev ZVPS. Vstopni stroški se obračunajo v odstotku od plačane premije ob njenem vplačilu (odstotek se letno spreminja, leta 2009 znaša 0,625 %), izstopni stroški zaradi rednega ali izrednega prenehanja zavarovanja in stroški prenosa sredstev pa se ne obračunajo. Ob izpolnitvi pogojev za pridobitev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja mora upravljavec ZVPS javnemu uslužbencu (članu ZVPS) posredovati vsaj tri ponudbe zavarovalnic za izplačevanje dodatne starostne pokojnine ter opisati razlike med posameznimi ponudbami. Upravljavec unovči odkupno vrednost enot premoženja ZVPS javnega uslužbenca, zbranih na njegovem računu, in sklene z izbrano zavarovalnico ali pokojninsko družbo življenjsko zavarovanje, po katerem član pridobi pravico do dodatne starostne pokojnine.

### **3.5.2 Delovni čas**

Tudi po določilih KPDVI je v visokem šolstvu 40 urni delovni čas na teden.

Vendar ZViS v 63. členu določa delovno obveznost visokošolskih učiteljev in sodelavcev v »učnih urah«. 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<sup>101</sup> ni mogoče izvesti študijskih programov, lahko pristojni organ visokošolskega zavoda<sup>102</sup> 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

---

<sup>101</sup> Oblike neposredne tedenske pedagoške obveznosti določi rektor univerze oziroma dekan samostojnega visokošolskega zavoda s posebnim predpisom in si k njemu pridobi soglasje ministra, pristojnega za visoko šolstvo (2. odst. 63. člena ZViS).

<sup>102</sup> Rektor oziroma od njega pooblaščen dekan.

oziroma dekan samostojnega visokošolskega zavoda s posebnim predpisom.

Do 30. 12. 2003 je za visoko šolstvo veljal Sklep o normativih in standardih za opravljanje izobraževalne dejavnosti v višjem in visokem šolstvu. Ta je v 1. členu določal, da visokošolska dejavnost 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.

Ker omenjeni sklep zaradi »novega« načina financiranja visokega šolstva ne velja več, 63. člen ZViS določa, da oblike neposredne tedenske pedagoške obveznosti določi rektor univerze oziroma dekan samostojnega visokošolskega zavoda (glej opombo 101).

Statut Univerze v Mariboru (Statut UM) natančno definira posamezne oblike visokošolskega 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 dojemanje 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. Namen hospitacij, nastopov in pedagoške prakse študentov je 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 dogovor-

no 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.

Opredelitev učiteljevega dela znotraj polnega delovnega časa je neke vrste poskus, da bi utemeljeno ovrgli podcenjevalne poglede javnosti. Prikazali naj bi celotno število ur, ki sestavljajo učiteljev delavnik in je primerljivo z delovno obremenitvijo drugih zaposlenih v javnem sektorju. V celoti pa je zaradi dolgih šolskih počitnic, ko ni pouka, delovni čas učiteljev težko primerjati z delovnim časom drugih zaposlenih. Opredelitev delovnega časa na leto bolje odraža učiteljevo dejansko obremenitev, saj upošteva, da delajo več med šolskim letom in manj v času počitnic, ki jih imajo učenci (povzeto po Eurydice 2004, str. 36 in 37).

V letih 1987–1989 je bilo visoko šolstvo (in med drugim tudi delovni čas visokošolskih učiteljev in sodelavcev) temeljito obravnavano v projektu »Dolgoročni razvoj visokega šolstva v SR Sloveniji«, katerega nosilci so bili takratna Univerza Edvarda Kardelja v Ljubljani, Univerza v Mariboru in Gospodarska zbornica Slovenije.

Takrat veljavne standarde in normative za opravljanje vzgojno-izobraževalne dejavnosti v višjem in visokem šolstvu je v delovnem gradivu z dne 29. 9. 1989 obdelal Janez Benkovič, sodelavec Ministrstva za šolstvo, znanost in šport. Sestavo delovnega časa visokošolskih delavcev je obdelal prof. dr. Dane Melavc in je priloga 1 navedenega delovnega gradiva.

V delovnem gradivu J. Benkovič navaja, da šteje ena ura predavanja s pripravami kot ena pedagoška ura učitelja. Seminar je izenačen s predavanjem, seminarska, teoretska in avditorna vaja so z vidika izračuna med seboj enake in je za eno uro teh vaj priznana pedagoška ura asistenta. Pri laboratorijskih vajah je za eno uro vaj priznana ena pedagoška ura asistenta in ena ura tehničnega sodelavca, v kolikor je slednji prijavljen v najavi in dejansko neposredno sodeluje pri vajah. V nadaljevanju so navedene tudi druge oblike pedagoškega dela, ki pa jih zaradi podrobnosti in specifičnosti ne bom razdelala. Danes taka interpretacija pedagoškega dela ni več aktualna zaradi novega sistema financiranja univerz, predvsem pa zaradi bolonjskih programov, ki uvajajo nove načine dela.

Če želimo razdelati delovni čas visokošolskega učitelja (VU) in visokošolskega sodelavca (VS) moramo poznati letno delovno obveznost vseh delavcev. Ta znaša ob določitvi 40 urnega delovnega časa in 52 tednov v letu skupaj 2080 ur. Pomembno je tudi dejstvo, ki ga navaja J. Benkovič, da je v »plači učitelja oziroma sodelavca vključen tudi čas, porabljen za priprave, znanstvenoraziskovalno delo ipd.«, ter čas izpadlih ur (boleznine, dopusti, prazniki). Priprave, znanstveno-raziskovalno delo, konzultacije in druge oblike dela so nemerljivi del vzgojno-izobraževalnih storitev in se priznajo pavšalno vsakemu delavcu. Ta pavšal zapolni razliko med časom, porabljenim za merljive storitve, in polno letno obveznostjo (2080 ur). Drugače povedano, ker ni normativa za temeljno znanstveno-raziskovalno delo, je privzeto, da vsak pedagoški delavec opravi predvidenih 700 ur raziskav.

Za definiranje normativnih vrednosti torej nujno potrebujemo povpreček izo-

braževalnega dela, iz katerega bomo lahko ovrednotili izobraževalno delo (Melavc 1989, priloga 1 delovnega gradiva).

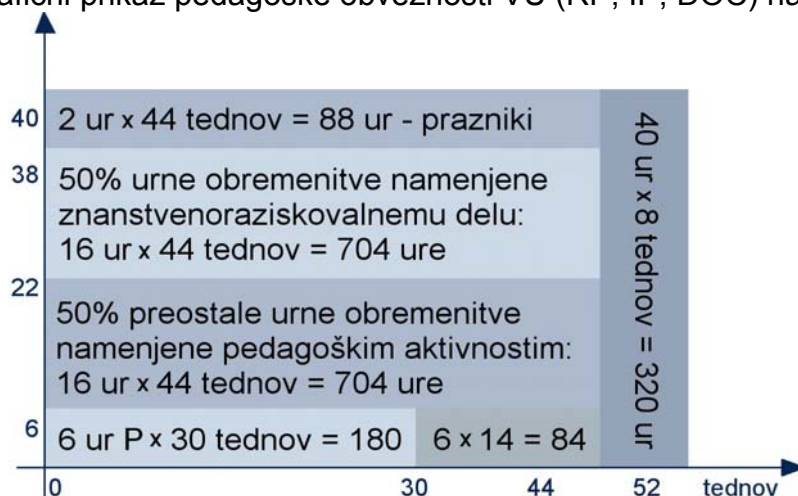
Pri izračunu oziroma v prikazu so upoštevana naslednja dejstva:

- izključujoč meseca julij in avgust je obveznost VU oziroma VS razdeljena na 44 tednov, medtem ko pedagoški proces traja 30 tednov;
- da je za obvezno znanstveno-raziskovalno delo namenjenih 704 ur, ali polovico delovnega časa kot za priprave visokošolskega učitelja;
- da je izhajajoč iz devetih praznikov<sup>103</sup> in štirih dela prostih<sup>104</sup> dni izračunana letna odsotnost delavca ter dopust v času poletnih počitnic, kot to predvideva 45. člen KPDVI.

Tedenska sestava delovnega časa bi bila videti takole:

Vrsta dela	Obseg in sestava delovnega časa	
	tedensko ur	delež (v %)
neposredno pedagoško delo – predavanje in pogovorne ure	6	15
priprave, izpiti, diplome idr.	16	40
obvezno znanstvenoraziskovalno delo	16	40
dopusti, prazniki	2	5
<b>Skupaj</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Grafični prikaz pedagoške obveznosti VU (RP, IP, DOC) na leto:



Iz grafikona je razvidna obremenitev visokošolskih učiteljev z letno obremenitvijo 180 ur oziroma šest ur na teden. Do 44 delovnih tednov ostane 14 ted-

<sup>103</sup> 1. in 2. januar, novo leto, 8. februar, Prešernov dan, 27. april, dan upora proti okupatorju, 1. in 2. maj, praznik dela, 25. junij, dan državnosti, 1. november, dan spomina na mrtve in 26. december, dan samostojnosti in enotnosti (17. avgust, združitev prekmurskih Slovencev z matičnim narodom, 15. september, vrnitev Primorske k matični domovini in 23. november, dan Rudolfa Maistra, so delovni dnevi).

<sup>104</sup> Velikonočni ponedeljek, 15. avgust, Marijino vnebovzetje, 31. oktober, dan reformacije in 25. december, božič.

nov, kar skupaj znese 84 ur, ki so namenjene pogovornim uram oziroma dve uri tedensko. V pripravah so zajete tako priprave na predavanja kot tudi izpiti, diplome in druge oblike izvajanja pedagoškega dela in predstavljajo 704 ure letno oziroma 16 ur tedensko. Za znanstveno-raziskovalno delo je namenjeno enako število ur letno kakor tudi tedensko. Prazniki in plačane odsotnosti z dela, predstavljajo v letnem obsegu 88 ur, dopust med poletnimi počitnicami pa 320 ur. Skupaj preračunano dobimo letni obseg delovnih ur visokošolskega učitelja, to je 2080 ur (grafikon prirejen po konceptu Melavca 1989, slika 1).

Letna sestava delovnega časa VU (RP, IP, DOC) bi bila naslednja:

Vrsta dela	Obseg in sestava delovnega časa	
	letno ur	delež (v %)
neposredno pedagoško delo – predavanje in pogovorne ure	264	12,8
priprave, izpiti, diplome, idr.	704	33,8
obvezno znanstveno-raziskovalno delo	704	33,8
dopusti, prazniki	408	19,6
<b>Skupaj</b>	<b>2080</b>	<b>100</b>

Letna sestava delovnega časa visokošolskih sodelavcev pa bi bila naslednja:

Vrsta dela	Obseg in sestava delovnega časa	
	letno ur	delež (v %)
neposredno pedagoško delo – predavanje in pogovorne ure	440	21,2
priprave, izpiti, diplome idr.	528	25,4
obvezno znanstveno-raziskovalno delo	704	33,8
dopusti, prazniki	408	19,6
<b>Skupaj</b>	<b>2080</b>	<b>100</b>

Pri znanstvenih delavcih in raziskovalcih je sestava delovnega časa naslednja:

Vrsta dela	Obseg in sestava delovnega časa	
	letno ur	odstotek
raziskovalno delo	1700	81,7
dopusti, prazniki	380	380
<b>Skupaj</b>	<b>2080</b>	<b>100</b>

Pedagoški delavci lahko prijavijo raziskovalne projekte in v njih sodelujejo, kar lahko vpliva na zmanjšanje obveznosti pedagoškega dela. Kot je že bilo zapisano, pa je možna tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delo nad polnim delovnim časom za delo na raziskovalni dejavnosti, vendar največ osem ur tedensko oziroma 20 % delovnega časa.

## 1. Specifičnosti delovnega časa v visokem šolstvu

V visokem šolstvu se soočamo z naslednjimi vrstami delovnega časa:

- neenakomerna razporeditev delovnega časa,
- z ZViS določen povečan obseg dela,
- delo preko polnega delovnega časa in
- 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 oziroma obveznost izravna v semestru, ko nima pedagoških obveznosti. Prav tako ima lahko posamezen 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 ob sobotah zjutraj.

V določenih primerih morajo delavci opravljati *delo tudi preko 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 ali DTPO* določa 63. člen ZViS, o čemer je že bilo pisano v tej in predhodni točki.

*Od polnega krajši delovni čas* (part time zaposlitev) je v visokem šolstvu vse bolj prisotna oblika in omogoča zaposlovanje pri več delodajalcih do polnega delovnega časa ali celo nad polnim delovnim časom. O tem je že bilo pisano v predhodnih poglavjih.

## 2. Primeri pretvorbe pedagoških ur v delovne ure

V Sloveniji imajo visokošolski zavodi različno urejene normative pedagoških obveznosti. Večina zavodov izhaja iz določbe 63. člena ZViS, ki določa maksimalno število pedagoških ur. Tržno prilagajanje, manjše število študentov, konkurenca in nujnost uspešnega gospodarjenja z »vrečo denarja« in smotrnostjo njegove porabe pa terja od visokošolskih zavodov iskanje zakonskih možnosti za pretvorbo pedagoških ur v delovne ure, to je 40 ur tedensko. Vsekakor to ni lahko, zagotovo je dolgotrajen proces, ki zahteva sodelovanje celotnega kolektiva in navsezadnje njihovega strinjanja.

Univerza v Ljubljani in članica Univerze na Primorskem imata razdelan sistem letnega spremljanja delovne obremenitve za polno plačo. Obe instituciji delita delo visokošolskih učiteljev in sodelavcev na pedagoško delo, raziskovalno delo in sodelovanje pri upravljanju.

Univerza v Ljubljani pri izračunu delovne obremenitve izhaja iz določenega normativa na Javni agenciji za raziskovalno dejavnost RS, to je 1700 ur, ki z



dopustom in prazniki dosežejo letno kvoto delovnih ur, to je 2080 oziroma 2088 ur. Visokošolski učitelji in sodelavci opravijo v okviru 1700 ur pedagoško delo, ki vključuje tudi osnovno raziskovalno ter strokovno delo, ki se potrjuje s habilitacijo, individualno raziskovalno delo in sodelovanje pri upravljanju. Univerza v Ljubljani določa »ogrodje«, vsaka članica univerze pa nato oblikuje svoja merila za vrednotenje dela pedagoških delavcev. Na primeru Fakultete za elektrotehniko Univerze v Ljubljani izhaja naslednja razporeditev dela:

- neposredna pedagoška obveznost v obsegu, ki izhaja iz 63. člena ZViS,
- posredno pedagoško delo od 30 % do 50 % delovnega časa,
- osnovno raziskovalno in umetniško ter strokovno delo od 30 % do 50 % delovnega časa,
- sodelovanje pri upravljanju do 10 % delovnega časa.

Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani ima merila oblikovana v Pravilniku o plačah in drugih prejemkih iz rednega delovnega razmerja ter o izplačilih in drugih prejemkih iz pogodbenega razmerja na Ekonomski fakulteti. Ta so bolj natančno opredeljena po posameznih nalogah, in sicer ločeno za dodiplomski študij, podiplomski študij (brez doktorskega študija) in doktorski študij.

Članica Univerze na Primorskem ima prav tako dela in naloge podrobno razčlenjene, in sicer na pedagoško delo, raziskovalno delo, strokovno-administrativno delo in profesionalni razvoj. V okviru slednjega so visokošolski učitelji nagrajeni za dosežke na znanstveno-raziskovalnem področju, visokošolskim sodelavcem pa so priznane delovne ure za izobraževanje, ki jim omogoča napredovanje v višje pedagoške nazive.

### **3.5.3 Sobotno leto**

Posebnost v visokem šolstvu je tudi tako imenovano sobotno leto, ki ga opredeljuje 64. člen ZViS. 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.

Pravico visokošolskih delavcev opredeljujejo tudi statuti Univerze v Ljubljani, Univerze v Mariboru in Univerze na Primorskem. Ureditev na vseh treh univerzah je primerljiva. Odsotnost visokošolskega učitelja ne sme ovirati poteka pedagoškega procesa, sredstva za izvedbo sobotnega leta se zagotovijo s finančnim načrtom članice, v času odsotnosti pa pripada visokošolskemu učitelju plača v višini, ki bi jo prejemal, če bi delal. Statut Univerze v Ljubljani določa v 231. členu še, da pripada visokošolskemu učitelju plača z dodatkom za delovno dobo le, če ustanovitelj zagotovi za to ustrezna sredstva. O pravici do sobotnega leta odloča na vseh treh univerzah rektor na podlagi predloga dekana oziroma vloge kandidata. Predlog mora vsebovati tudi podatke o nadomeščanju v času odsotnosti visokošolskega učitelja, pisna vloga pa mora biti vložena eno študijsko leto pred začetkom planirane odsotnosti in mora vsebovati načrt dela

za čas sobotnega leta.

### 3.6 Konkurenčna klavzula in konkurenčna prepoved

Konkurenčna klavzula je urejena z ZDR v članih od 38. do 40. člena.

Konkurenčna klavzula je pogodbeni oblika omejevanja konkurence bivšega delavca nasproti bivšemu delodajalcu, dogovorjena še v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki pa učinkuje šele po prenehanju pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.<sup>105</sup> Za veljavnost konkurenčne klavzule je torej potrebno soglasje obeh pogodbenih strank, kot varstvo pa je namenjena predvsem delodajalcu.

Po mnenju mag. Matevža Krivica se sme sporazumno omejiti možnost prostega konkuriranja le tako, da se delavcu zagotovi nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, ki se določi v pisni obliki (ZDR konkretizira pogodbo o zaposlitvi), biti mora določena z razumnimi časovnimi omejitvami in ne sme izključiti primerne zaposlitve.

Mesečno plačevanje nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule pride v poštev po ureditvi ZDR v primeru, da delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači.

Pravno varovani interes delavca je v primeru kršitev zgolj neveljavnost konkurenčne klavzule, kar v posledici pomeni prost dostop delavca na trg dela oziroma podjetniški trg.

Delodajalčev pravni interes pa se skladno s 37. členom ZDR varuje s povrnitvijo škode (morda bolj pravilno: odškodnine) nastale z delavčevim ravnanjem, in sicer v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v treh letih od dokončanja dela ali sklenitve posla.<sup>106</sup>

Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru in Univerza na Primorskem so sklenile ločene dogovore o sodelovanju zaposlenih pri pedagoškem in znanstveno-raziskovalnem delu. Iz sporazumov izhaja volja pogodbenih strank, da ne bodo omejevali svojih visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev pri sodelovanju.

### 3.7 Pogodbeno in avtorsko delo

V zadnjem času povzroča največ odprtih dilem pogodbeno oziroma avtorsko delo visokošolskih učiteljev in sodelavcev. Pogosto se pojavljajo vprašanja, ali lahko redno zaposleni delavec sklene pogodbo o delu z delodajalcem, pri katerem je redno zaposlen, in sicer za dela iz temeljne dejavnosti oziroma za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje.<sup>107</sup> Odprto vprašanje je tudi, ali je

---

<sup>105</sup> IDPF 2005, str. 147.

<sup>106</sup> Ta rok začne teči dan po dnevu, ko je prišlo do navedenega dejstva/dogodka (povzeto po Novak 2008, str. 36).

<sup>107</sup> Na področju javnih zdravstvenih zavodov se je računsko sodišče v okviru svetovanja opredelilo, da če obstajajo v konkretnih primerih določeni elementi delovnega razmerja (vključenost v delovni proces delodajalca, nepretrganost dela) hkrati pa javni uslužbenec opravlja isto delo, kot je v opisu njegovega delovnega mesta, je sklepanje tovrstnih pogodb o delu dopustno le kot izjema. To je možno, če ne obstojijo elementi iz 2. odst. 11. člena ZDR ter so izkoriščene

predavanja avtorsko delo ali ne. Slednje odprto vprašanje daje različne odgovore različnih strokovnjakov, bodisi pravnih, bodisi ekonomskih.

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 predavateljev 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. 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 zapostavljeni 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.<sup>108</sup>

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 desetih let.<sup>109</sup>

Med avtorska dela v visokem šolstvu avtorica uvršča tudi seminarje in druge oblike govornih del v izobraževanju, izpitna vprašanja, kjer je izražena stvaritev in individualnost (primer, če bi sestavljavec na podlagi znanstvenih ugotovitev postavil primere oziroma vprašanja kot njihove individualne prikaze) in zbirke, kjer je izbor, uskladitev ali razporeditev avtorski dosežek.<sup>110</sup> Med avtorska dela pa ne uvršča izvedbe izpitov, ocenjevanja, mentorstva študentom pri doktorski disertaciji, magistrskih in diplomskih nalogah.

Vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja določita delodajalec in delavec v visokem šolstvu – javni uslužbenec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalcu pa je z ZJU prepovedano zagotavljati 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 nadzoruje Računsko sodišče.

---

vse možnosti plačila povečanega obsega dela, ki jih urejajo predpisi. Pri tem mora biti delodajalec pozoren tudi na obveznosti glede zagotavljanja odmorov in počitkov (Zemljič 2009, str. 80).

<sup>108</sup> Trojanšek 2001, str. 13, 14.

<sup>109</sup> Trojanšek 2001, str. 16.

<sup>110</sup> Trojanšek 2001, str. 15–20.

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.<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> Korpič Horvat 2002, str. 54.

## 4 Visoko šolstvo v Evropski uniji

V Evropski uniji je postavljen cilj enakega obravnavanja zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju in vzpostavitev pogodbenega razmerja za vse zaposlene ne glede na javni ali zasebni sektor. Pogajanja o tem so prepuščena sindikatom in delodajalcem ter ureditvi individualnih razmerij med delodajalcem in javnim uslužbencem. Kolektivne pogodbe kot pravni vir za urejanje položaja javnih uslužbencev pridobivajo vse večji pomen.<sup>112</sup>

V nadaljevanju je predstavljen visokošolski sistem v treh evropskih državah, povzet po prispevkih avtorjev (Karel Tavernier, Maureen Killeavy in Marek Kwiek), zbranih v publikaciji *The Changing Face of Academic Life: Analytical and Comparative Perspectives*.

### 4.1 Belgija

Za belgijsko visoko šolstvo je še vedno značilna visoka stopnja institucionalne avtonomije in študentom prost dostop do visokošolskih institucij. Zasebne univerze, teh je okoli 60 %, prejmejo kot primarni finančni vir enako višino subvencije kot državne univerze. Ta je odvisna od števila študentov oziroma diplomantov. Drugi in tretji finančni vir sta razmeroma visoka in predstavljata 50 % univerzitetnega proračuna, kar povečuje institucionalno neodvisnost in krepi konkurenčnost okolja, znotraj katerega delujejo visokošolske institucije. V okviru svojih finančnih sredstev, in ob spoštovanju z zakonom določene plačne lestvice, vsaka univerza sama odloča o zaposlovanju svojih uslužbencev in o hitrosti napredovanja skozi šest-stopenjsko lestvico akademske hierarhije. Merila so še vedno močno naravnana na raziskovalne izkušnje, glede na njihovo pomanjkanje na določenih področjih pa imajo vse bolj pomembno vlogo pri zaposlovanju prejšnje delovne izkušnje ali izredna uspešnost pri poučevanju. Edini omejitvi na področju politike zaposlovanja v visokem šolstvu sta:

- stroški iz naslova zaposlovanja, ki se pokrivajo iz državne subvencije, ne smejo presegati 80 % slednje in
- največ 70 % stroškov redno zaposlenega akademskega osebja se lahko krije iz državne subvencije.

V takšnem sistemu ima vsaka univerza velik vpliv na velikost in sestavo svojega akademskega osebja ter upravno in tehnično podporo zaposlenim.

Študija (Dambre 2002) o Flamski univerzi v obdobju 1992–2002 kaže, da je bilo leta 2002 na njihovi univerzi za polni delovni čas zaposlenih 16.170 FTE,<sup>113</sup> kar je 36 % več kot leta 1992. Leta 2002 je zaposlenost akademskega osebja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas znašala le 15,7 % vseh zaposlenih na univerzi (17 % za francosko govorečo skupnost). Univerze sistematično povečujejo čas zaposlovanja za določen čas. Z asistenti začetniki sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas dveh let z možnostjo trikratnega podaljšan-

<sup>112</sup> Povzeto po Korpič Horvat 2007, str. 1268.

<sup>113</sup> Full time equivalent.

ja, kar za nekoga, katerega cilj je akademska kariera, pomeni trajno negotovost zaposlitve v obdobju devetih let do njegove dokončne integracije po doktoratu. Kljub temu sistem najboljšim študentom z močno raziskovalno uspešnostjo ne preprečuje hitrejšega napredovanja in s pomočjo različnih vrst akademske kariere.

Sodoben trend na univerzah je stalno povečanje administrativnega in tehničnega osebja na višjih položajih, saj želijo opozoriti na strokovnost univerzitetne uprave, na vpliv informacijske tehnologije in večanje tehnične podpore pri akademskih aktivnostih.

Zaposlovanje na visokih šolah (Hogescholen) kaže povsem drugačno sliko. Število v visoke šole vpisanih študentov je približno 60 % večje od števila študentov, vpisanih na fakultete, zato je na teh šolah večje razmerje med številom študentov in profesorji. S slovenskim sistemom je primerljivo dejstvo, da imajo univerze veliko več raziskav, »Hogescholen« pa so pretežno strokovne šole, torej imajo poklicni značaj. Njihovo osebje je komajda vpleteno v raziskave, zato je glavni poudarek na kakovosti poučevanja. Zaradi zahtev po »akademizaciji«, ki terja vključevanje v znanstveno-raziskovalno delo, in z manjšanjem javnih finančnih sredstev se v visokih šolah povečuje zaposlovanje za polovični delovni čas.

### **Plačna politika v belgijskem visokem šolstvu**

Učitelji v visokih šolah začnejo in večinoma končajo svojo kariero z nazivom predavatelja, izjemoma pa s stopnjo višjega predavatelja, ki se dodeljuje vodjem oddelkov ali drugim osebam na vodilnih položajih. Za nedoločen čas je zaposlenih 64 % vseh učiteljev, kar dosežejo v približno v petnajstih letih, odvisno od šole.

Akademiki na univerzah si želijo čim prej skleniti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in s tem pridobiti obsežnejše pravice iz socialnega zavarovanja.

Na visokih šolah, ki izvajajo dvostopenjske programe, se načeloma uporabljajo plačilne lestvice, ki obstajajo za univerze. Leta 2001 je le 12,5 % vseh učiteljev v visokih šolah imelo plače v rangu treh najvišjih akademskih plačilnih razredov. Na univerzah, ki imajo več finančnih sredstev in drugačno organizacijsko klimo z veliko več institucionalne svobode, je kadrovska politika usmerjena v uvrščanje zaposlenih v različne stopnje akademske hierarhične lestvice. Na univerzah je lahko vsak izmed akademskih nazivov končni naziv. Tudi hitrost napredovanja se razlikuje od posameznika do posameznika.

Za večino predavateljev na visokih šolah je napredovanje v okviru plačnega sistema odvisno samo od »samodejnega« dviga plače po dveh letih na podlagi delovne dobe. Tako se giblje njihov bruto dohodek v obdobju 25 let na osnovi indeksa od 100 do največ 170.

Pri povprečno uspešni karieri na univerzi redno zaposlen akademik doseže naziv univerzitetnega predavatelja (docent) pri približno 35. letih in nadaljuje z rastjo skozi šest plačnih lestvic do naziva profesor pri 46. letih in do naziva redni profesor med 46. in 50. letom starosti. V primeru hitro razvijajoče se kariere je moč naziv univerzitetnega predavatelja doseči že pri 29. letih, naziv profesor pri

starosti 35. in naziv rednega profesorja pri 37. letih starosti.

Asistent začetnik lahko pridobi zaposlitev za nedoločen čas pri starosti 35 let, hkrati pridobi tudi naziv univerzitetnega predavatelja (docenta). Do 45. leta starosti profesor zasluži v povprečju toliko kot uspešen diplomant univerze. Med 45. in 54. letom bo njegov dohodek za dve tretjini večji od povprečnega dohodka njegovih sovrstnikov v drugih sektorjih z enako stopnjo izobrazbe. Pri 55. letu starosti bo njegova bruto mesečna plača rednega profesorja višja za 80 % od bruto plač njegovih primerljivih kolegov v drugih sektorjih.

V preglednici 1 je prikazana primerjava med tremi tipičnimi vzorci pedagoške kariere: za predavatelja na visoki šoli, za povprečnega univerzitetnega profesorja in za uspešnega, hitro napredujočega akademika.

Preglednica 1: Razvoj akademske kariere in plačni sistem v Belgiji (EUR)

Predavatelj na visoki šoli		Plačna lestvica	Povprečen univerzitetni profesor		Hitro rastoča kariera	
Starost	Mesečna plača*		Starost	Mesečna plača	Starost	Mesečna plača*
24	2,556	Asistent	24	2,530	24	2,530
30	2,918	Asistent z doktoratom	30	3,134		-
21	3,057	Univ. predavatelj 1	35	3,607	30	3,607
35	3,335	Univ. predavatelj 2	39	3,956		-
37	3,474	Višji univ. predavatelj 1	41	4,219	32 *	4,219
40	3,613	Višji univ. predavatelj 2	44	4,382		-
50	4,309	Univerzitetni profesor	46	4,703	35 *	4,324
		Redni univ. profesor	50	5,354	37 *	4,843
65	4,309	Redni univ. profesor	65	7,399	65	7,399

\* Minimalna starost na K. U. Leuven

Vir: Salary Scales: Flemish Community

## 4.2 Irska

Visokošolski izobraževalni sistem na Irskem tvorijo univerze, inštituti za tehnologijo, kolidži (fakultete), več manjših visokošolskih zavodov pa usposablja na področjih, kot so umetnost, oblikovanje, pravo, medicina, glasba in teologija. Irski terciarni izobraževalni sistem je dvotiren in vključuje univerze in tehnološke inštitute. Večina irskih univerz pridobi okoli 90 % svojih finančnih sredstev od države. Kljub temu so avtonomne, ne pa tudi neodvisne od zunanjega nadzora (Zakon o univerzah – Universities Act 1997). Njihovo delo spremlja z zakonom določeno telo – Agencija za visoko šolstvo (HEA), tehnološke inštitute pa nadzoruje Svet za visoko šolstvo in nagrajevanje (HETAC).

Pravni predpisi, ki urejajo delovna razmerja akademskega osebja na Irskem, izhajajo iz različnih zakonodajnih in ureditvenih ukrepov nacionalnega in evropskega delovnega prava, podzakonskih aktov in posameznih sporazumov med akademskimi združenji in ustrezno institucijo. Temeljni akt na tem področju je Zakon o univerzah iz leta 1997, ki določa pravne okvire za delovanje vseh vidikov visokošolskega sektorja na Irskem, načine zaposlovanja akademskega osebja, načine upravljanja, cilje in naloge univerz, akademsko svobodo, avtonomijo univerz in načine zagotavljanja kakovosti.

Začetni akademski naziv na irski univerzi je asistent ali predavatelj, odvisno

od kandidatove usposobljenosti in predhodnih izkušenj. Trenutno težijo k poenotenju teh dveh nazivov v enega, in sicer v naziv predavatelja. Običajno je, da se osebo, ki je prvič izvoljena v naziv predavatelja, zaposli za poskusno dobo dvanajstih mesecev. Ob koncu tega obdobja o nadaljnji akademski karieri oz. o zaposlitvi za nedoločen čas odloča odbor za napredovanje (sestavljen iz visokih uradnikov univerze, skupaj s štirimi izvoljenimi predstavniki akademskega osebja), ki pri tem upošteva zakonske smernice, kot so uspešna izvedba predavanj in drugih pedagoških aktivnosti, uspešnost opravljanja raziskav, prispevek k razvoju katedre in šolstva, pri tem pa ima odločilno vlogo pridobljeni doktorat.

Dva z zakonom določena organa, Agencija za visoko šolstvo in Svet za visoko šolstvo in nagrajevanje, imata močan in neposreden vpliv na akademsko osebje visokošolskih izobraževalnih ustanov na Irskem. Agencija je med drugim odgovorna za postopke zagotavljanja kakovosti, za enake možnosti in za strateške razvojne načrte posameznih institucij ter njihovo izvajanje. Svet za visoko šolstvo in nagrajevanje je pristojen za usklajevanje, razvoj in spodbujanje visokošolskega izobraževanja izven univerz, verificira tečaje, definira klasifikacijske stopnje, podeljuje diplome, spričevala in druge izobraževalne nagrade ter določa in spremlja standarde na visokih šolah.

Glavni strokovni organ, ki predstavlja akademsko osebje v Republiki Irski, je Irsko združenje univerzitetnih profesorjev (IFUT). Člani te organizacije so akademiki iz petih najstarejših univerz v državi. Združenje je strokovna organizacija in hkrati sindikat visokega šolstva, katerega cilji so napredovanje visokošolskega izobraževanja in raziskav, spodbujanje in varovanje akademske svobode, varstvo delovnih pogojev in pogojev zaposlovanja svojih članov ter varovanje poklicnih interesov.

Plačni sistem v visokem šolstvu je posledica družbene pogodbe, kjer so vlada in sindikati socialni partnerji v kolektivnih pogajanjih. Dolžnosti predavateljev določajo vodje oddelkov, in sicer predavanja, seminarji, vaje, posvetovanja s študenti, sodelovanje na področju raziskav. Akademsko osebje, ki ni zaposleno za nedoločen čas, je zaposleno za polovični delovni čas ali na podlagi pogodbe o delu. Zaposlitev za polni delovni čas na univerzi na Irskem je pogojena s kakovostjo študijskih rezultatov in aktivnosti na dodiplomski in podiplomski stopnji kandidata, s strokovno usposobljenostjo in izkušnjami, potrebnimi za imenovanje v nazive. Predhodno raziskovanje, pedagoške izkušnje na univerzitetni ravni in objave so pomembni dejavniki pri dodelitvi vseh akademskih nazivov, zlasti na profesorski ravni. Na drugih visokošolskih zavodih so merila podobna – kandidat za imenovanje v naziv predavatelja mora imeti diplomu ali enakovredno stopnjo oziroma ustrezno poklicno kvalifikacijo in najmanj dve leti pedagoških izkušenj.

Prvo imenovanje v naziv je ponavadi naziv asistenta ali naziv predavatelja za vse nove člane akademskega osebja, ki še niso dokončali svojega doktorskega študija in se pričakuje, da ga dokončajo, preden se zaposlijo za nedoločen čas. Predpisi Univerze v Dublinu določajo, da je za imenovanje v naziv asistenta treba s kandidatom opraviti poskusno delo v trajanju šestih mesecev. Če se zaposlitev podaljša, se sklene za polno poskusno obdobje treh let od dneva imenovanja v naziv.



Razvrščanje akademskega osebja, ki ima sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas na irskih univerzah, je organizirano v štiri glavne nazive: predavatelj, docent, izredni profesor in redni profesor.

### 4.3 Poljska

Leta 1990 je bil na Poljskem sprejet nov zakon o visokošolskem izobraževanju, ki pomeni prehod iz ideološkega zatiranja akademske svobode v polno akademsko avtonomijo, razcvet visokega šolstva in rast vpisov v javnem in zasebnem sektorju od 400.000 do skoraj 2.000.000 študentov med letoma 1990 in 2003. V letu 2002 je na Poljskem delovalo 250 zasebnih visokošolskih institucij, v letu 2003 pa skoraj 300.

Poljska visokošolska zakonodaja pozna naslednje kategorije akademikov: asistente, izredne profesorje, univerzitetne profesorje in redne profesorje. Obstajata dve znanstveni stopnji: doktorat in habilitacija oziroma profesor na določenem področju znanosti ali umetnosti.

V študijskem letu 2001/2002 je bilo v javnih visokošolskih zavodih za polni delovni čas zaposlenih 70.000 oseb, neakademskega osebja pa 63.000. V zasebnih institucijah je bilo zaposlenih 9.000 akademikov in 7.000 neakademikov. Splošno razmerje med javnim in zasebnim sektorjem je bilo torej 8:1. Od 70.000 akademikov v javnem sektorju je bilo 13.000 (19 %) rednih profesorjev in neodvisnih akademikov, 43.000 (61 %) je bilo asistentov (tisti, ki imajo doktorat in magisterij), 13.000 (18 %) je bilo višjih predavateljev in predavateljev (nekateri od njih imajo doktorat) in 1.000 inštruktorjev za tuje jezike. Delo za polni delovni čas je ekvivalent zaposlitvi za nedoločen čas. Za polovični delovni čas je bilo v javnem izobraževalnem sektorju zaposlenih 2.000 oseb, v zasebnem sektorju pa 1.100 oseb. Sicer pa je redko zaposlovanje pedagoških in raziškovalnih delavcev s krajšim delovnim časom od polnega. Osebe, zaposlene za polovični delovni čas, nimajo glasovalnih in volilnih pravic na fakulteti in v svetu zavoda ter jim ne pripadajo pravice iz pokojninskega, socialnega in zdravstvenega zavarovanja.

Velika večina akademikov pridobi habilitacijsko stopnjo po preteku devetih let od zaključka doktorskega študija (98 %). Doktorski študijski program lahko fakulteta izvaja le, če ima vsaj osem akademikov, zaposlenih za polni delovni čas, z znanstvenim nazivom profesorja ali z znanstveno habilitacijo. Pridobljen doktorat je veljaven šele po potrditvi Centralnega odbora za znanost in znanstvene naslove. Oseba z doktoratom znanosti lahko začne svojo akademsko kariero kot asistent. Pogoji, ki jih mora izpolnjevati oseba za začetek postopka odobritve habilitacijske stopnje, so naslednji: doktorat, objavljeni znanstveni prispevki in predstavljena habilitacijska disertacija. Postopek habilitacije je sestavljen iz habilitacijskih kolokvijev, habilitacijskega predavanja in podelitve diplome. Tudi to mora potrditi Centralna komisija. Akademik napreduje iz naziva asistent v naziv izrednega profesorja.

Asistenti niso zaposleni za nedoločen čas, profesorji pa so. S pravnega vidika se lahko asistentu prekine delovno razmerje, če ne uspe napisati in braniti svoje habilitacijske disertacije v devetih do dvanajst letih po zaključku doktorata.

Najpomembnejši dejavnik pri napredovanju profesorjev je raziskovalno delo in ne poučevanje. Habilitirana znanstvena stopnja se dodeli za pet let, nato pa se podaljšuje.

Čeprav profesorji v javnem sektorju niso javni uslužbenci, jim je zajamčeno vsakoletno povišanje plače glede na pričakovano stopnjo inflacije, za razliko od drugih v javnem sektorju. Akademiki imajo daljši dopust v primerjavi z drugimi poklici (običajno šest tednov poleti in pozimi en teden), eno dodatno plačo (trinajsta plača) vsako leto in regres za poletne počitnice. Financirajo se iz državnega proračuna. Za zaposlene v javnem šolstvu, vključno z akademiki, so plače in delovni pogoji določeni centralno (Ministrstvo za šolstvo določa izhodiščne plače za vsak akademski naziv). Posebni delovni pogoji so določeni v Zakonu o visokem šolstvu in v Zakonu o znanstvenih nazivih in znanstvenih stopnjah. Zakona vsebujeta določbe o zaposlovanju in odpuščanju delavcev, roke za pridobitev akademskih stopenj, pogoje za pridobitev naziva profesorja.

V zasebnem visokem šolstvu so delovne razmere zelo različne. Niso centralno določene kot v javnem sektorju. Pravila in pogoje dela v zasebnem sektorju postavlja izobraževalna institucija sama, z izjemo nekaterih nominalnih zahtev države (npr. plače ne morejo biti nižje od najnižje nacionalne plače, dogovorjene med vlado in sindikati, in podobno). Večina akademskega osebja je zaposlena s krajšim delovnim časom od polnega, z upoštevanjem zakonske zahteve po minimalnem številu profesorjev, zaposlenih za nedoločen čas (osem profesorjev). Področja, kot so ekonomija, podjetništvo, upravljanje, trženje ali pravo, so zelo konkurenčna, zato na plače vplivajo delovna doba in obseg sodelovanja. V zasebnem sektorju ni napredovanj in za veliko večino akademikov, še posebej starejših, je javni sektor »glavno« delovno mesto. V javnem sektorju je tedensko pedagoško povprečje 6–8 ur, za asistenta v zasebnem sektorju, pa celo do 20 ur na teden.

Zakon o visokem šolstvu omogoča poljskim akademikom, da imajo svoj položaj v obeh sektorjih, kar vpliva predvsem na njihov dohodek, saj so v javnih visokošolskih zavodih slabo plačani. Slabost tega pa je, da se močno in vztrajno zmanjšuje stopnja kakovosti poučevanja in raziskovanja v javnem sektorju.

## 5 ZAKLJUČEK

V diplomskem delu je v dveh poglavjih prikazana razlika med ureditvijo delovnega razmerja zaposlenih v Republiki Sloveniji in med zaposlenimi v visokem šolstvu, in sicer med visokošolskimi učitelji in sodelavci ter znanstvenimi delavci. Delovna razmerja administrativno-tehničnega osebja v visokem šolstvu so tipična in urejena po konceptu iz drugega poglavja.

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

Iz ugotovitev v diplomskem delu izhaja, da ni tako. Visokošolski zavodi, katerih ustanoviteljica je država, so javni zavodi in zato so zaposleni v njem javni uslužbenci. S tem je njihovo delovno razmerje urejeno s posebnimi predpisi, predvsem s predpisi s področja plač. Čeprav je bil cilj nove plačne politike v javnem sektorju ukiniti občutna nesorazmerja med različnimi panogami v istem tarifnem razredu, ugotavljam, da ni tako. Ocenjujem, da je bila prav visoko šolska sfera prikrajšana, saj se v pogajanjih sindikati niso pogajali enako za visoko šolstvo kot za osnovno in srednje šolstvo. Navedeno pripisujem dejstvu, da so v sindikat vzgoje in izobraževanja večinoma včlanjene osnovnošolske in srednje šolske učiteljice, katerih glas je v organih sindikata močnejši in vplivnejši. Poleg neprimerljivih plač pa je delo visokošolskih učiteljev »zadelo« še dvomljivo ovrednoteno dodatno tedensko pedagoško delo. To naj bi bilo plačano enako kot redno delo. Vendar tudi tu ni tako, saj je plačilo za dodatno delo v okviru polnega delovnega časa ovrednoteno tako, da se osnovna plača deli s številom ur dodatnega pedagoškega dela, pomnoženega s 40 (delovni teden) in s faktorjem 3,00 ali 2,65. Na mnogih razpravah ob uvedbi novega plačnega sistema ni bilo nikoli pojasnjeno, na kateri podlagi je zakonodajalec določil faktor 3,00 za predavanja oziroma 2,65 za vaje. Vsekakor pa plačilo, ki je ekvivalent za opravljeno dodatno delo, ni enako kot plača, zato je plačilo enako lahko le, da se prizna in doda pri plači odstotek dodatne tedenske pedagoške obveznosti, vsaj dokler ZViS določa maksimalni obseg neposredne pedagoške obveznosti oziroma števila ur predavanj/vaj.

Izhod iz trenutne situacije bi zagotovo prinesel belgijski koncept visokega šolstva, ki zagotavlja popolno institucionalno avtonomijo. Navsezadnje je država z novim sistemom financiranja ukinila delitev sredstev po delovnih mestih oziroma posameznikih in je uvedla financiranje po formuli, v kateri nastopajo število rednih študentov in diplomantov, upoštevajoč sredstva preteklega študijskega leta ter določenih uteži in faktorjev. Sistem bogato nagrajuje zavode v četrti študijski skupini, zavodom prve študijske skupine pa je krepko zatisnil pas. Kakor koli, visokošolski zavodi dobijo od države sredstva, s katerimi morajo učinkovito in preudarno gospodariti. Ker sistem potiska visokošolske zavode v pridobivanje dodatnih sredstev, tudi tržnih, bi morala država izvzeti zaposlene v javnih visokošolskih zavodih iz sistema javnih uslužbencev. Samostojno urejanje plačne politike ali nagrajevanja bi zagotovo pozitivno vplivalo na delo visokošolskih učiteljev.

teljev in sodelavcev ter raziskovalcev, med drugim pa slednji ne bi več iskali dodatnega dela in s tem dodatnega osebnega financiranja v drugih visokošolskih zavodih, predvsem zasebnih. Problem konkurenčne prepovedi bi takoj izgubil pomen oziroma bi imel večji smisel pri omejevanju dela dobro plačanega kadra na drugih, tudi konkurenčnih zavodih v RS.

Ker ni tako, pa bi morala država poskrbeti, da visokošolski zavodi pridobijo sredstva za zagotavljanje vseh pravic visokošolskim učiteljem in sodelavcem, ki jih predvideva veljavna zakonodaja. Kot je bilo že omenjeno, visokošolski zavodi, vsaj družboslovni v prvi skupini, ne pridobijo zadostnih sredstev, da bi organi fakultet lahko z njimi upravljali in omogočali akademski sferi vsakih šest let sobotno leto, ki ga določa ZViS. Če ne drugače, bi morala dati država vsako leto vsaj preko razpisa na voljo dodatna sredstva za visokošolske učitelje za potrebe financiranja sobotnega leta.

Prav tako bi morala zagotavljati vsaj možnost kandidiranja za kritje izobraževanja zaposlenim v visokošolskih zavodih, saj je pridobivanje izobrazbe in s tem rasti visokošolskega sodelavca v visokošolskega učitelja tako v interesu delavca kot delodajalca. Slednjemu je kritje stroškov izobraževanja visokošolskemu sodelavcu skoraj pogoj, saj se le tako lahko izogneš odpovedovanju pogodb o zaposlitvi. Po slovenski zakonodaji je namreč delovno razmerje za določen čas le izjema, ki lahko traja največ dve leti. Po merilih za izvolitve v nazive je možna izvolitev v isti naziv večkrat, vendar je število izvolitev omejeno. To pa pomeni, da je za delavca nujno napredovanje z vidika pridobivanja strokovnih oziroma znanstvenih naslovov in s tem nazivov. Enako velja za delodajalca, saj mora delavcu redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, če ni izvoljen v isti ali višji naziv, ker več ne izpolnjuje pogojev.

Tako sobotno leto kot financiranje izobraževanja bi morala urejati Uredba o financiranju visokošolskih zavodov.

Zaradi nujnosti normiranja pedagoškega dela v delovne ure, kar pogojuje transparentnost honoriranja dela, ki presega redno delo, bi bila nujna sprememba 63. člena ZViS, in sicer ukinitve maksimalnega števila pedagoških ur v posameznih nazivih. Zaposleni se namreč različno vključujejo v znanstveno-raziskovalno delo in pridobivajo projekte, kar zmanjšuje obseg njihovega pedagoškega dela. Prav tako je zaradi večjega števila izbirnosti predmetov težje načrtovati izvedbo študijskih programov, še težje pa je vnaprej zagotavljati akademskemu osebju zaposlitev sorazmerno s sklenjenim delovnim časom. Izbirnost vpliva na velikost skupin študentov in s tem na različno obremenitev posameznih delavcev za isti normativ. Profesor, ki predava obvezne predmete ali zanimive in privlačne izbirne predmete, ima namreč več študentov in s tem več obveznosti kot profesor z manjšimi skupinami; slednji morda tudi ni mentor pri diplomskih delih, ki bi ga bistveno obremenili, njuna plača pa je enaka. Z vidika delovno-pravne zakonodaje so v delovnem razmerju relevantne delovne ure, načeloma 40 ur tedensko. Zato bi moral biti vzpostavljen sistem normiranja pedagoškega dela, da bi vsaj na ravni visokošolskega zavoda zagotavljali enakopravno obravnavo akademskega osebja oziroma primerljivo delo za enako višino mesečne »rente«. Seveda tako normiranje ni utemeljeno, če so visokošolski zavodi popolnoma avtonomni in izključeni iz javnega sektorja. V tem pri-

meru je podana sposobnost visokošolskega zavoda »manageriranja« s sredstvi, ki so zavodu na razpolago.

Morda bi bil vreden razmisleka tudi ukrep, o katerem razmišljajo na Irskem, in sicer ukinitvev naziva asistenta v korist predavatelja. Asistenti, visokošolski sodelavci, namreč sodelujejo pri izvedbi študijskega programa, torej lahko tudi predavajo. Vsekakor pri delu niso samostojni, so pod nadzorom nosilca predmeta. Nosilec lahko pri predavanjih tudi »hospitira«. V učni proces vključujejo primere iz prakse, ki dopolnjujejo teoretično obravnavo posameznega predmeta. Njihovo delo se bistveno ne bi spremenilo, morda pa bi v smislu večje pozitivne motivacije vplivalo na njihovo delo, prizadevanja in osebni razvoj. Utemeljitev dopolnjuje tudi določba ZViS, ki v 33. členu opredeljuje študijske programe za pridobitev izobrazbe. Dodiplomski študijski programi namreč omogočajo pridobitev strokovnega znanja in usposobljenost za uporabo znanstvenih metod pri reševanju zahtevnih strokovnih in delovnih problemov, razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju in vodenju, usposobljenost za prenos in uporabo teoretičnega znanja v prakso, reševanje strokovnih problemov in podobno. Vse to pa lahko zagotovo bolje zagotavlja predavatelj, ki mora za izvolitev v naziv izpolnjevati pogoj delovanja v praksi.

Na ravni države bi bilo treba urediti tudi izvolitve v nazive ali pa glede na trenutno državno ureditev vzpostaviti sistem primerljivosti meril za izvolitve v visokošolske nazive na vseh visokošolskih zavodih v državi. Predvidevam, da bo to konkretnije uredila s sklepom Vlade RS ustanovljena Nacionalna agencija RS za kakovost v visokem šolstvu (Uradni list RS št. 114/2009 z dne 31. 12. 2009). Trenutno so merila različno stroga, kar pomeni, da je težavnostna stopnja izvolitve v naziv visokošolskega učitelja različna glede na zavod, ki vodi postopek za izvolitev kandidata v naziv. Težava nastopi takrat, ko se posameznik vključi v pedagoški proces na drugem zavodu, kjer mora opraviti prevedbo naziva. Nekateri visokošolski zavodi celo ne priznavajo nazivov, pridobljenih na drugih zavodih v RS. Prav tako merila ne omogočajo izvolitve z enako težavnostjo profesorjem na družboslovnem področju v primerjavi s profesorji na naravoslovno-tehničnem področju, ki samoumevno objavljajo v svetovno priznanih strokovnih revijah, ki jih spremljajo mednarodne zbirke podatkov. Prispevki s področja naravoslovja in tehnike so zanimiva svetovni populaciji, zato so lažje objavljena v revijah s faktorjem vpliva (impact factor). To težje dosegajo strokovnjaki z družboslovja, med katerimi posebej izstopajo pravniki, saj njihovi prispevki uživajo interes predvsem domače javnosti zaradi povzemanja in razlage za njih relevantne zakonodaje.

Skrb visokošolskega zavoda za kakovostno izpolnjevanje poslanstva visokošolskega učitelja bi bila dosežena, če bi bili razpisi o prostih delovnih mestih objavljeni v sredstvih javnega obveščanja, kar bi bilo vsaj po določbah ZJU po mojem mnenju nujno. Druga skrajnost pa je zaposlovanje za določen/nedoločen čas. Smiselna je irska ureditev, kjer je možna zaposlitev asistentov/predavateljev za nedoločen čas šele, ko pridobijo naslov doktorja znanosti, o zaposlitvi pa odloča odbor, v katerem so tako visoki uradniki kot priznani visokošolski učitelji.

Z »novim« ZDR je bila poudarjena fleksibilnost delovnega razmerja, ki je sicer zelo dobrodošla, vendar v visokem šolstvu v danem trenutku ni popolnoma izkoriščena v vseh danih možnostih, predvsem pri zaposlovanju nad polnim delovnim časom (dopolnilno delo) ne. Tudi če bi visokošolski učitelj želel opravljati dopolnilno delo na drugem visokošolskem zavodu, kjer bi širil strokovna znanja in krog sodelavcev iz različnih znanstvenih področij ter se tako uveljavljal v stroki, mu to ne dovoljujejo matične organizacije. Konkurenčne prepovedi po mojem mnenju v visokem šolstvu niso sprejemljive, saj je poslanstvo visokošolskega učitelja poučevanje, prenašanje znanja na druge, znanja željne državljane. Možnost vključevanja v pedagoški proces na različnih visokošolskih zavodih koristi tudi posameznim zavodom, saj si tako prizadevajo biti še boljši in s tem konkurenčnejši. Za slovenske univerze bi bilo učinkoviteje, če bi se hitreje prilagajale 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 domače, mlado visokošolsko osebje. Povezovanje šolstva z gospodarstvom bi zagotavljalo izobraževanje takega kadra, kot ga gospodarstvo potrebuje, oziroma bi lahko dosegli visoko zaposljivost diplomantov posameznega visokošolskega zavoda. Seveda pa je pri tem pomembno, da posamezni visokošolski učitelj ne bi presegel svojih zmožnosti in bi predvsem na račun kakovosti pregoreval zaradi poučevanja na različnih zavodih, tudi na različnih koncih Slovenije.

Če ugotovitve strnem v kratko misel – tako z vidika visokošolskega zavoda kot z vidika visokošolskega učitelja bi se morale zgoditi systemske spremembe, ki izhajajo predvsem iz delovnega časa in posredno ali posledično vplivajo na njihovo plačo. Država bi se morala odločiti za izvzem visokošolskih zavodov iz sistema javnih uslužbencev, z vso resnostjo bi morala izvajati zunanje evalvacije, in s tem preverjati izpolnjevanje pogojev za izvajanje dejavnosti izobraževanja, s sredstvi, ki jih visokošolski zavod prejme od države, pa zavod sam razpolaga. Če visokošolski zavodi ostanejo v sistemu javnih uslužbencev, pa bi morala država določiti normative pedagoškega in raziskovalnega dela, določiti enotna merila za izvolitve v nazive in dodatno tedensko pedagoško obveznosti plačati enako kot ima izvajalec plačano redno delo.

## 6 SEZNAM LITERATURE IN VIROV

### 6.1 Seznam virov

Ustava Republike Slovenije (Ustava RS). Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997 in 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002). Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o visokem šolstvu (ZViS). Uradni list RS, št. 67/1993, 39/1995, 18/1998, 35/1998, 99/1999, 64/2001, 100/2003, 63/2004, 94/2006, 59/2007, 15/2008, 64/2008.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 23/2005, 62/2005, 113/2005, 21/2006, 131/2006, 33/2007, 65/2008, 69/2008, 69/2008.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Uradni list RS, št. 56/2002, 72/2003, 126/2003, 70/2004, 53/2005, 14/2006, 68/2006, 1/2007, 57/2007, 17-557/2008, 58/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 20/2009.

Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP). Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001, 43/2004, 17/2006, 139/2006, 68/2008.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Uradni list RS, št. 97/2001, 76/2003, 111/2005, 47/2006, 114/2006, 10/2008.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Uradni list RS, št. 08/1991, 71/1993, 38/1994, 80/1997, 69/1998, 67/2002, 2/2004, 63/2004, 79/2006, 114/2006, 59/2007.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4). Uradni list RS, št. 109/2006, 112/2006, 114/2006, 91/2007, 10/2008.

Obligacijski zakonik (OZ). Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006, 40/2007.

Zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbence (ZKDPZJU). Uradni list RS, št. 126/2003.

Zakon o dohodnini. Uradni list RS, št. 117/2006, 10/2008, 78/2008, 125/2008, 20/2009.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND). Uradni list RS, št. 18/1991, 53/1992, 13/1993, 34/1993, 12/1994, 18/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 64/1995, 37/1997, 40/1997, 87/1997, 87/1997, 3/1998, 3/1998, 9/1998, 9/1998, 39/1999, 39/1999, 122/2000, 99/2001, 73/2003, 115/2005, 57/2008.

Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Uradni list RS, št. 57/2008, 86/2008, 112/2008, 3/2009, 16/2009, 23/2009, 33/2009.

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, 56/2001, 56/2002, 60/2008.

Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbence. Uradni list RS, št. 11/2004.

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

Pravilnik o določitvi dodatka za dvojezičnost direktorjev s področja visokega šolstva, znanosti in tehnologije. Uradni list RS, št. 92/2006.

Pravilnik o določitvi obsega sredstev za delovno uspešnost prodaje blaga in storitev na trgu v javnih zavodih iz pristojnosti Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Uradni list RS, št. 121/2008.

Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta, posredovanju zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Uradni list RS, št. 75/2007, 99/2007.

Pravilnik o določitvi obsega sredstev za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v javnih zavodih iz pristojnosti Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Uradni list RS, št. 121/2008.

Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence. Uradni list RS, št. 53/2008, 89/2008.

Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu. Uradni list RS, št. 69/2008.

Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence. Uradni list RS, št. 57/2008.

Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju. Uradni list RS, št. 64/2008, 69/2008, 78/2008, 86/2008, 93/2008.

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.

Uredba o javnem financiranju visokošolskih in drugih zavodov od leta 2004 do leta 2009. Uradni list RS, št. 134/2003, 72/2004, 4/2006, 132/2006, 99/2008, 30/2009.

Statut Univerze v Ljubljani. Uradni list RS, št. 8/2005, 115/2005, 72/2006, 76/2006, 59/2007, 81/2007, 82/2007, 5/2008, 42/2008, 62/2008, 3/2009, 14/2009, 38/2009, 48/2009, 55/2009.

Statut Univerze v Mariboru. Uradni list RS, št. 19/2001, 103/2002, 115/2004, 75/2006, 22/2007, 65/2007, 32/2008, 90/2008, 14/2009, 36/2009.

Statut Univerze na Primorskem. Uradni list RS, št. 73/2003, 100/2003, 50/2005,



53/2006, 83/2006, 21/2007, 106/2008, 124/2008.

## 6.2 Seznam literature

- 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.
- Eurydice. 2004. Učiteljski poklic v Evropi: profil, trendi, hotenja: nižje splošno sekundarno izobraževanje. Poročilo 3. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. (Prevod dela: The teaching profession in Europe).
- Killary, Maureen. 2009. The academic workplace in Ireland. V *The changing face of academic life: analytical and comparative perspectives*, ur. Jurgen Enders in Egbert de Weert, 207–217. Basingstoke, New York: Palgrave MacMillan.
- Klampfer, Marta. 2007. Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 7 (2/3): 271–284.
- Končar, Polonca. 2009. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve. *Delavci in delodajalci* 9 (2/3): 127–137.
- 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 pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 155–172.
- Korpič Horvat, Etelka. 2005. Pogodba o zaposlitvi z dopolnilnim delom. *Podjetje in delo* 31 (6/7): 1638–1653.
- Korpič Horvat, Etelka. 2007. Svoboda sklepanja pogodb o zaposlitvi v javnem sektorju. *Podjetje in delo* 7 (6/7): 1258–1271.
- Kresal Šoltes, Katarina, Barbara Kresal, Etelka Korpič Horvat, Darja Senčur Petek in Valentina Franca. 2008. *Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi*. Raziskovalna naloga. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Kresal, Barbara. 2002. Plačilo za delo. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 257–288.
- Kwiek, Marek. 2009. The academic workplace in Poland. V *The changing face of academic life: analytical and comparative perspectives*, ur. Jurgen Enders in Egbert de Weert, 299–314. Basingstoke, New York: Palgrave MacMillan.
- Mežnar, Špela. 2005. Avtorska dela, ustvarjena v »odvisnih« razmerjih, v luči nove davčne zakonodaje. *Delavci in delodajalci* 5 (1): 19–35.

- Musar Mišeljić, Nataša. 2009. Nadzor nad izvajanjem predpisov o plači in drugih prejemkih javnih uslužbencev. *Delavci in delodajalci* 9 (2/3): 387–404.
- Novak, Janez. 2008. Nekatera vprašanja v zvezi z roki iz Zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 8 (1): 27–40.
- Novak, Mitja. 1987. *Delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list SRS.
- Robnik, Ivan. 2002. Sprememba pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 185–198.
- Senčur Peček, Darja. 2005. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo* 5 (6/7): 1664–1683.
- Senčur Peček, Darja. 2007. Prepoved diskriminacije z vidika vprašanja opredelitve delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci* 7 (posebna izdaja): 153–183.
- Senčur Peček, Darja. 2008. Nekatera vprašanja sklepanja pogodb o zaposlitvi po noveli ZDR-A. *Podjetje in delo* 8 (6/7): 1198–1212.
- Tavernier, Karel. 2009. The academic profession in a Bellgian context. V *The changing face of academic life: analytical and comparative perspectives*, ur. Jurgen Enders in Egbert de Weert, 43–58. Basingstoke, New York: Palgrave MacMillan.
- Trampuž, Miha. 2000. *Avtorsko pravo: izbrana poglavja*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Trojanšek, Mateja. 2001. *Avtorsko delo v izobraževanju*. Grosuplje: Grafis Trade.
- Vodovnik, Zvone. 2007. Razvijanje kolektivnega dogovarjanja v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci* 7 (1): 9–31.
- Zemljič, Petra. 2009. Nepravilnost pri izplačilih plač v državnih organih in občinah, kot jih ugotavlja Računsko sodišče. *Delavci in delodajalci* 9 (1): 69–80.
- Žužek, Ivan. 1994. *Kaj moram vedeti o delovnih razmerjih?* Ljubljana: Gospodarski vestnik.

### 6.3 Drugi viri

- Dolgoročni razvoj visokega šolstva v SR Sloveniji. Projekt dolgoročnega razvoja (Univerza Edvarda Kardelja v Ljubljani, Univerza v Mariboru, Gospodarska zbornica Slovenije). Prvo poročilo.* 1987. Ljubljana: Center za razvoj univerze.
- Dopis Ministrstva za javno upravo št. 0100-56/2009/111 z dne 14. 4. 2009. Dostopno na naslovu: <http://portal.mss.edus.si>
- IDPF. Pravno mnenje z dne 27. 3. 2005. *Delavci in delodajalci* 1: 146–151.
- Kadrovski priročnik Univerze v Mariboru, verzija 1.0, izdana dne 20. 12. 2007,

- uporablja se od 1. 1. 2008, obvestila XXV – 9 – 2007, ISSN 1318-1246. 009. Dostopno na naslovu: <http://www.uni-mb.si/dokument.aspx?id=12523>
- Kralj, Janko. 2000. Lik visokošolskega učitelja in njegov osebni razvoj. Predavanje na pedagoškem posvetu Visoke šole za management v Kopru, Brdo pri Kranju, februar 2000.
- Merila za vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev Univerze v Ljubljani. 009. Dostopno na naslovu: <http://www.uni-lj.si>
- Merila za vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani. 2009. Dostopno na naslovu: <http://www.fe.uni-lj.si/bulletin/details/merila-vrednetenje-dela-2009.pdf>
- Pravilnik o plačah in drugih prejemkih iz rednega delovnega razmerja ter o izplačilih in drugih prejemkih iz pogodbenega razmerja na Ekonomski fakulteti. 2009. Dostopno na naslovu: [http://www.ef.uni-lj.si/info/kijz/Pravilnik\\_o\\_placah\\_220908.pdf](http://www.ef.uni-lj.si/info/kijz/Pravilnik_o_placah_220908.pdf)
- Revizijsko poročilo, Računovodski izkazi in pravilnost poslovanja Naravoslovno-tehniške fakultete Univerze v Ljubljani. 2009. Dostopno na naslovu: <http://www.rs-rs.si>
- Revizijsko poročilo, Računovodski izkazi in pravilnost poslovanja Medicinske fakultete Univerze v Ljubljani. 2009. Dostopno na naslovu: <http://www.rs-rs.si>
- Sklep Komisije Vlade RS za administrativne zadeve in imenovanja št. 1000-8/2008/3 z dne 9. 12. 2008.