

Vloga sveta delavcev na področju organizacije in kadrov

Odvetnik Mag. Igor Pirc, MBA

© Avtorske pravice ima CENTER ZA PARTICIPATIVNI MENEDŽMENT, direktor mag. Rajko Bakovnik.
Kopiranje oziroma razmnoževanje ni dovoljeno.
Gradivo je oblikovno in jezikovno takšno, kot ga je pripravil avtor.

KAZALO VSEBINE

1 Organizacijski in kadrovski vidiki s katerimi se sooča svet delavcev 4

2 organizacijski izziv in vloga sveta delavcev 5

3 Sistemizacija delovnih mest – vezni člen med organizacijo in kadri 7

3.1 Usmeritve in dobre prakse v zvezi z oblikovanjem sistemizacije delovnih mest 7

3.2 Zakonski vidik sistemizacije delovnih mest 9

3.2.1 Delovno mesto oziroma vrsta del 9

3.2.2 Pomen, ki ga ima pojem »ustrezno delo« iz vidika sistemizaciji delovnih mest 9

3.2.3 Problematika stopnje izobrazbe za določanje ustreznosti dela 11

3.2.4 Elementi pogodbe o zaposlitvi kot izhodišče sistemizacije delovnih mest 12

3.3 Plačilo za delo (126. člen ZDR-1): 13

3.3.1 Sestavine plače 13

3.3.2 Vrednotenje delovnih mest 16

3.4 Sprejemanje in potrditev sistemizacije delovnih mest (10. člen ZDR-1): 17

3.5 Vpliv spremenjene sistemizacije delovnih mest na že sklenjene pogodbe o zaposlitvi 18

3.6 Izhodišča kolektivnih pogodb v zvezi s sistemizacijo delovnih mest 19

3.7 Splošna uredba o varstvu osebnih podatkov in položaj sveta delavcev 19

4 Soupravljanje - Zakonski vidiki vloge svetov delavcev na področju organizacije in kadrov (ZSDU) 20

4.1 Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe 20

4.1.1 Individualne pravice delavcev kot posameznikov (88. člen ZSDU): 20

4.1.2 Obveščanje – kolektivno (89. člen ZSDU): 20

4.1.3 Skupno posvetovanje – sistemizacija delovnih mest (91. člen ZSDU): 21

4.1.4 Soodločanje – sistemizacija delovnih mest (95. člen ZSDU): 21

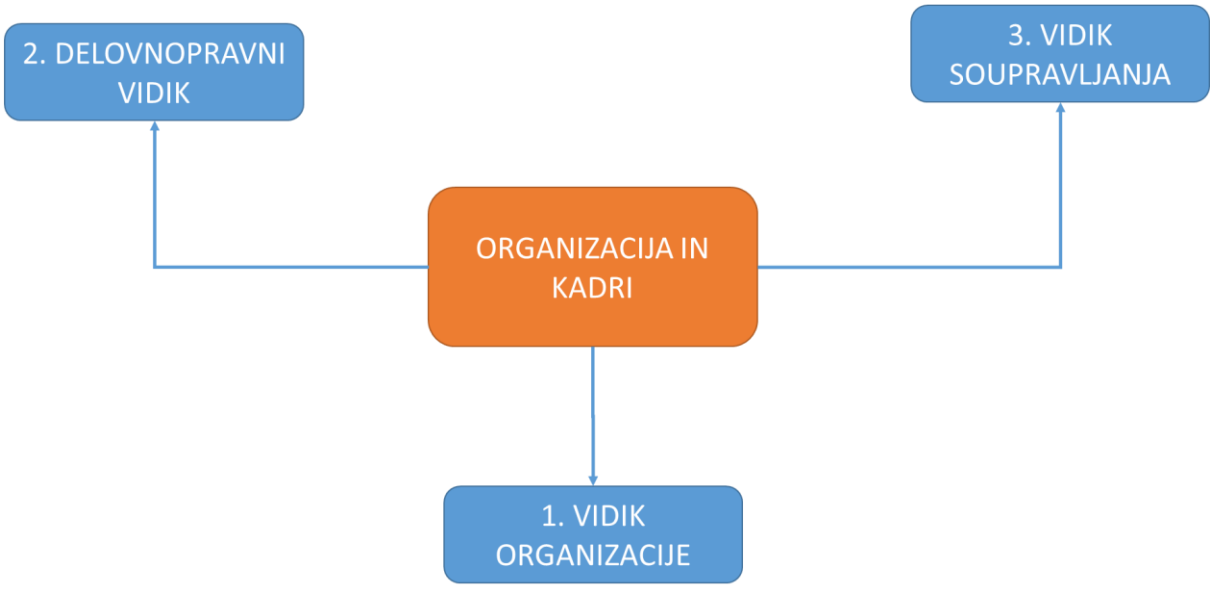
5 Relevantna sodna praksa 23

1 ORGANIZACIJSKI IN KADROVSKI VIDIKI S KATERIMI SE SOOČA SVET DELAVCEV

V okviru vloge, ki jo svet delavcev opravlja v podjetju se le ta srečuje z različnimi organizacijskimi in kadrovskimi vprašanji, ki se pojavljajo na področjih na katerih je delovanje sveta delavcev predvideno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju ((Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit; v nadaljevanju: ZSDU) in Zakonom o delovnih razmerjih (Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZDR-1).

Glede na konkretno naravo vprašanj, področij, ter formalni okvir delovanja lahko vlogo sveta delavcev razumemo in obravnavamo skozi:

- **Vidik organizacije:**
  Gre za pogled na to kateri so konkretni vsebinski izzivi s katerimi se sooča svet delavcev na področju organizacije dela v podjetju.
- **Delovnopravni vidik:**
  Delovnopravni vidik se osredotoča na kadrovske ukrepe in aktivnosti (sistemizacija delovnih mest, nagrajevanje zaposlenih, zaposlovanje), ki predstavljajo odgovor na organizacijske izzive.
- **Vidik soupravljanja:**
  Predstavlja pogled na postopkovno vlogo sveta delavcev v fazi oblikovanja in sprejemanja odločitev podjetja na področju organizacije in kadrov.



2 ORGANIZACIJSKI IZZIV IN VLOGA SVETA DELAVCEV

Iz prakse izhaja ponavljajoča se problematika, ki zadeva organizacijo podjetja in glede katera so lahko sveti delavcev kompetenten sogovornik oz. svetovalec vodstvu podjetja. Člani sveta delavcev so namreč zaposleni, ki tako natančno in »iz prve roke« poznajo razmere na posameznem delovnem mestu, ozka grla v organizaciji, kadrovske potrebe ipd.
Velikokrat smo namreč priča temu, da se vodstva in lastniki podjetja menjajo, delavci in posledično sveti delavcev pa v podjetju ostajajo in tako predstavljajo konstanto oz. so iz tega vidika »varuhi« podjetja, ki pogosto najbolje razumejo kaj pomeni dolgoročna oz. trajnostna dobrobit podjetja.

Tipična vprašanja povezana z organiziranjem dela v podjetju s katerimi se sveti delavcev srečujejo in glede katerih je smiselno, da so na dnevnem redu le teh so:

- Pomanjkanje ustreznega kadra in deficitarnost
- Prenos znanj – ali ga zagotavljamo
- Urejenost delovnega okolja
- Nadomeščanje delavcev, ki odhajajo
- Ali vrednotenje dela in motiviranje zaposlenih vodi konkurenčnost podjetja
- Ali so potrebe ustrezno komunicirane delodajalcu
- Ali je mnenje sveta delavcev upoštevno in kako zagotoviti večji vpliv na sveta delavcev na učinkovit razvoj organizacije
- Ali je skrb za zdravo in varno delovno okolje ustrezna in predlogi v zvezi s tem
- Prilagajanju organizacije spremembam v okolju
- Zaprti komunikacijski kanali ter kvaliteta komunikacija in prenos informacij znotraj organizacije
- Generacijski konflikt
- Poznavanje organizacijskega modela oz. strategije podjetja

Enotnega odgovora na navedena vprašanja ni oz. so ti lahko od podjetja do podjetja različni. Iz vidika organizacijske vloge, ki jo ima svet delavcev pa je ključno to, da tovrstnih vprašanj ne zanemarja oz. jih sistematično obravnava in v zvezi s tem vodi dialog z vodstvom podjetja oz. drugimi deležniki, ki imajo vpliv na organizacijo podjetja.

Ključna **deležnika oz. sogovornika** katerih potrebe mora svet delavcev poznati in jih razumeti in s katerima naj vodi dialog sta (poleg delavcev, ki jih svet delavcev predstavlja) vodstvo podjetja in kapital. Predvsem narava slednjega pogojuje težo, ki jo ima svet delavcev pri organizaciji podjetja. Če lahko za zasebni kapital oz. za podjetja v večinski zasebni lasti v veliki večini rečemo, da sodelovanju delavcev pri upravljanju težje namenjajo prostor pri organiziranju dela v podjetju, na drugi strani ugotavljamo, da so usmeritve takih podjetij navadno bolj dolgoročne in stabilne. V nasprotju s tem je državno lastništvo podvrženo nihanjem, ki se najmanj vsaka štiri leta (žal) dogajajo kot posledica zamenjave oblasti. Tovrstna nihanja so seveda v nasprotju z načeli dobre prakse upravljanja podjetij v državni lasti[1], vendar jih moramo po drugi strani razumeti kot neizbežno realnost, ter se glede na to ustrezno odzvati.
V teoriji obstaja vrsta definicij organizacije, v splošnem pa so si vse te enotne, da gre pri organizaciji za proces povezovanja ljudi in nalog na način, da so postavljeni cilji doseženi.

[1] Glej npr. smernice OECD v zvezi z upravljanjem družb v državni lasti. URL: http://www.oecd.org/corporate/ownership-and-governance-of-state-owned-enterprises-a-compendium-of-national-practices.htm (7.11.2019)

V tako postavljeni enačbi se kot neznanke lahko pojavljajo ljudje, naloge ali cilji.

Če so postavljene naloge in cilji pogosto izven vpliva, ki ga ima v organizaciji svet delavcev, pa se mora le ta zavedati, da so zaposleni tisti kapital (če si dovolimo uporabiti to besedo) s katerim razpolaga.
Človeški viri so v današnji formuli organizacije gotovo najpomembnejši dejavnik za njeno uspešnost in konkurenčnost. Človeški potencial ni v nedogled ponovljiv, predvsem pa je izmed vseh resursov gotovo relativno najbolj redek. Svet delavcev, ki je opremljen z zavedanjem tega lahko samozavestno in odgovorno stopa v vlogo, ki jo ima pri oblikovanju organizacije.

3 SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST – VEZNI ČLEN MED ORGANIZACIJO IN KADRI

3.1 Usmeritve in dobre prakse v zvezi z oblikovanjem sistemizacije delovnih mest

Formalno pravno gledano je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela, pri čemer ta obveznost ne velja za manjše delodajalce (22. člena ZDR-1).

Tak splošni akt je akt o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavlja vezni člen med organizacijo in kadri. Potrebe in ureditev organizacije namreč določajo kakšna znanja, sposobnosti in druge kvalitete naj izpolnjujejo zaposleni na posameznem delovnem mestu oz. pri opravljanju posamezne vrste del.

V praksi ugotavljamo, da je kvalitetna sistemizacija delovnih mest tista, ki:

- **Podpira strategijo podjetja:** strategija in poslovni cilji družbe naj se prevedejo v ključni namen delovnega mesta in ključne sklope delovnih nalog ter odgovornosti.
- **Podpira dinamičen organizacijski razvoj podjetja:** Ciljni organigram in zahteve za zasedbo delovnega mesta naj sledijo dodani vrednosti, ki jo želi organizacija v prihodnje ustvarjati**.**
- **Omogoča še večjo odzivnost in agilnost organizacije:** V duhu tega naj sistemizacija delovnih mest:
    - prepozna ključne sklope delovnih nalog in naj se ne spušča v prepodrobne opise posameznih del;
    - omogoča naj usmeritve v vrsto del;
    - dopušča obstoj alternativ (npr. pri zahtevani stopnji izobrazbe) na način, da omogoča sodelovanje z izkušenimi in kvalitetnimi zaposlenimi, ki lahko prispevajo k učinkovitosti organizacije in uspešnemu opravljanju delovnih nalog;
    - vzpostavi navezavo na interne dokumente, ki se dinamično spreminjajo (npr. poslovnik vodenja, matrika odgovornosti, kompetenčni model) saj na tak način omogoča, da je sistemizacija delovnih mest živa in vsakokrat skladna s preostalimi organizacijskimi zahtevami in pravili (npr. pravilnik o normiranju dela, ocena tveganj,…).
- **Spodbuja razvoj ciljne kulture in predstavlja podlago za sistematičen razvoj kompetenc zaposlenih:** V zvezi s tem naj sistemizacija delovnih mest npr. vzpostavi povezavo s katalogom oz. zemljevidom ciljnih znanj, navezavo na kompetenčni model in vrednote organizacije ipd.

Ob povedanem je pomemben tudi pristop oz. sam **proces oblikovanja** sistemizacije delovnih mest. Kvalitetna sistemizacija delovnih mest je namreč lahko pripravljena le v sodelovanju z vsemi ključnimi deležniki v podjetju med katere sodijo najmanj vodstvo, vodje posameznih organizacijskih enot, kadrovska služba, predstavniki zaposlenih, ter strokovnjaki in poznavalci organizacijskih procesov.

Primerno je, torej, da pri oblikovanju sistemizacije delovnih mest sodeluje **interdisciplinarna projektna skupina, ki pozna** strategijo podjetja, poslovne procese, trenutno in ciljno kulturo podjetja, potrebna znanj in kompetence, ki so potrebne za učinkovito opravljanje dela,

predvsem pa priložnosti in omejitve, ki izhajajo iz obstoječe kadrovske strukture oz. iz obstoječih zaposlenih.

Pomemben vidik priprave kvalitetne sistemizacije delovnih mest je tudi proaktivno **upravljanje s pričakovanji** vseh ključnih deležnikov (npr. zvišanje plač, odiranje možnosti napredovanj, ipd.). Fazo oblikovanja sistemizacije delovnih mest namreč vsak od predhodno navedenih deležnikov hote ali nehote vidi kot priložnost s katero bo nekaj pridobil. Da je temu tako je povsem pravilno, saj je ambicija pri oblikovanju sistemizacije delovnih mest gotovo ta, da zadovolji čim več vidikom organizacije dela. Pozorni pa moramo biti na to, da smo pri komuniciranju pričakovanj iskreni in ves čas realistični, saj sicer oblikovana sistemizacija v očeh različnih deležnikov izgublja težo in kredibilnost.

Končno pa ne gre pozabiti pomena sistematične **komunikacije z deležniki** preko različnih orodij interne komunikacije. Ustrezna komunikacija namena in dodane vrednosti, koristi in poslovnih potreb, ki so pripeljale do spreminjanja sistemizacije delovnih mest je namreč tista, ki jo prepogosto pogrešamo. Velikokrat je ravno ta pomanjkljiva komunikacija razlog temu, da se na različne bregove postavijo deležniki, ki bi morali pri pripravi sistemizacije delovnih mest sodelovati in iskati skupne rešitve. Pravočasna in sprotna izmenjava mnenj in sprejemanje kvalitetnih rešitev (neglede na to iz katere strani prihajajo) pripomore k pravočasnemu odpravljanju strahu pred spremembami, ki je v ozadju poglavitni razlog nerazumevanja deležnikov, za katere je naravno, da zasledujejo tudi različne interese.

3.2 Zakonski vidik sistemizacije delovnih mest

Kot že navedeno je osnovo zakonsko izhodišče za oblikovanje sistemizacije delovnih mest določba 22. člena ZDR-1 po kateri je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela, pri čemer ta obveznost ne velja za manjše delodajalce (22. člena ZDR-1).

3.2.1 Delovno mesto oziroma vrsta del

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora izpolnjevati predpisane pogoje za opravljanje dela. Kljub temu je potrebno poudariti, da se v praksi pojavljajo tudi primeri, ko delavec ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta, vendar pa kljub temu takemu razmerju ne moramo odrekati narave delovnega razmerja. Diskrecijska pravica delodajalca namreč je, da odloči, da bo z delavcem kljub neizpolnjevanju pogojev sklenil pogodbo o zaposlitvi.
Zakon o delovnih razmerjih v splošnem povezuje pojem delo s pojmoma delovno mesto in vrsta dela. Glede pojma delovno mesto kot pojma, ki ga enačimo z delom ni podane podrobnejše zakonske opredelitve. V teoriji je sprejeto stališče, da je delovno mesto najmanjša organizacijska enota v okviru katere se izvajajo delovne naloge.

Delo, v zakonu pojmovano kot vrsta del je kategorija, ki je zakonsko (ne pa tudi vsebinsko) izenačena z delovnim mestom. Koncept »vrsta dela« je usmerjen v to, da omogoči oziroma zagotavlja okvir v katerem lahko delodajalec opredeli delovno razmerje na dinamičen in prožen način. Predstavlja izvedbeno pravno podlago za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za obseg dela, ki presega eno delovno mesto.

Relevantna zakonska določbe ZDR-1:

22. člen ZDR-1 (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) (1) Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene … **pogoje za opravljanje dela**. (2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce (= sistemizacija delovnih mest).

3.2.2 Pomen, ki ga ima pojem »ustrezno delo« iz vidika sistemizaciji delovnih mest

Za kvalitetno in konsistentno pripravo sistemizacije delovnih mest je pomembno tudi dobro poznavanje in ozaveščanje zakonskega termina **ustrezno delo**. Gre za zakonski pojem, ki se pojavlja kot referenčna osnova na katero se navezujejo pravice in obveznosti delavcev in katera se vleče skozi celotno zakonsko materijo ZDR-1.

V ZDR-1 je ustrezno delo pojmovano kot delo za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva **enaka vrsta in raven izobrazbe**, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za **delovni čas**, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter **kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje** v obe smeri z *javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.*

Neupoštevanje kriterijev, ki jih določa pojem »ustrezno delo« lahko vodi do tega, da podjetje ob spremembi sistemizacije obstoječim zaposlenim ponudi delo, ki po zakonski definiciji zanje ni ustrezno.
Primeroma navajamo nekaj določb ZDR-1 pri katerih je delodajalec uporabil pojem »ustrezno delo« in iz katerih jasno izhaja pomen koncepta za urejanje zakonske materije:

- Delodajalec lahko delavcu odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela pod pogoji iz ***3. odstavka 33. člena ZDR-1*****:** *„…delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega* ***ustreznega dela*** *… na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela …“.*
- Po **7. odstavku 79. člena ZDR-1** Delavec nima pravice do odpravnine … če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas **za ustrezno delo**, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove **ustrezne zaposlitve** po ***91. členu ZDR-1***, če delavec te ponudbe ne sprejme nima pravice do odpravnine.
- Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu v času odpovednega roka s strani delodajalca ponujena nova **ustrezna zaposlitev** za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene novo pogodbo o zaposlitvi mu delodajalec po ***92. členu ZDR-1*** ni dolžan izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.
- Varstvo pred odpovedjo predstavnikov delavcev, po **112. členu ZDR-1** preneha če odklonijo **ustrezno zaposlitev.**
- V **114. členu ZDR-1** je določeno, da varstvo delavcev pred upokojitvijo ne velja, če jim je ponujena druga **ustrezna zaposlitev.**
- ***184. člen ZDR-1***, ki govori o varstvu nosečih in doječih delavk, predvideva, da mora v primeru nezmožnosti izognitve nevarnosti za zdravje delavke ali otroka delodajalec zagotoviti opravljanje **drugih ustreznih del**, ipd.

Če želimo pri sprejemanju sistemizacije delovnih mest **ustrezno delo** opredeliti skozi koncept vrsto del je pomembno **razvrščati dela v skupine:** npr. administrativna dela; inženirska dela; vodstvena dela; operativna dela; dela v proizvodnji; dela v komerciali; dela v računovodstvu itd. Pri razvrščanju del v skupine je pomembno poenotenje vrst in stopenj izobrazb ter kraja opravljanja del.

Z ustreznostjo dela je tudi ozko povezano vprašanje uvajanja alternativne izobrazbe tisti, ki se v temelju zahteva za zasedbo delovnega mesta. V sodi praksi se je izoblikovalo stališče, da se kot ustrezno delovno mesto šteje tudi delovno mesto na katerem se zahteva **enaka ali alternativno določena največ eno stopnja nižja strokovna izobrazba**[2] v primerjavi s tiso, ki se zahteva na delovnem mestu, ki ga delavec v danem trenutku zaseda. Alternativno določena zahtevana stopnja izobrazbe tako ne sme biti nižja za dve ali celo več stopenj[3].

Ločevati pa moramo med izobrazbo, ki jo delavec dejansko ima in izobrazbo, ki se na delovnem mestu zahteva. Če je delavec zaposlen na delovnem mestu, za katerega se je zahtevala VI. stopnje strokovne izobrazbe in mu delodajalec v okviru **sistemizacije delovnih mest** ponudi pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, za katero se zahteva V. stopnja

[2] Glej npr. VDSS sodba Pdp 314/2008
[3] Glej npr. VDSS sodba Pdp 705/2016

strokovne izobrazbe, mu ne ponudi **ustreznega dela**, čeprav ima zaposleni pridobljeno le V. stopnjo strokovne izobrazbe. Če je delavec sprejel pogodbo o zaposlitvi za neustrezno zaposlitev, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine.[4] **Ustrezna zaposlitev**, ki je ponujena v okviru **sistemizacije delovnih mest** je le zaposlitev, za katero se zahteva enaka **vrsta in stopnje izobrazbe**, kot se je zahtevala na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Ni torej odločilna vrsta in stopnja izobrazbe, ki jo delavec ima, ampak vrsta in stopnje izobrazbe, ki se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu.[5]

3.2.3 Problematika stopnje izobrazbe za določanje ustreznosti dela

Pridobljena izobrazba se v ravni izobrazbe trenutno lahko razvršča **po različnih klasifikacijskih podlagah**, in sicer v skladu z Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja iz leta 2006 ali pa v skladu z Zakonom o slovenskem ogrodju kvalifikacij (v nadaljevanju tudi SOK), ki se je pričel uporabljati s 12. 7. 2016. Za zapis ravni izobrazbe je od 12. 7. 2016 smiselneje uporabljati Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij. Ob tem ni zanemarljivo, da se v praksi še vedno uporabljajo tudi »pred bolonjska« poimenovanja ravni izobrazbe.

Uredba vsebuje tudi Metodološka pojasnila klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja z razlago vseh ravni, podravni in tudi splošne določbe (glede opredelitve pojmov, namena, koncepta). Od SOKa se Uredba razlikuje po številu ravni (8 ravni s podravnmi) in posledično seveda tudi po uvrščanju posamezne izobrazbe vanje.

Pri izvedbi sistemizacije delovnih mest je ključnega pomena, da se v začetku priprave sistemizacije odločimo po kateri pravni podlagi bomo razvrščali pridobljene izobrazbe oz. da se uskladimo »kateri jezik bomo govorili«. Posledice tega izbora so obširne, saj vplivajo na bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi in kasneje na razumevanje koncepta ustrezno delo oz. ustrezna zaposlitev, ki ga lahko delodajalec ponudi zaposlenemu.

Pregled ravni izobrazbe[6]:

RAVNI IZOBRAZBE PO "PRED-BOLONJSKIH" PROGRAMIH	RAVEN po Uredbi	RAVNI IZOBRAZBE PO NOVIH "BOLONJSKIH" PROGRAMIH
višješolski programi (do 1994)	6/1	
višješolski strokovni programi		
specializacija po višješolskih programih	6/2	visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)
visokošolski strokovni programi		univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)
specializacija po visokošolskih strokovnih programih	7	magisteriji stroke (ZA imenom) (2. bolonjska stopnja)
univerzitetni programi		
specializacija po univerzitetnih programih	8/1	
magisteriji znanosti (PRED imenom)		
doktorati znanosti (PRED imenom)	8/2	doktorati znanosti (PRED imenom) (3. bolonjska stopnja)

[5] Glej npr. VDS sklep Pdp 1884/2004

[6] Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport; URL: https://www.gov.si/teme/stopnje-in-ravni-visokosolske-izobrazbe/ (7.11.2019)

IZOBRAZBE PO "PRED-BOLONJSKIH" PROGRAMIH	RAVEN SOK	IZOBRAZBE PO NOVIH "BOLONJSKIH" PROGRAMIH
višješolski strokovni programi	6	
specializacija po višješolskih programih	7	visokošolski strokovni programi (1. bolonjska stopnja)
visokošolski strokovni programi		univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)
specializacija po visokošolskih strokovnih programih	8	magisteriji stroke (ZA imenom) (2. bolonjska stopnja)
univerzitetni programi		
specializacija po univerzitetnih programih	9	
magisteriji znanosti (PRED imenom)		
doktorati znanosti (PRED imenom)	10	doktorati znanosti (3. bolonjska stopnja)

3.2.4 **Elementi pogodbe o zaposlitvi kot izhodišče sistemizacije delovnih mest**

Sistemizacija delovnih mest naj vsebuje tiste elemente, ki so potrebni pri za pripravo pogodbe o zaposlitvi. Le na tak način bo lahko služila kot kadrovski pripomoček pri zaposlovanju.

Skladno z določilom 31. člena ZDR-1 mora pogodba o zaposlitvi vsebovati zakonsko predpisane vsebine iz katerih izhaja tudi opredelitev ustreznega dela. V pogodbi o zaposlitvi morajo bi navedeni:

- 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 raven in smer izobrazbe** in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- **kraj opravljanja dela**; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- **čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi**, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas 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 eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem 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 s tem zakonom.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca glede vprašanj, ki se nanašajo na:

- razporeditev delovnega časa,
- druge sestavine plače delavca, plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja plače,
- določanje letnega dopusta oziroma način določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov.

Primerno je, da so preostale vsebine, ki naj bodo urejene v pogodbi o zaposlitvi odraz sistemizacije delovnih mest oz. da imajo v sistemizaciji delovnih mest vsaj ustrezen nastavek.

3.3 Plačilo za delo (126. člen ZDR-1):

Formalno gledano sistemizacija delovnih mest ni nujno povezana z vprašanjem vrednotenja dela, vendar se v praksi največkrat pojavlja, da sprememba sistemizacije delovnih mest s seboj prinese tudi spremembe na področju vrednotenja dela in nagrajevanja zaposlenih. Tudi pričakovanja deležnikov (zaposleni, vodstvo), ki so vpeti v proces priprave sistemizacije delovnih mest se v veliki meri osredotočajo na vidik posledic, ki jih bo imela spremenjena sistemizacija delovnih mest na prejemke zaposlenih.
V zvezi s tem je nujno že uvodoma poudariti, da velja v delovnem pravu načelo pridobljenih pravic, tako da spremenjena sistemizacija v večini primerov ne more biti podlaga za zmanjševanje pogodbenih obvez, ki jih imajo delodajalca do delavcev na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi. Seveda pa se primer do primera razlikuje, pri čemer je ključno vprašanje to kakšna je vsebina sprememb (npr. sprememba postopkov dela, delovnih procesov, ipd.), ki so pogojevale potrebo po spremembi sistemizacije delovnih mest.

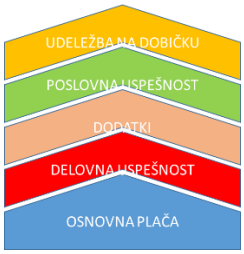
Zakonodajalec opredeljuje naslednje vrste plačil za delo in sicer:

- **plača**
- **druge vrste plačil, če so določena s kolektivno pogodbo**
- **povračila stroškov v zvezi z delom in**
- **regres**

3.3.1 Sestavine plače

Plačo kot jo določa delodajalec sestavljajo naslednji elementi:

- osnovne plače, ki se določi upoštevaje zahtevnost dela,
- dela plače za delovno uspešnost, ki se določa upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela,
- dodatkov in sicer dodatkov za nočno delo, nadurno delo, delovno dobo, posebne pogoje dela, razporeditev delovnega časa, posebne obremenitve pri delu, vplivov okolja (ti dodatki se lahko določijo s kolektivno pogodb…), ter
- del plače za poslovno uspešnost, če ga določa kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi;





127. člen ZDR-1:
OSNOVNA PLAČA

- Sklepa se za **pričakovane delovne rezultate ob normalnih pogojih dela**. Nekatere kolektivne pogodbe določajo kriterije, ki jih je potrebno upoštevati (delovne izkušnje, odgovornost, fizični in umski napor, obremenitve pri delu,… - Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije).
- Določi se upoštevaje **zahtevnost dela** za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- Predstavlja **bruto plačo** delavca brez dodatka za delovno in poslovno uspešnost, ter brez drugih dodatkov (npr. delo preko polnega delovnega časa).
- Upoštevati je potrebno **minimum**, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo (izhodiščna plača oz. najnižja osnovna plača tarifnega razreda).
- **Minimalna (Zakon o minimalni plači) plača NI** samo osnovna plača. Minimalna plača je najnižja z zakonom predpisana mesečna plača, ki jo lahko prejema delavec za delo za polni delovni čas.
- Enaka obravnava neglede na **spol** (EU - 60% do 75% razlik – različna izbira služb).
- Vedno v **denarni obliki** in izplačana preko **bančnega računa.**



127. člen ZDR-1:
DELOVNA USPEŠNOST:
Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje **gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela**, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi:

- KP dejavnost trgovine npr. zahteva določitev v splošnem aktu delodajalca;
- KP za kovinsko dejavnost zahteva predhodno določitev kriterijev za določanje delovne uspešnost.
- Pravilnik o nagrajevanju

Tipične oblike:

- Enkratne nagrade za posebne dosežke
- Mesečna (obdobna) stimulacija za doseganje planiranih rezultatov
- Letni bonusi
- Materialne/nematerialne nagrade (napredovanje, izobraževanje, prosti dnevi, izleti, udeležba na dogodkih).

Kaj je namen variabilnega nagrajevanja oz. nagrajevanje delovne uspešnosti?

- Nagrada za opravljeno delo
- Motivacija in spodbuda zaposlenim
- Pridobivanje kvalitetnega kadra
- …

Dileme oz. problematika pri določanju delovne uspešnosti:
Pri določanju sistema nagrajevanja se soočamo z naslednjimi izzivi glede katerih ni enotnega odgovora, nujno pa je, da ključna področja urejanja poznamo. Osnovna vprašanja, ki si jih pri oblikovanju sistema nagrajevanja postavljamo so:

- Merljivi in objektivni kriteriji/subjektivne ocene (npr. odnos do dela)
- Določitev „budgeta“ (delež plače zaposlenega, delež plače zaposlenih v oddelku, ali razpolagamo s sredstvi…)
- Ustrezna distribucija „budgeta“ (normalna-gaussova razporeditev/tipičen vzorec v praksi, ali na njej vztrajati za vsako ceno – kaj je cilj nagrajevanja, vprašanje kulture)
- Timsko/individualno
- Trajnost variabilnega dela nagrade
- Komuniciranje nagrad – razumevanje plačilne liste, jasnost in razumljivost
- Spoštovanje ocen in mnenj neposredno nadrejenih delavcev
- Zajem podatkov/informacijska podpora
- Usposabljanje vodij za izvajanje sistema nagrajevanja (različni vodje - različna distribucija – različne ocene (relativizacija ocen)
- Ocenjevanje ocenjevalcev (ali so nagrade dodeljene skladno s pravili in usmeritvami)
- Ustrezno obdobje ugotavljanja delovne uspešnosti (mesečno/kvartalno/polletno/letno)
- Primeren delež: 10% - 30%
- Nagrajevanje rednega dela in pričakovanih delovnih rezultatov
- Ali vključevati vse zaposlene (npr. režijski delavci)



128./129. člen ZDR-1:
DODATKI:

- določijo se za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz **razporeditve <u>delovnega časa</u>**, s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
- **vrste dodatkov:**
  - **za nočno delo,**
  - **nadurno delo,**
  - **delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu (se izključujeta).**
- **dodatek za <u>delovno dobo</u>**
- **dodatki za <u>posebne pogoje dela</u>**, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki **niso vsebovani v zahtevnosti dela**, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače).



DEL PLAČE ZA POSLOVNO USPEŠNOST:

- Sestavni **del plače** (plačilo v denarju) je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s **kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (126. člen ZDR-1).**
- **Primera:**
    - 45. člen Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije: V primeru, da se pri delodajalcu dogovori plačilo za poslovno uspešnost, kriterije dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, praviloma po sprejemu letnega poslovnega načrta.
    - 68. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije: Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi. Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.
- **Davčna obravnava: 44. člen Zdoh-1 (Zakon o dohodnini) – davčna olajšava:**
    - vsi delavci pri delodajalcu pravico morajo imeti pravico do izplačila dela plače za poslovno uspešnost in so pravica do izplačila dela plače za poslovno uspešnost ter merila za njegovo izplačilo določeni v **splošnem aktu** delodajalca, s katerim so delavci **vnaprej seznanjeni**, ali
    - je s **kolektivno pogodbo** dogovorjena možnost izplačila dela plače za poslovno uspešnost po merilih, dogovorjenih v tej kolektivni pogodbi ali dogovorjenih na način ali na podlagi te kolektivne pogodbe (**ni nujno enotno**),
    - do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.
    - šteje se, da imajo pravico do dela plače za poslovno uspešnost vsi delavci pri delodajalcu, če so **pogoji** za pridobitev pravice do dela plače za poslovno uspešnost **s splošnim aktom delodajalca določeni enotno za vse delavce (ni nujno vsem, ni nujno enako plačilo)**;
    - **enkrat** v koledarskem letu vsem upravičenim delavcem **hkrati (sicer ugodnost predstavlja samo eno od izplačil).**

3.3.2 Vrednotenje delovnih mest

Temeljno vprašanje vrednotenja delovnih mest, ki je podlaga za določanje osnovne plače za posamezno delovno mesto je ustrezen izbor perspektive iz katere lahko ocenjujemo katera delovna mesta so za podjetje bolj ali manj pomembna.

Metodoloških pristopov je več in jih v grobem lahko razdelimo na kvantitativne metode razvrščanja (npr. metoda razvrščanja, metoda »lupljenja čebule« - od manj k bolj pomembnim delovnim mestom), ter na analitične metode vrednotenja delovnih mest (tipična je t.i. »Ženevska shema«, ki pri posameznem delovnem mestu vrednoti potrebno znanje, obremenitve, odgovornost in delovne pogoje v katerih delajo delavci).

Primer točkovanja z uporabo analitične metode vrednotenja delovnih mest:

Sum TČ.	PODROČJE	TČ.	%	Nove točke	% po podkriterijih	Novi % po glavnih kriterijih
40	**A. USPOSOBLJENOST**	**40**	**25%**	**80**		**17%**
	Zahtevana dodatna in specifična znanja	30	19%	70	88%	14,88%
	Delovne izkušnje	10	6%	10	13%	2,13%
	Manj zahtevni in krajši tečaji oz. manj zahtevna strokovna znanja	1 ali 2 točki		2		
	Srednje zahtevni tečaji oz. znanja	3		4		
	Zahtevnejši tečaji in znanja	4 in 6 točk		6		
	Najzahtevnejša funkcionalna znanja z daljšim izobraževanjem in s strokovnim izpitom	10		8		
90	**B. ODGOVORNOST**	**90**	**55,90%**	**150**		**70,00%**
	Odgovornost za vodenje in razvoj ljudi	20	12%	20	13%	9,33%
	Odgovornost za doseganje ciljev	15	9%	15	10%	7,00%
	Odgovornost za ustvarjanje zadovoljstva strank		0%	20	13%	9,33%
	Odgovornost za prihodke	15	9%	30	20%	14,00%
	Odgovornost za obvladovanje stroškov	15	9%	25	17%	11,67%
	Odgovornost - vpliv na poslovanje in možnost nastanka škode za podjetje	15	9%	20	13%	9,33%
	Odgovornost - področje VZD	10	6%	10	7%	4,67%
	Odgovornost - področje ostale varnosti (tehnična, IT, fizična, mehanska)		0%	10	7%	4,67%
24	**C. NAPORI**	**24**	**14,91%**	**26**		**10,00%**
	Umski napori	10	6%	7	27%	2,69%
	Napori pri vodenju zaposlenih		0%	7	27%	2,69%
	Soočanje s stresnimi situacijami pri delu s strankami in drugimi partnerji	7	4%	7	27%	2,69%
	Fizični napor	7	4%	5	19%	1,92%
7	**D. VPLIVI OKOLJA**	**7**	**4,35%**	**5**		**3,00%**
	Vplivi okolja	7	4%	5		3%
	SKUPAJ	**161**	**100,00%**	**261**		**100,00%**

Neglede na to kateri metodološki pristop k vrednotenju delovnih mest izberemo se v praksi soočamo s tipičnimi vprašanji na katera je v vsakem podjetju odgovor različen. Taka vprašanja so:

- kateri so dejavnikov vrednotenja delovnih mest (povezava z zahtevami del. mesta),
- kako ponderirati posamezni dejavnik vrednotenja delovnih mest,
- način in dinamika vključevanje deležnikov ter način potrjevanje metodologije vrednotenja,
- kako in kje ter od koga v organizaciji zajemati podatke, ki so podlaga za vrednotenje delovnih mest,
- kako zagotoviti sprejemanje rezultatov, ki izhajajo iz vrednotenja delovnih mest,
- soočanje z anomalijami v obstoječi plačni lestvici,
- referenčno izhodišče (vrednotenje začetnika/povprečnega zaposlenega)
- uskupinjanje enakovrstnih primerljivih del (npr. administrativna dela, strokovna dela, vodstvena dela),
- ločevanje delovnega mesta in delavca,
- problematika večkratnega vrednotenja istega dejavnika (npr. vplivi okolja/nevarnost pri delu – zahtevnost dela),
- kako reagirati z vzporednim sistem om vrednotenja, ki ga določa trg dela

3.4 Sprejemanje in potrditev sistemizacije delovnih mest (10. člen ZDR-1):

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec **pred sprejemom posredovati v mnenje (reprezentativnim) sindikatom** pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku **osmih dni.** Če je sindikat posredoval mnenje v roku, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov **obravnavati in se do njega opredeliti**.

Vloga sveta delavcev:

Predlog splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom posredovati **v mnenje svetu delavcev** oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku **osmih dni**, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje **obravnavati in se do njega opredeliti.** Če pri posameznem delodajalcu **ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika**, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta **obvestiti delavce** na pri delodajalcu običajen način.

3.5 Vpliv spremenjene sistemizacije delovnih mest na že sklenjene pogodbe o zaposlitvi

Sprememba sistematizacije delovnih mest pogojuje tudi sklepanje novih pogodb o zaposlitvi ali spremembo le teh. V nadaljevanju so predstavljeni zakonski okviri v zvezi s tem.

Do spremembe pogodbe o zaposlitvi lahko pride na dva načina. Sprememba se lahko zgodi s soglasjem obeh pogodbenih strank, ali pa z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. V primeru, da sistemizacija delovnih mest posega v pogodbo o zaposlitvi do te mere, da je potrebna njena sprememba lahko to storimo na prej navedena načina ob upoštevanju velikosti podjetja oz. števila zaposlenih.

V manjših kolektivih se postopek navadno izvede s soglasjem strank (49. člen ZDR-1). V večjih kolektivih je ta možnost omejena oz. pogosto neizvedljiva, zato se sprememba pogodbe o zaposlitvi izvede po postopku z odpovedjo pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. Pri tem pa se soočimo še z enim institutom in sicer Odpovedjo pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev in obveznostmi delodajalca, ki nastanejo v taki situaciji.

Če pride do sprememb, ki se nanašajo na nekatere vsebino pogodbe o zaposlitvi iz 3., 4., 5. ali 6. alineje prvega odstavka 31. člena ZDR-1 je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Skrajšano, prej navedeni pogoji so: naziv delovnega mesta, s kratkim opisom dela; kraj opravljanja dela; čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in način izrabe letnega dopusta, če je ta sklenjena; določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom.
Spremembo pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli od pogodbenih strank, pri čemer je potrebno soglasje le teh. Ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali **splošnega akta delodajalca**, delavec **ohrani vse tiste pravice**, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi (51. člen ZDR-1).

V primeru, da med delodajalcem in delavcem ni doseženo soglasje o spremembi pogodbe o zaposlitvi, delodajalcu ostane institut **odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove**. Pomembno pa je, da delodajalec ponudi delavcu ustrezno zaposlitev, ki mora izpolnjevati pogoje iz 5. odstavka 91. člena ZDR-1, lahko pa delodajalec ponudi delavcu zaposlitev, ki ima alternativno določeno nižjo stopnjo izobrazbe, vendar največ za eno stopnjo nižjo zahtevano
Kot omenjeno že v uvodu in v 91. členu ZDR-1, je potrebno pri Odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe ravnati kot v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru odpovedi večjemu številu delavcev, je zato potrebno upoštevati določbe od 98. do 102. člena ZDR-1 in neglede na to, da ni predvideno zmanjševanje števila zaposlenih izpeljati formalni postopek z ustreznimi priglasitvami oz. z obveščanjem sindikata in Zavoda za zaposlovanje RS (99. in 100. člen ZDR-1).

3.6 Izhodišča kolektivnih pogodb v zvezi s sistemizacijo delovnih mest

S pogodbo o zaposlitvi ali s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše razen v primerih, ko zakon navaja, da je možnost drugačnega urejanja (9. člen ZDR-1), torej tudi urejanja, ki ne gre nujno v korist delavca:

- Opravljanje drugega dela (33. člen ZDR-1),
- Zaposlitev za določen čas (54. člen ZDR-1),
- Zagotavljanje dela pri drugem delodajalcu (59. člen ZDR-1),
- Minimalen odpovedni rok (94. člen ZDR-1),
- Pripravništvo (120. člen ZDR-1),
- Odpravnina pri upokojitvi (132. člen ZDR-1),
- Nadurno delo (144. člen ZDR-1),
- Delovni čas/nočno delo/odmori/počitki (158. člen ZDR-1),
- Disciplinska odgovornost (172. člen ZDR-1)

Pri pripravi sistemizacije delovnih mest je izhodišča kolektivnih pogodb nujno poznati, jih upoštevati in nenazadnje v sistemizaciji povzeti.

3.7 Splošna uredba o varstvu osebnih podatkov in položaj sveta delavcev

Vpliv splošne uredbe o varstvu osebnih podatkov – GDPR (začne velja 25.5.2018, Uredba (EU) 2016/679) sega tudi na področje delovanja sveta delavcev.
Stališče informacijske pooblaščenke glede pristojnosti sveta delavcev v postopkih odpuščanja (kar je moč razširiti tudi na postopke umeščanja zaposlenih v okviru sistemizacije delovnih mest) je bilo podano v zvezi z vprašanjem ali je v primeru nameravane odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga svet delavcev upravičen do osebnih imen odpuščenih delavcev tudi v primeru, da ti tega niso zahtevali?
Strnjeno je odgovor informacijske pooblaščenke sledeč*: »V 91. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je določeno, da mora delodajalec obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj (mednje se v skladu s 94. členom ZDSU šteje tudi zmanjšanje števila delavcev družbe) ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve. ZSDU ne določa eksplicitno, katere informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev oziroma da mu mora v primeru zmanjšanja števila delavcev posredovati njihove osebne podatke, zato Informacijski pooblaščenec meni, da potrebno informacijo v konkretnem primeru (gre za redne odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov) predstavlja samo število odpuščenih delavcev (lahko tudi razporeditev odpuščanj po sektorjih ali oddelkih) in ne poimenski seznam delavcev. Delodajalec bi osebna imena odpuščenih delavcev lahko posredoval na podlagi vnaprejšnjih privolitev odpuščenih delavcev ali v primeru predhodnega dogovora, npr. na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma podjetja.«*

Podano stališče je predstavljeno z namenom poudariti pomen varstva osebnih podatkov zaposlenih tudi ko gre za delovanje sveta delavcev v okviru njegovih zakonskih pristojnosti.

4 SOUPRAVLJANJE - ZAKONSKI VIDIKI VLOGE SVETOV DELAVCEV NA PODROČJU ORGANIZACIJE IN KADROV (ZSDU)

Normativni okvir delovanja sveta delavcev določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07). Glede vloge sveta delavcev na področju organizacije in kadrov je ključno ozavestiti, da svet delavcev združuje interese delavcev in interese podjetja (npr. 87. člen ZSDU – *„sprejema predloge in pobude delavcev in jih, v primeru da so koristni, upošteva“*) z namenom njegovega dolgoročno uspešnega delovanja.

4.1 Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe

Pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe se izvršuje na dva načina.
Pri upravljanju družbe namreč lahko sodelujejo **individualno** ali **kolektivno**.
Individualno sodelovanje delavcev se zagotavlja s tem, da so delavci neposredno obveščeni in imajo možnost dajanja neposrednih predlogov in mnenj.
Kolektivno sodelovanje pa se zagotavlja z obveščanjem preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter na način, da se preko njega dajejo predloge in mnenja s pravico do odgovora nanje, zahteva skupno posvetovanje z delodajalcem, soodloča o posameznih vprašanjih in zahteva zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu. Prav tako imajo preko kolektivnega sodelovanja pri upravljanju delavci pravico do pobude in odgovora na pobudo in pravico do obveščenosti.

4.1.1 Individualne pravice delavcev kot posameznikov (88. člen ZSDU):

Delavec, kot posameznik ima pravico do pobude, ki jo lahko naslovi na delodajalca in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto. Nadalje ima delavec pravico biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju ter pravico povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces. V zvezi s tem lahko zahteva, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščeni delavec pojasni vprašanja s področja plač in iz drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine ZSDU.
Delodajalec mora odgovoriti na pobudo delavca in na vprašanja delavca iz prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

Dosledno spoštovanje individualne pravice delavca do dajanja pobude in mnenj, ki zadevajo njegovo delovno mesto oz. proces vodi v zaključek, da delavcem ne smemo odrekati pravice do sodelovanja v postopku oblikovanja sistemizacije delovnih mest.

4.1.2 Obveščanje – kolektivno (89. člen ZSDU):

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,*
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,*
- spremembe v organizaciji proizvodnje,*
- spremembe tehnologije,*
- letni obračun in letno poročilo,

- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona

** zadržanje odločitve v primeru, da ne pride do obvestitev; potrebo soglasje sveta delavcev, ko gre za večje število delavcev*

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

4.1.3 Skupno posvetovanje – sistemizacija delovnih mest (91. člen ZSDU):

Delodajalec mora pred sprejemom odločitve obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in **kadrovskih vprašanj** družbe. Svet delavcev ima pravico zadržati odločitev delodajalca v primeru nespoštovanja rokov oziroma v primeru, da ta ni zahteval posvetovanja. Obveznost skupnega posvetovanja je podana v primerih:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sprejema sistemizacije delovnih mest,
- razporejanja večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanja večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanja aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanja števila delavcev, ter v primeru
- sprejema splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.

4.1.4 Soodločanje – sistemizacija delovnih mest (95. člen ZSDU):

Delodajalec mora predložiti **v soglasje** svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- **merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,**
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- **kriteriji za napredovanje delavcev.**

Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje (soglasje ob odsotnosti odgovora).
Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot **dogovor med svetom delavcev in delodajalcem**

Zadržanje odločitev delodajalca (98. člen ZSDU):
V zvezi z **obveščanjem**: Svet delavcev lahko v določenih primerih (glej predhodno *) zadrži odločitve delodajalca v primeru, da ga ta ne obvešča v skladu z zakonom. Če gre za vprašanja zvečanja ali zmanjšanja večjega števila delavcev (10%) je tudi v primerih ko je sicer potrebno obveščanje sveta delavcev zahtevana tudi podaja soglasja s strani le tega.

V zvezi s **skupnim posvetovanjem**: Če delodajalec ne spoštuje rokov in ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj lahko svet delavcev zadrži posamezne odločitve delodajalca.

V primerih iz prejšnjega odstavka mora svet delavcev istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora, delodajalec pa ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

5 RELEVANTNA SODNA PRAKSA

V nadaljevanju je podana relevantna sodna praksa, ki se navezuje na vprašanja sistemizacije delovnih mest, umeščanja zaposlenih v okviru sistemizacije delovnih mest, ter vrednotenja in nagrajevanja zaposlenih:

VDSS sodba Pdp 805/2015: „Tožnik je imel s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno, da mu za opravljeno delo in polni delovni čas (40 ur na teden) glede na predvidene rezultate in normalne delovne pogoje pripada bruto plača v višini 800,00 EUR, v primeru dela v državi EU, pa je urna postavka delavca 11,50 EUR bruto. Ker sodišče prve stopnje pri odločanju o reparaciji ni upoštevalo, da je tožnik le v delu spornega obdobja delal v Nemčiji, kasneje pa v Sloveniji, ter mu je za celotno naveden obdobje priznalo višjo urno postavko, je pritožbeno sodišče znesek reparacije znižalo tako, da je za čas dela v Sloveniji upoštevalo nižjo urno postavko, dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi za delo v Sloveniji.“

VDSS sodba Pdp 181/2010: „Tožena stranka tožniku ni pravilno obračunavala plače, ker je vsak mesec izplačevala enak znesek v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, ne glede na število delovnih ur. Pravilen obračun plač je narejen na podlagi urne postavke, ki se izračuna iz zneska osnovne plače ob upoštevanju povprečnega števila ur na mesec (174 ur). V primeru, v katerem je tožnik v posameznem mesecu opravil več ur kot 174 ur, je upravičen do plačila razlike do pravilno obračunanega zneska plače.“

VDSS Sodba Pdp 587/2017 Tožnica je bila pri toženi stranki zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi kot natakarica. Stranki sta se ustno dogovorili, da bo tožničina urna postavka znašala 4,20 EUR neto, vendar pa je tožena stranka zatrjevala, da je v to urno postavko vključen tako neto dohodek kot tudi strošek prehrane med delom. Takšen dogovor je imela tožena stranka tudi z drugimi delavkami natakaricami. Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da je takšen dogovor v nasprotju z določbo 130. člena ZDR-1, ki določa obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi povračilo stroškov za prehrano na delu in za prevoz na delo.

VDSS Sodba Pdp 403/2017: „Tožena stranka je tožniku izplačevala nižje plače od dogovorjenih s pogodbo o zaposlitvi. Skladno s pogodbama o zaposlitvi je tožniku pripadala bruto plača v višini 2.800,00 EUR bruto, kar je vključevalo tudi dodatek za delovno dobo, tožena stranka pa je vse do vključno januarja 2016 pri obračunu plače izhajala iz plače v višini 2.380,00 EUR bruto oziroma za januar 2016 v višini 2.240,00 EUR bruto. Zato je tožbeni zahtevek na plačilo razlike plače utemeljen.“
VDSS Sodba Pdp 237/2018: Dodeljene naloge tožniku ne predstavljajo dodatnih nalog, ki bi tožnika upravičevale do dodatka za povečan obseg dela, ampak gre zgolj za konkretizacijo nalog, ki spadajo v delokrog njegovega delovnega mesta.

VDSS Sodba Pdp 688/2017: Ker tožena stranka ni izkazala, iz kakšnih razlogov konkretno je tožniku podala negativno oceno in mu iz tega razloga odtegnila iz naslova delovne uspešnosti (neuspešnosti) 10 % negativne stimulacije, je sodišče prve stopnje utemeljeno ugodilo tožbenemu zahtevku iz naslova negativne stimulacije Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da za znižanje plač in poseg v pogodbo o zaposlitvi tožnika ni bilo zakonske podlage in da tožena stranka ni pridobila soglasja tožnika za znižanje plač, ki ga je izvedla. S sklepom o znižanju plač je enostransko posegla v dogovor, ki ga je dosegla s tožnikom ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Tožena stranka je tožniku v spornem obdobju arbitrarno posegla v osnovno plačo in jo posledično nezakonito znižala.

VDSS Sodba Pdp 108/2019: „Pritožbeno sodišče je v sodbi in sklepu opr. št. Pdp 248/2018 z dne 19. 4. 2018 zavzelo stališče, da kljub dejstvu, da se tožnik med zaslišanjem ni (več) spomnil, za kakšno urno postavko sta bila s toženo stranko dogovorjena, pritožbeno sodišče nima pomislekov o pravilnosti ugotovitve sodišča prve stopnje, da je bil med strankama (ustni) dogovor o plačilu glede na število opravljenih ur resnično sklenjen. Tudi v novem sojenju je sodišče prve stopnje odločitev v tem delu ustrezno obrazložilo. Sprejelo je pravilno dokazno oceno, da so bili delavci - šoferji, med katere sodi tudi tožnik, plačani drugače, kot je navedeno v pisni pogodbo o zaposlitvi.“

VDSS Sodba Pdp 730/2018: „Tožena stranka z sporno odredbo tožnici ni odredila dodatnih delovnih nalog, ki ne sodijo med dela in naloge njenega delovnega mesta in zato tožnica ni upravičena do štirih dodatnih plačnih razredov iz razloga večopravilnosti.“
VDSS Sodba Pdp 1001/2018: „Pritožba utemeljeno opozarja, da je tožena stranka dne 13. 2. 2014 s sindikatom sklenila sporazum v zvezi z izplačilom božičnice za leto 2013, po katerem so imeli pravico do izplačila božičnice le delavci, ki so bili na dan 31. 12. 2013 pri toženi stranki v delovnem razmerju. Tako je bilo izplačilo božičnice za to leto urejeno tudi na podlagi sporazuma in ne le, kot v letu 2015, na podlagi 35. člena podjetniške kolektivne pogodbe. Deveti tožnik, ki mu je delovno razmerje pri toženki prenehalo 28. 1. 2013, prav zaradi tega sporazuma do izplačila božičnice za leto 2013 ni upravičen.“

VDSS Sodba Pdp 864/2018: „Iz določb pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je negativna stimulacija sicer dopustna, vendar iz naslova delovne neuspešnosti, ne pa iz poslovne (ne)uspešnosti podjetja. Teh dveh institutov ni mogoče enačiti. V postopku pa ni bilo sporno, da je bil negativni obračun plače opravljen edino na podlagi poslovne uspešnosti tožene stranke, in ne na temelju delovne neuspešnosti.“

VDSS Sodba Pdp 970/2018: „Delavcu pripada plača v višini, ki je dogovorjena z delodajalcem, za katero se dogovorita v pogodbi o zaposlitvi in sicer o višini osnovne plače, ki ne sme biti nižja od izhodiščne plače za posamezni tarifni razred, za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, kot to določa kolektivna pogodba. Po določbah ZDR-1 in ZDR iz 136. člena lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače samo v zakonsko določenih primerih, vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila plače, pa so neveljavna. Delavec in delodajalec poleg primerov, ki jih določa zakon, s pogodbo o zaposlitvi ne moreta urediti dodatnih primerov zadržanja plače in je taka ureditev nična.“

VDSS Sodba Pdp 686/2018: „V pogodbi o zaposlitvi je bila dogovorjena bruto plača v določeni višini, vendar je med pravdnima strankama dejansko obstajal ustni dogovor o plačilu glede na prevožene kilometre. Zato je tožbeni zahtevek iz naslova vtoževane razlike plače utemeljen. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da se pravdni stranki v pogodbi o zaposlitvi nista dogovorili o načinu povračila stroškov za prevoz na delo in z dela in da je tožnik sicer res podal izjavo, v kateri je navedel, da znaša oddaljenost bivališča do delovnega mesta 120 km. Pravilno pa je zaključilo, da zgolj na podlagi predloženega izpisa razdalje od tožnikovega bivališča do delovnega mesta, ne da bi tožena stranka zatrjevala in dokazovala višino stroškov, do katere je bil tožnik upravičen, ni mogoče preizkusiti zatrjevanega preplačila iz tega naslova.“

VDSS Sodba Pdp 864/2018: „Iz določb pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je negativna stimulacija sicer dopustna, vendar iz naslova delovne neuspešnosti, ne pa iz poslovne (ne)uspešnosti podjetja. Teh dveh institutov ni mogoče enačiti. V postopku pa ni bilo sporno,

da je bil negativni obračun plače opravljen edino na podlagi poslovne uspešnosti tožene stranke, in ne na temelju delovne neuspešnosti.“

VDSS Sodba Pdp 970/2018: „Delavcu pripada plača v višini, ki je dogovorjena z delodajalcem, za katero se dogovorita v pogodbi o zaposlitvi in sicer o višini osnovne plače, ki ne sme biti nižja od izhodiščne plače za posamezni tarifni razred, za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, kot to določa kolektivna pogodba. Po določbah ZDR-1 in ZDR iz 136. člena lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače samo v zakonsko določenih primerih, vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila plače, pa so neveljavna. Delavec in delodajalec poleg primerov, ki jih določa zakon, s pogodbo o zaposlitvi ne moreta urediti dodatnih primerov zadržanja plače in je taka ureditev nična.“

VDSS Sodba Pdp 686/2018: „V pogodbi o zaposlitvi je bila dogovorjena bruto plača v določeni višini, vendar je med pravdnima strankama dejansko obstajal ustni dogovor o plačilu glede na prevožene kilometre. Zato je tožbeni zahtevek iz naslova vtoževane razlike plače utemeljen. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da se pravdni stranki v pogodbi o zaposlitvi nista dogovorili o načinu povračila stroškov za prevoz na delo in z dela in da je tožnik sicer res podal izjavo, v kateri je navedel, da znaša oddaljenost bivališča do delovnega mesta 120 km. Pravilno pa je zaključilo, da zgolj na podlagi predloženega izpisa razdalje od tožnikovega bivališča do delovnega mesta, ne da bi tožena stranka zatrjevala in dokazovala višino stroškov, do katere je bil tožnik upravičen, ni mogoče preizkusiti zatrjevanega preplačila iz tega naslova.“
VDSS Sklep Pdp 530/2016: „Pritožba utemeljeno očita sodišču prve stopnje, da se ni opredelilo o tem, ali sta pravilnika toženke, na podlagi katerih je bila tožniku obračunana plača iz delovne uspešnosti, zakonita in ustavna, ampak je odločilo, da v ureditev delovne uspešnosti v pravilnikih ne more poseči, ker je zatrjevano neskladnost splošnih aktov s hierarhično višjimi akti mogoče uveljavljati in presojati le v kolektivnem delovnem sporu. Pravilno se sklicuje na odločitev pritožbenega sodišča v podobnem primeru, da sodišče lahko v individualnem delovnem sporu odloča o zakonitosti posameznega splošnega akta delodajalca, pri tem pa odločitev velja le v tem sporu. V kolikor ne bi bila podana takšna dolžnost prvostopnega sodišča, bi bila tožniku odvzeta pravica do sodnega varstva, ker sam ne more sprožiti kolektivnega delovnega spora.“

VDSS Sodba Pdp 1020/2016: „Iz 24. člena pravilnika o plačah tožene stranke izhaja, da ima lahko delavec plačilo za delovno uspešnost ovrednoteno in obračunano kot individualno nagrado ali nagrado za poslovno uspešnost. Po 26. členu tega pravilnika ima lahko delavec individualno nagrado ovrednoteno in obračunano kot individualno nagrado po merljivih kriterijih, na podlagi osebne ocene ali kot izjemno nagrado. V 50. členu pravilnika pa je določeno, da je individualna nagrada/destimulacija na podlagi osebne ocene nagrada za delavce, ki dosegajo rezultate nad ali pod pričakovanji. Tožena stranka je v vseh treh primerih znižanja tožnikove plače ravnala v skladu z nadaljnjimi določbami pravilnika, ki opredeljujejo podlago za t.i. individualno nagrado/destimulacijo delavca na podlagi osebne ocene delavca. Sodišče prve stopnje je v zvezi s spornimi primeri destimulacije v zadostni meri raziskalo dejansko stanje ter ugotovilo relevantna dejstva za sprejem odločitve. Pritožbeno sodišče se strinja z dokazno oceno sodišča prve stopnje o tem, da je tožena stranka v tožnikovem ravnanju imela podlago za znižanje plač (sodišče je tako utemeljeno zaključilo, da bi moral tožnik poskrbeti, da bi bila koncentracija hladilne tekočine ustrezna).“

VDSS Sodba Pdp 140/2017: „Delavcu za opravljeno delo pripada plačilo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Kot izhaja iz tožnikovih pogodb o zaposlitvi, je bila dogovorjena

osnovna plača, in sicer za pričakovane delovne rezultate ob normalnih pogojih dela. Osnovna plača se glede na delavčeve delovne rezultate zviša ali zniža. Kot je pravilno ugotovilo sodišče prve stopnje, tožena stranka ni dokazala, da tožnik pri delu ni bil uspešen, prav tako ne, da je z njim sklenila dogovor o znižanju plače. Zato je tožnik upravičen do plačila za opravljeno delo po pogodbi o zaposlitvi, skladno s 127. členom ZDR-1. Od bruto zneska regresa za letni dopust je delodajalec dolžan za delavca odvesti akontacijo dohodnine. Po 15. členu ZDoh-2, se šteje, da je dohodek (tudi regres za letni dopust) prejet, ko je izplačan fizični osebi ali ji kako drugače dan na razpolago. Ker ob izdaji sodbe ni znano, po kakšni stopnji se bodo obračunali davki oziroma dohodnina, tudi ni znano, kakšni bodo natančno izračunani pravilni neto zneski po obračunu na dan prejema. Zaradi tega se prejemki, od katerih se plačujejo davki, dosodijo v bruto zneskih in se v izreku sodbe le opisno navede, da zakonske zamudne obresti tečejo od neto zneskov, obračunanih od po višini dosojenih bruto zneskov in zato neto zneski v izreku sodbe ne smejo biti določeni po višini.“

VDSS Sodba Pdp 254/2017: „Delavcu za opravljeno delo pripada plačilo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Kot izhaja iz tožničine pogodbe o zaposlitvi, je bila dogovorjena osnovna plača v višini 1.586,43 EUR, in sicer za pričakovane delovne rezultate ob normalnih pogojih dela. Osnovna plača se glede na delavčeve delovne rezultate zviša ali zniža. tožena stranka ni dokazala, da tožnica pri delu ni bila uspešna, prav tako ne, da je z njo sklenila dogovor o znižanju plače. Zato je tožnica upravičena do plačila za opravljeno delo po pogodbi o zaposlitvi, skladno s 127. členom ZDR-1. Za znižanje osnovne plače je potreben pisni dogovor oziroma mora delodajalec delavca spremljati in ugotoviti, da ob normalnih delovnih pogojih ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov.“