

PRAVICE ZAPOSLENIH NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA



Mag. Domen Petelin, univ. dipl. pravnik



Mag. Domen Petelin je univerzitetni diplomirani pravnik in magister pravnih znanosti. V Didaktinem sklopu Šolstvo in pravo odgovarja na številna odprta vprašanja s področja šolskega prava. Pri svojem dolgoletnem delu na področju vzgoje in izobraževanja si je pridobil bogato specializirano pravno znanje znotraj šolskega področja, zato se lahko glede želenih vsebin prihodnjih prispevkov ali dilem vsakokratnega aktualnega prispevka obrnete nanj na e-naslov: petelin.domen@gmail.com



PRAVICE ZAPOSLENIH NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

V predmetnem prispevku si bomo poglobljeje pogledali nekatere od pravic, ki jih imajo zaposleni v slovenskih vrtcih in šolah. Pravice izhajajo iz določb Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Zakona o delovnih razmerjih, Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive, itd.¹ Vseh pravic, ki jih imajo zaposleni, je precej več, dolžnostnih ravnanj in obveznosti zaposlenih pa v tem prispevku namenoma ne izpostavljam, saj verjamem, da vas delodajalci o njih seznanjajo dosti bolj pogosto kot o pravicah.

PRAVICA DO SODELOVANJA PRI UPRAVLJANJU

Vsakemu delavcu mora vzgojno-izobraževalni zavod omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pri izvrševanju pravice do upravljanja pravico:

- do pobud, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto, delovno ali organizacijsko enoto, in odgovorov na te pobude,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto ali organizacijo dela,
- zahtevati da mu ravnatelj ali od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in drugih področij delovnega razmerja.

Pravica do sodelovanja pri upravljanju je implementirana tudi v pravico strokovnega delavca zavoda, da ima kot član vzgojiteljskega ali učiteljskega zbora pravico, da

- obravnava in odloča o strokovnih vprašanjih, povezanih z vzgojno-izobraževalnim delom,
- daje mnenje o letnem delovnem načrtu,
- predlaga uvedbo nadstandardnih in drugih programov ter dejavnosti,
- odloča o posodobitvah programov vzgoje in izobraževanja in njihovi izvedbi v skladu s predpisi,
- daje mnenje o predlogu za imenovanje ravnatelja,
- daje pobude za napredovanje strokovnih delavcev in mnenje o predlogih ravnatelja za napredovanje strokovnih delavcev,
- odloča o vzgojnih ukrepih in
- opravlja druge naloge v skladu s predpisi.

PRAVICA DO OBVEŠČANJA

Delavec mora biti s strani ravnatelja obveščen o:

- spremembah dejavnosti oziroma programov zavoda,

¹ Večina zapisanih pravic izhaja neposredno iz norm naštetih predpisov. Menim, da številke členov konkretnega predpisa za bralce niso tako relevantne, zato jih v prispevku nisem vključil v besedilo oziroma med opombe.

- spremembah organiziranosti, organizaciji dela in delovnih postopkih,
- letnih programih dela in poslovanja in njihovem uresničevanju,
- spremembah veljavnih zakonov, o novih zakonih, drugih predpisih in splošnih aktih, ki zadevajo delavce v dejavnosti,
- predvidenih kadrovskih spremembah (novo zaposlovanje, prerazporejanje, kolektivno odpuščanje) in razlogih zanje,
- letni razporeditvi in občasni prerazporeditvah delovnega časa,
- ukrepov za zdravo in varno delovno okolje,
- predlogu letnega delovnega načrta,
- sistemizaciji delovnih mest.

Ravnatelj mora obveščati delavce tudi o drugih zadevah, ki vplivajo na pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja. O vseh naštetih zadevah se delavce pisno obvesti najkasneje osem dni pred sprejemom odločitev ravnatelja ali sveta zavoda.

PRAVICA DO DOPUSTA

Delavci v vzgojno izobraževalnih zavodih imajo pravico do najmanj 20 delovnih dni letnega dopusta, ki ga praviloma izrabijo v času šolskih počitnic. Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer ter starosti.

Delavcu, ki dopolni 50 let starosti, se letni dopust poveča za 5 dni.

Delavec ima pravico do letnega dopusta, ne glede na to ali dela polni ali krajši delovni čas od polnega. Če delavec ne izpolni pogoja nepretrganega dela šestih mesecev, ima pravico do sorazmernega dela dopusta. Sorazmerni del dopusta se določi tako, da se število pripadajočih dni letnega dopusta deli z dvanajstimi meseci in pomnoži s številom mesecev, ki jih je delavec že izpolnil v zavodu.

Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti za-

radi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

Delavec ima pravico dva dni letnega dopusta izrabiti na tista dneva, ki ju sam določi, pri čemer mora o tem obvestiti zavod tri delovne dni pred izrabo. Delavec teh dveh dni ne more koristiti v istem tednu. Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja, ko je dogovor o denarnem nadomestilu dopusten.

PRAVICA DO DNEVNEGA ODMORA

Delavci imajo pravico do dnevnega 30 minutnega odmora. Odmor se ne sme organizirati na začetku ali ob koncu delovnega časa. Izraba dnevnega odmora za pedagoške delavce se uredi z razporeditvijo delovnega časa v okviru zavoda.

PRAVICA DO ODSOTNOSTI S PRAVICO DO NADOMESTILA PLAČE

Delavec je lahko odsoten z dela največ 7 delovnih dni s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana (zakonec, otroci, posvojenci in pastorki) v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila,
- pet dni zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah na državni ali mednarodni ravni in v primeru elementarnih nesreč,
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in staršev, selitve v drugo stanovanje,
- dva dni za poroko otroka,
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov (stari starši, brat, polbrat, sestra, polsestra, vnuk, vnučinja, tašča in tast), zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad 5 dni.

KURIKULUM, šolsko pravno svetovanje, d.o.o.



Pravi naslov za vaša pravna vprašanja na področju vzgoje in izobraževanja

Kontakt: info@kurikulum.si

www.kurikulum.si

V naštetih primerih delavcu odsotnosti ni mogoče zavrniti, ne glede na potrebe delovnega procesa. Na osnovi predloga medicine dela ima delavec pravico do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom osebnega dohodka za medicinsko programirano zdravljenje.

Prostovoljni krvodajalci imajo pravico do dveh zaporednih prostih delovnih dni vsakokrat, ko dajo kri. Prosti dnevi se jim računajo, kot da so na delu. Delavec sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja nujne zdravniške pomoči, vendar največ tri ure za posamezen primer in ne več kot 20 ur na leto. To velja tudi v primeru, ko delavec išče zdravniško pomoč za ožjega družinskega člana.

PRAVICA DO ODSOTNOSTI BREZ PRAVICE DO NADOMESTILA PLAČE

Delavec je lahko odsoten brez nadomestila plače do 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa. Delavcu se odobri odsotnost zaradi:

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- zdravljenja na lastne stroške,
- strokovnega izpopolnjevanja, kadar delavec nima pravice do odsotnosti z nadomestilom osebnega dohodka,
- sodelovanja na kulturnih in športnih prireditvah,
- sodelovanja na kongresih, konferencah političnih strank in drugih organizacij,
- drug neodložljiv osebni opravke.

V primeru odsotnosti delavca z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka, delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo. Za razliko od pravice do odsotnosti s pravico do nadomestila plače se mora o odsotnosti delavca brez pravice do nadomestila plače strinjati delodajalec, ki lahko predlog delavca za koriščenje tovrstne odsotnosti zavrne brez kakršnihkoli pravnih posledic.

PRAVICA DO STALNEGA STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA, IZPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA

Delavci imajo pravico do stalnega strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. V ta namen mora zavod delavcem na delovnih mestih, za katere se zahteva najmanj srednja izobrazba, omogočiti letno najmanj 5 dni strokovnega izobraževanja oziroma 15 dni na vsaka 3 leta, ostalim delavcem pa najmanj 2 dni letno oziroma 6 dni na vsaka tri leta.

Stroške strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, vključno z nadomestilom plače, plača zavod.



PRAVICE STAREJŠIH DELAVCEV

Vzgojitelju, pomočniku vzgojitelja, učitelju s 35 leti delovne dobe oziroma s 30 leti delovne dobe za ženske, od tega najmanj 25 let oziroma 20 let v vzgoji in izobraževanju za ženske, se učna obveznost ali vzgojno delo zmanjša za 2 uri, ob tem delavec prejema plačo za polni delovni čas.

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojniške dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

PRAVICE STARŠEV

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti² ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

PRAVICE INVALIDOV

Delavec, ki je bil na podlagi sklepa pristojne invalidske komisije razporejen na drugo ustrezno delo, ker zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti ni mogel več opravljati svojega dosedanjega dela, ima pravico do nadomestila razlike zaradi zmanjšane

² Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.



plače na drugem ustreznem delu. V osnovo za izračun razlike plače se upošteva plača, ki jo je delavec prejel za polni delovni čas.

PRAVICA DO SOLIDARNOSTNE POMOČI

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana,
- težja invalidnost,
- daljša bolezen,
- elementarne nesreče ali požari.

PRAVICA DO SAMOSTOJNEGA PREDLOGA ZA NAPREDOVANJE V NAZIV

Kot vemo lahko strokovni delavci napredujejo v nazive mentor, svetovalac in svetnik. Pridobljeni nazivi mentor, svetovalac in svetnik so trajni.

Napredovanje strokovnega delavca v naziv predlaga ravnatelj v soglasju s strokovnim delavcem. Ravnatelj lahko vloži predlog za napredovanje pri MIZŠ tekom celega leta.

Če ravnatelj ne vloži predloga za napredovanje strokovnega delavca, ki izpolnjuje pogoje po tem pravilniku, do vključno zadnjega dne oktobra, januarja oziroma maja, lahko strokovni delavec sam predlaga napredovanje v mesecu novembru, februarju oziroma juniju.

PRAVICA DO DELOVNEGA RAZMERJA ZA NEDOLOČEN ČAS

Ta pravica seveda ni absolutna, kar pomeni, da delodajalec seveda lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar zgolj in samo v primerih, kadar gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- predajo dela³.

Delovno razmerje se lahko sklene tudi s kandidatom, ki ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, za dobo največ enega leta, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev in je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas se lahko, poleg zgoraj naštetih primerov, ki so dovoljeni na podlagi veljavnega Zakona o delovnih razmerjih, sklene tudi v primeru, če gre za predvideno zmanjšanje obsega vpisa učencev oziroma dijakov v šolo ali za spremembo javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja oziroma predmetnikov.

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti.⁴

Pomembno je vedeti, da se za isto delo šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ter da trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi.

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z veljavnimi predpisi ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

PRAVICA DO PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

Delodajalec mora delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu z veljavnimi predpisi.

Enako obravnavo glede na osebne okoliščine mora delodajalec zagotavljati delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

PRAVICA DO PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje.

³ Drugi malo manj pogosti primeri na področju vzgoje in izobraževanja so določeni v 54. členu Zakona o delovnih razmerjih.

⁴ Izjema so primeri, določeni z zakonom (npr. projektno delo) in kadar gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca, poslovodne osebe (ravnatelja).

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

PRAVICA DO VARNIH DELOVNIH RAZMER, DO VAROVANJA DELAVČEVE OSEBNOSTI IN VAROVANJA DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU

Delodajalec mora zagotavljati 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.

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani 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.

PRAVICA DO VARSTVA OSEBNIH PODATKOV

Osební podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno z veljavnimi predpisi ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

Osební podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osební podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati, kar velja tudi za osebne podatke kandidatov za zaposlitev.

PRAVICE OB PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

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.

Ne glede na prejšnji odstavek mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Do odpravnine je upravičen tudi delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas⁵.

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina.



⁵ Pravice do odpravnine nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom. Delavec nima pravice do odpravnine tudi v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali 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.