



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT

Masarykova 16, 1000 Ljubljana

SLOVENSKO LJUDSKO GLEDALIŠČE CELJE			
Prejeto:	9. 11. 2012		
Org. enota	Štev.	Priloge	Vrednote
T: 01 400 52 00			
F: 01 400 53 21			
E: gp.mizks@gov.si			

Kolegij direktorjev slovenskih gledališč
Gledališki trg 5

3000 Celje

6113 - 1/2012/77

Številka:

Datum:

5. 11. 2012

Zadeva:

Odgovor na vaš dopis z dne 24. 10. 2012

Spoštovani,

dne 26. 10. 2012 smo prejeli vaš dopis, v katerem nam zastavljate štiri vprašanja v zvezi z zmanjševanjem stroškov dela, potrebnim ob pripravi predloga programa dela in finančnega načrta za leto 2013 v javnih zavodih na področju kulture.

Uvodoma poudarjamo, da gre za izhodišča, ki so nam bila postavljena s strani pristojnega ministrstva, ki pa do tega trenutka niso pospremljena z morebitnimi spremembami veljavnih področnih zakonskih podlag, ki bi kakorkoli dopolnjevale ali spreminjale veljavne delovnopravne okvire, ki določajo ravnanje tudi javnih zavodov v tem trenutku. V trenutni javnofinančni situaciji je, kot vam je bilo predstavljeno tudi ob sestanku krizne koordinacije za področje kulture dne 25. 10. 2012, nerealno pričakovati, da bi se lahko izhodišča za leto 2013, pa tudi 2014 kakorkoli povečevala, nesporno je torej uvodoma potrebno izhajati iz izhodišč, kot so bila predstavljena in v njihovem okviru zagotoviti maksimalno možno angažiranje vseh kapacitet v smeri izvajanja javnega interesa vsakega posameznega javnega zavoda s področja kulture. V primeru, da pri svojem delu ugotovite, da javnega interesa, opredeljenega v ustanovnih aktih javnih zavodov ni mogoče izvajati v opredeljenem obsegu javne službe, prosimo, da na to opozorite ustanovitelja in predlagate nujno potrebno spremembo ustanovnega akta v delu, v katerem so vam naložene obveznosti, katerih izvedbe niste zmožni zagotoviti, s potrebnimi utemeljitvami in obrazložitvami, opremljenimi z zadevnimi izračuni.

Strinjamo se z vašo navedbo o veliki zahtevnosti pravnega vidika izvajanja potrebnih ukrepov, s povsem enakimi ukrepi smo soočeni tudi sami, hkrati pa je potrebno ugotoviti tudi, da pravne podlage za ravnanje v tovrstnih situacijah obstajajo, vsekakor pa jih je potrebno dosledno in v skladu tudi z usmeritvami dosedanje sodne prakse posledično izvajati, ob zagotavljanju vseh postopkovnih in materialnih pravic in obveznosti. Pri praktični uporabi vsakega od zakonsko opredeljenih instrumentov vam seveda ne moremo določati navodil za ravnanje, tovrstno ravnanje nikakor ne bi bilo v skladu z določbami Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS št. 77/2007-UPB1, 56/2008, 94/2009 Odl.US, 4/2010, 20/2011, 100/2011 Odl.US; v nadaljnjem besedilu: ZUJIK), ki v 33. in 35. členu pristojnosti na zadevnih področjih podeljuje direktorju javnega zavoda. V nadaljevanju pa vam posredujemo naša stališča v zvezi z vprašanji, ki jih izpostavljate v vašem dopisu.

1. Sprašujete nas po pravnem vidiku zmanjševanja plač brez spremembe kolektivne pogodbe z zagotovilom, da tako zniževanje tudi ob soglasju delavcev ni pravno sporno. Naše stališče v tem delu je kratko in jasno, pravni vidik s tovrstnim zagotovilom ne obstaja.
2. 3. in 4. Nadalje nas sprašujete po natančni konkretizaciji izpeljave odpuščanja iz poslovnega razloga, navodilu za ravnanje v primeru množične sklenitve pogodb s krajšim delovnim časom od polnega ter navodilu, kako izpeljati selektivno sklepanje pogodb s krajšim delovnim časom od polnega. Kot navedeno v predhodnem besedilu, nimamo pristojnosti za podajanje natančnih navodil za izvedbo posameznih poslovnih dogodkov, navajamo pa vam v nadaljevanju zadevno pravno podlago, ki jo je potrebno upoštevati (po vašem premisleku o vsebinskih predpostavkah ter izvedljivosti usklajenega programa dela, iz katerega edino lahko izhaja določitev aktivnosti, ki niso absolutno prioriteta za izvajanje javne službe ali za izvajanje niso potrebna v dosedanjem obsegu). ZUJIK v prvem odstavku 46. člena določa, da so v aktu o sistemizaciji delovnih mest v skladu z notranjo organizacijo določene vrste delovnih mest, potrebnih za izvajanje javne službe in drugih dejavnosti javnega zavoda, ki so v skladu z namenom, zaradi katerega je javni zavod ustanovljen. V tretjem odstavku navedenega člena ZUJIK določa, da se v sistemizaciji določijo delovna mesta s krajšim delovnim časom od polnega. V sistemizaciji delovnih mest ni potrebno opredeliti občasnih potreb po delu, za katere je dovolj, da so predvidene v kadrovskem načrtu javnega zavoda. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US; v nadaljnjem besedilu: ZDR) opredeljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v prvi alineji prvega odstavka 88. člena in sicer kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Utemeljenost poslovnega odpovednega razloga mora biti natančno obrazložena. Intenzivnost razloga, da opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe ni več mogoča, mora v takem primeru segati prek obdobja, ki bi ga bilo mogoče opredeliti kot prehodno oz. kratkoročno. V praksi to o pomeni bodisi, da delodajalec delavca več ne potrebuje, ali pa, da ga ne potrebuje pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Seveda pa se strinjamo, da se slednji instrument uporabi kot skrajnje sredstvo.

S spoštovanjem,




dr. Žiga Turk
minister