



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 94 00, f: 01 478 98 45, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto: 05.12.2019

Šifra: 102-51/19-27/1

Povezava:

EPA: 922

EU:

Sign. zn.:

Kratika:

SKUPINA POSLANK IN POSLANCEV
(prvopodpisana Mateja Udovč)

Ljubljana, 5. december 2019

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 - uradno prečiščeno besedilo, 20/06 - ZNOJF-1, 109/08. 39/11, 48/12) ter 114. in 115. člena Poslovnika državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13 in 38/17) vlagamo podpisani poslanci in poslanke

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVI ZAKONA O DELAVCIH V
DRŽAVNIH ORGANIH

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po skrajšanem postopku na podlagi 142. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije.

Na sejah Državnega zbora in na sejah matičnega delovnega telesa bo v imenu predlagateljev sodelovala poslanka Mateja Udovč.

Priloga:

- besedilo zakona
- podpisi poslank in poslancev

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVI ZAKONA O DELAVCIH V DRŽAVNIH ORGANIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU) je bil sprejet daljnega 11.6.2002, torej pred 17-imi leti. Zakon je bil del reforme javne uprave, saj je vzpostavil sodoben uslužbenski sistem. Slovenija je do sprejema imela do neke mere zgrajen uslužbenski sistem v javni upravi, saj je bil v veljavi poseben zakon, ki je urejal zaposlovanje, sklenitev delovnega razmerja, imenovanje in razrešitev, napredovanje, razporejanje, opravljanje dela ter nekatere pravice in dolžnosti delavcev v državnih organih in organih lokalnih skupnosti - Zakon o delavcih v državnih organih, (Uradni list SRS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, Uradni list RS, št. 2/91 – I, 4/93, 70/97, 38/99; v nadaljevanju: ZDDO). Zakon je bil zastarel in ga je bilo treba nadgraditi in posodobiti z novim zakonom, ki je sledil sodobnim trendom organiziranja javne uprave.

Kljub navedenemu končne določbe ZJU določajo prenehanje veljavnosti ZDDO zgolj za I., II. in V. ter VI. poglavje, medtem ko so določbe o plačah, nadomestilu in povračilu stroškov v zvezi z delom v zakonu ostale še do danes, čeprav je bil npr. sprejet zakon o plačah v javnem sektorju z nešteti novelacijami, sklenjena in dopolnjena je bila tudi kolektivna pogodba za javni sektor. Prav tako veljajo tudi določbe o dopustih, čeprav je bil v tem času sprejet zakon o delovnih razmerjih. V prehodni določbi ZJU, in sicer v 203. členu, je določeno, da z dnem, ko se začne uporabljati ta zakon, prenehajo veljati naslednje določbe ZDDO in sicer I. poglavje, II. poglavje, (razen 34. do 42. člena, ki veljajo do nove ureditve s kolektivno pogodbo), drugi odstavek 65. člena, V. in VI. poglavje.

ZJU v prvem odstavku 16. člena določa, da se pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij urejajo s predpisi s področja delovnih razmerij, s kolektivnimi pogodbami, s tem in drugimi zakoni ter na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) pa določa, da če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

Na podlagi navedenega bi radi opozorili, da je torej področje določanja letnih dopustov za zaposlene v državni upravi urejeno z ZDDO, pri čemer pa se hkrati uporablja tudi ZDR, saj ZDDO ne vsebuje vseh določb glede letnega dopusta. Zaradi slednjega pa oceni prihaja do nerazumnih anomalij kot je naslednja. Po kriterijih ZDDO je možno določiti največ tri dni letnega dopusta ne glede na to, da ima posameznik več kot tri otroke do 10 let in tudi ne glede na izpolnjevanje ostalih kriterijev tega člena. Naj opozorimo, da ima ZDR kriterij starosti otroka do 15 let in da ZDR določa en dan dopusta za vsakega otroka do 15 let starosti.

159. člen

(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Torej so javni uslužbenci, ki imajo velike družine, na podlagi ZDDO na slabšem kot preostali delavci, za katere veljajo določbe ZDR oziroma kolektivnih pogodb, ki bodisi povzemajo določbe ZDR v tem delu ali pa so celo ugodnejše (v nekaterih kolektivnih pogodbah določenih poklicnih skupin je celo mogoče zaslediti 2 dni dopusta za vsakega otroka do 7 leta starosti, kasneje pa po 1 dan ipd.). Na primer za poslance kot nosilce javnih funkcij se v tem delu uporablja Zakon o poslancih. Na tej podlagi pa pristojno delovno telo državnega zbora sprejme sklep, ki se v tem delu zgleduje po ZDR in določa, da imata poslanec in generalni sekretar pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Za zaposlene javne uslužbenke v Državnem zboru, ki skrbijo, da lahko opravljamo svojo funkcijo, pa se uporabljajo omenjene določbe ZDDO.

ZDDO je bil torej sprejet leta 1990. Zakon je urejal posebnosti delovnih razmerij za delavce v državnih organih, posamezne ureditve pa so kasneje so razveljavili zakoni kot so npr. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Zakon o javnih uslužbencih. Od takrat se je preostala zakonodaja oziroma naš pravni red tako spremenil, da ZDDO sploh ne naslavlja pravilno npr. invalidov, otrok s posebnimi potrebami itd. Tako sedaj velja le del zakona, ki ureja dopuste in odsotnosti z dela. Slednji veljajo do ureditve teh pravic s kolektivno pogodbo. Kolektivna pogodba pa še ni bila sklenjena. V primeru, kjer je to področje urejeno še s področnimi predpisi (npr. MORS) ali kolektivnimi pogodbami (npr. Policija), pa je potrebno upoštevati še specialno ureditev, pri čemer se uporabljajo ureditve od specialnejše k splošnejši. Tako npr. Kolektivna pogodba za policiste določa, da se za določitev letnega dopusta za policiste se še naprej uporablja ZDDO, razen prve alineje prvega odstavka 38. člena in drugega odstavka 38. člena zakona. Kar pomeni, da zanje alineja prvega odstavka 38. člena, ki ureja dopust za otroke, velja tudi za policiste. Edina ugodnost glede dopusta za otroke, ki je zapisana v njihovi kolektivni pogodbi, je ta, da imajo policisti, ki so starši šoloobveznih otrok, pravico izrabiti najmanj deset dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Nelogično izjemo pa predstavlja MORS. Slednji dopust za delavce na obrambnem področju ministrstva določa določa s pravilnikom, pri čemer se delavcu letni dopust poveča zaradi socialnih, zdravstvenih razmer in starosti za

skupno največ 5 dni, in sicer za skrb za vsakega otroka do 15. leta starosti za 1 dan letnega dopusta. Kot posebnost velja omeniti, da slednji pravilnik velja tako za vojake kot zaposlene na civilnem delu *ministrstva*, torej tudi uradnike in preostale zaposlene, medtem ko pa pravilnik ne velja za delavce Uprave RS za zaščito in reševanje in Inšpektorata RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami. Zanje se uporablja ZDDO.

Gre torej za velike nelogičnosti, poleg tega pa mora v praksi tovrstna vprašanja s sodno prakso zapolnjevati tudi sodna veja oblasti.

Kot že omenjeno, o urejanju vprašanja letnega dopusta za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti je moralo celo razsojati oziroma razsoditi sodišče. Višje delovno in socialno sodišče je tako v eni od svojih sodb zapisalo:

"Pritožbeno sodišče se ne strinja s stališčem sodišča prve stopnje glede vpliva Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002) na odmero dopusta delavcem v državnih organih. Sodišče prve stopnje namreč najprej ugotovi, da za odmero letnega dopusta veljajo določbe ZDDO, nato pa zaključi, da je treba upoštevati tudi 159. člen ZDR, kljub določbi 2. člena ZDR. Tak zaključek je nerazumljiv, saj je uporaba ZDR po 2. členu izključena v primeru, ko je posamezno področje drugače urejeno z drugim zakonom. Tožena stranka je sporno odločbo o odmeri letnega dopusta izdala v letu 2004, torej v času, ko je že veljal Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Ur. l. RS št. 56/2002). Ta v 1. točki 1. odstavka 203. člena določa, da prenehajo veljati določbe II. poglavja ZDDO, razen od 34. do 42. člena - to pa je ravno v delu, ki se nanaša na odmero letnega dopusta. V času sporne odmere je torej na podlagi ZJU področje odmere dopustov za delavce v državnih organih urejal ZDDO, zato ni bilo nobene potrebe za uporabo ZDR. Popolnoma jasno namreč 2. člen ZDR določa, da njegove določbe urejajo tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. Navedeno pomeni, da se pri odmeri dopustov delavcem v državnih organih ne uporabljajo določbe ZDR, saj je to področje v celoti urejeno z ZDDO. Na tem področju ni bilo nobene zakonske praznine, ki bi jo bilo potrebno zapolnjevati z razlago zakonodaje in smiselno uporabo ZDR, kot je to storilo sodišče prve stopnje, ko je določbo 38. člena ZDDO razlagalo skozi uporabo 159. člena ZDR. Tožena stranka je tudi sama pri odmeri dopusta očitno uporabila "kombinacijo" ZDDO in ZDR, saj je tožnici po kriteriju otrok do 15 let starosti priznala dva dneva (kot to določa 3. odstavek 159. člena ZDR), kar je napačno."

V zvezi z omenjenimi anomalijami je bilo postavljeno tudi poslansko vprašanje pristojnemu resornemu ministrstvu. Iz odgovora izhaja, da se ministrstvo zaveda slednjega problema in da navaja, da so v preteklem obdobju že bili na strokovni ravni pripravljeni nekateri predlogi, vendar pa so bile aktivnosti take vlade kot reprezentativnih sindikatov javnega sektorja usmerjene v urejanje drugih področij ter v varčevalne ukrepe oziroma v njihovo postopno odpravljanje. Aktualna vlada pa se je z reprezentativni sindikati javnega sektorja s sporazumom o razreševanju stavkovnih zahtev in dogovorom o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju dogovorila, da pričnejo s pogajanjem za normativne dele tistih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki normativnega dela ne vsebujejo. Ena od vsebin, ki bo predmet pogajanj, pa bo tudi dopust. Kar pomeni, da bo anomalija, če sploh, odpravljena šele v nedoločni prihodnosti. Predlagatelji smo kljub temu prepričani, da bi bilo v luči načela enakosti pravično, da se tudi za te javne uslužbence do sklenitve omenjenega dogovora uporabljajo enake rešitve oziroma določijo enake pravice, kot so bile uzakonjene z ZDR. Načelo enakosti pred zakonom (drugi odstavek

14. člena Ustave) res ne pomeni, da bi predpis - kadar podlaga za različno urejanje niso okoliščine iz prvega odstavka 14. člena - ne smel različno urejati položajev pravnih subjektov. Vendar pa načelo enakosti tudi zavezuje zakonodajalca, da sorodne situacije obravnava enako. In v tem primeru ni mogoče najti razumnih in stvarnih razlogov, da bi bili ti uslužbenci obravnavani drugače kot ostali v javnem sektorju oziroma trditi je moč, da gre celo za popolnoma enako in ne zgolj sorodno situacijo oziroma položaj.

Poleg tega bi radi opozorili, da je Državni zbor na seji 20. februarja 2018 sprejel

RESOLUCIJO

o družinski politiki 2018–2028 »Vsem družinam prijazna družba« (ReDP18–28),

ki zelo jasno in nedvoumno opozarja na to, da se države, ki ohranjajo oziroma razvijajo družinam prijazno politiko, kamor se uvršča tudi republike Slovenija, osredinjajo na ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (work and family friendly policies). V Sloveniji poznamo številne ukrepe in pravice, vezane neposredno na zaposlitev, ki omogočajo oziroma prispevajo k lažjemu usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Od materinskega, očetovskega in starševskega dopusta pa vse tja do pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu, pravice do odmora za dojenje otroka med delovnim časom, pravice delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, pravice delavca, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo do najmanj dodatnih treh dni letnega dopusta, pravice do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, pravice do izrabe letnega dopusta, tudi upošteva družinske obveznosti, starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic, varstvo pred nočnim in nadurnim delom ipd. Vse navedene pravice so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih ter Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). Zakonodaja torej omogoča razmeroma dobre možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ampak slednja zakonodaja v delu, ki določa pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, ne velja za točno določeno skupino javnih uslužbencev, ki je zaposlena v državnih organih. Kar pomeni, da je sedanja ureditev v ZDDO tudi v neskladju s cilji iz navedene resolucije iz leta 2018, saj ta določeni skupini javnih uslužbencev ne omogoča lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Cilj predloga zakona je v skladu z ustavnim načelom enakosti tudi javnim uslužbencem, ki so zaposleni v državnih organih, zagotoviti enako pravico kot jo imajo preostali javni uslužbenci v javnem sektorju po ZDR, da predlagajo drugačno razporeditev delovnega časa oziroma pravico do plačane odsotnosti z dela (dopusta) zaradi osebnih okoliščin oziroma zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

V sistemu javnega sektorja je skoraj 3.000 proračunskih uporabnikov in več kot 170.000 zaposlenih, medtem ko je bilo v državnih organih na začetku julija 2019 zaposlenih 30.439 javnih uslužbencev, in sicer nekaj več kot 14.000 v civilnem delu (uradniki in

plačna skupina J) in več kot 15.000 v vojski in policiji. Ta zakon omenjeni skupini javnih uslužbencev, razen vojakov in dela zaposlenih v civilnem delu MORS, torej okoli 23.000, ne zagotavlja enake pravice do dopusta kot jo uživa preostalih 147.000 zaposlenih v javnem sektorju in nenazadnje tudi zaposleni v zasebnem sektorju.

Poleg tega sledi ciljem Resolucije o družinski politiki 2018–2028 »Vsem družinam prijazna družba« (ReDP18–28) oziroma cilju o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Prav tako predlog zakona zaradi "arhaičnosti" določb veljavnega zakona, ki so v zakonskem besedilu še obstale, slednje usklajuje s spremembami v področnih zakonih kot so zakon o delovnih razmerjih itd.

2.2. Načela

Predlog zakona zasleduje ustavno načelo enakosti oziroma enakopravne obravnave vseh javnih uslužbencev in nenazadnje tudi zaposlenih v zasebnem sektorju (glede na ZDR).

Predlog zakona krepi pravno jasnost, saj odpravlja nejasnost določb, ki (delovnemu) invalidu in delavcu dajejo pravico do povečanja letnega dopusta zaradi nege težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe.

2.3. Poglavitne rešitve

Ključna oziroma potrebna rešitev za odpravo neenake obravnave vseh skupin javnih uslužbencev je v spremembi 38. člena ZDDO oziroma njegovem novem drugem odstavku, ki določa, da imajo javni uslužbenci, ki so zaposleni v državnih organih, tudi po 10 letu starosti otroka (kot velja dosedaj) in sicer do njegove dopolnjene starosti 15 let, tako kot preostali zaposleni v javnem sektorju, pravico do povečanja dopusta za 1 dan.

Poleg omenjene spremembe in dopolnitve se določba 39. člena usklajuje z veljavno ureditvijo v zakonu, ki ureja delovna razmerja, ki določa povečanje letnega dopusta za vse invalide in ne le za delovne invalide ter za delavce, ki negujejo in varujejo otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

3. 1. Ocena finančnih posledic za državni proračun

Predlog zakona ne predvideva porabe proračunskih sredstev v obdobju, za katero je bil državni proračun že sprejet. Predlagatelji ocenjujemo, da zaradi dejstva, da bo določena skupina javnih uslužbencev pridobila pravico do enakega števila dni dopusta kot ga uživajo preostali v javnem sektorju in sicer 1 dan do dopolnjenega 15-tega leta starosti

otroka, ne bo treba povečevati kadrovskega načrta zaposlenih niti zagotavljati sredstev za povečan obseg dela preostalih zaposlenih, saj menimo, da je moč delo načrtovati tako, da bo delovne obveznosti, ki bodo izpadle zaradi tega 1-ega dneva dopusta, javni uslužbenec, ki bo dopust koristil, opravil v drugih delovnih dneh oziroma če to zaradi narave dela ni mogoče, da bodo v sklopu notranjih rezerv njegovi predstojniki delo preostalih organizirali tako, da bodo njegove obveznosti opravljene brez tega, da bi bilo treba zagotoviti dodatna finančna sredstva.

3. 2. Ocena finančnih posledic za druga javnofinančna sredstva

Predlog zakona nima posledic za druga javnofinančna sredstva.

3.3. Navedba, da so sredstva za izvajanje zakona v državnem proračunu zagotovljena, če predlog zakona predvideva porabo proračunskih sredstev v obdobju, za katero je bil državni proračun že sprejet

Predlog zakona ne predvideva porabe dodatnih proračunskih sredstev v letu 2019 in 2020.

4. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Vsebina zakona ni predmet urejanja na ravni Evropske unije.

BELGIJA

V Belgiji imajo zaposleni pravico do plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin v primeru pomembnih družinskih dogodkov, civilnih obveznosti ali nastopov na sodišču. Če želi delavec ohraniti pravico do plače, mora o tem predhodno obvestiti delodajalca o svoji odsotnosti oziroma mora to storiti v najkrajšem možnem času. Poleg tega imajo delavci pravico do plačane odsotnosti z dela iz drugih nujnih razlogov. Kot utemeljeni razlogi se štejejo kakršni koli nepredvidljivi dogodki, ki zahtevajo nujno posredovanje delavca, pod pogojem, da izvajanje pogodbe o zaposlitvi to omogoča. Na primer: oseba, ki živi z delavcem je udeležena v nesreči, delavčev dom je poškodovan zaradi požara itd. Takšen dopust v koledarskem letu ne sme presegati 10 delovnih dni. Ta dopust je neplačan, razen če se delodajalec in zaposleni dogovorita drugače.

LUKSEMBURG

V določenih okoliščinah imajo zaposleni pravico do izrednega dopusta, ki ga je treba izkoristiti v času, ko nastopijo zadevne okoliščine. Te okoliščine vključujejo: zakonska zveza (tri dni), smrt zakonca, sorodnika prve stopnje po krvi ali zakonski zvezi (tri dni), selitev (dva dni), rojstvo otroka (deset dni za očeta), zakonska zveza otroka (en dan za vsakega starša).

Poleg starševskega dopusta so delavci upravičeni tudi do dopusta zaradi družinskih razlogov. Obdobje dopusta zaradi družinskih razlogov je odvisno od starosti otroka in je naslednje:

12 dni dopusta na otroka, če je otrok mlajši od 4 let;
18 dni dopusta na otroka, če je otrok star med 4 in 12;
5 dni dopusta na otroka, če je otrok star med 13 in 17 let in je hospitaliziran;

Poleg tega obstaja veliko vrst posebnega dopusta: športni dopust, izobraževalni dopust, kulturni dopust, dopust za prostovoljne gasilske, reševalne in reševalne dejavnosti, dopust za razvojno sodelovanje, dopust za posvojitve, individualni vadbeni dopust (80 dni v celotni poklicni karieri), jezikovno izobraževalni dopust za učenje luksemburškega jezika (zakon z dne 29. januarja 2009) itd. Poznajo tudi dopust za paliativno oskrbo: dopust za paliativno oskrbo smrtno bolnega družinskega člana (40 ur letno na smrtno bolno osebo).

ŠPANIJA

Delavci so upravičeni do plačane odsotnosti z dela iz naslednjih razlogov in za naslednja obdobja:

1. zakonska zveza - 15 koledarskih dni;
2. rojstvo otroka ali smrt, nesreča ali huda bolezen ali hospitalizacija družinskega člana - dva koledarska dneva ali štiri, če je potrebno potovanje;
3. selitev, en dan;
4. pregledi pred porodom ter postopki usposabljanja pred posvojitvijo ali rejništvom - čas, ki je potreben, če to sovпада z delovnim časom;
5. za prezgodnji porod, ki vključuje hospitalizacijo novorojenčka - eno uro na delovni dan;
6. za dojenje otrok, mlajših od devetih mesecev - do ene ure odsotnosti z dela na dan;
7. za zakonsko skrbništvo nad otrokom do 12. leta ali invalidno osebo - skrajšanje delovnega dne za od ene osmine do ene polovice delovnika;
8. izpolnjevanje javne in osebne obveznosti (dolžnost porote, nastop na sodišču itd.) - dokler je to potrebno;
9. opravljanje sindikalnih nalog in obveznosti ali dolžnosti povezanih z zastopstvom delavcev - določen z zakonom ali kolektivno pogodbo.

ŠVICA

Švicarska zakonodaja pozna več vrst izrednega dopusta oziroma plačane odsotnosti z dela zaradi posebnih razlogov, ki jih zagotavlja zakon ali kolektivne pogodbe. Sem spadajo dopust za mladostnike, ki zagotavlja 5 dodatnih dni dopusta na leto za zaposlene in vajence, mlajše od 30 let, ki prostovoljno delajo z mladimi. Delodajalci morajo delavcem odobriti tudi proste dni za dogodke, kot so poroka, rojstvo otroka, smrt bližnjega sorodnika ali selitev.

HRVAŠKA

V koledarskem letu so zaposleni upravičeni do največ sedem dni plačanega dopusta zaradi osebnih okoliščin (poroka, rojstvo, huda bolezen ali smrt člana ožje družine). Kolektivne pogodbe, notranji akti delodajalca ali pogodba o zaposlitvi lahko določijo tudi daljša obdobja plačanega dopusta. Delodajalec lahko na zahtevo delavca delavcu odobri

neplačani dopust, v tem času pa se pravice in obveznosti iz delovnega razmerja odložijo.

POLJSKA

Poljska zakonodaja pozna številne dogodke, zaradi katerih so delavci oproščeni delovnih obveznosti on ohranitvi plačila za delo. Najpogostejši dogodki oziroma okoliščine so: nezmožnost dela zaradi bolezni, opravljanje zdravniškega pregleda, nujna skrb za otroka, osebni ali družinski dogodki, kot sta poroka ali pogreb.

Če je delavec oproščen delovnih obveznosti zaradi lastne poroke, rojstva otroka ali pogreba zakonca, otroka, očeta, matere, pastorka ali mačehe, ima pravico do dveh dni dopusta. V primeru zakonske zveze otroka ali smrti in pogreba sestre, brata, tašče, babice, dedka ali druge osebe, ki jo delavec podpira ali zanjo neposredno skrbi, ima pravico do enega dneva dopusta. Delavec ima med dopustom iz zgoraj navedenih razlogov pravico do enakega plačila, kot če bi bil v službi.

Delavci, ki izboljšajo svoje poklicne kvalifikacije, so lahko (poleg sicer obstoječega študijskega dopusta) oproščeni delovnih obveznosti ali dela obveznosti za obdobje, ki je potrebno za dokončanje izobraževanja. Pri tem delavci obdržijo pravico do plačane odsotnosti z dela.

NEMČIJA

Najnižje število dni dopusta je po nemški zakonodaji 24 delovnih dni na leto (zvezni zakon o praznikih - Bundesurlaubsgesetz). Za določene skupine delavcev veljajo posebna pravila, vključno z mladimi, mlajšimi od 18 let in invalidi.

Kolektivne pogodbe za večino zaposlenih predvidevajo dopust v višini 30 delovnih dni. V tem obdobju se plača osebe še naprej izplačuje v celoti. Delavci, ki opravljajo težka ali zdravju škodljiva dela, so običajno upravičeni do dodatnih dni plačanega dopusta. Nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo določila o posameznih in dodatnih dnevih plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, na primer v primeru poroke, smrti bližnjega sorodnika ali selitve.

5. DRUGE POSLEDICE SPREMEMBE ZAKONA

Sprejem zakona razen navedenih ne bo imel drugih posledic.

6. RAZLOGI ZA OBRAVNAVO PO SKRAJŠANEM POSTOPKU

Ker gre za manj zahtevni spremembi in dopolnitev zakona, predlagamo, da se zakon obravnava po skrajšanem postopku.

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99 in 56/02 – ZJU) se v 38.členu v tretji alineji črta besedilo ", skrb za otroke do 10 leta starosti".

Doda se novi drugi odstavek, ki se glasi:

"Delavcu se letni dopust poveča za en dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti."

Sedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

2. člen

V 39. členu se v drugem odstavku besedilo "delovnemu invalidu, delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe," nadomesti z besedilom "invalidu in delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,".

PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

3. člen

Določbe 1. člena zakona se uporabijo za odmero letnega dopusta za koledarsko leto 2020.

4. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

Ključna oziroma potrebna rešitev za odpravo neenake obravnave vseh skupin javnih uslužbencev je v spremembi 39. člena ZDDO oziroma njegovem novem drugem odstavku, ki določa, da imajo javni uslužbenci, ki so zaposleni v državnih organih, tudi po 10 letu starosti otroka (kot to velja dosedaj) in sicer do njegove dopolnjene starosti 15 let tako kot preostali zaposleni v javnem sektorju pravico do povečanja dopusta za 1 dan.

K 2. členu:

Določba 39. člena se usklajuje z veljavno ureditvijo v zakonu, ki ureja delovna razmerja, ki določa povečanje letnega dopusta za vse invalide in ne le za delovne invalide.

V praksi je ob veljavni določbi "delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe" prihajalo do težav z izkazovanjem upravičenosti, saj se je zastavljalo vprašanje ali gre v konkretnem primeru za težjo telesno prizadetost ali ne. Določba se usklajuje tako z veljavno ureditvijo dodatnih dni letnega dopusta, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja, kot tudi z veljavno ureditvijo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G in 14/18). Ta zakon namreč določa, da je otrok, ki potrebuje posebno nego in varstvo, otrok z motnjami v duševnem razvoju, slep in slaboviden otrok, gluhi in naglušni otrok, otrok z odpovedjo funkcije vitalnih organov, gibalno oviran otrok, dolgotrajno hudo bolan otrok, ki zaradi svojega zdravstvenega stanja potrebuje skrbnejšo nego in varstvo, kar ugotavlja zdravniška komisija. Na ta način bo pravica do povečanja letnega dopusta natančneje urejena za delavca, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo. V praksi tako ne bo več prihajalo do težav z izkazovanjem upravičenja do te pravice, saj bo ustrezno dokazilo odločba CSD, ki je izdana na podlagi navedenega zakona.

K 3. In 4. členu:

Člena določata, da zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu RS in da se bo uporabljal za odmero letnega dopusta v naslednjem koledarskem letu. 160. člen ZDR namreč določa obveznost delodajalca, da javnega uslužbenca najkasneje do 31. marca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. Kar pomeni, da so bile odločbe o odmeri za leto že izdane, dopust pa v veliki meri že koriščen. Zato je smiselno, da se zakon upošteva oziroma uporablja pri naslednji odmeri dopusta. S tem se izognemo izdajanju dodatnih odločb (povečanje za 1 dan) za letošnje koledarsko leto, delodajalec oziroma delodajalci pa se lahko bolje pripravijo na izvajanje oziroma organizirajo delovne procese tako, da bodo že upoštevali dodatni dan dopusta, ki ga bo posamezni javni uslužbenec lahko izkoristil. Tisti, ki bodo letni dopust za naslednje koledarsko leto oziroma leto 2020 odmerili že pred pričetkom veljave zakona, pa bodo seveda po uveljavitvi morali izdane odločbe dopolniti.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO IN DOPOLNJUJEJO

38. člen

Delavcu se letni dopust poveča za največ tri dni:

- za delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer,
- za vodenje notranje organizacijske enote,
- za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen, skrb za otroke do 10 leta starosti in druge razmere, v katerih delavec živi.

Delavcu se letni dopust poveča do pet dni za delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi.

39. člen

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se letni dopust poveča za sedem dni.

Delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti, delavcu z najmanj 60% telesno okvaro ter delovnemu invalidu, delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe, se letni dopust poveča za pet dni.

V. PRILOGA

PODPISI POSLANK IN POSLANCEV

Podpisi poslank in poslancev PS SMC

Mateja Udovč



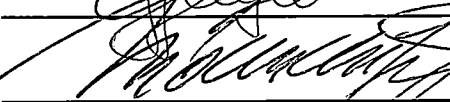
Igor Zorčič



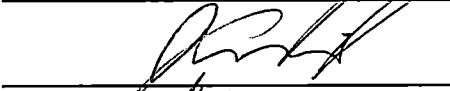
Monika Gregorčič



Jani Möderndorfer



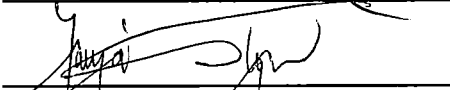
Gregor Perič



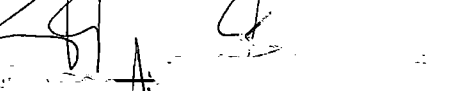
mag. Branislav Rajić



Janja Sluga



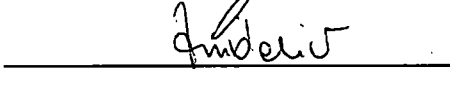
Mag. Dušan Verbič



Gregor Židan



Mojca Žnidarič



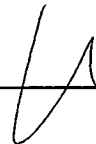
IME IN PRIIMEK

PODPIS

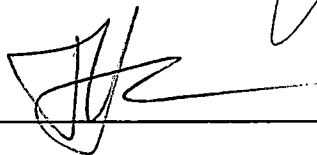
Brane Golubović



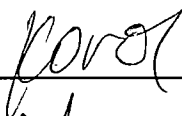
Lidija Divjak Mirnik



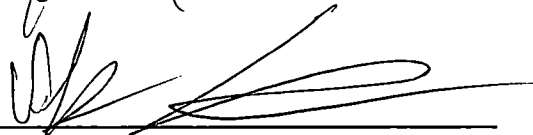
Tina Heferle



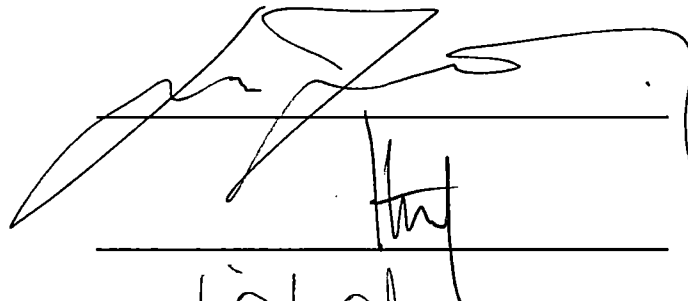
Jerca Korče



Aljaž Kovačič



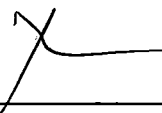
Nik Prebil



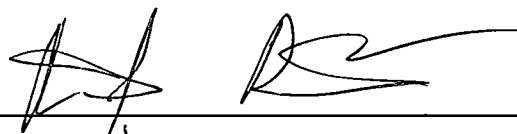
Jože Lenart



Nina Maurovič



Edvard Paulič



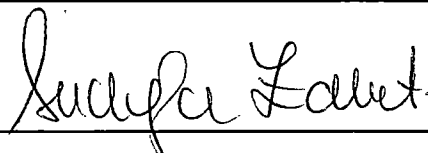
Robert Pavšič



Igor Peček



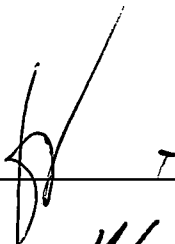
Karla Urh



Andreja Zabret

Podpisi poslank in poslancev:


Matjaž HAN



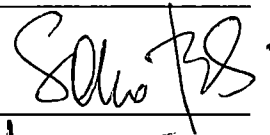
mag. Dejan ŽIDAN




Predrag BAKOVIĆ




Samo BEVK



mag. Meira HOT



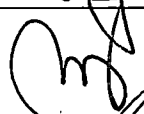
mag. Marko KOPRIVC



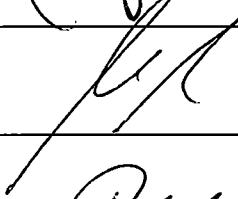
Soniboj KNEŽAK



mag. Bojana MURŠIČ



Matjaž NEMEC



Jani PREDNIK

