



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 76 04
F: 01 369 76 69
E: gp.mdsz@gov.si
www.mdsz.gov.si

REPUBLIKA SLOVENIJA
URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE
Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

e-naslov: gp.ukom@gov.si

Številka: 119-29/2013-2
Datum: 22. 4. 2013

**Zadeva: OBJAVA OKVIRNE VREDNOSTI PLAČE PRI OBJAVLJENIH PROSTIH
DELOVNIH MESTIH ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE - predlog št.
4322-97 - stališče glede predloga državljana**

Spoštovani!

Prejeli smo vašo zahtevo za posredovanje ustreznega odgovora na predlog državljana, posredovan preko spletnega orodja predlagam.vladi.si. V skladu z navedenim vam v nadaljevanju posredujemo kratko analizo obstoječe ureditve področja, analizo samega predloga in naše stališče do prejetega predloga:

Analiza obstoječega stanja:

Zavod RS za zaposlovanje izvede javno objavo prostega delovnega mesta ali vrste dela na podlagi 25. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 21/13, v nadaljevanju ZDR-1), ki določa, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objaviti. Hkrati je v drugem odstavku navedenega člena določeno, da se za javno objavo šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Navedeno obveznost je določal že prejšnji ZDR, z ZDR-1 pa se je rok za prijavo s petih dni skrajšal na rok treh delovnih dni.

Obveznost javne objave prostega delovnega mesta ali vrste dela se določa z zakonom zaradi zagotavljanja uresničevanja ustavne pravice do proste izbire zaposlitve in pravice do dostopa do delovnega mesta po enakimi pogoji. Ustava RS ima v 49. členu namreč pomembni določili v zvezi z zaposlitvijo. V drugem odstavku določa, da vsakdo prosto izbira zaposlitev, v tretjem odstavku pa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Obe ustavni določili pa je mogoče uresničiti samo, če so razpoložljiva delovna mesta javno objavljena.

Kot navedeno, ZDR-1 določa, da mora objava prostih delovnih mest oziroma vrste del vsebovati pogoje za opravljanje dela, kar pomeni, da morajo biti v objavi jasno navedeni pogoji, ki jih mora izpolnjevati kandidat za zasedbo dela in, če je to potrebno, tudi posebnosti tega dela. Gre za izpolnjevanje zahteve, da morajo biti pogoji dela določeni vnaprej. Pogoji so lahko določeni v zakonu, lahko pa jih določi delodajalec v svojem aktu. To pomeni, da jih lahko delodajalec sam določi, vendar mora pri tem upoštevati tudi druge določbe ZDR, ustave in drugih predpisov.

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora za opravljanje dela izpolnjevati določene pogoje (22. člen ZDR-1), ti pa morajo biti torej po prvem odstavku 25. člena ZDR-1 javno objavljeni. Pogoji za opravljanje dela morajo biti točno določeni vnaprej in delodajalec jih mora upoštevati (navesti) pri objavi, ker je le na takšen način zagotovljena dostopnost delovnega mesta pod enakimi pogoji vsem potencialnim kandidatom. Ob tem velja omeniti, da lahko delodajalec v skladu z zakonom od kandidata zahteva, da mu posreduje le tiste podatke, ki se nanašajo na delo, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, oziroma le tiste podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (28. člen ZDR-1).

Medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti delavec in delodajalec, ki sklepata delovno razmerje, dogovorita s pogodbo o zaposlitvi. Ena od temeljnih pravic, ki jih pogodbeni stranki dogovorita, je določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih.

Kot izhaja iz navedenega, morajo biti pogoji za opravljanje dela točno določeni vnaprej. Glede plačila za delo, ki pripada delavcu za opravljeno delo, pa velja, da ga morata pogodbeni stranki opredeliti v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer je treba upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (126. člen ZDR-1). Sama osnovna plača se določi ob upoštevanju zahtevnosti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (prvi odstavek 127. člena ZDR-1).

Analiza predloga in razlogi za njegovo (ne)primernost:

Po preučitvi posredovanega predloga vas obveščamo, da ga v skladu z veljavno zakonodajo ni mogoče upoštevati. Znesek osnovne plače, ki delavcu pripada za opravljeno delo, se v skladu z ZDR-1 in ob upoštevanju minimuma, določenega z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca, določi v pogodbi o zaposlitvi, s sklenitvijo katere šele nastane obveznost delodajalca k izplačevanju plače v dogovorjeni višini. Delodajalec pa lahko v javni objavi prostega dela že sedaj zagotovi tudi podatek o okvirni višini plače.

Lep pozdrav!

Pripravil:
Matija Baš
sekretar

Petricija Vrečar
vodja sektorja za programe zaposlovanja



Damjana Košir
generalna direktorica

VROČITI:
- naslovniku – po e-pošti