



- VRTCEM
- OSNOVNIM ŠOLAM
- OSNOVNIM ŠOLAM S PRILAGOJENIM PROGRAMOM
- GLASBENIM ŠOLAM
- ZAVODOM ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE OTROK IN MLADOSTNIKOV S POSEBNIMI POTREBAMI

Številka: 6030-1/2016/32

Datum: 5. 7. 2016

Zadeva: Iztek prehodnega obdobja za pridobitev ustrezne izobrazbe poslovnih sekretark / sekretarjev

Z iztekom letošnjega šolskega leta se izteka tudi osemletno prehodno obdobje v katerem bi poslovne sekretarke, ki leta 2008, ko se je realiziral Dogovor ob podpisu Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 61/08, v nadaljnjem besedilu: Dogovor) niso imele VI. stopnje izobrazbe, le-to morale pridobiti.

V vzorcu pogodbe o zaposlitvi, ki ga je pripravilo ministrstvo zaradi realizacije 4. in 5. točke citiranega Dogovora in je bil posredovan šolam, je bilo v petem odstavku 4.člena določeno:

»Če javni uslužbenec v roku iz tretjega odstavka tega člena ne izpolni predpisanih pogojev, se šteje, da ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja **in se mu v skladu z drugim odstavkom 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) pogodba o zaposlitvi odpove. V tem primeru je javni uslužbenec dolžan povrniti tudi vse stroške izobraževanja, skladno s pogodbo o izobraževanju.**«.

Citirana določba takrat veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (drugi odstavek 88. člena), ki je bila dogovorjena kot sankcija v primeru neizpolnitve obveznosti glede pridobitve ustrezne izobrazbe je urejala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) ureja postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v 89. členu, kjer je v tretjem odstavku določeno, da mora delodajalec iz razloga nesposobnosti odpovedati pogodbo o zaposlitvi najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V konkretnem primeru bo utemeljen razlog nastal z iztekom prehodnega obdobja, določenega v Dogovoru (osem let od podpisa nove pogodbe o zaposlitvi). Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti mora delodajalec pisno seznaniti delavca z očitanimi kršitvami oziroma očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ima delavec pravico do odpovednega roka v

skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1 in pravico do odpravnine v skladu z določbo 108. člena ZDR-1.

Na podlagi 91. člena ZDR-1 lahko delodajalec, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto, za katerega izpolnjuje pogoje.

S spoštovanjem.



Polona Šoln Vrbinc
mag. Gregor Mohorčič
Generalni direktor Direktorata za
predšolsko vzgojo in osnovno šolstvo

POOBLASTILU št. 020-53/2015/32 z dne, 7. 7. 2016
mag. Polona Šoln Vrbinc
Vodja Sektorja

Poslano:
- naslovník