

Pravni vidiki managementa / predavanje 8. in 9.10.2004 Zvone Vodovnik

Kaj je management prava? Je pravni vidik odločanja o ravnanju subjektov v delovnem **procesu**.

MANAGEMENT je sprejemanje odločitev.

Kdo sprejema odločitve.

- Manager
- Poslovodni organi
 - o So individualni poslovodni organ
 - o Kolektivni poslovodni organ
- Delavci s posebnimi pooblastili

Delavska participacija

- zbor delavce
- predstavnik delavce

Kako se odloča: Kakšno menedžeriranje poznamo?

- neformalno menedžeriranje (samostojni podjetnik)
- pol formalno menedžeriranje (teamsko delo neformalno)
 - Consulting službe in podobno
- Formalno odločanje
 - o Gospodarske družbe po Zakonu o gospodarskih družbah
 - Delniške družbe
 - Družbe z omejeno odgovornostjo
 - Komanditne družbe
 - In druge
 - o Po zakonu o javnih zavodih
 - Javni zavodi, skladi, agencije

Določeni postopki odločanja na posameznih nivojih so predeljeni v formalnih procesnih predpisih, lahko gre za podzakonske predpise na podlagi zakona in podobno. Npr. pravilniki o disciplinskem postopku. Ali v Kazenskem zakoniku je **opredeljena materija**, zato gre za **materialni akt**, v ZKP pa je **opredeljen proces**, zato gre za **formalni procesni akt**.

O čem MANAGER sploh odloča?

- O pravicah – plače, dopust, regres, potni stroški
- Dolžnostih – dolžnost prihoda na delo, opravljanja 40 urnega delavnika
- Odgovornosti – odgovornost za nastale posledice

Pravna podlaga za odločanje so :

- materialni pravni viri SLO
 - o ustava
 - o zakoni
 - podzakonski akti
- tuji pravni viri

- o direktive EU (POGLEJ KAKO SE PRI NAS UPORABLJAJO DIREKTIVE)
- o konvencije ali uredbe , ki se v SLO uporabljajo direktno v pravnem sistemu
- avtonomni pravni viri
 - o notranji akti
 - o pogodbe (lahko tudi pogodba o zaposlitvi)
 - o kolektivne pogodbe

DELOVNO PRAVO

V bistvu opredeljuje pravice, dolžnosti in odgovornosti !!!Delovno pravo ureja kar nekaj materialnih pravnih aktov

1. USTAVA (čl. 1, 2, 35, 75, 77)
2. Zakon o delavskih razmerjih
3. Zakon o stavki
4. Zakon o sindikatih
5. mednarodne konvencije
 - a. CoE, Konvencija o človekovih pravicah
6. regulative in uredbe EU

Kaj je delavsko predstavništvo?

- sindikati=prostovoljno združenje, prosto se organizirajo, delovanje je prostovoljno
- participativni predstavnik (svet delavec, delavski zaupnik)

Pri nas poznamo sindikalni pluralizem. Več sindikatov, ki delujejo svobodno, neodvisno, združevanje je prostovoljno. Država se v delo sindikatov ne vmešava.

- država pa podpira reprezentativne sindikate, ki jim država daje posebne pristojnosti (Zakon o reprezentativnih sindikatih)

Kaj je industrijska demokracije? Je razmerje med delodajalcem in delavcem

1. Ustava
 - a. 75 člen, govori o delavski participaciji pri odločanju.
 - i. Pri javnih zavodih so predstavniki delavcev v svetu zavoda
 - ii. Pri gospodarskih družbah pa ima svet delavcev
 - b. 76. člen . manager ne mora odločati o tem ali bo firma imela sindikat ali ne in določa prosto in svobodno sindikalno združevanje
 - c. 77. člen določa, da imajo delavci pravico do stavke. Ta pravica pa se lahko omeji z zakonom (npr. policija...)
2. Zakon o delovnih razmerjih
 - a. 4 člen definicija delovnega razmerja
 - i. Ta čl. Je pomemben v zvezi z izvajanjem delovnega procesa. Ta člen opredeljuje delodajalca kot tistega, ki daje navodila, odloča in nadzira.

- b. Pri samih delovnih razmerjih predvsem pri pogodbah o zaposlitvi je pomemben Obligacijski Zakonik predvsem v tistem delu, ki določa oz. predpisuje obliko pogodb in obligacije iz pogodb!!! POGLEJ OZ
- c. 8 čl ZDR opredeljuje splošne akte delovanja
 - i. Ureja način
 - ii. Ureja postopek plač
 - iii. Ureja postopek priznanja delovne uspešnosti
 - a. DELODAJALEC NE MORE s splošnimi akti nalagati dodatnih obveznosti delavcu , kakor so le ti predpisani v zakonu ali kolektivni pogodbi.!!!
 - b. Na določene dodatne obveznosti pa lahko pristanemo pri pogodbi o zaposlitvi, pa še tam če je ta v nasprotju z ustavo, zakoni je pogodba nična (splošno načelo ničnosti)!!!
- 3. kar zadeva disciplinske sankcije so določene
 - a. ali v zakonu
 - b. lahko so dogovorjene tudi v kolektivni pogodbi!
- 4. Nadzor nad delom managerja izvaja inšpekcija
 - a. Gre za delovno inšpekcijo, ki nadzira kršenje splošnih predpisov in kršenje predpisov v zvezi z varnostjo pri delu

ODGOVORNOST MANAGERJEV

- kazenska,
 - o posebno poglavje v KZ delovna razmerja in socialna vanost
- disciplinska
- odškodninska
- lahko so za managerja posebne sankcije (ne v smislu prave kazni)
 - o revolt delavcev – organiziranje stavke
 - o aktivnosti sindikata
- lahko ga lastnik tudi zamenja ali zamenjavo v D.D. predlaga nazorni svet kateremu to predlaga svet delavcev ali predstavnik delavcev.

KOLEKTIVNE POGODBE

Z NJO SE UREDIJO lahko

- delavska participacija managementu (tu gre samo za vplivanje na odločanje)
- ali celo udeležba pri dobičku – participacija na dobičku.

Participativni management je udeležba delavcev pri odločanju.

SMISEL DELAVSKE PARTICIPACIJE

- mora vsebovati pravo mero sodelovanja in
- pravo mero odločanja

NAČIN DELAVSKE PARTICIPACIJE

- delavci imajo pravico oblikovanja sveta delavcev z namenom
 - o biti informirani o dogajanju v firmi
 - o ali konzultirani v zvezi z

- kadrovskimi zadevami v podjetju (morebitne nove zaposlitve, morebitna odpuščanja...)
- statusnimi zadevami (zaprtje firme, stečajni postopki ...)
- o dajanja soglasja k odločitvam katera mora že po zakonu od njih pridobiti manager
 - tako soglasje je lahko odločanje o delovni uspešnosti; zakon določa minimalne kriterije svet delavcev in manager pa se lahko dogovorita tudi za druge kriterije
- Če manager ne spoštuje obveznosti obveščanja in informiranja oz. posvetovanja svet delavcev lahko:
 - o Lahko zadrži izvajanje odločitve sklepa managerja do izvršitve obveznosti
 - o Lahko pa pride tudi do spora med svetom delavcev in managerjev;
 - Spor se rešuje s arbitražo
 - ARBITRAŽA JE
 - Poseben kolektivni organ v katerega vsaka stran predlaga svojega predstavnika, predsednik arbitražne komisije pa je oseba, ki je nevtralna.

INDIVIDUALNA PARTICIPATIVNA PRAVICA

- obveščanje o dogajanju na svojem delovnem mestu
 - o če delavec karkoli v zvezi z njegovim delovnim mestom pisno vpraša managerja mu je to je ta dolžan odgovoriti

Pravica podaje svojega mnenja in podaje predloga , pobude za izboljšanje pogojev z dela (pisna pobuda)

- manager je na pisno pobudo dolžan odgovoriti v 30 dneh v nasprotnem primeru je storil prekršek

Če podjetje nima sveta delavcev ima lahko DELAVSEKA ZAUPNIKA!!

Ali je svet delavce OBVEZEN? NE Organiziranje SD je pravica, ki si jo vzameš ali pa ne . Delavci lahko v vsakem trenutku organizirajo svet delavce ali v vsakem trenutku izvolijo – izberejo delavskega zaupnika.

V gospodarski družbah na primer v D.D. ima Delavski svet svojega predstavnika v NADZORNEM SVETU družbe. V večjih gospodarskih družbah lahko delavski svet vpliva preko delavskega direktorja, to se pravi, da imajo svojega predstavnika v poslovnem organu. Svet delavcev predlaga delavskega direktorja preko nadzornega sveta.

AKTIVNOSTI SINDIKATOV

1. KOLEKTIVNA POGAJANJA – kolektivna pogodba -KP
 - a. KP je dvostranski avtonomni pravni vir (delodajalec – sindikat)
 - b. Normativni del KP opredeljuje delovne pogoje to so v tem primeru pravice in dolžnosti
 - c. Obligacijski del KP vsebuje
 - i. Obljube sindikata delodajalcu (ne stavke)

- 1. zagotavljanje socialnega mira, ta velja dokler velja KP
 - ii. Obljube delodajalca sindikatu
 - 1. delodajalec lahko obljubi sindikatu prostore za delo
 - d. kršenje KP pomeni kršenje pravnega akta, spor pa ureja sodišče ponavadi delovno sodišče
 - e. kršenje pravice prav tako pomeni lahko spor pred sodiščem, če se spogajanj in arbitražo ne da zgladiti!!
 - f. Poznamo več KP
 - i. Nacionalna
 - ii. Splošna
 - iii. Panožna
 - iv. Notranje podjetniška
 - g. Glavno je razmerje, da lahko vsaka KP samo razširi obstoječe pravice določene po zakonu
 - h. Zakon (ZDR?) določa tudi proceduro pogajanj
 - i. Arbitraža
 - ii. Komisija za usklajevanje
2. ORGANIZIRANJE STAVKE
- a. Pomembno je vedeti, da če ne pride do sklenitve KP lahko pride do stavke
 - b. Če pa hočemo organizirati stavko moramo slediti procesu, ki ga za to predvideva Zakon o stavki.
 - i. Prvo mora sindikat delodajalca obvestiti kaj sploh hoče
 - 1. začne se iskanje konsenza, pogajanja, ki jih vodi pogajalski odbor
 - ii. za stavko ni odgovornosti, če je stavka ZAKONITA
 - iii. če je stavka NEZAKONIKA pa je lahko odgovornost
 - 1. disciplinska
 - 2. odškodninska
 - iv. v času stavke delavec nima pravice do plače
 - v. V SLO po nekaterih KP določeno, da ima delavec pravico do nadomestila, če so mu kršene pravice pa se jih drugače ne da uveljavljati kot samo s stavko.
3. NAJDI NEKAJ S ČIM SE UKVARJA MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA!!

9.10.2004 Bogomir Horvat, predsednik Okrožnega sodišča v Kopru

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA

- vsak manager mora rezervirati določena sredstva v svojem proračunu za odškodnine (kje to piše!!!)
 - o odškodnine na primer za poklicne bolezni (Anhovo)
- V Zakonu o delavskih razmerjih je v primeru kršitve pogodbe s strani delodajalca predvidena odškodnina

Kaj je ODGOVORNOST? Je odnos med posameznikom in družbo

ODGOVORNOST JE

- PRAVNA
 - o Kazenska

- o Disciplinska
- o Prekrškovna
- o Statusna
 - Organ ki je managerja imenoval, ga lahko razreši
- o Odškodninska
 - Posledica je lahko
 - Povrnitev v prejšnje stanje ali
 - odškodnina
- NEPRAVNA
 - o etična
 - o moralna
 - o politična

SUBJEKT ODGOVORNOSTI je lahko

- fizična oseba
- pravna oseba (po ZGD)

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST NA PODROČJU DELA

Odškodninsko pravo je najstarejša veja prava

- omenja ga že hamurabijev zakonik iz 17 l.p.n.š.

1. Odškodninska odgovornost
 - a. Pogodbena odškodninska odgovornost
 - i. Kršitev pravic iz pogodbe o zaposlitvi
 - b. Izven pogodbena odškodninska odgovornost
 - i. Šteje se da je nastala pri delu ali v zvezi z delom

Pri odškodninskem pravu velja NAČELO, da je vsakdo odgovoren za škodo, ki jo povzroči.

IZJEMA= je zapisana v 147 čl. OZ, ki govori o odškodninski odgovornosti delodajalca!

odsek: ODGOVORNOST ZA DELAVCE

Odgovornost delodajalcev

147. člen

(1) Za škodo, ki jo povzroči **delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja pravna ali fizična oseba, pri kateri je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je bilo treba.**

(2) Oškodovanec ima pravico zahtevati povrnitev škode tudi neposredno od delavca, če je ta škodo povzročil namenoma.

(3) Kdor je oškodovancu povrnil škodo, ki jo je povzročil delavec namenoma ali iz hude malomarnosti, ima pravico zahtevati od delavca povrnitev plačanega zneska.

(4) Ta pravica zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila odškodnina plačana.

(5) Določba prvega odstavka tega člena ne posega v pravila o odgovornosti za škodo, ki izvira od nevarne stvari ali nevarne dejavnosti.

Odgovornost pravne osebe za škodo, ki jo povzroči njen organ

148. člen

(1) Pravna oseba odgovarja za škodo, ki jo njen organ povzroči tretji osebi pri opravljanju ali v zvezi z opravljanjem svojih funkcij.

(2) Če za posamezni primer zakon ne določa kaj drugega, ima pravna oseba pravico zahtevati povrnitev plačanega zneska od tistega, ki je škodo povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

(3) Ta pravica zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila odškodnina plačana.

Prav tako o odgovornosti delodajalca govori 184 čl. Zakona o delovnih razmerjih!!
POGLEJ

184. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

185. člen

(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri

Škodnih dejanj delavca oziroma delodajalca in višina pavšalne odškodnine določeni s kolektivno pogodbo.

Vrsta škode:

- Premoženska
 1. plače, dohodki, druge terjatve
- nepremoženska
 1. telesne bolečine, duševne bolečine, strah

Pri škodi je vedno potrebno iskati vzročno zvezo

- ali med škodo in delom
- škodo in odgovornostjo delodajalca

Krivda je lahko

- subjektivna odgovornost je primarno načelo odškodninskega prava povezano za odgovornostjo delodajalca
 1. naklep
 2. huda malomarnost

Škoda v zvezi poklicne bolezni – Anhovo azbest

NEZAKONITA ODPOVED POGODBE O DELU

- vsebinski
 1. razni razlogi, nediskriminatorni in podobni kršitve pogodbe
 - formalni
5. člen ZDR govori o prepovedi diskriminacije, ki je lahko
- a. posredna diskriminacija (3/6 ČL)
 - b. neposredna diskriminacija
 - c. zanimivo je pri diskriminaciji, da je dokazno breme na strani DELODAJALCA. Zadošči je, da nasprotna stranka lahko samo izreče da je delodajalec diskriminatorno ravnal, to se lahko celo uporablja v samem izboru za delovno mesto!!!

Škoda v zvezi z delom

- grdo ravnanje z delavcem
 1. šikaniranje, da je len, da ne dela itd

Članek v zvezi s ŠIKANO v reviji Podjetje in delo št. 5/2003 (MOBBING) in 1/2003 – Prepoved diskriminacije

ŠIKANA ali v tuji literaturi imenovan MOBBING

- MOBBING je posebne vrste šikane
 1. je čustveno nasilje na delovnem mestu
 2. izražena lahko fizično ali psihično
 3. MOBBING govori o tarči in napadalcu, napadalec je lahko vsakdo tudi sodelavec, ali delavec ali delodajalec
 4. ZDR nima pravnega varstva proti MOBBINGU

Dolores MAVČEC – razmerje varstva pravic delavca med javnim sektorjem in zasebnim sektorjem

Pravni položaj javnih uslužbencev – JU

Uslužbenska razmerja v javnem sektorju ureja

- ustava,
- ZDR, ZJU
- Kolektivne pogodbe
- Direktive EU,
- Konvencija MOD (mednarodna organizacija dela)
- Zakon o delavcih v državnih organih v deli kjer se nanj sklicuje ZJU
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

Razmerje med JS in PS so opredeljena v

- 2 čl ZDR
- 16 čl ZJU

Zakon o delovnih razmerjih velja tudi za JS in sicer v tistem delu, ki ga ZJU ne pokriva (ZDR in ZJU sta komplementarna zakona)

RAZLIKE ZDR IN ZJU

- področje zaposlovanja
 1. način zaposlovanja (postopek javnega razpisa je po ZJU drugačen kot po ZDR)
 2. prenehanje delovnega razmerja
 - po ZDR prosto glede na razloge
 - po ZJN s sklepom
- ZJU recimo ne ureja delovnega časa, nadurnega dela, letnih dopustov in se za to v JS direktno uporablja ZDR
- ZJN je boljši na področju upravljanja kadra in tu mislimo urejanje
 1. napredovanja
 2. izobraževanja
 3. usposabljanja
 4. karierno napredovanje

Zakon o javnih uslužbencih!!

- splošni del se uporablja za ves JS in vse delavce
- posebni del pa samo za določene uslužbence – uradnike

JAVNI USLUŽBENEC JE OSEBA, KI SKLENE DELOVNO RAZMERJE V JAVNEM SEKTORJU!

KDO ni javni uslužbenec?

- zaposleni v javnih podjetjih, zavodih
- funkcionarji

Za razliko od zasebnega sektorja po ZJU delodajalec z elavcem ne more dogovoriti o širših pravicah kot jih določa zakon.

Javni uslužbenci so URADNINI in STROKOVNO TEHNIČNO OSEBJE

Delovno pravni položaj

- bolj enostaven in lažji je pri pravnih osebah javnega prava (zavodi, javna podjetja...)
 1. tu se uporablja splošni del ZJU, ZDR in kolektivne pogodbe

- POSTOPEK V DRŽAVNI UPRAVI IN LOKALNI SAMOUPRAVI
 1. zaposlovanje URADNIKA
 - javni natečaj in sicer je to prvo interni nato širši
 - organ mora imenovati natečajno komisijo
 - opravi izbor
 - preizkusi
 - predlaga razgovore
 - ko je izbor izvršen organ oz. predstojnik organa izda sklep o izbiri, po preteku pritožbenega roka izda
 - sklep o imenovanju na uradniško delovno mesto in zopet ko preteše rok za pritožbo in sklep postane pravnomočen se sklene
 - pogodba o zaposlitvi
 2. zaposlovanje STROKOVNEGA TEHNIČNEGA DELAVCA
 - postopek je podoben po ZDR
 - organ objavi objavo v sredstvih javnega obveščanja
 - pri STD lahko organ opravi preizkus
 - sklep o izbiri,
 - STD se ne imenuje v naziv ampak se ga razporedi na delovno mesto z nazivom

POGODBA O ZAPOSLOVANJU

- PoZ v zasebnem sektorju dvostranski pravni akt (o vseh spremembah se morata dogovoriti obe stranki)
- POZ v JS pa enostranski pravni akt, kjer lahko delodajalec spreminja pogodbo.
- Pri STD v JS ni enostranske spremembe POZ

V JS mora uradnik ali STD kršitve pravic iz dela najprej uveljavljati pri delodajalci šele nato pa lahko sproži spor URADNIK na upravnem sodišči in nato na delovnem, STD pa na delovnem.

POOBLASTILO ZA ODLOČANJE V JS

- predstojnik (33. in 34. čl. ZJU)
- ali prenese pooblastilo na drugo osebo
 1. kadrovnik ali pooblaščenec za upravljanje s kadrovskimi viri

O ČEM ODLOČA PREDSTOJNIK

- sprejema sistemizacijo delovnih mest
- predlaga kadrovski načrt skupaj s prračunom
- odloča o zaposlitvi
- odloča o izobraževanju, strokovnem usposabljanju, napredovanju, premestitvah
- vse odločitve v JS so sprejete na podlagi SKLEPA!!!

Pravno VARSTVO

- gre za dvostopenjsko odločanje
 1. prva stopnja je predstojnik
 2. druga pa komisija za pritožbe pri vladi RS _ POGLEJ koga ta komisija pokriva. Komisija odloča s SKLEPOM.

POSTOPEK KRŠITVE PRAVIC IZ DELOVENGA RAZMERJA

- pritožba na Komisijo za pritožbe
 1. če odloča o pravicah iz naziva uporabi za postopek ZUP
 2. če odloča o dopustu in tako dalje, za postopek uporabi Zakon o pravnem postopku
- sodno varstvo
 1. upravno sodišče – upravni spor – uradniki
 2. delovno sodišče – STD in uradniki

UGOTAVLJANJE NESPOSOBNOSTI – 141 čl. ZJU

- za uradnika če na delovnem mestu ponavlja napake
- če ne pokaže pričakovanih rezultatov
- za STD če ne dosega pričakovanih rezultatov na tem del. Mestu.

UGOTAVLJANJE NESPOSOBNOSTI

141. člen

(nesposobnost)

(1) Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kvalitetno in učinkovito delovanje organa v skladu s programom dela organa.

(2) Uradnik je nesposoben za položaj, če:

1. organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kvalitetno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa;

2. na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju.

(3) Šteje se, da uradnik ni nesposoben za položaj, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake.

(4) Šteje se, da javni uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kvalitetno.

142. člen

(ukrep zaradi ugotovljene nesposobnosti)

(1) Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi po preteku odpovednega roka, brez pravice do odpravnine, če ga v treh mesecih ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

(2) V primeru premestitve se uradnik razreši naziva in imenuje v naziv, ki je določen za uradniško delovno mesto, na katero je uradnik premeščen.

143. člen

(uvedba postopka)

(1) Postopek uvede na lastno pobudo oziroma na predlog nadrejenega, inšpektorja ali reprezentativnega sindikata v organu predstojnik s pisnim sklepom, ki se vroči javnemu uslužbencu. O uvedenem postopku se obvesti reprezentativni sindikat v organu. Predstojnik mora uvesti postopek, če je javni uslužbenec dvakrat zapored ocenjen z oceno: delo opravlja nezadovoljivo.

(2) Postopka ni mogoče uvesti v času starševskega dopusta, bolniškega dopusta in obveznega usposabljanja in izpopolnjevanja za opravljanje dela v primeru premestitve iz poslovnega razloga ali šest mesecev po premestitvi na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb.

144. člen

(pristojnost za ugotavljanje dejstev)

(1) Dejstva, ki dokazujejo nesposobnost javnega uslužbenca, ugotavlja komisija, ki jo imenuje predstojnik. Dejstva, ki dokazujejo nesposobnost predstojnika, ugotavlja komisija, ki jo imenuje tisti, ki mu je predstojnik odgovoren.

(2) Komisijo iz prejšnjega odstavka sestavljajo uradniki, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe kot javni uslužbenec, katerega nesposobnost se ugotavlja, in najmanj pet let službene dobe. V komisijo so lahko imenovani tudi uradniki iz drugega organa.

145. člen

(postopek ugotavljanja dejstev)

(1) V postopku ugotavljanja dejstev, ki dokazujejo nesposobnost javnega uslužbenca za delovno mesto, se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek.

(2) Če je ugotovljeno, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto, mora predstojnik najkasneje v petih dneh po dokončnosti pisne ocene posredovati podatke o javnem uslužbencu organu, pristojnemu za kadrovske zadeve, za vpis v evidenco internega trga dela.

(3) Vlada lahko z uredbo enotno uredi postopek ugotavljanja nesposobnosti za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti.

146. člen

(nezmožnost premestitve)

(1) Šteje se, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti, če:

1. v okviru organa, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, ne obstoji ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in za katero je javni uslužbenec po presoji predstojnika sposoben in če v treh mesecih po vključitvi podatkov v evidenco internega trga dela ne pride do povpraševanja po njegovem delu ali

2. odkloni ponujeno premestitev.

(2) V primeru, da je postopek uveden zoper javnega uslužbenca, ki je bil premeščen na delovno mesto mimo lastne volje, se za premestitev in odpoved pogodbe o zaposlitvi uporabljajo določbe 163. člena tega zakona.

(3) O nezmožnosti premestitve iz prvega odstavka tega člena je predstojnik dolžan obvestiti reprezentativni sindikat v organu.

- začne se v bistvu s postopkom ocenjevanja , opravi ga predstojnik enkrat letno
- napredovanja uradnika
 1. v višji naziv
 2. v višji plačilni razred
- napredovanje STD
 1. samo v višji plačilni razred in sicer s sklepom o premestitvi v višji plačilni razred

KARIERNI SISTEM

- namen, da se v zaposlujejo in ohranijo tisti kadri, ki so sposobni in se samoizobražujejo

Postopek premestitve

- za uradnika s sklepom o premestitvi
- za STD s soglasjem STD
 1. sprejme se aneks h pogodbi.