

mag. Barbara Pance

Glavna in odgovorna urednica
Portal preiskovalno.si
barbara.pance@preiskovalno.si

Zadeva: Odgovori OZG na novinarska vprašanja portala preiskovalno.si

Spoštovana urednica,

v nadaljevanju vam posredujemo odgovore na vaša vprašanja, ki ste nam jih posredovali dne 23.4.2026. Pred posameznimi odgovori uvodoma podajamo naslednje pojasnilo, ki je nujno za razumevanje konteksta in ki, kot zaupamo, bo v vašem prispevku predstavljeno celovito.

V vaših vprašanjih se sklicujete na 32.b člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Naj pojasnimo, da ta člen za predmetno problematiko ni relevanten. Vprašanje, ki ga obravnavate, ureja **32.b člen Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPDZSV)**, ki se nanaša na pravico do odsotnosti z dela na dan praznika in plačila pripadajočega nadomestila plače za zaposlene v neenakomerni razporeditvi delovnega časa.

Vprašanje pravilnosti obračuna in izplačila tega nadomestila je **odprta sistemska problematika, ki zadeva vse javne zdravstvene in socialnovarstvene zavode v Republiki Sloveniji**, ne pa zgolj OZG. Razlog je v tem, da pravna ureditev na to vprašanje ne daje enoznačnega odgovora, sodna praksa pa še ni utrjena.

Kot javni zavod smo dolžni vsa izplačila zaposlenim izvajati v skladu z veljavno zakonodajo in predpisi. Prav z namenom razjasnitve te problematike smo na pristojne državne organe naslovili **dve pobudi za uvedbo inšpekcijskega nadzora** (na Inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev in plačni sistem dne 4.6.2025 ter na Inšpektorat RS za delo dne 9.7.2025), v katerih smo izrecno predlagali, da pristojni organi preverijo pravilnost naših izplačil ter v primeru ugotovljenih nepravilnosti odredijo doplačilo. Vsebinske odločitve pristojnih organov do danes nismo prejeli.

Sodno pot, za katero se je odločilo 132 zaposlenih v OZG, zato razumemo kot **primeren in legitimen način, da se dokončno razreši dilema glede pravilne razlage 32.b člena KPDZSV**. Le tako bo zagotovljeno, da bodo pravice zaposlenih pravno varovane, morebitne obveznosti zavoda iz tega naslova pa nedvoumno ugotovljene. V interesu OZG kot zavoda, ki se financira iz javnih sredstev, je, da se izplačila izvedejo natanko v takšni višini, kot to izhaja iz veljavnih predpisov – ne več in ne manj.

Poudarjamo še, da smo zaposlenim, ki delo opravljajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, za leti 2024 in 2025 **že izplačali nesporni del nadomestila** za praznične dni, kot to določata Kolektivna pogodba in razlaga njenega Odbora za razlago.

1. Zakaj 32.b člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju ne izvajate enotno in v celoti?

Kot pojasnjeno uvodoma, gre za 32.b člen Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, ne za 32.b člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

OZG vsa izplačila plač in nadomestil zaposlenim obračunava in izplačuje **dosledno in v skladu z veljavnimi predpisi**. Ureditev plačila nadomestila po 32.b členu KPDZSV je predmet različnih razlag in niti pristojni državni organi do danes niso podali enoznačnega stališča o tem, kako izvesti morebitni poračun za pretekla obdobja. Ta problematika zadeva prav vse javne zdravstvene zavode v Republiki Sloveniji.

Menimo, da smo pri izvajanju 32.b člena KPDZSV ravnali transparentno in odgovorno: za leta po sprejemu razlag Odbora za razlago KPDZSV smo nesporni del nadomestila izplačali, hkrati pa smo pristojne državne organe pozvali k preverbi pravilnosti naših izplačil. Ker odgovorov nismo prejeli, bo dokončen odgovor na vprašanje pravilne uporabe 32.b člena KPDZSV dalo sodišče v sodnih postopkih, ki tečejo.

2. Kako pojasnujete simbolična izplačila zaposlenim, ki so delali večino praznikov?

Oznaki »*simbolična izplačila*« odločno nasprotujemo. Izplačila, ki smo jih izvedli, niso bila simbolična, temveč so bila izračunana po metodologiji, ki je v skladu z veljavno pravno ureditvijo. Pri tem je treba ločevati izplačila za leto 2024 in izplačila za leto 2025, saj je **s 1.1.2025 prišlo do pomembne spremembe pravne ureditve**, in sicer z uveljavitvijo Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (objavljen v Uradnem listu RS, št. 99/2024 z dne 25.11.2024), s katerim je bil 32.b člen KPDZSV dopolnjen z izrecno določbo o odmeni za manjkajoče ure praznovanja, vključno z določitvijo načina obračuna in roka za izplačilo.

Za leto 2024, ko je bila pravna podlaga vsebovana zgolj v razlagah Odbora za razlago kolektivne pogodbe (objavljenih v Uradnem listu RS dne 17.11.2023 in 1.3.2024), smo nadomestilo plače izplačali zaposlenim v neenakomerni razporeditvi delovnega časa po naslednji metodologiji:

- nadomestilo je bilo izplačano za vse praznične dni med ponedeljkom in petkom, na katere bi bili zaposleni sicer razporejeni na delo, vendar zaradi praznika niso delali;
- nadomestilo ni bilo izplačano za tiste praznične dni, ko so zaposleni dejansko delali in so že prejeli plačilo za delo z dodatkom za delo na dela prost dan – v takem primeru bi šlo za dvojno plačilo za isti dan, kar po Zakonu o delovnih razmerjih ni dopustno;
- nadomestilo prav tako ni bilo izplačano za dneve, ko so bili zaposleni z dela odsotni iz drugih opravičenih razlogov (bolniška, starševski dopust, letni dopust), saj so v teh primerih nadomestilo plače že prejeli iz drugega naslova.

Za leto 2025, od katerega dalje velja spremenjeni 32.b člen KPDZSV, je sedaj jasno, da gre pri tem izplačilu za odmeno za manjkajoče ure praznovanja in ne za nadomestilo plače po

137. členu Zakona o delovnih razmerjih. Ker se odmena po svoji pravni naravi razlikuje od nadomestila plače, smo jo **izplačali tudi za praznične dni, ko so zaposleni dejansko delali**.

Vprašanje, ali in v kakšnem obsegu bi takšno izplačilo zaposlenim pripadalo tudi za pretekla obdobja, ostaja predmet sodne presoje – odgovor nanj bo dalo sodišče v vzorčnem postopku.

3. Na podlagi katerih izračunov ste določili višino izplačil?

Višina izplačanih nadomestil je bila določena v skladu z naslednjimi pravnimi podlagami:

- 32.b člen Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in obe razlagi tega člena, ki ju je sprejel Odbor za razlago kolektivne pogodbe (objavljeni v Uradnem listu RS dne 17.11.2023 in 1.3.2024);
- Aneks h KPDZSV iz novembra 2024, ki velja od 1.1.2025;
- 137. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja nadomestila plače za čas odsotnosti z dela;
- 4. in 6. člen Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, po katerih morajo biti plače in nadomestila izplačana natanko v zakonsko predpisanem znesku.

Konkreten obračun za posameznega zaposlenega je bil izveden na podlagi njegovega delovnega koledarja in evidence delovnega časa. Vse podrobnosti so razvidne iz plačnih list, na katerih so bili predmetni dodatki obračunani.

4. Zakaj ste posameznikom plačali šele po grožnji s tožbami?

Trditev, da je do plačila prišlo »*šele po grožnji s tožbami*«, ne ustreza dejanskemu poteku dogodkov. Časovnica je naslednja:

- razlagi 32.b člena KPDZSV sta bili sprejeti v oktobru 2023 in januarju 2024;
- OZG je za leto 2024 nadomestilo izplačal v januarju 2025 ob obračunu plač, torej ob prvi naslednji decembrski plači po sprejemu razlag, kakor to določa kolektivna pogodba;
- februarja in marca 2025 je do OZG preko pooblaščenice odvetnice pristopila skupina zaposlenih z zahtevo za poračun za pretekla obdobja od leta 2020 dalje;
- OZG je nato sam aktivno sprožil postopka pred dvema inšpekcijama, da bi pridobil odločitev pristojnih državnih organov, ki bi razrešila pravno dilemo.

OZG torej ni izplačeval »*po grožnji*«, temveč v skladu z roki in postopki, ki jih določajo veljavni predpisi in kolektivna pogodba. Zahteve za poračun za pretekla obdobja so pravno bistveno bolj zapletene in prav zato smo predlagali sodelovanje pristojnih organov.

5. Kako komentirate tožbo 150 zaposlenih?

Najprej naj pojasnimo, da gre za skupaj **132 javnih uslužbencev**, ki so vložili tožbe (ne 150). Tožbe so bile večinoma vložene decembra 2025, ena pa februarja 2026.

Sodno pot teh zaposlenih razumemo in spoštujemo. Ker gre za odprto pravno vprašanje, je sodna odločitev primeren in pravzaprav nujen način, da se pravica zaposlenih in obveznost delodajalca dokončno in pravilno določita. **OZG kot delodajalec si prizadeva za enako rešitev kot zaposleni: jasno in pravnomočno odločitev sodišča, na kateri bodo lahko temeljila vsa nadaljnja izplačila.**

V tem smislu velja izpostaviti, da je sodišče zadevo opr. št. IV Pd 110/2025 določilo za vzorčni postopek (sklep Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Zunanjega oddelka v Kranju z dne 18.3.2026). Razpisan je prvi narok za glavno obravnavo, ki bo dne 2.6.2026. Pričakujemo, da bo sodišče na tem naroku obravnavanje zaključilo in da bo prvostopenjska sodba izdana še pred sodnimi počitnicami.

6. Koliko javnega denarja ste porabili za pravne storitve, revizije in postopke namesto za izplačila zaposlenim?

Doslej obračunani in OZG zaračunani stroški pravnih storitev v zvezi s to problematiko znašajo skupaj približno **1.905 EUR**. Ta znesek pokriva pravno svetovanje, pripravo pobud za uvedbo inšpekcijskega nadzora pred Inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev in plačni sistem ter Inšpektoratom RS za delo, urgence ter svetovanje v zvezi z odprto pravno problematiko 32.b člena KPDZSV.

Odvetniške storitve, ki se nanašajo na začete sodne postopke, **še niso bile obračunane in OZG zanje še ni prejel računov**. To je v skladu z običajno odvetniško prakso, po kateri se storitve v zvezi s sodnimi postopki praviloma obračunajo po posameznih procesnih dejanjih oziroma po koncu postopka.

Ne moremo se strinjati z oblikovanjem vprašanja, ki implicira, da gre za alternativo izplačilom zaposlenim. **Stroški pravnega zastopanja niso nastali »namesto« izplačil zaposlenim, temveč prav zato, da se izplačila izvedejo natanko v takšnem znesku, kot ga določajo veljavni predpisi**. Glede na obseg in zapletenost vprašanj, ki so predmet sodne presoje, ter glede na sistemski pomen pričakovane sodne odločitve, so doslej nastali stroški pravnih storitev gospodarni in nujno potrebni za varovanje javnih sredstev.

7. Kako komentirate očitke, da ste pred dvema letoma obljubljali sindikatu, da boste poplačali zaposlene, pa da tega niste storili?

Z vodstvi sindikatov OZG vodi red in konstruktiven dialog tako o tej kot o drugih kadrovskih in plačnih vprašanjih. V vseh teh pogovorih smo dosledno izpostavljali, da bo OZG, kot javni zavod, vsa izplačila izvedel **v skladu z zakonom in odločitvami pristojnih organov**.

Brez konkretne navedbe, na katero izjavo se očitki nanašajo, jih vsebinsko ni mogoče komentirati. Lahko pa jasno povemo: če bi OZG kot javni zavod, brez ustrezne pravne podlage in ne da bi vprašanje pravilne razlage 32.b člena KPDZSV bilo razčiščeno, izvedel poračun po metodologiji, ki bi se kasneje izkazala za neutemeljeno, bi bilo to v nasprotju z določili

Zakona o skupnih temeljnih sistema plač v javnem sektorju in bi pomenilo nedopustno ravnanje delodajalca v javnem sektorju.

8. Ali priznavate, da so zaradi vašega ravnanja nekatere terjatve zaposlenih zastarale?

Tega ne priznavamo. **Zastaranje terjatev iz delovnega razmerja teče v skladu z zakonsko določenimi roki** in ne nastopa zaradi ravnanja delodajalca, temveč zaradi poteka časa med nastankom terjatve in trenutkom, ko upravičenec uveljavi sodno varstvo.

Zaposleni so se za vložitev tožb odločili decembra 2025 in februarja 2026. Pred tem trenutkom OZG, kot tudi noben drug pristojni organ, ni razpolagal z dokončno potrditvijo, da je za pretekla obdobja od leta 2020 dalje takšen poračun, kakor ga zahtevajo zaposleni, sploh utemeljen. Vprašanje morebitnega zastaranja je vprašanje, o katerem bo, v kolikor bo postavljeno, odločilo sodišče v vsakem konkretnem postopku.

Pri tem izpostavljam, da če bo sodišče v vzorčnem postopku odločilo, da določeno izplačilo zaposlenim pripada, ga bo **prejel prav vsak zaposleni v enakem položaju – ne le tisti, ki so se odločili za sodno pot, temveč tudi vsi tisti, ki tožbe niso vložili.**

9. Zakaj niste sledili sodni praksi Vrhovnega sodišča Republike Slovenije?

Opozarjamo na netočnost izhodišča vprašanja. **V Republiki Sloveniji ni sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, ki bi odločila o ključnih pravnih vprašanjih, ki so predmet vzorčnega sodnega postopka pred Delovnim in socialnim sodiščem v Ljubljani, Zunanjim oddelkom v Kranju.**

Ti postopki se namreč ne nanašajo na vprašanje, ali delavcem v neenakomerno razporejenem delovnem času pripada izplačilo iz 32.b člena KPDZSV za praznične dni, temveč predvsem na **vprašanja načina obračuna takšnega izplačila, njegovega obsega na letni ravni in pravne podlage za retroaktivni poračun za pretekla obdobja od leta 2020 dalje.** O teh konkretnih vprašanjih Vrhovno sodišče Republike Slovenije še ni odločalo.

Edina sodba, ki neposredno obravnava pravno problematiko v okoliščinah, primerljivih s tistimi v sodnih postopkih zoper OZG, je sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 84/2026 z dne 18.3.2026. Gre za **prvo takšno sodbo**, zoper katero so še možna izredna pravna sredstva pred Vrhovnim sodiščem RS in ki sama po sebi še ne predstavlja ustaljene sodne prakse.

Dejstvo, da problematika v Republiki Sloveniji še ni dokončno razrešena, izhaja tudi iz poziva Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije z dne 26.3.2026, ki je naslovljen na vse javne zavode v dejavnosti, ne le na OZG. To potrjuje, da gre za sistemsko vprašanje, ki ga je treba razrešiti za celotno panogo.

10. Ali ste pripravljeni prevzeti osebno odgovornost, če sodišče odloči v korist zaposlenih?

Vprašanje osebne odgovornosti se v opisanih okoliščinah ne more postavljati. Odločitve glede obračuna in izplačila plač so bile sprejete v okviru obstoječega pravnega okvira, ob upoštevanju razpoložljivih razlag KPDZSV ter ob izrecni želji OZG, da pristojni organi pravilnost teh izplačil preverijo.

Če bo sodišče v vzorčnem postopku odločilo, da določena izplačila iz 32.b člena KPDZSV niso bila pravilno izvedena, bo OZG **spoštoval sodno odločitev in v skladu z njo izvedel ustrezne poračune zaposlenim**. To pa ne predstavlja podlage za kakršno koli osebno odgovornost; gre za reden način, kako se v javnem sektorju razrešujejo odprta pravna vprašanja.

11. Kako je mogoče, da morajo ljudje, ki rešujejo življenja, za osnovno zakonsko pravico tožiti lastnega delodajalca?

Zaposleni v OZG opravljajo izjemno pomembno delo in njihovo vlogo zelo cenimo. V predmetnem vprašanju pa ne gre za »*osnovno zakonsko pravico*« v takem smislu, kot je to predstavljeno v vprašanju, temveč za **širše pravno vprašanje razlage 32.b člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije**, ki presega en sam zavod in zadeva celotno dejavnost zdravstva in socialnega varstva v Republiki Sloveniji.

Prav zato se v nekaterih primerih to vprašanje rešuje po sodni poti. Kot delodajalec si želimo jasnih pravil in rešitev, ki bodo dolgoročno pravilno urejale razmerje med zaposlenimi in zavodi. Sodelovanje v vzorčnem postopku, ki ga vodi Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Zunanji oddelek v Kranju, predstavlja najučinkovitejšo pot do takšne rešitve.

12. Kako komentirate očitke, da je bil razpis za direktorja, kjer ste bili ponovno izbrani, prirejen samo za vas?

Razpis za direktorja zavoda je bil objavljen na spletni strani OZG in Zavoda RS za zaposlovanje dne 20.3.2026 (v Uradnem listu razpis ni bil objavljen, ker se razpisi od 1.3.2026 dalje v Uradnem listu več ne objavljajo). **Pogoji za razpis so bili določeni izključno v skladu z 29. členom Zakona o zdravstveni dejavnosti**. Vsebinsko razpisa je potrdil tudi Svet zavoda na svoji seji dne 5.3.2026.

Rok za prijavo na razpis je trajal 8 dni, kar je v skladu s 35. členom Zakona o zavodih. Na razpis sta se prijavila **dva kandidata, ne zgolj eden**, kakor neutemeljeno navaja vprašanje. Trditve, da naj bi bil razpis prirejen za posameznika, so neutemeljene in jih odločno zavračamo.

Pričakujemo, da boste naše stališče in dejstva, ki smo vam jih posredovali, v vašem prispevku predstavili celovito in korektno.

Za morebitna dodatna pojasnila ali pojasnila glede konkretnih dejstev smo vam na voljo.

S spoštovanjem,

Matjaž Žura, direktor
Osnovno zdravstvo Gorenjske