BELA KNJIGA O PRENOVI KARIERNEGA RAZVOJA JAVNIH USLUŽBENCEV V SODSTVU

Ljubljana, oktober 2021

Kazalo

1 UVOD 3

2 SODNO OSEBJE 5

2.1 STROKOVNI SODELAVCI 7

2.1.1 Vloga in naloge 7

2.1.2 Spremenjena vloga in narava nalog 9

2.1.3 Ugotovitve analize 10

2.2 SODNIŠKI POMOČNIKI 11

2.2.1 Vloga in naloge 11

2.2.2 Spremenjena vloga in narava nalog 12

2.2.3 Ugotovitve analize 13

2.3 VODJE VPISNIKA 15

2.3.1 Vloga in naloge 15

2.3.2 Spremenjena vloga in narava nalog 15

2.3.3 Ugotovitve analize 16

2.4 SODNI ZAPISNIKARJI 17

2.4.1 Vloga in naloge 17

2.4.2 Spremenjena vloga in narava nalog 17

2.4.3 Ugotovitve analize 18

2.5 SODNIŠKI PRIPRAVNIKI 19

3 STRUKTURA OBSTOJEČIH DELOVNIH MEST, POTREBNIH ZA DELOVANJE SODSTVA, RAZVOJ KARIERE JAVNIH USLUŽBENCEV V SODSTVU, KOT GA UREJAJO VELJAVNI PREDPISI, IN SODNIŠKO PRIPRAVNIŠTVO 21

3.1 STRUKTURA OBSTOJEČIH DELOVNIH MEST, POTREBNIH ZA DELOVANJE SODSTVA 21

3.2 KARIERNI SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV NA SODIŠČIH, KOT GA UREJAJO VELJAVNI PREDPISI 24

3.2.1 Ocenjevanje delovne uspešnosti 24

3.2.2 Napredovanje na karierni poti 25

3.2.2.1 Napredovanje javnega uslužbenca v plačni razred 25

3.2.2.2 Napredovanje javnega uslužbenca v naziv 26

3.2.2.3 Možnost premestitve javnega uslužbenca na drugo (zahtevnejše) delovno mesto 28

3.3 SODNIŠKO PRIPRAVNIŠTVO 30

4 IZZIVI KARIERNEGA RAZVOJA JAVNIH USLUŽBENCEV V SODSTVU S PREDLOGI ZA NJEGOVO PRENOVO 33

4.1 SISTEMIZIRANJE DELOVNIH MEST JAVNIH USLUŽBENCEV NA SODIŠČIH, IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE TER DELOVNA USPEŠNOST IN NAPREDOVANJE 34

4.1.1 Delovna mesta javnih uslužbencev na sodiščih in navajanje njihovih nalog v sodniški zakonodaji 34

4.1.2 Pravila sistemiziranja delovnih mest na sodiščih 34

4.1.3 Delitev delovnih mest na sodiščih na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta 35

4.1.4 Sodniško pripravništvo in pravniški državni izpit kot vidik vstopa na karierno pot v sodstvu 36

4.1.5 Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje 38

4.1.6 Ocenjevanje delovne uspešnosti in napredovanje na karierni poti s premestitvijo na zahtevnejše delovno mesto 39

4.2 VREDNOTENJE DELOVNIH MEST NA SODIŠČIH 41

4.2.1 Strokovni sodelavci 41

4.2.2 Sodniški pomočniki 44

5 ZAKLJUČEK 46

1 UVOD

Ugleda sodstva ne gradijo le sodniki, temveč tudi sodno osebje. Zakon o sodiščih[1] kot sistemski zakon, ki ureja delovanje sodišč, v uvodnem poglavju določa, da pooblastila in dolžnosti sodnega osebja, ki neposredno sodeluje pri izvajanju sodne oblasti, določa zakon, naloge in obveznosti na uradniških ter strokovno-tehničnih delovnih mestih na sodiščih (strokovni sodelavci, sodniški pomočniki, sodniški pripravniki ter drugo sodno osebje) pa so (sicer precej skopo) opredeljeni v nadaljevanju tega zakona. Sodno osebje opredeljuje tudi Sodni red,[2] ki določa, da so sodno osebje javni uslužbenci in strokovno-tehnični javni uslužbenci, zaposleni na sodišču, glede pravic iz delovnih razmerij sodnega osebja pa napotuje na uporabo predpisov in kolektivno pogodbo, ki velja za delavce v državnih organih, če posebni predpisi (zaradi posebnih pooblastil sodnega osebja in posebnosti dela na sodišču) ne določajo drugače.

Ker so sodno osebje javni uslužbenci, je krovni zakon, ki ureja pravice in obveznosti iz delovnega razmerja sodnega osebja, Zakon o javnih uslužbencih,[3] podlage in postopek določitve plač za javne uslužbence na sodiščih pa kot sistemski predpis ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju.[4]

Uslužbenska zakonodaja v skladu z načeli upravljanja človeških virov ureja nekatere sisteme za prepoznavanje lastnosti in sposobnosti javnih uslužbencev ter oblikovanje njihovega kariernega razvoja. Sistem razvoja kadrov mora po eni strani zagotavljati čim večjo strokovnost, po drugi strani pa spodbudno vplivati na motivacijo posameznikov za vstop in vztrajanje v uslužbenskem sistemu. Učinkovit in pregleden karierni sistem omogoča in zagotavlja sistematičen ter stalen strokovni, delovni in osebnostni razvoj zaposlenih, v skladu z zahtevami dela pa spodbuja strokovnost, ustvarjalnost, samostojnost, natančnost in zanesljivost dela ter zagotavlja prenos znanja in veščin na vseh ravneh in med njimi ter razvija čut pripadnosti.

ZSPJS kot sistemski zakon na področju plač v javnem sektorju ureja temeljna pravila za določanje, obračunavanje in izplačevanje plač, vključno s pravili določitve plačnega razreda v primeru zaposlitve, napredovanja javnega uslužbenca v naziv in/ali plačni razred ter ob prehodu na drugo delovno mesto, vendar pa višine plače za javne uslužbence ne določa neposredno (pravila, ki jih določa, na višino plače javnega uslužbenca vplivajo posredno). Na motiviranost javnih uslužbencev za delo vplivajo številni dejavniki, pri tem pa ni mogoče zanemariti, da ima plačni razred oziroma višina plačila za opravljeno delo pomemben vpliv prek boljše motiviranosti za zaposlitev in opravljanje dela.

Iz zavedanja pomembnosti učinkovitega in preglednega kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu ter dejstva, da so bili v sicer enotnem sistemu plač v javnem sektorju zaznani indici, ki kažejo na njegove anomalije oziroma neupravičene razlike pri vrednotenju delovnih mest, ki jih javni uslužbenci v sodstvu zasedajo, je bil med Vlado Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) in Sindikatom delavcev v pravosodju (v nadaljnjem besedilu: SDP) sklenjen stavkovni sporazum,[5] s katerim je bilo dogovorjeno, da bo Vlada RS v sodelovanju z Vrhovnim sodiščem Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: VS RS) pripravila analizo strukture obstoječih delovnih mest predvsem plačne podskupine C2, ki so potrebna za delovanje sodstva, in Belo knjigo o prenovi kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu (v nadaljnjem besedilu: bela knjiga).

---

[1] Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08, 96/09, 86/10 – ZJNepS, 33/11, 75/12 – ZSPDSLS-A, 63/13, 17/15, 23/17 – ZSSve, 22/18 – ZSICT, 16/19 – ZNP-1, 104/20 in 203/20 – ZIUPOPDVE; ZS.

[2] Uradni list RS, št. 87/16 in 127/21.

[3] Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C in 203/20 – ZIUPOPDVE; ZJU.

[4] Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17 in 84/18; ZSPJS.

[5] Stavkovni sporazum med Vlado Republike Slovenije in Sindikatom delavcev v pravosodju (Uradni list RS, št. 71/19); stavkovni sporazum.

Zaradi priprave bele knjige je bila v skladu s stavkovnim sporazumom oblikovana Delovna skupina za pripravo gradiv iz stavkovnega sporazuma (v nadaljnjem besedilu: delovna skupina), v katero so bili vključeni trije predstavniki Ministrstva za pravosodje Republike Slovenije, dva predstavnika Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije, trije predstavniki VS RS in štirje predstavniki SDP.

Pričujoča bela knjiga se osredotoča na predstavitev posameznih skupin javnih uslužbencev v sodstvu (strokovni sodelavci, sodniški pomočniki, vodje vpisnika, sodni zapisnikarji in sodniški pripravniki), predstavi vidike napredovanja javnih uslužbencev (v sodstvu) na karierni poti, kot jih urejajo veljavni uslužbenski predpisi (napredovanje javnega uslužbenca v plačni razred in v naziv, možnost premestitve na zahtevnejše delovno mesto), osvetli ugotovitve Analize strukture obstoječih delovnih mest, potrebnih za delovanje sodstva, ki je bila na podlagi stavkovnega sporazuma pripravljena marca 2021, ter obravnava vprašanja (ne)ustreznosti obstoječih zahtev za posamezna delovna mesta v sodstvu, (ne)ustreznosti obstoječe delitve posameznih delovnih mest na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta, (ne)ustreznosti vrednotenja delovnih mest na sodiščih in ne nazadnje tudi (ne)ustreznosti obstoječe ureditve usposabljanja sodniških pripravnikov. Poleg predstavitve posebnosti javnih uslužbencev v sodstvu in njihovih delovnih mest ter zaznane problematike (anomalije) na tem področju bela knjiga poseben poudarek nameni tudi predstavitvi predlogov možnih rešitev (vizije) prenove kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu. V skladu z zavezo v stavkovnem sporazumu je posebna pozornost namenjena položaju strokovnih sodelavcev v sodstvu in njihovemu kariernemu razvoju.

Bela knjiga je namenjena predvsem sodnemu osebju in vodstvom sodišč pa tudi vsem tistim, ki imajo interes opravljati delo v sodstvu. Njen cilj je predstaviti posebnosti in položaj sodnega osebja (javnih uslužbencev v sodstvu) ter institute napredovanja na karierni poti, identificirati izzive kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu in podati nekatere kratkoročne in srednjeročne oziroma dolgoročne predloge oziroma rešitve za prenovo kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu v okviru veljavne pravne ureditve in njenih morebitnih sprememb.

Osnova za pripravo bele knjige so, v skladu z dogovorom v stavkovnem sporazumu, poleg podatkov, pridobljenih v okviru Analize strukture obstoječih delovnih mest, potrebnih za delovanje sodstva, pripravljene na podlagi stavkovnega sporazuma, tudi podatki, pridobljeni v okviru Analize kariernega napredovanja v javnem sektorju,[6] ki jo je Vlada RS pripravila na podlagi Dogovora o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju.[7] Za namen priprave bele knjige so bili zbrani tudi kadrovski in drugi merodajni podatki sodišč (viri: MFERAC, akti o sistemizacijah, letna poročila o učinkovitosti in uspešnosti sodišč, sodna statistika). Na podlagi Dogovora o sodelovanju Ministrstva za pravosodje Republike Slovenije in VS RS, sklenjenega 21. novembra 2019 zaradi realizacije zavez, danih v stavkovnem sporazumu, je stališča sodstva za potrebe bele knjige zagotovilo VS RS, usklajeni pa so bili s SDP. Predlogi za prenovo kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu v beli knjigi so oblikovani ob upoštevanju normativne ureditve, veljavne v času priprave tega dokumenta, in podatkov, vsebovanih v Analizi strukture obstoječih delovnih mest, potrebnih za delovanje sodstva, pripravljeni na podlagi stavkovnega sporazuma.

[6] Dostopna na https://www.gov.si/teme/placni-sistem/.
[7] Uradni list RS, št. 80/18.

2 SODNO OSEBJE

Sodno oblast izvajajo sodniki.[8] Pri izvajanju sodne oblasti pa sodeluje sodno osebje, torej javni uslužbenci na uradniških in strokovno-tehničnih delovnih mestih na sodiščih. Najzahtevnejše uradniške naloge na sodiščih opravljajo strokovni sodelavci z opravljenim pravniškim državnim izpitom, ki v posameznih primerih na podlagi zakona tudi neposredno sodelujejo pri izvajanju sodne oblasti (zaslišujejo stranke, priče in izvedence – glej drugi odstavek 54. člena ZS), sicer pa predvsem nudijo strokovno pomoč sodnikom. Manj zahtevna pravna opravila na sodiščih izvajajo sodniški pomočniki. Za uspešno delovanje sodstva so izjemnega pomena tudi vodje vpisnika, ki skrbijo za vpisovanje zadev, prispelih na sodišče, ter sodni zapisnikarji, ki prvenstveno protokolirajo sodna dejanja. Poleg naštetih so na sodiščih zaposleni tudi drugi javni uslužbenci.

Od nalog, povezanih z izvajanjem sodne oblasti, oziroma opravil, povezanih s sodnimi postopki, je treba ločevati zadeve sodne uprave,[9] med katere sodijo odločanje in druga opravila, s katerimi se zagotavljajo pogoji za redno in učinkovito izvajanje sodne oblasti, ki jih sicer izvršuje predsednik ali direktor sodišča, za izvrševanje posameznih zadev sodne uprave pa lahko predsednik sodišča pooblasti tudi sodno osebje.

ZS kot sistemski zakon, ki ureja delovanje sodišč, v 8. poglavju splošno ureja javne uslužbence, zaposlene na uradniških in strokovno-tehničnih delovnih mestih na sodiščih (sodno osebje). Sistemsko pa jih urejata ZJU in Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih.[10] Sodno osebje in njegove naloge so dodatno opredeljeni v Sodnem redu in posameznih procesnih predpisih.

Iz Letnega poročila o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2020 (v nadaljnjem besedilu: letno poročilo[11]) izhaja, da je bila strateška usmeritev VS RS na kadrovskem področju postopno zniževanje števila sodnikov in da je to možno le ob zagotovitvi ustrezne podpore sodnega osebja v skladu z usmeritvijo, da naj se sodnika razbremeni vseh opravil, ki niso sojenje. Nadalje je iz tega poročila razvidno, da je bilo 31. decembra 2020 razmerje med številom sodnega osebja in sodniki 3,95 zaposlenega (javnega uslužbenca) na sodnika, pri čemer bi se za dosego cilja iz Strategije EVROPA 2020 (ki je 4,3 zaposlenega iz vrst sodnega osebja na sodnika) moralo število sodnega osebja okrepiti, in sicer s še okrog 260 novo zaposlenimi (javnimi uslužbenci), število sodnikov pa bi se moralo v letu 2020 zmanjšati za okrog 11 sodnikov. V letnem poročilu je poudarjeno še, da se zahtevnost dela sodnega osebja povečuje, kar se, kot navedeno v tem poročilu, kaže tudi s spremembo strukture javnih uslužbencev, saj se je od leta 2007 delež uradniških delovnih mest povečal s 50 na 58 %. Povečuje se pomen predvsem kadra, ki ima tudi pooblastila za sprejem določenih odločitev, tj. strokovnih sodelavcev in sodniških pomočnikov, prihaja pa tudi do »zlivanja« delovnih mest, ker naloge, ki so bile pred tem ločene, opravlja ista oseba (npr. naloge sodnega zapisnikarja in vodje vpisnika). Zaradi uvajanja elektronskega poslovanja in vse večje zahtevnosti obravnavanih zadev na sodiščih dejansko »izginjajo« delovna mesta V. tarifnega razreda, povečuje pa se potreba po delovnih mestih VI. in VII/1. oziroma VII/2. tarifnega razreda. Sodno osebje namreč vse več opravil izvršuje samostojno na podlagi zakonskih pooblastil, torej se poleg zahtevnosti in širšega kroga nalog povečuje tudi njegova odgovornost.

---

[8] Sodniki opravljajo sodniško funkcijo kot pravosodni funkcionarji in niso javni uslužbenci.

[9] Sodna uprava je urejena v 9. poglavju ZS, pri čemer prvi odstavek 60. člena ZS določa, da v zadeve sodne uprave sodijo odločanje, upravljanje z znanjem, načrtovanje, organiziranje, kadrovanje, vodenje, koordiniranje, komuniciranje, spremljanje učinkov, poročanje, upravljanje s proračunom sodišča in druga opravila, s katerimi se na podlagi zakona, sodnega reda in drugih predpisov zagotavljajo pogoji za redno izvajanje sodne oblasti, pravočasnost postopkovnih dejanj in pravočasnost izdelave sodnih odločb. V zadeve sodne uprave spada tudi spremljanje, ugotavljanje in analiziranje učinkovitosti dela sodnikov na posameznem sodišču (prvi stavek prvega odstavka 60.a člena ZS).

[10] Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21 in 54/21; uredba o notranji organizaciji.

[11] Dostopno na https://www.sodisce.si/sodna_uprava/statistika_in_letna_porocila/.

V nadaljevanju tega poglavja so za potrebe bele knjige predstavljene naslednje skupine javnih uslužbencev na sodiščih:

- strokovni sodelavci,
- sodniški pomočniki,
- vodje vpisnika,
- sodni zapisnikarji in
- sodniški pripravniki.

Pri posamezni skupini so najprej predstavljene vloga teh javnih uslužbencev na sodiščih in njihove naloge, vključno s spremembami le-teh, ki so posledica spreminjajočih se predpisov in tudi vse večje digitalizacije v sodstvu. V zaključku podpoglavja so pri posamezni skupini povzete še ugotovitve Analize strukture obstoječih delovnih mest, potrebnih za delovanje sodstva, ki je bila marca 2021 pripravljena na podlagi stavkovnega sporazuma (v nadaljnjem besedilu: analiza), medtem ko so splošne ugotovitve glede strukture obstoječih delovnih mest na sodiščih predstavljene v naslednjem poglavju tega dokumenta.

Predstavitev samo zgoraj navedenih skupin javnih uslužbencev na sodiščih ne pomeni, da so to vse skupine javnih uslužbencev v sodstvu, saj so na sodiščih zaposleni tudi drugi javni uslužbenci, na primer svetniki v pravosodju (uradniško delovno mesto, uvrščeno v plačno podskupino C2), kadroviki, finančniki, avdio-video tehniki in drugi javni uslužbenci, katerih delovna mesta so uvrščena v plačno skupino J. Čeprav niso posebej predstavljeni oziroma obravnavani v beli knjigi, pa to ne pomeni, da prenova njihovega kariernega razvoja ni potrebna. Strokovno-tehnična delovna mesta plačne skupine J bodo v okviru prenove sistema teh delovnih mest vključena v enotno kolektivno pogodbo, v kateri bodo ustrezno poenotena upoštevaje načelo enakega plačila za enakovredno delo, zato jih bela knjiga posebej ne obravnava.

2.1 STROKOVNI SODELAVCI

2.1.1 Vloga in naloge

ZS v prvem odstavku 54. člena določa, da imajo sodišča strokovne sodelavce, ki opravljajo delo na uradniških delovnih mestih kot višji pravosodni svetovalci ali pravosodni svetniki. V skladu z drugim odstavkom tega člena strokovni sodelavci v posameznih zadevah izven glavne obravnave zaslišujejo stranke, priče in izvedence, opravljajo zahtevnejše priprave za glavno obravnavo, poročajo na sejah senatov, izdelujejo osnutke sodnih odločb, pod vodstvom sodnika vodijo glavne obravnave ter opravljajo drugo delo po odredbi sodnika.

Poleg navedenega zakona naloge strokovnih sodelavcev opredeljujejo tudi nekateri procesni in specialni predpisi, ki določajo, da strokovni sodelavec:

- v pravdnem postopku opravlja tista procesna dejanja, za katera je tako določeno z zakonom (tretji odstavek 15. člena Zakona o pravdnem postopku[12]);
- lahko izda sklep o višini stroškov v pravdnem postopku (četrti odstavek 163. člena ZPP);
- lahko izda sklep o odmeri stroškov, če sodišče izda sklep o ustavitvi postopka zaradi umika tožbe, umika pravnega sredstva ali drugih okoliščin, ki povzročijo konec postopka zunaj obravnave in se zahteva povrnitev stroškov v petnajstih dneh od prejema sklepa o ustavitvi postopka (osmi odstavek 163. člena ZPP);
- lahko med pripravami za glavno obravnavo do naroka za glavno obravnavo opravlja opravila o:
  - zavarovanju dokazov (3. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - določitvi ali podaljšanju sodnih rokov (9. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - razpisu ali preložitvi narokov (10. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - oprostitvi, odlogu ali obročnem plačilu sodnih taks (12. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - varščini za pravdne stroške (13. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - položitvi predujma za stroške posameznih pravdnih dejanj (14. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - postavitvi izvedenca (15. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - postavitvi začasnega zastopnika (16. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - vročitvi sodnih pisanj (17. točka prvega odstavka 270. člena ZPP),
  - ukrepih za popravo vlog (18. točka prvega odstavka 270. člena ZPP);
- lahko zunaj naroka za glavno obravnavo izda odločbe iz 270. in 271. člena ZPP (299. člen ZPP);
- izda plačilni nalog brez naroka (prvi odstavek 433. člena ZPP);
- lahko v stečajnem postopku samostojno odloča o vseh vprašanjih, razen o začetku in končanju postopka, začasnih odredbah, preizkusu terjatev, prodaji premoženja, katerega vrednost presega 100.000 evrov, razdelitvi razdelitvene mase in vprašanjih v postopku odpusta obveznosti (tretji odstavek 53. člena Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju[13]);

- v izvršilnem postopku lahko (drugi odstavek 6. člena Zakona o izvršbi in zavarovanju[14]):
  - vodi izvršilni postopek in odloča o predlogu za izvršbo za izterjavo denarnih terjatev, predlogu za izterjavo denarnih terjatev z drugimi ali dodatnimi izvršilnimi sredstvi ali predmeti,
  - izdaja sklepe in odredbe o predujmih, varščinah, stroških postopka, sodnih taksah, ustavitvah postopka in druge vmesne procesne sklepe,
  - opravlja posamezna dejanja zunaj naroka in

[12] Uradni list RS, št. 73/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08 – ZArbit, 45/08, 111/08 – odl. US, 57/09 – odl. US, 12/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 107/10 – odl. US, 75/12 – odl. US, 40/13 – odl. US, 92/13 – odl. US, 10/14 – odl. US, 48/15 – odl. US, 6/17 – odl. US, 10/17, 16/19 – ZNP-1 in 70/19 – odl. US; ZPP.

[13] Uradni list RS, št. 13/14 – uradno prečiščeno besedilo, 10/15 – popr., 27/16, 31/16 – odl. US, 38/16 – odl. US, 63/16 – ZD-C, 54/18 – odl. US, 69/19 – odl. US, 74/20 – odl. US in 85/20 – odl. US; ZFPPIPP.

[14] Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 93/07, 37/08 – ZST-1, 45/08 – ZArbit, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 – odl. US, 45/14 – odl. US, 53/14, 58/14 – odl. US, 54/15, 76/15 – odl. US, 11/18, 53/19 – odl. US, 66/19 – ZDavP-2M, 23/20 – SPZ-B in 36/21; ZIZ.

- po odredbi sodnika odloča tudi o ugovorih zoper sklep o izvršbi na podlagi verodostojne listine;

– v izvršilnem postopku na podlagi verodostojne listine in izvršilnega naslova lahko odloča o (tretji odstavek 6. člena ZIZ):
  - ugovorih po izteku roka,
  - ugovorih tretjega,
  - ugovorih zoper sklep o nadaljevanju izvršbe z novim upnikom ali dolžnikom,
  - ugovorih zoper sklep o nadaljevanju izvršbe z novimi sredstvi in predmeti izvršbe,
  - predlogih za odlog izvršbe,
  - razveljavitvah potrdil pravnomočnosti in izvršljivosti,
  - zahtevah za odpravo nepravilnosti pri opravljanju izvršbe,
  - predlogih za vrnitev v prejšnje stanje,
  - zahtevi za obračun plačila za delo in stroškov izvršitelja in
  - zahtevi za obračun terjatve in delitvi kupnine iz prodanih stvari upnikom;

– v izvršilnem postopku lahko po pisni odredbi sodnika vodi naroke, razen narokov za javne dražbe (četrti odstavek 6. člena ZIZ);

– v zapuščinskem postopku lahko sprejema na zapisnik druge izjave in predloge strank (drugi odstavek 169. člena Zakona o dedovanju[15]);

– v mediaciji vodi informativni narok (četrti odstavek 18. člena Zakona o alternativnem reševanju sodnih sporov[16]);

– v postopku o prekršku lahko opravlja posamezna dejanja (drugi odstavek 211. člena Zakona o prekrških[17]).

Iz podatkov analize je med drugim razvidno, da so tipična delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih naslednja: višji pravosodni svetovalec (PDI), pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I. Za vsa ta delovna mesta je kot posebni pogoj določen pravniški državni izpit, zato so v skladu z uslužbensko zakonodajo uvrščena v VIII. tarifni razred.

Glede dejanskega obsega in vsebine nalog na tipičnih delovnih mestih v sodstvu, ki jih zasedajo strokovni sodelavci, je analiza pokazala, da so te zelo obširne in raznolike, vendar je v kontekstu navedenega treba dodati, da so konkretne naloge posameznega strokovnega sodelavca odvisne od stopnje in pristojnosti sodišča, na katerem je ta zaposlen, hkrati oziroma zlasti pa tudi od organizacije dela na posameznem sodišču in segajo od povsem samostojnega opravljanja nalog, navedenih zgoraj, do pomoči sodnikom na strokovno najzahtevnejši ravni, v primeru posameznih delovnih mest pa vključujejo tudi opravljanje nalog v zadevah sodne uprave.

V zvezi z vlogo, ki jo imajo strokovni sodelavci na sodiščih, velja poudariti še, da je Posvetovalni svet evropskih sodnikov (CCJE) v skladu s pooblastilom, ki mu ga je podelil Odbor ministrov Sveta Evrope, pripravil Mnenje št. 22 (2019) z dne 7. novembra 2019,[18] v katerem je med drugim zapisal, da lahko sposobni strokovni sodelavci sodnikom zagotavljajo dragoceno pomoč in s tem prispevajo k izboljšanju dela sodišča na vseh ravneh ter so lahko zlasti pomembno orodje za izboljšanje učinkovitosti sodišča (točka 2 sklepnih ugotovitev mnenja), kar nedvomno drži tudi za strokovne sodelavce na sodiščih v Republiki Sloveniji.

[15] Uradni list SRS, št. 15/76, 23/78, Uradni list RS, št. 13/94 – ZN, 40/94 – odl. US, 117/00 – odl. US, 67/01, 83/01 – OZ, 73/04 – ZN-C, 31/13 – odl. US in 63/16; ZD.

[16] Uradni list RS, št. 97/09 in 40/12 – ZUJF; ZARSS.

[17] Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US, 73/19 – odl. US, 175/20 – ZIUOPDVE in 5/21 – odl. US; ZP-1.

[18] Dostopno na https://rm.coe.int/opinion-22-slovenian/1680997d28.

2.1.2 Spremenjena vloga in narava nalog

Trend zniževanja števila sodnikov v zadnjih desetih letih je inverzno vodil k povečevanju števila strokovnih sodelavcev v sodstvu, ki prevzemajo številne naloge, naložene jim s procesno in specialno zakonodajo, ki so jih prej opravljali sodniki, oziroma povedano drugače, z zmanjševanjem števila sodnikov in povečevanjem števila strokovnih sodelavcev se povečuje sorazmerni prispevek strokovnih sodelavcev pri delovanju slovenskega sodnega sistema.[19]

Podatki o številu strokovnih sodelavcev v primerjavi s številom sodnikov in drugega sodnega osebja na sodiščih:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sodniki	1024	1016	983	970	940	911	900	889	891	892	893
Strokovni sodelavci	398	450	481	539	536	519	545	549	576	593	596
Drugo sodno osebje	2876	2862	2828	2715	2691	2644	2640	2637	2676	2700	2708
SKUPAJ	4298	4328	4292	4224	4167	4074	4085	4075	4143	4185	4197

(vir: Sodna statistika Ministrstva za pravosodje Republike Slovenije in letna poročila VS RS o učinkovitosti in uspešnosti sodišč od leta 2010 do 2020)

Posledica zniževanja števila sodnikov in zaradi tega zviševanja števila strokovnih sodelavcev v sodstvu je tudi sprememba kariernih poti strokovnih sodelavcev. Medtem ko je bil ob uvedbi strokovnih sodelavcev na sodiščih prvenstveni namen njihovega zaposlovanja usposabljanje za opravljanje sodniške funkcije (kar je tudi sicer priznan kot eden izmed razlogov za zaposlovanje strokovnih sodelavcev na sodiščih),[20] se je v zadnjih desetih letih ta namen pomaknil nekoliko v ozadje, saj bistveno zmanjšano število razpisanih (zlasti okrajnih) sodniških mest na eni in vse večje število strokovnih sodelavcev na drugi strani nujno pomeni, da vsi strokovni sodelavci (ne glede na svoje karierne ambicije) ne bodo mogli nadaljevati kariere kot sodniki, temveč bodo, če bodo želeli delovati v sodstvu, svojo karierno pot gradili kot strokovni sodelavci na delovnih mestih, ki so sistemizirana kot delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih. To pa pomeni, da so se delovna mesta strokovnih sodelavcev skozi čas iz »pripravljalnice za sodnike« izoblikovala v karierna delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih.

Nadalje velja v zvezi s spremenjeno vlogo in nalogami strokovnih sodelavcev na sodiščih poudariti, da so jim procesni in specialni predpisi oziroma njihove spremembe določili vse več nalog, s čimer pridobivajo vse večjo in pomembnejšo vlogo v slovenskem sodnem sistemu.

Strokovni sodelavci imajo v slovenskem sodnem sistemu zelo pomembno vlogo in ne more biti sporno, da vidno prispevajo k delovni uspešnosti sodišč, ravni strokovnosti opravljenega dela sodišč in ne nazadnje tudi k splošnemu ugledu sodstva v državi.

[19] Sodni sistem Republike Slovenije sestavljajo sodišča s splošno pristojnostjo in specializirana sodišča. Specializirana sodišča delujejo kot štiri delovna in eno socialno prvostopenjsko ter eno višje sodišče na področju delovnega in socialnega prava ter prvostopenjsko sodišče na področju upravnega prava, sodišča s splošno pristojnostjo pa so organizirana kot 11 prvostopenjskih okrožnih in 44 prvostopenjskih okrajnih sodišč ter štiri drugostopenjska višja sodišča. Posamezno okrajno sodišče je organizacijska enota okrožnega sodišča z njegovega območja, razen Okrajnega sodišča v Ljubljani, ki je samostojna organizacijska enota. VS RS odloča na najvišji stopnji v zadevah splošne pristojnosti in v zadevah iz pristojnosti specializiranih sodišč.

[20] Glej točko 11 zgoraj navedenega mnenja Posvetovalnega sveta evropskih sodnikov.

2.1.3 Ugotovitve analize

Za potrebe priprave analize so bila identificirana naslednja tipična delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih: višji pravosodni svetovalec (PDI), pravosodni svetnik (PDI) – II, pravosodni svetnik (PDI) – I.

V okviru primerjave tipičnih delovnih mest znotraj sodstva, ki je bila opravljena v analizi, so bile ugotovljene razlike med delovnimi mesti strokovnih sodelavcev na sodiščih tako v horizontalni smeri (med sodišči iste stopnje) kot tudi v vertikalni smeri (med sodišči različnih stopenj), kar se odraža v tem, da je na nekaterih sodiščih sistemiziranih več oziroma višji delež delovnih mest v višjih (svetniških) nazivih, ter v tem, da so istovrstna uradniška delovna mesta strokovnih sodelavcev po sodiščih sistemizirana v različnem številu nazivov (treh, dveh ali enem nazivu), pri čemer se na delovnih mestih opravljajo istovrstne naloge.

Ugotovitve v analizi tudi kažejo, da strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo ne le najzahtevnejše strokovne naloge na posameznem pravnem področju, temveč – kot izhaja iz pregleda nalog – na podlagi sistemske in procesne zakonodaje samostojno izvajajo konkretne naloge odločanja v posameznih sodnih postopkih (vodenje postopkov, izdajanje sklepov idr.).

Primerjava zgoraj navedenih delovnih mest strokovnih sodelavcev na sodiščih s primerljivimi delovnimi mesti v državni upravi in drugih državnih organih, ki so bila identificirana glede na stopnjo izobrazbe, zahtevnost dela in plačilo za delo, opravljena v analizi, pa je pokazala, da delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – I glede na primerljivi delovni mesti v drugih državnih organih zaostaja do osem plačnih razredov pri začetnem plačnem razredu ter do dva plačna razreda pri končnem plačnem razredu. Primerjava delovnega mesta pravosodni svetnik (PDI) – II s primerljivimi delovnimi mesti pa izkazuje, da so primerljiva delovna mesta pri drugih državnih organih uvrščena za do pet plačnih razredov višje kot delovna mesta na sodiščih oziroma v državni upravi, končni plačni razred delovnega mesta pa je višji za do tri plačne razrede. Največje razlike (med vsemi primerjanimi tipičnimi delovnimi mesti v sodstvu) je analiza ugotovila pri delovnem mestu višji pravosodni svetovalec (PDI), in sicer primerjava tega delovnega mesta s primerljivimi delovnimi mesti izkazuje, da so primerljiva delovna mesta pri drugih državnih organih uvrščena za do devet plačnih razredov višje, kot to delovno mesto na sodiščih, prav tako je končni plačni razred delovnih mest pri drugih državnih organih višji za do devet plačnih razredov.

2.2 SODNIŠKI POMOČNIKI

2.2.1 Vloga in naloge

V skladu s prvim odstavkom 53. člena ZS imajo sodišča za opravljanje pravnega dela potrebno število:
- sodniških pomočnikov,
- samostojnih sodniških pomočnikov in
- višjih sodniških pomočnikov.

Sodniški pomočnik opravlja delo na uradniškem delovnem mestu pravosodni sodelavec. ZS med naloge sodniških pomočnikov uvršča sprejemanje vlog ter izjav strank na zapisnik ter po naročilu sodnika opravljanje manj zahtevnih del v zvezi s pripravo za glavno obravnavo oziroma za druga dejanja v postopku, pripravljanje obračunov stroškov, izdelovanje osnutkov odločb in opravljanje drugega dela v sodnem postopku po odredbi sodnika.

Samostojni sodniški pomočnik opravlja delo na uradniškem delovnem mestu višji pravosodni sodelavec ali svetovalec v pravosodju, višji sodniški pomočnik pa opravlja delo na uradniškem delovnem mestu višji svetovalec v pravosodju. Samostojni sodniški pomočniki in višji sodniški pomočniki vodijo postopke in odločajo v zadevah sodnega registra, vodijo izvršilne postopke in izdajajo sklepe o dovolitvi izvršbe za izterjavo denarnih terjatev, sklepe o dovolitvi izvršbe na podlagi verodostojnih listin ter sklepe in odredbe o predujmih, varščinah in stroških postopka ter o sodnih taksah, odločajo na prvi stopnji o vpisih, o katerih po zakonu, ki ureja zemljiško knjigo, ne odloča sodnik posameznik zemljiškoknjižnega sodišča, in odločajo v zapuščinskih zadevah zakonitega dedovanja, v katerih je predmet dedovanja le premično premoženje. Samostojni sodniški pomočniki in višji sodniški pomočniki vodijo sodne pisarne in javne knjige kot organizacijske enote ter opravljajo druge zadeve v skladu z zakonom in sodnim redom. Zoper odločitev, ki jo izda samostojni sodniški pomočnik oziroma višji sodniški pomočnik, je vselej dovoljeno pravno sredstvo.

Naloge sodniških pomočnikov opredeljuje tudi področna zakonodaja, in sicer:
- v pravdnem postopku lahko sodniški pomočnik izda sklep o višini stroškov (četrti odstavek 163. člena ZPP);

- v postopku zaradi insolventnosti lahko sodniški pomočniki samostojno opravljajo dve procesni dejanji (53. člen ZFPPIPP):
  - obveščajo upravitelja o vseh zadevah, o katerih ga mora obvestiti sodišče po ZFPPIPP, in
  - izvajajo objave vsebine procesnih dejanj po 122. členu ZFPPIPP;

- v stečajnem postopku lahko samostojni sodniški pomočniki samostojno odločajo o vseh vprašanjih, razen o (tretji odstavek 53. člen ZFPPIPP):
  - začetku in končanju postopka,
  - začasnih odredbah,
  - preizkusu terjatev,
  - prodaji premoženja, katerega vrednost presega 100.000,00 evrov,
  - razdelitvi razdelitvene mase in
  - vprašanjih v postopku odpusta obveznosti;

- v izvršilnem postopku lahko sodniški pomočniki (drugi odstavek 6. člena ZIZ):
  - vodijo izvršilni postopek in odločajo o predlogu za izvršbo za izterjavo denarnih terjatev, o predlogu za izterjavo denarnih terjatev z drugimi ali dodatnimi izvršilnimi sredstvi ali predmeti,

- izdajajo sklepe in odredbe o predujmih, varščinah, stroških postopka, sodnih taksah, ustavitvah postopka in druge vmesne procesne sklepe,
- opravljajo posamezna dejanja zunaj naroka in
- po odredbi sodnika odločajo tudi o ugovorih zoper sklep o izvršbi na podlagi verodostojne listine;

– v postopku vpisa v sodni register lahko sodniški pomočniki (drugi odstavek 11. člena Zakona o sodnem registru[21]):
  - odločajo o predlogu za vpis preostalih podatkov v sodni register – in zoper odločitev sodniškega pomočnika je dovoljena tudi pritožba;
– v postopku izbrisa iz sodnega registra lahko sodniški pomočniki:
  - odločajo o izdaji sklepa o začetku postopka izbrisa na podlagi obvestila iz prvega odstavka 428. člena ZFPPIPP in izdaji sklepa o obstoju izbrisnega razloga, če proti sklepu o začetku postopka izbrisa ni bil vložen ugovor, in o izbrisu pravne osebe iz sodnega registra po 440. členu ZFPPIPP;

– v zemljiškoknjižnem postopku lahko sodniški pomočniki z varnim elektronskim podpisom, overjenim s kvalificiranim potrdilom, podpišejo sklep ali drugo sodno pisanje, ki se izda v elektronskem izvirniku (drugi odstavek 125.d člena Zakona o zemljiški knjigi[22]); zemljiškoknjižni sodniški pomočniki odločajo v zemljiškoknjižnih postopkih na prvi stopnji, razen če ZZK-1 določa, da o posameznih zadevah v postopku odloča zemljiškoknjižni sodnik ali komisija (prvi odstavek 127. člen ZZK-1).

Nabor nalog posameznega sodniškega pomočnika, ki je pogojen s stopnjo in pristojnostjo sodišča, na katerem je zaposlen, pa tudi z organiziranostjo samega dela glede na posamezno področje, sega od povsem samostojnega opravljanja nalog v okviru zakonsko določenih nalog (npr. 53.a člen ZS, 163. člen ZPP in 6. člen ZIZ) do druge pomoči sodnikom in strokovnim sodelavcem. Sodniški pomočniki z namenom razbremenitve sodnikov in strokovnih sodelavcev torej na sodiščih opravljajo raznovrstna pravna dela in izdajajo tudi zahtevnejše odločbe.

Glede na tri različna poimenovanja sodniških pomočnikov v ZS na sodiščih ločimo sodniške pomočnike, ki opravljajo naloge na delovnih mestih v V. tarifnem razredu, samostojne sodniške pomočnike, ki opravljajo naloge na delovnih mestih v VI. oziroma VII/1. tarifnem razredu, in višje sodniške pomočnike, ki opravljajo naloge na delovnih mestih v VII/1. tarifnem razredu.

2.2.2 Spremenjena vloga in narava nalog

V zadnjih petnajstih letih se je narava nalog sodniških pomočnikov opazno spremenila, najbolj pa po letu 2004, po temeljiti reformi javnih služb v Sloveniji, ki je vključevala modernizacijo in racionalizacijo storitev.[23] Da se je narava nalog sodniških pomočnikov spremenila, lahko razberemo tudi iz letnega poročila, kjer je VS RS med drugim zapisalo: »Povečuje se zahtevnost dela sodnega osebja, kar se kaže tudi v spremembi strukture javnih uslužbencev. Na pomenu pridobiva predvsem kader, ki ima tudi pooblastila za sprejem določenih odločitev, tj. strokovni sodelavci in sodniški pomočniki, oziroma spremenjena zahtevnost nekaterih delovnih mest zahteva višjo stopnjo izobrazbe, kot je tradicionalno sistemizirana; prihaja do »zlivanja« delovnih mest, ker opravila, ki so bila tradicionalno ločena, opravlja ista oseba (npr. delo zapisnikarja in vpisničarja).[24] Zaradi uvajanja

[21] Uradni list RS, št. 54/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 49/09, 82/13 – ZGD-1H, 17/15, 54/17 in 16/19 – ZNP-1; ZSReg.

[22] Uradni list RS, št. 58/03, 37/08 – ZST-1, 45/08, 28/09, 25/11, 14/15 – ZUUJFO, 69/17, 11/18 – ZIZ-L, 16/19 – ZNP-1 in 121/21; ZZK-1.

[23] Vpliv modernizacije v sodstvu na delo sodnega osebja se kaže na več področjih, in sicer se je na primer na področju izvršbe leta 2007 začel uporabljati nov elektronski izvršilni vpisnik, od februarja 2016 se sodni spisi vodijo povsem elektronsko, leta 2021 se je začel uporabljati elektronski portal eDražbe, v katerega sodniški pomočniki in na nekaterih sodiščih sodni zapisnikarji vnašajo oglase z vsemi podatki o parceli, bremenih in služnosti; varščino, izklicno ceno, korak za višanje cene, v nekaterih primerih pa celo potrjujejo udeležbo dražiteljev.

[24] Ne glede na to, da se razmejitev nalog teh delovnih mest vse bolj briše, pa gre za delovni mesti v dveh različnih plačnih skupinah, in sicer delovno mesto sodni zapisnikar je strokovno-tehnično delovno mesto, pravosodni sodelavec pa uradniško delovno mesto. Zaradi uslužbenske

elektronskega poslovanja ter zaradi vedno večje zahtevnosti obravnavanih zadev, dejansko izginjajo delovna mesta V. stopnje, povečuje pa se potreba po delovnih mestih VI. in VII. stopnje. Sodno osebje namreč vse več opravil izvršuje samostojno na podlagi zakonskih pooblastil, torej se poleg zahtevnosti povečuje tudi odgovornost, sodno osebje ima tudi širše pristojnosti. Zato je pomemben dvig znanja celotnega sodnega osebja, ki praviloma (razen strokovnih sodelavcev) nima pravne predizobrazbe.« in še: »Po oceni sodišč so imele zadnje zakonodajne spremembe velik vpliv na rezultate dela pri postopkih zaradi insolventnosti, zlasti na postopke osebnega stečaja, saj so samostojni sodniški pomočniki in strokovni sodelavci v teh postopkih dobili večje pristojnosti. Boljši rezultati so zato posledica reorganizacije dela na sodiščih zaradi razporeditve dela med samostojnimi sodniškimi pomočniki in strokovnimi sodelavci ter sodniki (postopke osebnega stečaja večinoma rešujejo samostojni sodniški pomočniki in strokovni sodelavci, stečajne postopke nad pravno osebo pa sodniki).«

Tudi iz Mnenja št. 22 (2019) Posvetovalnega sveta evropskih sodnikov (CCJE) z dne 7. novembra 2019 podobno izhaja, da imajo sodniški pomočniki, ki so sicer izvzeti iz področja uporabe mnenja, v določenih zadevah, kot na primer pri vprašanjih v zvezi z izvršbo ali registracijo, omejena pooblastila za odločanje. Ti sodniški pomočniki ne pomagajo sodnikom pri sodnem odločanju, ampak sami odločajo v svojih zadevah in opravljajo lastne naloge.

2.2.3 Ugotovitve analize

Za potrebe priprave analize so bila identificirana naslednja tipična delovna mesta sodniških pomočnikov na sodiščih:

- višji svetovalec v pravosodju (delovno mesto v VII/1. tarifnem razredu),
- svetovalec v pravosodju (delovno mesto v VII/1. tarifnem razredu),
- višji pravosodni sodelavec (delovno mesto v VI. tarifnem razredu),
- pravosodni sodelavec za preiskovalno-kazenske zadeve (delovno mesto v V. tarifnem razredu),
- pravosodni sodelavec (delovno mesto v V. tarifnem razredu).

V nadaljevanju tega podpoglavja so predstavljene ugotovitve analize za zgoraj navedena delovna mesta v VI. in VII/1. tarifnem razredu, medtem ko so ugotovitve analize za delovni mesti sodniških pomočnikov v V. tarifnem razredu predstavljene v podpoglavju vodij vpisnikov (2.3.3).

Primerjava delovnega mesta svetovalec v pravosodju (VII/1. tarifni razred) s primerljivimi delovnimi mesti v drugih državnih organih, opravljena v analizi, izkazuje, da so primerljiva delovna mesta pri drugih državnih organih uvrščena za do pet plačnih razredov višje kot delovno mesto na sodiščih, končni plačni razred pa je višji za do dva plačna razreda. Primerjava delovnega mesta višji pravosodni sodelavec (VI. tarifni razred) s primerljivimi delovnimi mesti izkazuje, da so primerljiva delovna mesta pri drugih državnih organih uvrščena za do šest plačnih razredov višje kot delovno mesto na sodiščih, končni plačni razred pa je višji za do šest plačnih razredov.

Iz ugotovitev analize je mogoče še razbrati, da prihaja do razlik med delovnimi mesti sodniških pomočnikov tudi na sodiščih, in sicer tako v horizontalni smeri (med sodišči iste stopnje) kot tudi v vertikalni smeri (med sodišči različnih stopenj), kar se odraža v tem, da je na nekaterih sodiščih sistemiziranih več oziroma višji delež delovnih mest sodniških pomočnikov v višjem tarifnem razredu, ter v tem, da so istovrstna delovna mesta sodniških pomočnikov po sodiščih sistemizirana v različnem številu nazivov (treh ali dveh nazivih), pri čemer se na teh delovnih mestih opravljajo istovrstne naloge. Nadalje iz analize izhaja še, da imajo sodišča z višjim deležem sistemiziranih delovnih mest svetovalec v pravosodju manjši delež delovnih mest višji svetovalec v pravosodju in

zakonodaje je premeščanje zaposlenih s strokovno-tehničnega delovnega mesta na uradniško delovno mesto onemogočeno, saj je zaposlitev na uradniško delovno mesto za nedoločen čas mogoča samo z izvedbo javnega natečaja.

obratno (obe delovni mesti sta uvrščeni v VII/1. tarifni razred). Gre za delovna mesta v VII/1. tarifnem razredu, kjer gre večinoma za delovna mesta sodniških pomočnikov in nekaj delovnih mest vodij sodnih služb.

2.3 VODJE VPISNIKA

2.3.1 Vloga in naloge

ZS v 82. členu določa, da sodišča zaradi učinkovitega opravljanja zadev sodne uprave, vodenja in preglednosti sodnih zadev, zakonitega odločanja, spoštovanja pravic strank in drugih udeležencev sodnih postopkov, zaradi svoje evidence in statističnega poročanja, upravljajo vpisnike, imenike, pomožne knjige, registre in javne knjige, v katerih obdelujejo osebne in druge podatke iz spisov sodnih zadev.

Vodenje vpisnikov je ena od nalog naslednjih tipičnih uradniških delovnih mest na sodiščih:
- pravosodni sodelavec,
- pravosodni sodelavec za preiskovalno kazenske zadeve in
- višji pravosodni sodelavec.

Dejanske naloge vodenja vpisnikov obsegajo:
- vodenje vpisnikov in pomožnih evidenc na posameznem pravnem področju (kazensko, civilno itn.),
- odločanje v zemljiškoknjižnih Dn-zadevah (predlogi za vpis v zemljiško knjigo in obvestila za vpis v zemljiško knjigo po uradni dolžnosti) in izdaja sklepov v teh zadevah (Dn-vpisnik),
- pripravo odgovorov na poizvedbe o lastništvu – poizvedbe stečajnih upraviteljev, odvetnikov, bank, zavarovalnic idr.,
- pisanje sklepov o višini stroškov v pravdnem postopku ter sklepov in odredb o predujmih, varščinah, sodnih taksah idr.,
- pregledovanje spisov za arhiv (preverjanje, ali so poravnane vse takse, ali je odločeno o vseh vlogah, ali so končane vse vrste izvršb, pri ustavitvah – ali so opravljeni izbrisi pri posameznih parcelah (tudi po nekaj 100 parcel), pri prodaji – ali je opravljen prepis na kupca v zemljiški knjigi v primeru prodaje ipd.),
- računanje sodne takse,
- računanje pravnomočnosti in izvršljivosti končnih sodnih odločb,
- vnašanje sodb druge stopnje in sodb VS RS,
- izterjava sodnih taks in denarne kazni na Finančno upravo Republike Slovenije,
- vnašanje zahtevnih podatkov v zadevah IVN – trajnejši ukrepi,
- delo z namenskim programom oziroma aplikacijo RZPP (Register neposestnih zastavnih pravic in premičnin),
- izdaja potrdil na posameznem pravnem področju v skladu s predpisi.

2.3.2 Spremenjena vloga in narava nalog

Uporaba sodobne informacijske tehnologije na sodiščih je v sodstvo vpeljala novosti, ki so korenito in konkretno spremenile tudi naravo dela, povezanega z vodenjem vpisnikov. Za hitrejše poslovanje na sodiščih so se tako postopoma začeli ukinjati vsi ročno vodeni vpisniki, zadeve pa so se začele vpisovati elektronsko. Prehod iz klasičnih ročnih vpisnikov na elektronsko vodene vpisnike, ki so v nekaterih primerih funkcionalno združeni z e-spisom, se je zgodil hitro. Zaradi sprememb v načinu dela, ki je posledica modernizacije, informatizacije in vse večje digitalizacije, s katero se srečuje sodstvo v zadnjih desetih letih, so se spremenile tudi naloge vodij vpisnikov ter zahtevnost njihovih nalog, ki od javnih uslužbencev, ki opravljajo naloge vodenja vpisnikov, terja višjo stopnjo znanja. Napredno znanje računalništva in delo z namenskimi programi (aplikacijami) je zato osnovna zahteva za opravljanje nalog, povezanih z vodenjem vpisnikov.

2.3.3 Ugotovitve analize

Analiza je pokazala, da se naloga vodenja vpisnikov na sodiščih v veliki večini primerov opravlja na delovnih mestih, uvrščenih v V. tarifni razred, kar pa glede na spremenjeno (višjo) zahtevnost opravljanja te naloge ne odraža več zahtev in znanj, zahtevanih za delovno mesto v V. tarifnem razredu. Dejanske naloge vodenja vpisnikov so namreč primerljive z nalogami na delovnih mestih, uvrščenih v VI. in tudi v VII/1. tarifni razred.

Primerjava delovnega mesta pravosodni sodelavec za preiskovalno kazenske zadeve in delovnega mesta pravosodni sodelavec (dve tipični delovni mesti na sodiščih, uvrščeni v V. tarifni razred) s primerljivim delovnim mestom v državni upravi v istem tarifnem razredu, ki je bila opravljena v analizi, je pokazala, da so stopnje nazivov delovnega mesta pravosodni sodelavec ter uvrstitve v začetni in končni plačni razred določene enako. Na delovnem mestu pravosodni sodelavec za preiskovalno kazenske zadeve, ki se lahko prav tako opravlja v štirih nazivih, pa je na delovnem mestu na sodiščih v vsakem nazivu določen za en plačni razred višji začetni in končni plačni razred. Iz analize še izhaja, da so primerljiva delovna mesta v drugih državnih organih sistemizirana le v dveh nazivih (v enem primeru v enem nazivu), izhodiščni plačni razredi najnižjega naziva pa so določeni za dva do šest plačnih razredov višje kot izhodiščni plačni razred najnižjega naziva na delovnem mestu pravosodni sodelavec.

Iz ugotovitev analize v segmentu primerjave zgoraj navedenih (dveh) delovnih mest na sodiščih s primerljivimi delovnimi mesti pri drugih državnih organih je mogoče ugotoviti tudi, da so primerljiva delovna mesta pri drugih državnih organih uvrščena za do šest plačnih razredov višje kot delovni mesti na sodiščih oziroma da je končni plačni razred delovnih mest v drugih državnih organih višji za do tri plačne razrede.

2.4 SODNI ZAPISNIKARJI

2.4.1 Vloga in naloge

Naloge sodnega zapisnikarja so določene predvsem v Sodnem redu, deloma tudi v procesnih predpisih. Dejanske naloge sodnih zapisnikarjev, ki izhajajo iz analize, so naslednje:

- pisanje zapisnikov na sodišču in tudi v primerih zunanjega poslovanja sodišča (zaslišanje na domu, travniku, v gozdu, kriznem centru, domovih za starejše ...),
- snemanje narokov, obravnav ter dobesedni prepis njihovih zvočnih posnetkov,
- izdelava predložitvenih poročil, sestavljanje zahtevnejših dopisov in odgovorov/urgenc, zaprosil, vrnitev spisov – po pravnomočnosti zadev, opravljanje poizvedb pri bankah, delodajalcih, izvršiteljih, pridobivanje podatkov o obdolžencih (kartoteka, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Finančna uprava Republike Slovenije, zemljiška knjiga, Geodetska uprava Republike Slovenije), pisanje elektronskih sporočil v tujih jezikih – po odredbi (npr. v zvezi z izvajanjem videokonferenc s tujci),
- v času dežurstva odpiranje novih zadev v vpisniku (siceršnja naloga vodje vpisnika),
- priprava zapisnikov, izrekov sodb, različnih osnutkov sklepov, sodb, mediacijskih dogovorov idr.,
- pisanje sklepov o dedovanju (brez omejitve dedovanja), o dedovanju pri smrtovnici brez premoženja, sklepov o dovolitvi izvršbe za izterjavo denarnih terjatev, sklepov o izvedenini, tolmačnini, refundaciji plače, plačilu vročevalcev, izbrisu pogojne obsodbe, priprava sodb, pisanje kazenskih listov idr.,
- računanje višine taks in izdajanje plačilnih nalogov, izterjava takse prek e-CURS,
- vpis predlogov v namenske programe oziroma aplikacije e-ZK in e-AJPES, o prepovedi odtujitve in obremenitve nepremičnine v e-ZK in premičnin v e-AJPES,
- izdajanje evropskih potrdil v slovenskem in nemškem jeziku,
- delo s strankami (prejem pogodb za vpis v zemljiško knjigo, izdelava računa in zapisnika za vpis ter vnos pogodbe v portal zemljiške knjige, izdaja zemljiškoknjižnih izpiskov, izdaja fotokopij iz zbirke listin idr.),
- sprejemanje vlog na zapisnik ter izjav strank po odredbi sodnika.

Sodni zapisnikarji naloge na sodiščih opravljajo na delovnem mestu sodni zapisnikar V-I, ki je strokovno-tehnično delovno mesto na sodiščih, uvrščeno v V. tarifni razred in sodi med tipična delovna mesta v sodstvu. Iz analize je razvidno, da je bilo na dan 1. 3. 2020 na sodiščih zaposlenih nekaj manj kot 1000 sodnih zapisnikarjev, kar pomeni velik delež vseh zaposlenih v sodstvu.

2.4.2 Spremenjena vloga in narava nalog

Delovno mesto sodni zapisnikar V-I je bilo kot tipično delovno mesto v sodstvu prepoznano že ob sami reformi uslužbenskega sistema v letu 2002, ko je bil sprejet ZJU, pri čemer pa je treba pojasniti, da so se naloge sodnih zapisnikarjev od določitve za tipično delovno mesto v sodstvu pa do danes močno spremenile, saj poleg znanj slepega desetprstnega tipkanja zahtevajo še vrsto drugih znanj in vrlin, ki jih sodišča pred desetimi ali več leti pri kadru te vrste niso iskala oziroma potrebovala.

Naloge sodnih zapisnikarjev niso več osredotočene le na pisanje zapisnika po nareku sodnika na glavnih obravnavah in narokih, saj se ta naloga z uvedbo snemanja glavnih obravnav na sodiščih[25] deloma opušča, vendar

[25] V Zakonu o kazenskem postopku (Uradni list RS, št. 176/21 – uradno prečiščeno besedilo; ZKP) je v tretjem odstavku 314. člena določeno, da predsednik senata lahko odredi, da se glavna obravnava snema z ustreznimi tehničnimi sredstvi za zvočno ali zvočno-slikovno snemanje. ZPP pa v prvem odstavku 125.a člena določa, da predsednik senata lahko odredi zvočno ali zvočno-slikovno snemanje celotnega naroka ali dela naroka ter da o tem obvesti stranke in druge udeležence na naroku.

pa to ne pomeni, da se obseg dela sodnih zapisnikarjev zmanjšuje. Sodni zapisnikar mora biti v primeru snemanja glavne obravnave namreč kljub temu prisoten na glavni obravnavi (naroku), kjer skrbi za snemanje, nato pa mora poskrbeti še za prepise posnetih magnetogramov, kar v praksi lahko pomeni, da za eno uro snemanja glavne obravnave sodni zapisnikar nato porabi še dodatne tri do štiri ure časa za prepis njenega zvočnega posnetka. Ker uvedba možnosti snemanja glavnih obravnav in poznejše prepisovanje zvočnih posnetkov pomenita nesorazmerno povečanje obsega dela sodnih zapisnikarjev, dolgoročno pa lahko ima prepisovanje vpliv na slabšanje njihovega zdravstvenega stanja zaradi dolgotrajne uporabe slušalk, bi bilo smotrno, da se pristopi k nadaljevanju projekta »diktirnih programov«,[26] ki bi omogočili razvoj sistema prepisovanja snemanj glavnih obravnav in narokov, sodni zapisnikar pa bi na glavni obravnavi le vnašal popravke, če bi bili ti potrebni, ne bi pa več prepisoval posnetkov magnetogramov ob uporabi slušalk.

Vse večja digitalizacija nalog sodnih zapisnikarjev na sodiščih zahteva od njih tudi vse večje prilagoditve na nove oblike poslovanja z elektronskimi programi in vpisniki ter se vse bolj prepleta z nalogami vodij vpisnikov. Navedeno pomeni, da morajo sodni zapisnikarji dobro poznati elektronske vpisnike, saj so nekatera njihova opravila (vnašanje pisanj v elektronske vpisnike ipd.) vezana samo na vpisnike, samostojno pa morajo vpisovati določena dejanja kot tudi uporabljati tipska pisanja iz vpisnikov. Poleg že navedenega sodni zapisnikarji opravljajo tudi vpise zemljiškoknjižnih predlogov, vpise v AJPES in prijavljajo izterjavo sodnih taks prek Finančne uprave Republike Slovenije. Poudariti velja še, da sodni zapisnikarji sodelujejo tudi pri ogledih, zaslišanjih v skladu z Zakonom o duševnem zdravju[27] ter pri opravljanju nujnih procesnih dejanj v dežurnih službah.

2.4.3 Ugotovitve analize

Ugotovitve analize kažejo, da so naloge delovnega mesta sodni zapisnikar V-I, ki je sicer strokovno-tehnično delovno mesto, primerljive z nalogami uradniških delovnih mest pri drugih državnih organih. Primerjava navedenega delovnega mesta na sodiščih (V. tarifni razred) s primerljivima (uradniškima) delovnima mestoma v istem tarifnem razredu pri drugem državnem organu je pokazala, da sta na obeh delovnih mestih v drugem državnem organu, eno od teh se lahko opravlja v dveh nazivih, drugo pa v enem nazivu, določena za enega do dva plačna razreda višji začetni in končni plačni razred, pri čemer pa je na obeh primerjanih delovnih mestih dosledno zagotovljeno napredovanje za deset plačnih razredov. Primerjava, opravljena v analizi, je pokazala tudi, da sta primerljivi delovni mesti pri drugem državnem organu uvrščeni višje kot delovno mesto na sodiščih, končni plačni razred (dveh) delovnih mest pri drugem državnem organu pa je višji za do dva plačna razreda.

[26] V okviru tega progama so sodniki že testirali programe za neposredno diktiranje besedila na računalniški zaslon, vendar je bil projekt, ki ga je vodilo Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije, zaradi visokih stroškov programske opreme pred leti opuščen.
[27] Uradni list RS, št. 77/08, 46/15 – odl. US in 44/19 – odl. US.

2.5 SODNIŠKI PRIPRAVNIKI

Sodniški pripravnik opravlja sodniško pripravništvo kot oseba v delovnem razmerju na sodišču, lahko pa tudi kot oseba v delovnem razmerju pri drugem delodajalcu v okviru izobraževanja, ki ga zagotavlja delodajalec, oziroma volontersko (3. člen Zakona o pravniškem državnem izpitu[28]). Na sodiščih se na navedeni pravni podlagi torej usposabljajo tri kategorije sodniških pripravnikov:

Pripravnik, ki opravlja sodniško pripravništvo v okviru izobraževanja, ki ga zagotavlja delodajalec, oziroma kot volonter, je, razen glede delovnega razmerja, v pravicah, obveznostih in odgovornostih v enakem položaju kot pripravnik, ki je sklenil delovno razmerje na sodišču, le pripravništvo v primerih izobraževanja, ki ga zagotavlja delodajalec, traja samo osem mesecev (tretji odstavek 3. člena ZPDI). Volonterski sodniški pripravniki, ki imajo status brezposelne osebe, so na podlagi 124. člena Zakona o delovnih razmerjih[29] upravičeni do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela in do povračila stroškov za prehrano, višje sodišče pa jim plačuje tudi stroške mesečnega zavarovanja za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni.

V skladu s 55. členom ZS sodniški pripravniki, ki se v skladu z ZPDI na sodišču usposabljajo za opravljanje pravniškega državnega izpita, lahko spremljajo naroke, glavne obravnave ter seje senatov, izdelujejo osnutke sodnih odločb in drugih sodnih pisanj, sprejemajo na zapisnik vloge strank ter pišejo zapisnike.

Število prostih pripravniških mest je določeno v dveh podzakonskih aktih, in sicer v Sklepu o določitvi skupnega števila pripravniških mest na posameznih sodiščih za sodniške pripravnike,[30] ki določa število pripravniških mest za sodniške pripravnike, ki opravljajo pripravništvo kot oseba v delovnem razmerju na sodišču, in Pravilniku o določitvi skupnega števila pripravniških mest na posameznih sodiščih za sodniške pripravnike, ki jim izobraževanje zagotavlja delodajalec, in za volonterske pripravnike,[31] ki določa število pripravniških mest za sodniške pripravnike, ki jim izobraževanje zagotavlja delodajalec oziroma za volonterske pripravnike. V skladu z navedenima podzakonskima aktoma se lahko na sodiščih usposabljata skupaj 602 sodniška pripravnika, in sicer od tega 208 pripravnikov v delovnem razmerju (ti na sodiščih zasedajo delovno mesto sodniški pripravnik ZPDI, ki je uvrščeno v VII/2. tarifni razred) in 394 pripravnikov volonterjev.

[28] Uradni list RS, št. 83/03 – uradno prečiščeno besedilo, 111/07, 40/12 – ZUJF in 36/19 – ZOdv-F; ZPDI.
[29] Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE in 119/21 – ZČmIS-A.
[30] Uradni list RS, št. 25/08.
[31] Uradni list RS, št. 23/08.

Po Sklepu o določitvi skupnega števila pripravniških mest na posameznih sodiščih za sodniške pripravnike je na višjih sodiščih določeno naslednje število pripravniških mest za sodniške pripravnike, ki opravljajo pripravništvo v delovnem razmerju na sodišču:

- Višje sodišče v Celju (26 pripravniških mest),
- Višje sodišče v Kopru skupaj (30 pripravniških mest, od tega dve mesti za usposabljanje sodniških pripravnikov, ki obvladajo italijanski jezik na višji ravni),
- Višje sodišče v Ljubljani (92 pripravniških mest),
- Višje sodišče v Mariboru skupaj (60 pripravniških mest, od tega dve mesti za usposabljanje sodniških pripravnikov, ki obvladajo madžarski jezik na višji ravni).

Pravilnik o določitvi skupnega števila pripravniških mest na posameznih sodiščih za sodniške pripravnike, ki jim izobraževanje zagotavlja delodajalec, in za volonterske pripravnike, pa določa, da se na posameznih višjih sodiščih določi naslednje število pripravniških mest za sodniške pripravnike, ki jim izobraževanje zagotavlja delodajalec, in za volonterske pripravnike:

- na Višjem sodišču v Ljubljani 200 mest,
- na Višjem sodišču v Celju 44 mest,
- na Višjem sodišču v Kopru 50 mest,
- na Višjem sodišču v Mariboru 100 mest,

skupno torej 394 pripravniških mest za sodniške pripravnike, ki jim izobraževanje zagotavlja delodajalec, in za volonterske pripravnike.

3 STRUKTURA OBSTOJEČIH DELOVNIH MEST, POTREBNIH ZA DELOVANJE SODSTVA, RAZVOJ KARIERE JAVNIH USLUŽBENCEV V SODSTVU, KOT GA UREJAJO VELJAVNI PREDPISI, IN SODNIŠKO PRIPRAVNIŠTVO

3.1 STRUKTURA OBSTOJEČIH DELOVNIH MEST, POTREBNIH ZA DELOVANJE SODSTVA

V skladu s 23. členom ZJU kriterije za določitev delovnih mest, na katerih se v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti opravljajo javne naloge, podrobneje opredeli Vlada RS z uredbo, ostali državni organi pa kriterije za določanje delovnih mest, na katerih se opravljajo javne naloge, določijo s svojim splošnim aktom. Na podlagi 78. člena istega zakona Vlada RS z uredbo razvrsti tudi uradniška delovna mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti, drugi državni organi pa razvrstitev določijo s svojim splošnim aktom. Strokovno-tehnična delovna mesta razvrsti za vse organe Vlada RS z uredbo. Tako uradniška kot tudi strokovno-tehnična delovna mesta se v skladu s prvim odstavkom 78. člena ZJU razvrščajo glede na zahtevnost delovnega mesta, ki se ravna po zahtevnosti dela in zahtevnosti pogojev za opravljanje dela, ter druge okoliščine delovnih razmer.

V pravosodnih organih (in s tem tudi v sodstvu) razvrstitev uradniških delovnih mest in pogoje za uradniška delovna mesta ter uradniške nazive in delovne izkušnje, potrebne za pridobitev naziva, ureja uredba o notranji organizaciji. Ta v prilogi I določa naloge na tako imenovanih tipičnih delovnih mestih, glede na področje dela pa so naloge na delovnih mestih, potrebnih za delovanje sodstva, opredeljene tudi v sistemskih, procesnih in specialnih predpisih ter v aktu o sistemizaciji delovnih mest posameznega sodišča. Uvrstitev posameznih delovnih mest v plačne razrede pa je urejena v Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti[32] (opisi tipičnih uradniških delovni mest so v Prilogi I). Strokovno-tehnična delovna mesta so za vse državne organe in uprave lokalnih skupnosti razvrščena v katalogu strokovno-tehničnih delovnih mest, ki je kot priloga III sestavni del uredbe o notranji organizaciji.

Določene posebnosti v zvezi s sistemiziranjem uradniških in strokovno-tehničnih delovnih mest na sodiščih dodatno ureja ZS v 8. poglavju, ki med drugim določa uradniška delovna mesta, na katerih opravljajo delo sodniški pomočniki, samostojni sodniški pomočniki, višji sodniški pomočniki ter strokovni sodelavci, in njihove naloge. ZS v 53. členu med drugim določa, da sodniški pomočnik opravlja delo na uradniškem delovnem mestu pravosodni sodelavec, samostojni sodniški pomočnik na uradniškem delovnem mestu višji pravosodni sodelavec ali svetovalec v pravosodju ter višji sodniški pomočnik na uradniškem delovnem mestu višji svetovalec v pravosodju. V 54. členu pa ZS določa, da imajo sodišča strokovne sodelavce, ki opravljajo svoje delo na uradniških delovnih mestih kot višji pravosodni svetovalci ali pravosodni svetniki.

Število in vrste delovnih mest sodnega osebja (javnih uslužbencev in strokovno-tehničnih javnih uslužbencev, zaposlenih na sodišču) za posamezna sodišča določi, glede na sprejet skupni kadrovski načrt za vsa sodišča, VS RS, pri čemer so merila za določitev števila navedenih delovnih mest določena s Pravilnikom o merilih za določitev števila delovnih mest sodnega osebja.[33] Sistemizacijo delovnih mest na sodišču določa predsednik sodišča glede na notranjo organizacijo sodišča, potrebe delovnega procesa in glede na zagotovljena finančna sredstva.

Analiza, ki jo je marca 2021 pripravila na podlagi stavkovnega sporazuma oblikovana delovna skupina, obsega:
- pregled tipičnih delovnih mest, potrebnih za delovanje sodstva, predvsem iz plačne podskupine C2,
- primerjavo teh delovnih mest znotraj sodstva,

[32] Uradni list RS, št. 60/08, 106/15, 51/16, 46/17, 58/17 – popr. in 80/18; KPND.
[33] Uradni list RS, št. 101/06.

- primerjavo tipičnih delovnih mest v sodstvu z delovnimi mesti v ostalem javnem sektorju glede na stopnjo izobrazbe, zahtevnost dela in plačilo za delo.

Za potrebe priprave analize so bila identificirana naslednja tipična delovna mesta v sodstvu: pravosodni svetnik (PDI) – I, pravosodni svetnik (PDI) – II, svetnik v pravosodju, višji pravosodni svetovalec (PDI), višji svetovalec v pravosodju, svetovalec v pravosodju, višji pravosodni sodelavec, pravosodni sodelavec za preiskovalno kazenske zadeve in pravosodni sodelavec (vsa iz plačne podskupine C2) ter sodni zapisnikar V-I (ki sicer sodi v plačno skupino J, a je bilo za potrebe analize identificirano zaradi posebnosti delovnih nalog, ki se opravljajo na tem strokovno-tehničnem delovnem mestu na sodiščih). Primerjava navedenih delovnih mest med sodišči, ki so neposredni proračunski uporabniki, je bila opravljena upoštevaje strukturo delovnih mest na sodiščih po tarifnih razredih ter glede na število nazivov, v katerih se naloge na teh delovnih mestih opravljajo. Primerjava tipičnih delovnih mest v sodstvu z delovnimi mesti v preostalem javnem sektorju glede na stopnjo izobrazbe, zahtevnost dela in plačilo za delo pa je bila opravljena z identificiranimi delovnimi mesti v državni upravi, kot jih določa priloga uredbe o notranji organizaciji (plačna podskupina C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti), ter delovnimi mesti, določenimi z akti o sistemizaciji pri Zagovorniku načela enakosti, Varuhu človekovih pravic, Ustavnem sodišču Republike Slovenije, Računskem sodišču, Komisiji za preprečevanje korupcije, Informacijskem pooblaščencu, Državnem zboru Republike Slovenije, Državnem svetu Republike Slovenije in Državnem odvetništvu Republike Slovenije (plačna podskupina C1 – Uradniki v drugih državnih organih).

Analiza ter pregled podatkov, ki so bili predmet analiziranja, izkazujeta:
- razlike med istovrstnimi in primerljivimi tipičnimi delovnimi mesti znotraj sodstva ter
- razlike v primerjavi z delovnimi mesti v državni upravi in drugih državnih organih.

Ugotovitve analize so naslednje:
- Podatki o tipičnih delovnih mestih na sodiščih, ki so bili predmet primerjave v analizi, izkazujejo razlike v številu in deležih delovnih mest po tarifnih razredih na posameznih sodiščih, pri uradniških delovnih mestih pa tudi razlike v številu (zaporednih) nazivov, v katerih se naloge na teh delovnih mestih opravljajo.

- Iz zbranih in analiziranih podatkov sodišč izhajajo razlike med delovnimi mesti na sodiščih tako v horizontalni smeri (med sodišči iste stopnje) kot tudi v vertikalni smeri (med sodišči različnih stopenj), kar se odraža v tem, da je na nekaterih sodiščih sistemiziranih več oziroma višji delež delovnih mest v višjem tarifnem razredu ter v tem, da so istovrstna uradniška delovna mesta po sodiščih sistemizirana v različnem številu nazivov (treh, dveh ali enem nazivu), pri čemer se opravljajo istovrstne naloge.

- Na tipičnih delovnih mestih na sodiščih se opravljajo tako naloge v zvezi z vodenjem sodnih postopkov kot tudi specifične naloge sodne uprave, naloge na posameznih delovnih mestih (ki jih določajo tako sistemski kot tudi procesni in specialni predpisi in tudi akti o sistemizaciji delovnih mest posameznih sodišč) pa se deloma prepletajo in prekrivajo.

- Delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih (uradniška delovna mesta) so lahko sistemizirana z nazivi v drugem ali prvem kariernem razredu na treh različnih delovnih mestih, in sicer višji pravosodni svetovalec (PDI), pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I.

- Delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih so – glede na predpisano posebno strokovno usposobljenost kot pogoj za zasedbo, tj. opravljen pravniški državni izpit – uvrščena v VIII. tarifni razred, primerljiva delovna mesta v državni upravi pa v VII/2. tarifni razred (plačni razredi pa so enaki).

- Delovna mesta sodniških pomočnikov na sodiščih (uradniška delovna mesta) so lahko sistemizirana v V., VI. in VII/1. tarifnem razredu, in sicer so to delovna mesta pravosodni sodelavec/pravosodni sodelavec za preiskovalno kazenske zadeve, višji pravosodni sodelavec, svetovalec v pravosodju in višji svetovalec v pravosodju.

- Delovna mesta sodni zapisnikar V-I so strokovno-tehnična delovna mesta, vendar so se naloge tega delovnega mesta v zadnjih letih »oddaljile« od tipične naloge v preteklosti, ki je bila usmerjena v pisanje zapisnikov na glavnih obravnavah in narokih, ter se vse bolj prepletajo z nalogami, ki jih opravljajo vodje vpisnika na uradniških delovnih mestih sodniških pomočnikov.

- Za uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta v sodstvu velja primerljivo enak sistem uvrščanja delovnih mest v plačne razrede, uradniških nazivov in napredovanja v plačne razrede kot v organih državne uprave (ministrstva, organi v sestavi ministrstev, vladne službe in upravne enote), vendar v sodstvu na delovnih mestih, na katerih se ne zahteva pravniški državni izpit, nalog ni mogoče opravljati v nazivu prve stopnje kot v organih državne uprave in v primeru delovnih mest na sodiščih, za katere se zahteva pravniški državni izpit.

- Iz primerjave delovnih mest znotraj sodstva in primerljivih delovnih mest v drugih državnih organih izhaja, da so delovna mesta pri drugih državnih organih pretežno uvrščena višje (v višji plačni razred brez napredovanja) kot delovna mesta na sodiščih, praviloma pa je višji tudi najvišji – končni plačni razred delovnega mesta (tudi v primerih, ko je na delovnem mestu napredovanje možno skupno za manj kot deset plačnih razredov). Največja razlika izhaja iz primerjave strokovnih sodelavcev na sodiščih na delovnih mestih višji pravosodni svetovalec (PDI), pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I ter strokovnih sodelavcev oziroma svetovalcev na Ustavnem sodišču Republike Slovenije na delovnih mestih strokovni sodelavec, svetovalec ustavnega sodišča II in svetovalec ustavnega sodišča I. Uvrstitve delovnih mest svetovalcev na Ustavnem sodišču Republike Slovenije so za pet do osem plačnih razredov višje od uvrstitev strokovnih sodelavcev na sodiščih.

3.2 KARIERNI SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV NA SODIŠČIH, KOT GA UREJAJO VELJAVNI PREDPISI

Za strokovne sodelavce in sodniške pomočnike ZS izrecno določa, da se za pogoje za zasedbo delovnega mesta, napredovanje v višji naziv in ocenjevanje uporablja zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev (ZJU), za napredovanje v višji plačni razred pa zakon, ki ureja sistem plač v javnem sektorju (ZSPJS). Taista vprašanja so v navedenih zakonih urejena tudi za drugo sodno osebje.

3.2.1 Ocenjevanje delovne uspešnosti

Ocenjevanje javnih uslužbencev urejata ZSPJS in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.[34]

ZSPJS v prvem odstavku 17. člena določa, da se delovna uspešnost ocenjuje glede na rezultate dela, samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela, kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela. Uredba o napredovanju v plačne razrede pa v prvem odstavku 3. člena določa, da se letna ocena delovne uspešnosti opravi na osnovi prvin iz prvega odstavka 17. člena ZSPJS. V skladu z določbo drugega odstavka 3. člena te uredbe je ocena delovne uspešnosti javnega uslužbenca lahko: odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo in nezadovoljivo. Skladno s tretjim odstavkom 3. člena uredbe o napredovanju v plačne razrede je podrobnejša opredelitev kriterijev po elementih delovne uspešnosti določena v prilogi III, ki je sestavni del te uredbe. Definicijo ocen uredba o napredovanju v plačne razrede določa v 2. členu, in sicer dobra ocena delovne uspešnosti pomeni dobro opravljeno delo, to je v skladu s pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Zelo dobra ocena delovne uspešnosti pomeni zelo dobro opravljeno delo, to je nad pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Odlična ocena delovne uspešnosti pa pomeni odlično opravljeno delo, to je visoko nad pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju.

Postopek ocenjevanja javnih uslužbencev ureja uredba o napredovanju v plačne razrede v 4. členu, pri čemer skladno z določbo šestega odstavka tega člena oceno javnega uslužbenca določi odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca po pooblastilu odgovorne osebe. Nadrejeni mora skladno s četrtim odstavkom 4. člena te uredbe izpolniti Ocenjevalni list za oceno delovne uspešnosti javnega uslužbenca v ocenjevalnem obdobju (priloga I, ki je sestavni del uredbe) ter javnega uslužbenca seznaniti s pisno oceno in z utemeljitvijo. Javni uslužbenci se ocenjujejo enkrat letno. Skladno z določbo 17.a člena ZSPJS je ocena podvržena preizkusu pred komisijo. Veljavna ocena je ocena, s katero je bil uradnik seznanjen, v primeru zahteve preizkusa ocene pa ocena, ki je določena v preizkusu ocene pred komisijo in je javnemu uslužbencu vročena (šesti odstavek istega člena ZSPJS).

V zvezi s preizkusom ocene 17.a člen ZSPJS še določa, da imata nadrejeni in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus ocene, pravico do udeležbe v preizkusu ocene ter da se o preizkusu ocene vodi zapisnik. Komisija o preizkusu ocene odloči s sklepom, pri čemer je odločitev komisije dokončna. Zoper oceno komisije pa lahko javni uslužbenec uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev vključuje tudi distribucijo ocen delovne uspešnosti zaposlenih v organih državne uprave, pravosodnih organih in v Slovenski vojski. Ta kaže, da je v javnem sektorju praviloma od 70 do 80 % javnih uslužbencev ocenjenih z oceno odlično (najvišjo oceno delovne uspešnosti).

[34] Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21; uredba o napredovanju v plačne razrede.

3.2.2 Napredovanje na karierni poti[35]

Kot izhaja iz analize kariernega napredovanja javnih uslužbencev, sistem kariernega napredovanja (napredovanja na karierni poti) javnih uslužbencev vključuje:

- napredovanje na delovnem mestu v plačnih razredih,
- napredovanje v naziv ali višji naziv na delovnem mestu,
- možnost premeščanja na zahtevnejša delovna mesta.

3.2.2.1 Napredovanje javnega uslužbenca v plačni razred

Napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je pravica javnih uslužbencev, ki jo v okviru enotnega plačnega sistema določa ZSPJS. Pravila in pogoji napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede so za vse javne uslužbence določeni v 16. in 17. členu ZSPJS, medtem ko je postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v plačne razrede določen z uredbo o napredovanju v plačne razrede.

Pravila glede določitve možnih plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu ZSPJS razlikuje glede na to, ali poleg napredovanja v višji plačni razred obstaja tudi napredovanje v naziv. ZSPJS v drugem odstavku 16. člena določa, da lahko javni uslužbenci na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, pa lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov. Iz navedenega izhaja, da javni uslužbenci na delovnih mestih brez nazivov lahko napredujejo največ za deset plačnih razredov, na delovnih mestih z nazivi pa lahko tudi za več kot deset plačnih razredov.

Ne glede na navedeno pa je za plačne podskupine od C1 do J3 (torej tudi za javne uslužbence v sodstvu, ki so uvrščeni v plačno podskupino C2 – Pravosodje) na delovnih mestih in v nazivih skladno z drugim odstavkom 7. člena ZSPJS določena omejitev, da javni uslužbenci lahko dosežejo največ 57. plačni razred.

ZSPJS v 16. in 17. členu, v povezavi z akti, ki določajo postopke in načine preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede, za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede določa dva pogoja, in sicer:

- ocene delovne uspešnosti: za napredovanje v plačni razred javni uslužbenec potrebuje tri letne ocene,[36] ki mu omogočajo napredovanje ali ki iz naslova pretvorbe ocen v točke v obdobju najmanj šestih let v povprečju dajo seštevek najmanj dobro;[37]
- izpolnitev triletnega napredovalnega obdobja javnega uslužbenca: čas od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve v javnem sektorju, v katerem je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe in v katerem javni uslužbenec pridobi tri letne ocene, upoštevaje določbo aktov, ki določa, da se javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine v primeru, če zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

[35] To podpoglavje je povzeto iz Analize kariernega napredovanja javnih uslužbencev (sklep Vlade RS, št. 10000-11/2019/2 z dne 29. 11. 2019).

[36] Na podlagi aktov o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede je ocenjevalno obdobje, obdobje od 1. januarja do 31. decembra, v katerem se javnega uslužbenca oceni.

[37] Izhajajoč iz določb aktov, ki določajo napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede, se ocene javnih uslužbencev točkujejo, in sicer ocena odlično s 5 točkami, ocena zelo dobro s 4 točkami, ocena dobro s 3 točkami in ocena zadovoljivo z 2 točkama. Ocena nezadovoljivo se ne točkuje.

Za en plačni razred napredujejo tisti javni uslužbenci, ki v napredovalnem obdobju dosežejo ob prvem in drugem napredovanju najmanj 11 točk, ob tretjem in četrtem najmanj 12 točk, ob petem najmanj 13 točk, ob nadaljnjih napredovanjih najmanj 14 točk. Za največ dva plačna razreda napredujejo javni uslužbenci, ki ob prvem napredovanju dosežejo najmanj 14 točk, ob nadaljnjih napredovanjih pa 15 točk. Pri javnem uslužbencu, ki na podlagi seštevka treh letnih ocen ni zbral zadostnega števila točk za napredovanje, se vnovič preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje naslednje leto ob preverjanju izpolnjevanja pogojev za napredovanje. Javni uslužbenec napreduje, ko skupaj doseže tri ocene, ki pomenijo izpolnitev pogojev za napredovanje. Pri tem se upoštevajo tri najugodnejše ocene v obdobju od zadnjega napredovanja. Ne glede na navedeno pa javni uslužbenec napreduje za en plačni razred, če je v času od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve preteklo najmanj šest let in je v tem obdobju dosegel povprečno oceno najmanj dobro.

Na podlagi ZSPJS in uredbe o napredovanju v plačne razrede javni uslužbenec napreduje in pridobi pravico do plače na osnovi plačnega razreda, pridobljenega z napredovanjem, s 1. decembrom v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred.

3.2.2.2 Napredovanje javnega uslužbenca v naziv

ZSPJS v zvezi z napredovanjem v nazive enotno, za ves javni sektor, določa le pravila določitve plačnega razreda javnih uslužbencev, ki napredujejo v višji naziv, medtem ko so pogoji in postopki za napredovanje javnih uslužbencev v naziv določeni v področnih predpisih.

Možnost napredovanja v naziv oziroma pridobitev naziva imajo samo tisti javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi. Javne naloge v nazivu izvršujejo uradniki.[38] Sistem nazivov ZJU določa tako, da so razporejeni v 16 stopenj v okviru petih kariernih razredov. Naziv se pridobi z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju ali s premestitvijo na zahtevnejše delovno mesto v skladu z ZJU ali z napredovanjem v višji naziv. V skladu z ZJU in uredbo o notranji organizaciji se uradnik po izbiri na javnem natečaju ali premestitvi na drugo delovno mesto imenuje v najnižji naziv delovnega mesta, razen če je bil že pred premestitvijo imenovan v naziv, v katerem se lahko opravljajo naloge na delovnem mestu. Naloge na uradniškem delovnem mestu se v skladu z 79. členom ZJU in 55. členom uredbe o notranji organizaciji opravljajo v treh zaporednih nazivih kariernega razreda, naloge na uradniškem delovnem mestu prvega kariernega razreda pa se v skladu s to uredbo opravljajo v enem ali dveh zaporednih nazivih. Uredba o notranji organizaciji določa, da se za posamezna delovna mesta, za katera je določeno, da se lahko opravljajo v treh zaporednih nazivih, v sistemizaciji lahko izjemoma določi, da se opravljajo samo v zgornjih dveh nazivih. Število takih delovnih mest v posameznem organu lahko znaša največ 20 % zaposlenih javnih uslužbencev, izjemoma pa lahko presega to število, če obstajajo utemeljeni razlogi, o čemer za uprave pravosodnih organov odloči predstojnik. Naloge na delovnem mestu referenta pa se v skladu s to uredbo lahko opravljajo v zaporednih nazivih referent IV, referent III in referent II ali v zaporednih nazivih referent III, referent II in referent I.

---

[38] Javni uslužbenec (uradnik) mora za imenovanje v uradniški naziv izpolnjevati pogoje, ki jih določata ZJU in uredba o notranji organizaciji, in sicer naslednje:

- najmanj predpisano izobrazbo,
- znanje uradnega jezika,
- državljanstvo Republike Slovenije,
- da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot šest mesecev,
- da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- zahtevane delovne izkušnje,
- obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv,
- posebne pogoje, določene z zakonom ali s podzakonskim aktom (primeri posebnih pogojev v plačni podskupini C2: izpit iz splošnega upravnega postopka, pravniški državni izpit, izpit iz sodnega reda oziroma tožilskega reda idr.).

Enotno pravilo določitve plačnega razreda zaradi napredovanja javnega uslužbenca v naziv je urejeno v drugem odstavku 20. člena ZSPJS, ki določa, da javni uslužbenec, ki napreduje v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede. Ne glede na navedeno javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem. Pogoji in postopek za napredovanje uradnikov v višji naziv v pravosodnih organih so določeni z Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive.[39]

Uredba o napredovanju v nazive v prvem odstavku 3. člena določa, da uradnik napreduje v višji uradniški naziv, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- ima predpisano izobrazbo, delovne izkušnje določene za posamezni uradniški naziv in izpolnjuje druge pogoje za zasedbo delovnega mesta oziroma za opravljanje dela, določene z zakonom ali s podzakonskim aktom,
- naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, se lahko opravljajo v višjem nazivu in
- doseže ocene delovne uspešnosti, ki jih določa ta uredba v 5. členu.

Uredba o napredovanju v nazive v 5. členu, ki ureja oceno za napredovanje, določa, da uradnik napreduje, ko v nazivu iste stopnje, v času od zadnjega napredovanja, doseže trikrat oceno odlično ali štirikrat najmanj oceno zelo dobro ali petkrat najmanj oceno dobro. Uradnik napreduje tudi, ko glede na točkovanje ocen, določeno v uredbi o napredovanju v plačne razrede, doseže 16 točk v štirih letih, pri čemer se število točk, določenih za oceno zadovoljivo, ne upošteva. Uradnik napreduje v naziv druge stopnje, ko v nazivu iste stopnje doseže petkrat oceno odlično ali šestkrat najmanj oceno zelo dobro. Uradnik lahko napreduje v naziv prve stopnje, ko v nazivu iste stopnje doseže sedemkrat oceno odlično, pri čemer pa v naziv prve stopnje ni mogoče napredovati pospešeno. Če je uradnik premeščen na manj zahtevno delovno mesto na lastno željo ali zaradi poslovnih razlogov, se ob preverjanju izpolnjevanja pogojev za njegovo napredovanje upoštevajo tudi ocene, ki jih je dosegel na zahtevnejšem delovnem mestu oziroma v višjem nazivu.

Napredovanje na podlagi ocene delovne uspešnosti torej ni možno v več kot eno stopnjo višji naziv od naziva, ki ga je imel uradnik pred izpolnitvijo pogojev za napredovanje.

Drugi odstavek 3. člena uredbe o napredovanju v nazive pa določa primere, ko uradnik ne more napredovati v višji naziv, in sicer če:

- je bila v času od zadnjega imenovanja uradnika v naziv ugotovljena njegova nesposobnost za opravljanje dela, dokler po ugotovljeni nesposobnosti znova ne izpolni pogojev za napredovanje po tej uredbi;
- mu je bil izrečen disciplinski ukrep opomina ali denarne kazni, dokler ukrep ni izbrisan iz evidence;
- je bil pravnomočno obsojen za kaznivo dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom, dokler navedena kazen ni izbrisana iz kazenske evidence.

Uredba o napredovanju v nazive ureja tudi možnost pospešenega napredovanja. Na podlagi 8. člena te uredbe v eno stopnjo višji naziv lahko napreduje tudi uradnik, ki enkrat doseže oceno odlično, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- ima predpisano stopnjo izobrazbe, delovne izkušnje in izpolnjuje druge pogoje, določene z zakonom, podzakonskim aktom oziroma splošnim aktom delodajalca,
- naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, se lahko opravljajo v višjem nazivu in
- predstojnik na predlog nadrejenega ugotovi, da so delovne in strokovne kvalitete uradnika izjemnega pomena za delo organa.

[39] Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10 in 24/19; uredba o napredovanju v nazive.

Število pospešenih napredovanj ne sme presegati deleža 5 % uradnikov v organu, ki so bili za isto leto ocenjeni z oceno odlično. Delež 5 % se zaokrožuje navzgor, tako da v organu pospešeno lahko napreduje vsaj en uradnik.

Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev se za vse uradnike izvede vsako koledarsko leto do 15. marca. V eno stopnjo višji naziv napredujejo uradniki, ki najkasneje 15. marca vsakega koledarskega leta izpolnijo pogoje za napredovanje.

Na podlagi 12. člena uredbe o napredovanju v nazive o napredovanju odloči predstojnik v 60 dneh od izteka roka iz prejšnjega odstavka. Uradnik napreduje v višji naziv 1. novembra, pravice, ki izhajajo iz višjega naziva (plača), pa mu pripadajo od 1. decembra v koledarskem letu, v katerem je bilo ugotovljeno, da izpolnjuje pogoje za napredovanje.

V 7. členu pa uredba o napredovanju v nazive določa tudi možnost napredovanja zaradi premestitve uradnika na zahtevnejše uradniško delovno mesto. To je možno le, če uradnik izpolnjuje vse pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takem delovnem mestu, in druge pogoje za tako delovno mesto, pri čemer pa dosežene ocene iz 5. člena te uredbe niso pogoj za napredovanje zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto. Vendar uradnik, ki je bil premeščen na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se naloge opravljajo v nazivu višje stopnje, na zahtevnejšem delovnem mestu ne more napredovati na podlagi ocen, ki jih je dosegel na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo.

Ob tem je treba posebej opozoriti, da uradnik na svojem uradniškem delovnem mestu napreduje v višji naziv, ko izpolni vse pogoje, določene v 3. členu uredbe o napredovanju v nazive. Na zahtevnejše delovno mesto pa je uradnik lahko premeščen le po odločitvi predstojnika, če je delovno mesto prosto in če uradnik izpolnjuje vse pogoje za zasedbo delovnega mesta (izobrazba, delovne izkušnje, naziv).

3.2.2.3 Možnost premestitve javnega uslužbenca na drugo (zahtevnejše) delovno mesto

Možnost kariernega napredovanja javnega uslužbenca je povezana tudi z možnostjo njegovega premeščanja na zahtevnejše delovno mesto v istem tarifnem razredu ali na delovno mesto v višjem tarifnem razredu. Premeščanje javnih uslužbencev na druga delovna mesta v nasprotju z napredovanjem javnih uslužbencev v višji plačni razred ali naziv ni pravica javnega uslužbenca, ki bi bila pogojena s pridobljeno stopnjo in smerjo izobrazbe javnega uslužbenca ali delovnimi izkušnjami, ampak gre le za možnost kariernega napredovanja javnega uslužbenca, ki je odvisna od:

- volje delodajalca,
- organiziranosti dela pri delodajalcu in finančnih sredstev,
- seznama delovnih mest, ki jih določajo akti o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede,
- akta o sistemizaciji delovnih mest,
- nezasedenosti delovnega mesta,
- izpolnjevanja predpisanih pogojev izobrazbe, smeri izobrazbe, predpisanih delovnih izkušenj in drugih pogojev, ki jih mora javni uslužbenec izpolnjevati za premestitev na drugo delovno mesto.

Navedeno torej pomeni, da premeščanje javnih uslužbencev ni pravica javnega uslužbenca ali »avtomatizem«, odvisen od pridobljene stopnje in smeri izobrazbe javnega uslužbenca, ampak od dejavnikov, navedenih zgoraj.

Za javne uslužbence v pravosodnih organih so pravila premeščanja javnih uslužbencev določena v 147. členu ZJU, kjer je med drugim določeno, da je uradnika možno trajno premestiti le na uradniško delovno mesto, če izpolnjuje pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takšnem delovnem mestu, medtem ko

premestitev strokovno-tehničnega javnega uslužbenca ni možna na uradniško delovno mesto, saj se uradnik izbere na javnem natečaju.

ZSPJS pravil premeščanja javnih uslužbencev na druga delovna mesta ne določa, sta pa z vidika določitve plačnega razreda ob premestitvi (prehodu) na druga delovna mesta pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju (za ves javni sektor enotno) merodajna 19. in 20. člen ZSPJS. Možnost prehajanja na druga delovna mesta je odvisna od konkretnega nabora delovnih mest. Za pravosodne organe velja, da se nabor delovnih mest z določitvijo pogojev za zasedbo in opisom nalog z vidika zahtevnosti določi z uredbo vlade (uredba o notranji organizaciji). Nabor delovnih mest je pogojen tudi s samo naravo oziroma posebnostmi dela v posameznem poklicu ali dejavnosti, zaradi česar je možnost premeščanja (prehajanja) na druga delovna mesta pogojena tudi s tem dejstvom in je torej glede na konkreten poklic ali dejavnost lahko različna.

ZSPJS v 19. členu ureja določitev plačnega razreda ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv, 20. člen tega zakona pa določitev plačnega razreda ob premestitvi javnega uslužbenca na drugo delovno mesto oziroma če je sklenil pogodbo o zaposlitvi o delu na drugem delovnem mestu v nižjem ali istem tarifnem razredu.[40]

Pravila glede določitve plačnega razreda ob zaposlitvi, premestitvi in imenovanju v naziv ali višji naziv ter izjeme od tega pravila so urejene v 19. členu ZSPJS, ki v prvem odstavku določa, da se javni uslužbenec ob zaposlitvi, premestitvi in imenovanju v naziv ali višji naziv uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, kar v bistvu pomeni, da javni uslužbenec ne more prejemati osnovne plače v nižji višini kot znaša izhodiščna osnovna plača (plačni razred) konkretnega delovnega mesta, ki ga zaseda, oziroma naziva, v katerega je imenovan.

Če gre za zaposlenega javnega uslužbenca, ki se premesti na delovno mesto v višjem tarifnem razredu, pri čemer je ta javni uslužbenec na delovnem mestu pred premestitvijo že dosegel določeno število napredovanj v plačnih razredih, potem ob premestitvi teh doseženih napredovanj ne more ohraniti, temveč se uvrsti v izhodiščni plačni razred novega delovnega mesta, uvrščenega v višji tarifni razred. Višje kot v izhodiščni plačni razred se v tem primeru javni uslužbenec lahko uvrsti samo v primeru, da bi glede na že dosežena napredovanja na delovnem mestu pred to premestitvijo dosegel višji ali enak plačni razred, kot znaša izhodiščni plačni razred delovnega mesta, na katerega se premešča. Kot izhaja iz navedenega, ZSPJS vključuje varovalko, ki pomeni, da se morajo javni uslužbenci ob prehodu na zahtevnejše delovno mesto uvrstiti vsaj en plačni razred višje, kot so bili na delovnem mestu pred premestitvijo. Zgoraj opisana pravila določitve plačnega razreda veljajo enotno za ves javni sektor, torej za vse dejavnosti in plačne (poklicne) podskupine.

V drugem odstavku 19. člena ZSPJS pa je določena izjema oziroma možen odstop od zgoraj opisanega pravila. Ta določa, da se lahko javni uslužbenec ob zaposlitvi, premestitvi, imenovanju v naziv ali višji naziv v utemeljenih primerih uvrsti na podlagi soglasja[41] za največ pet plačnih razredov višje od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva. Zakonodajalec je torej predvidel možnost, da se v primerih, ko gre za javnega uslužbenca, ki izkazuje izkušenost, posebne reference oziroma usposobljenosti, ali v drugih utemeljenih primerih ta javni uslužbenec uvrsti za največ pet plačnih razredov višje od izhodiščne uvrstitve delovnega mesta oziroma naziva. Vendar pa je za takšno višjo uvrstitev treba pridobiti soglasje.

[40] Glede na to, da ta določba z vidika napredovanja na karierni poti ni merodajna, v nadaljevanju ni predstavljena podrobneje.

[41] Kot izhaja iz drugega odstavka 19. člena ZSPJS, soglasje praviloma poda ustanovitelj oziroma financer.

3.3 SODNIŠKO PRIPRAVNIŠTVO

Področje pripravništva po pridobljenem strokovnem naslovu magister prava ali univerzitetni diplomirani pravnik zaradi usposabljanja za opravljanje sodniške funkcije in funkcije državnega tožilca, poklica odvetnika in notarja oziroma za opravljanje drugih del, za katera se z zakonom zahteva kot pogoj pravniški državni izpit, ureja ZPDI, ki določa tudi način in pogoje, pod katerimi lahko magistri prava in univerzitetni diplomirani pravniki neposredno pristopijo k opravljanju pravniškega državnega izpita brez opravljanja pripravništva po tem zakonu. Ta zakon ureja pogoje za sprejem v sodniško pripravništvo, način izbire kandidatov, trajanje in potek sodniškega pripravništva, izbirno usposabljanje ter pravniški državni izpit.

Sodniško pripravništvo, kot ga ureja ZPDI, je pogoj za pristop k pravniškemu državnemu izpitu. Primarno je namenjeno usposobitvi pravnikov za opravljanje funkcij in poklicev na področju pravosodja (sodnik, državni tožilec, državni odvetnik, odvetnik, notar), ki imajo poseben ustavnopravni pomen (125. do 137. člen Ustave Republike Slovenije[42]). Usposabljanje za opravljanje teh funkcij in poklicev (torej sodniško pripravništvo) je zaradi tega posebno in se vsebinsko razlikuje od usposabljanja za delo v drugih dejavnostih in poklicih. Temeljni namen sodniškega pripravništva je izobraževalni, saj je naloga sodniških pripravnikov prvenstveno njihova lastna usposobitev za pravniški državni izpit.

Sodniško pripravništvo po ZPDI lahko na sodiščih traja največ dve leti, in sicer osem mesecev v obliki obveznega usposabljanja,[43] preostalih (največ) 16 mesecev pa se izvaja v obliki izbirnega usposabljanja na sodišču, ustavnem sodišču, pri državnem tožilstvu, zakonodajnem organu, v državni upravi, pri notarju ali odvetniku, državnem odvetništvu, pravni fakulteti ali visoki pravni šoli, v pravni službi pravne osebe, pri upravnem sodišču ali organu za postopek o prekrških (15. člen ZPDI). V času sodniškega pripravništva se mora pripravnik udeležiti še nekaterih obveznih oblik izobraževanja, ki se izvajajo na sodiščih in v Centru za izobraževanje v pravosodju Ministrstva za pravosodje Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: CIP).[44] Zaradi načina izvajanja sodniškega pripravništva in pravil, ki so v veljavnem ZPDI (8. člen) določena v zvezi z zasedbo prostih mest sodniških pripravnikov,[45] sodišče kandidatom za pripravništvo ob uvrstitvi na čakalno listo oziroma na prednostni vrstni red ne more časovno natančno opredeliti datuma sprejema poziva oziroma pridobitve pravice do opravljanja pripravništva. Zaradi tega si kandidati na trgu dela poiščejo delo oziroma druge zadolžitve, ki ustrezajo njihovi izobrazbi ter znanju in sposobnostim, kar je logična posledica dejstva, da lahko od uvrstitve kandidata na prednostni vrstni red pa do pridobitve pravice do opravljanja sodniškega pripravništva mine tudi daljše obdobje. Tako je vrstni red opravljanja (sodniškega in izbirnega) pripravništva pogosto obrnjen, saj številni kandidati najprej opravijo izbirni del pripravništva (izven sodišča), šele potem začnejo opravljati (obvezno) sodniško pripravništvo na sodišču.

Sodniško pripravništvo se zaključi z opravljanjem pravniškega državnega izpita, ki je sestavljen iz pisnega in ustnega dela. Pisni del zajema izdelavo pisnih nalog s kazenskega in civilnega pravnega področja. Pozitivno opravljen pisni del je pogoj za pristop k ustnemu delu. Ustni del zajema preverjanje znanja kandidata s šestih pravnih področij (civilno materialno in procesno pravo, kazensko materialno in procesno pravo, temelji gospodarskega prava, temelji delovnega prava in prava socialne varnosti, upravno pravo in upravni postopek ter upravni spor, ustavna ureditev, organizacija pravosodja in državne uprave). Izpit je dovoljeno dvakrat ponavljati.

---

[42] 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, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a.

[43] Pet mesecev na civilnopravnem področju in tri mesece na kazenskopravnem področju.

[44] CIP skrbi za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje za delo v pravosodnih organih (ne samo na sodiščih). V njegovi pristojnosti je organizacija in izvedba različnih oblik strokovnega izpopolnjevanja in preizkusov znanj za zaposlene v pravosodnih organih (ne samo na sodiščih) in druge deležnike, ki sodelujejo s pravosodnimi organi. Med pristojnosti CIP sodi tudi organizacija in izvedba pravniškega državnega izpita.

[45] Ob pripravi bele knjige je bilo na prednostnih vrstnih redih vseh štirih višjih sodišč kandidatov za sodniško pripravništvo s sklenitvijo delovnega razmerja na višjem sodišču z upoštevanjem časa vložitve popolne vloge (vsa štiri višja sodišča) skupaj 217 kandidatov.

Sodniški pripravniki se usposabljajo na podlagi programa usposabljanja, ki ga sprejme višje sodišče. Poleg študija spisov in priprave osnutkov sodnih odločb spremljajo tudi glavne obravnave, so na konzultacijah pri sodnikih mentorjih ter na drug način izvajajo svoje usposabljanje (opravljajo obvezne seminarje in kolokvije, so prisotni pri pregledu sodnih spisov pripornikov, sodelujejo na prepoznavah idr.). Večina njihovega usposabljanja temelji na dogovoru s sodnikom mentorjem, ki vsebinsko in količinsko uokvirja delo sodniškega pripravnika, seveda vse v okviru obveznosti, ki so določene v ZPDI, Pravilniku o programu sodniškega pripravništva in pravniškem državnem izpitu[46] ter (individualnem) programu usposabljanja. V praksi to pomeni, da je kakovost usposabljanja prepuščena tako aktivnosti oziroma proaktivnosti sodniškega pripravnika kot aktivnosti sodnika mentorja, ki mu je pripravnik dodeljen, ob tem pa je treba dodati, da vsi sodniki niso pripravljeni vložiti enakega napora v usposabljanje pripravnikov. Razlogi za slednje so večplastni, dejstvo pa je, da so nekateri sodniki preobremenjeni z delom na lastnih zadevah, zato delo s sodniškim pripravnikom (ali več njih) zanje (lahko) pomeni dodatno obremenitev.

Drug razlog, zakaj kakovost usposabljanja sodniških pripravnikov ni vedno na najvišji ravni, pa velja iskati tudi v številčnosti sodniških pripravnikov. Samo na območju Višjega sodišča v Ljubljani se usposablja prek 150 sodniških pripravnikov, kar je enako ali več, kot je število zaposlenih na sodnih okrožjih Novo mesto (165 zasedenih delovnih mest), Krško (128 zasedenih delovnih mest), Ptuj (147 zasedenih delovnih mest), Nova Gorica (168 zasedenih delovnih mest). Ob tako velikem številu sodniških pripravnikov kakovost usposabljanja ne more biti takšna, kot bi si v sodstvu želeli, gotovo pa tudi sodniški pripravniki niso vedno zadovoljni s tem, kar od sodišča v času usposabljanja dobijo. Realno stanje je pogosto takšno, da sodniško pripravništvo predstavlja predvsem »bližnjico« za čim hitrejši pristop k pravniškemu državnemu izpitu brez želje in interesa vklopiti se v delovni kolektiv ter brez resnega interesa za kariero v sodstvu. Pretekle izkušnje kažejo, da kader, ki ga sodstvo v okviru sodniškega pripravništva izobrazi (torej sodniške pripravnike po opravljenem pravniškem državnem izpitu), na trgu kadrovskih virov s pridom zaposli zasebni sektor, saj (najboljši) sodniški pripravniki bolje plačana delovna mesta pogosto tudi sami iščejo v odvetništvu, notariatu ali gospodarstvu. Velika večina sodniških pripravnikov po zaključenem usposabljanju sodstvo zapusti, bodisi ker v sodstvu ne želijo delati bodisi zanje tam ni prostora.

Poudariti velja tudi izredno številčnost volonterskih sodniških pripravnikov. Že predstavljena delitev sodniških pripravnikov na tiste, ki so v delovnem razmerju, in na tako imenovane volonterske sodniške pripravnike je namreč pomembna zlasti zaradi načina usposabljanja, saj je pripravnik, ki pripravništvo opravlja kot oseba v delovnem razmerju, na sodišču zaposlen (sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas), medtem ko je volonterski sodniški pripravnik zaposlen pri drugem delodajalcu, temu primeren pa je praviloma tudi njegov interes delati in se usposabljati v prostorih sodišča, ustrezno manjši. Volonterski sodniški pripravniki so vezani na dogovore ali pogodbe o izobraževanju, ki jo imajo sklenjene s svojimi delodajalci, zato je njihovo usposabljanje večinoma potekalo in še poteka prilagojeno. Volontersko sodniško pripravništvo se zato organizira in izvaja tako, da volonterski pripravnik na sodišče prihaja po potrebi in v skladu z dogovorom s sodnikom mentorjem oziroma drugim nadrejenim. Volonterski sodniški pripravniki, zaposleni pri drugem delodajalcu, niso v pogodbenem (delovnopravnem) razmerju s sodiščem, zato se na sodiščih ne preverja, ali izpolnjujejo dnevno oziroma tedensko delovno obveznost v obliki dneve oziroma tedenske delovne obveznosti, ki velja za tiste sodniške pripravnike, ki so v delovnem razmerju z višjim sodiščem. Tudi sicer se volonterskim pripravnikom na sodiščih, za razliko od sodniških pripravnikov v delovnem razmerju, ne nalaga drugih obveznosti,[47] tako da v času obveznega osemmesečnega usposabljanja praviloma izvajajo le tiste obveznosti, ki so opredeljene v programu obveznega usposabljanja z namenom priprave za pristop k pravniškemu državnemu izpitu. To pomeni, da največkrat niso vključeni v poslovne procese, ki se izvajajo na sodiščih, na katerih so se oziroma se usposabljajo. Na tak način volonterski sodniški pripravniki ne prispevajo k večji storilnosti oziroma uspešnosti poslovanja sodišč, kjer

[46] Uradni list RS, št. 26/08, 40/09, 40/11 in 17/19; pravilnik.

[47] Sodniški pripravniki, ki so v delovnem razmerju, imajo poleg usposabljanja še vrsto drugih obveznosti: dežurstva v službah za brezplačno pravno pomoč, pisanje zapisnikov na sejah pritožbenih senatov na višjih sodiščih, sodelovanje na prepoznavah, zagotavljajo prisotnost pri pregledu sodnih spisov, ki ga opravi stranka postopka, sprejem vlog na zapisnik (npr. predlog za izdajo dodatnega sklepa o dedovanju, sprejem oporoke v sodno hrambo) ter druge tem podobne naloge.

pripravništvo opravljajo, saj dejansko pretežno uresničujejo le svoj interes, ki je v izpolnitvi pogojev za prijavo na pravniški državni izpit.

Kot že navedeno, se pripravništvo po ZPDI zaključi z opravljanjem pravniškega državnega izpita. Pravico do opravljanja pravniškega državnega izpita pa ima tudi oseba, ki tega pripravništva ni opravila, če je bila v rednem delovnem razmerju v trajanju najmanj 32 oziroma 48 mesecev s polnim delovnim časom pri točno določenih institucijah in izpolnjuje pogoje, določene za sprejem za sodniškega pripravnika (19.a člen ZPDI). Tudi ta oseba mora pred opravljanjem pravniškega državnega izpita opraviti nekatere obvezne oblike izobraževanja, predpisane s pravilnikom ministra za pravosodje. Usposabljanje sodniških pripravnikov na sodišču po ZPDI torej ni nujni pogoj za pristop k pravniškemu državnemu izpitu. Veljavna zakonska ureditev namreč omogoča, da kandidat pristopi k pravniškemu državnemu izpitu, čeprav na sodišču ni opravil niti enega dneva usposabljanja. To pa pomeni, da že zdaj k pravniškemu državnemu izpitu pristopi vrsta kandidatov, ki se na sodišču niso usposabljali.

Izkušnje kažejo še, da je na področju sodniškega pripravništva zlasti neurejeno tudi področje organiziranosti sodniškega pripravništva z vidika zagotavljanja primernih delovnih prostorov, delovne opreme in dodeljevanja spisov, nenazadnje pa tudi preostalih obveznosti, ki bi jih sodniški pripravniki na sodiščih lahko opravljali. Zlasti v izbirnem delu usposabljanja bi lahko sodišče imelo večjo vlogo pri oblikovanju vsebine programa usposabljanja pripravnikov. Tu je treba poudariti zlasti možnost vključitve pripravnikov v delovni proces na določenih pravnih področjih (npr. kazensko pravno področje, ki je ob otvoritvi sodnega leta zadnjih nekaj let prepoznano kot prednostno področje), kjer bi lahko z jasno opredeljenimi nalogami izpolnili oba cilja, to je usposabljanje pripravnikov in zagotovitev prepotrebne pomoči pri določenih (manj) zahtevnih opravilih na sodnih oddelkih (npr. sodelovanje v triažnih postopkih, priprava enostavnejših sklepov, druga opravila, ki bi jih opredelili na sodiščih). Vse navedeno v času priprave tega dokumenta (vsaj na ljubljanskem območju) zaradi navedenih razlogov (omejitev) ni možno ali pa je takšna oblika vključitve pripravnikov v delovne procese vsaj močno otežena.

Glede na problematične vidike sodniškega pripravništva, kot je urejeno in se izvaja zdaj, ter potrebo po spremembi usposabljanja sodniških pripravnikov je to področje že nekaj let vsebina razprav in potrebno temeljite prenove. Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije je pred leti sicer že večkrat pristopilo k pripravi predloga sprememb ZPDI oziroma je pripravilo besedilo predloga novega zakona, ki bi na novo in celostno uredil področje sodniškega pripravništva v Sloveniji,[48] vendar spremembe na tem področju do zdaj še niso bile sprejete in uveljavljene.

[48] Gre za predlog Zakona o pravosodnem izpitu.

4 IZZIVI KARIERNEGA RAZVOJA JAVNIH USLUŽBENCEV V SODSTVU S PREDLOGI ZA NJEGOVO PRENOVO

Prenova kariernega razvoja javnih uslužbencev na sodiščih, obravnavanih v 2. poglavju, je nujna. Navedenemu pritrjujejo tako ugotovitve analize kot tudi zadnjih nekaj letnih poročil o učinkovitosti in uspešnosti sodišč.

Temeljni izzivi (prenove) kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu morajo biti usmerjeni v uvajanje preglednih in enotnih postopkov razvoja kadrov (javnih uslužbencev v sodstvu), zagotavljanje njihove optimalne poklicne, izobrazbene in kvalifikacijske strukture, zagotavljanje objektivnih pogojev za napredovanje na karierni poti ter v zagotovitev ustreznega in enakega plačila za enako delo v sodstvu ter ustreznega in enakega plačila kot za delo na primerljivih delovnih mestih in nazivih v javnem sektorju.

Karierni sistem javnih uslužbencev na sodiščih naj temelji na naslednjih načelih:

- načelu preglednosti, ki se zagotavlja s preglednimi postopki in merili kadrovskega sistema v sodstvu in z določitvijo jasnih ciljev tega,

- načelu enakih možnosti, ki določa, da imajo vsi javni uslužbenci v sodstvu enake možnosti napredovanja ob enakih pogojih in jasno opredeljenih merilih,

- načelu strokovnega razvoja, ki določa, da imajo sodišča vzpostavljen sistem zgodnjega prepoznavanja posameznih kadrovskih potencialov, ki jih usmerja in jim omogoča karierno pot, pri tem upošteva kompetence in sposobnosti posameznega javnega uslužbenca ter v mejah stvarnih možnosti tudi njegova pričakovanja,

- motivacijskem načelu, ki določa, da sodišče z materialnimi in nematerialnimi dejavniki v okviru stvarnih možnosti spodbuja kariero javnih uslužbencev v sodstvu.

Kratkoročni predlogi za prenovo kariernega razvoja javnih uslužbencev na sodiščih oziroma posameznih skupin teh uslužbencev, podani v nadaljevanju, izhajajo iz okvirjev obstoječih predpisov, srednjeročni (in dolgoročni) predlogi pa praviloma terjajo spremembe predpisov.

4.1 SISTEMIZIRANJE DELOVNIH MEST JAVNIH USLUŽBENCEV NA SODIŠČIH, IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE TER DELOVNA USPEŠNOST IN NAPREDOVANJE

4.1.1 Delovna mesta javnih uslužbencev na sodiščih in navajanje njihovih nalog v sodniški zakonodaji

Javni uslužbenci na sodiščih so v sodniški zakonodaji (mestoma) poimenovani kot sodno osebje. ZS (in tudi Sodni red) določa nekatere posebnosti glede uradniških in strokovno-tehničnih delovnih mest na sodiščih in v 8. poglavju med drugim določa uradniška delovna mesta, na katerih opravljajo naloge strokovni sodelavci, sodniški pomočniki, samostojni sodniški pomočniki in višji sodniški pomočniki ter (precej skopo) tudi njihove naloge.

- ✓ *Srednjeročna predloga*

Ob dejstvu, da so sodno osebje javni uslužbenci in da so njihova delovna mesta celovito urejena v uslužbenskih predpisih, se predlaga, da se sodniška zakonodaja spremeni tako, da se v ZS ne bi več navajalo, na katerih delovnih mestih posamezne skupine javnih uslužbencev na sodiščih opravljajo naloge (sprememba prvega odstavka 53. in prvega odstavka 54. člena ZS), saj za to ni realne potrebe.[49] Z namenom jasne določitve, da strokovni sodelavci in sodniški pomočniki na sodiščih opravljajo javne naloge, naj ZS po spremembi določa »le še«, da so delovna mesta strokovnih sodelavcev in sodniških pomočnikov na sodiščih uradniška delovna mesta (brez dosedanjega navajanja, na katerih delovnih mestih te naloge opravljajo).

Nadalje se predlaga, da se ob spremembi sodniške zakonodaje (ZS) prouči možnost, da se vse naloge strokovnih sodelavcev in sodniških pomočnikov, ki zdaj izhajajo iz veljavnega ZS, ne navajajo več v tem zakonu, temveč jih določijo »le« procesni zakoni (ZKP, ZPP idr.), ki nekateri že zdaj določajo konkretne naloge sodnega osebja.

4.1.2 Pravila sistemiziranja delovnih mest na sodiščih

Iz 6. točke 6. člena ZJU in 6. točke 2. člena ZSPJS izhaja, da je sistemizacija delovnih mest akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačnimi razredi. Navedena predpisa urejata le postopkovne zahteve v zvezi s sistemiziranjem delovnih mest v državnem organu. Uredba o notranji organizaciji med drugim določa tudi skupna merila za notranjo organizacijo v organih državne uprave in vsebino akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti. Iz 7. člena te uredbe izhaja, da mora biti notranja organizacija organov državne uprave prilagojena poslanstvu in nalogam organa ter poslovnim procesom, ki potekajo v organu, ter da mora zagotavljati strokovno, učinkovito, racionalno in usklajeno izvrševanje nalog, učinkovit notranji nadzor nad opravljanjem nalog, usmerjenost organa k uporabnikom njegovih storitev ter učinkovito sodelovanje z drugimi organi in institucijami.

O notranji organizaciji (posameznega) sodišča v skladu s sodniško zakonodajo odloči predsednik sodišča (če ima sodišče direktorja, o notranji organizaciji sodišča na njegov predlog prav tako odloči predsednik sodišča).

Ena od ugotovitev analize je, da podatki o tipičnih delovnih mestih na sodiščih, ki so bili predmet primerjave, izkazujejo razlike v številu in deležih delovnih mest po tarifnih razredih na posameznih sodiščih, pri uradniških delovnih mestih pa tudi razlike v številu (zaporednih) nazivov, v katerih se naloge na teh delovnih mestih opravljajo. Razlike med uradniškimi in strokovno-tehničnimi delovnimi mesti na sodiščih, na katerih se sicer opravljajo istovrstne naloge, so tako med sodišči iste stopnje kot tudi med sodišči različnih stopenj. Analiza se z razlogi za navedene razlike med sodišči sicer ni ukvarjala.

[49] Ne nazadnje delovna mesta že zdaj v veljavnem ZS niso poimenovana, kot jih določajo uslužbenski predpisi.

- ✓ *Srednjeročni predlog*

Zaradi enotnejšega oblikovanja sistemizacij sodišč in v izogib razlikam v njihovi notranji organizaciji, ki niso utemeljene z objektivnimi merili sistemiziranja delovnih mest na sodišču, se predlaga, da VS RS pripravi izhodišča in usmeritve sistemiziranja delovnih mest v sodstvu (npr. kdaj se posamezno delovno mesto sistemizira le v zgornjih dveh nazivih in v katerih primerih sistemizirati npr. delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – I). Predlaga se še, da VS RS nato v sodelovanju s predsedniki sodišč ugotovi, ali so razlike med sodišči utemeljene z objektivnimi merili sistemiziranja delovnih mest ali ne.

4.1.3 Delitev delovnih mest na sodiščih na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta

ZJU je uvedel ločevanje delovnih mest javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta (23. člen). Uradniška delovna mesta zasedajo uradniki, ki opravljajo javne naloge, torej naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Javni uslužbenci, ki v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti opravljajo spremljajoča dela (dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa), pa so strokovno-tehnični javni uslužbenci.

Analiza je med drugim pokazala, da se naloge posameznih delovnih mest v sodstvu vse bolj prepletajo, in sicer predvsem naloge sodnih zapisnikarjev (strokovno-tehnični javni uslužbenci v sodstvu; plačna skupina J) in vodij vpisnika (uradniki na sodiščih; plačna podskupina C2), ter prekrivajo, kar velja predvsem za strokovne sodelavce, ki sicer zasedajo tri različno vrednotena delovna mesta. Tudi sodišča že nekaj časa ugotavljajo, da bi bilo treba pri opredelitvi delovnih mest nujno slediti spremembam delovnih procesov v sodstvu, ki so jih prinesle predvsem digitalizacija v sodstvu in spremembe procesnih predpisov (procesna zakonodaja sledi trendu razbremenitve in zmanjšanja števila sodnikov ter določanja nekaterih nalog predvsem strokovnim sodelavcem na sodiščih, s čimer se vloga strokovnih sodelavcev krepi).

Vse večja digitalizacija v sodstvu (uporaba sodobne informacijske tehnologije na sodiščih) pa ni povzročila samo tega, da so se naloge posameznih delovnih mest na sodiščih spremenile, temveč tudi, da so se določene naloge celo oddaljile od tistih, ki so bile prepoznane ob določitvi posameznega tipičnega delovnega mesta v sodstvu. Za hitrejše vodenje in poslovanje v sodnih zadevah so se v sodstvu v zadnjih letih vpeljale številne novosti, ki so korenito spremenile naravo dela na posameznih delovnih mestih – tako so se postopoma začeli ukinjati ročno vodeni vpisniki, zadeve pa so se začele vpisovati elektronsko v tako imenovane e-vpisnike. Zaradi tega so se spremenile naloge predvsem vodij vpisnika in sodnih zapisnikarjev, ki morajo zelo dobro poznati tudi vsebino procesnih dejanj, ki jih vpisujejo v vpisnike.

- ✓ *Srednjeročni predlog*

Ob ugotovitvi, da naloge obstoječih (tipičnih) delovnih mest v sodstvu ne odražajo več dejanskega stanja spremenjenih delovnih procesov vodij vpisnika in sodnih zapisnikarjev, se predlaga, da se prouči možnost za spremembo uredbe o notranji organizaciji tako, da se dopolni katalog strokovno-tehničnih delovnih mest, ki je kot priloga III sestavni del te uredbe z novim tipičnim delovnim mestom v sodstvu. Upoštevajoč že zdaj obstoječa delovna mesta v navedenem katalogu po uredbi o notranji organizaciji (npr. strokovni sodelavec za upravno-pravne zadeve) se predlagajo tri delovna mesta upoštevajoč tarifni razred (V., VI. in VII/1.):
SODELAVEC ZA SODNE ZADEVE V – strokovno-tehnično delovno mesto, razvrščeno v V. tarifni razred in uvrščeno v izhodiščni 24. in končni 34. plačni razred;
SODELAVEC ZA SODNE ZADEVE VI – strokovno-tehnično delovno mesto, razvrščeno v VI. tarifni razred in uvrščeno v izhodiščni 28. in končni 38. plačni razred;
SODELAVEC ZA SODNE ZADEVE VII/I – strokovno-tehnično delovno mesto, razvrščeno v VII/1. tarifni razred in uvrščeno v izhodiščni 32. in končni 42. plačni razred.

Za vsa tri delovna mesta se predlaga, da se ob upoštevanju določbe prvega odstavka 184. člena Sodnega reda kot pogoj določi izpit iz poznavanja določil sodnega reda, prouči pa naj se tudi, ali se kot pogoj za zasedbo tega delovnega mesta določi kakšen drug izpit, ki pa se lahko opravi pod odložnim pogojem (v roku enega leta od sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas) kot na primer izpit iz pravopisja in strojepisja ter računalništva oziroma informatike.

- ✓ *Srednjeročni predlog – sodni zapisnikarji*

Za delovno mesto sodni zapisnikar V-I so zahtevane delovne izkušnje 1 leto. Strokovno-tehnična delovna mesta so za vse državne organe (tudi sodišča) in uprave lokalnih skupnosti razvrščena v katalogu strokovno-tehničnih delovnih mest, ki je kot priloga III sestavni del uredbe o notranji organizaciji. Primerjava strokovno-tehničnih delovnih mest, predvsem tistih, ki so uvrščena v V. tarifni razred, glede zahtevanih delovnih izkušenj pokaže, da so za posamezna delovna mesta določene zahtevane delovne izkušnje določene različno, in sicer od 4 mesecev do 2 let. Celo za nekatera strokovno-tehnična delovna mesta, uvrščena v VI. in tudi v VII/I. tarifni razred, je zahtevanih manj kot 1 leto delovnih izkušenj.

Glede na to, da sodišča ugotavljajo, da tako določena dolžina zahtevanih delovnih izkušenj (1 leto) za delovno mesto sodni zapisnikar V-I ob upoštevanju, da obveznega pripravništva za javne uslužbence veljavni predpisi ne določajo več (razen posameznih izjem, ki so urejene v specialnih predpisih), ovira zaposlovanje mladih kadrov na navedenem delovnem mestu, se s ciljem, da bi se po eni strani omogočil lažji vstop na karierno pot sodnega zapisnikarja, po drugi strani pa sodiščem omogočil večji možni nabor kandidatov za to delovno mesto, predlaga, da se prouči možnost za spremembo uredbe o notranji organizaciji na način, da se delovne izkušnje za delovno mesto sodni zapisnikar V-I skrajšajo na 3 mesece.

4.1.4 Sodniško pripravništvo in pravniški državni izpit kot vidik vstopa na karierno pot v sodstvu

Pravniški državni izpit je eden od osnovnih zahtev za opravljanje nalog v pravosodju, saj je pogoj za imenovanje sodnika, državnega tožilca, državnega odvetnika, odvetnika, notarja, pa tudi za delovna mesta strokovnih sodelavcev na sodiščih, pomemben pa je tudi za delovanje pravnikov izven sodstva, saj je pogoj za zastopanje pred vsemi sodišči, razen okrajnimi.

Uveljavljeni sistem usposabljanja pravnikov po končanem pravnem študiju se kljub izrecno določenemu namenu v ZPDI, ki je usposabljanje za opravljanje sodniške funkcije, funkcije državnega tožilca, poklica odvetnika in notarja oziroma za opravljanje drugih del, za katere se z zakonom kot pogoj zahteva pravniški državni izpit, v praksi odraža kot pričakovano podaljšanje študija diplomantov pravnih fakultet. Navedeno med drugim sodstvu otežuje prikaz prave podobe sodniškega poklica in dela strokovnega sodelavca na sodišču, ki bi mlade pravnike prepričal, da bi se odločili za delo v sodstvu. Razlogov za to, da sodstvo ni oziroma ni dovolj uspešno, da bi v svojo sredino privabilo in obdržalo najbolj obetavne in najboljše mlade pravnike, je prav gotovo več, med njimi pa je mogoče osvetliti naslednje:

- številčnost sodniških pripravnikov, zaradi česar (lahko) trpi kakovost njihovega usposabljanja (na sodiščih se usposablja več sto sodniških pripravnikov, za katere je težko ali nemogoče pripraviti kakovosten program usposabljanja, ki bi bil izdelan z namenom pravilne »vzgoje« sodniškega pripravnika, ki bo nato svojo kariero nadaljeval v sodstvu);
- odsotnost spremljanja razvoja pripravnika (sodniški pripravnik se usposablja v dogovoru s sodnikom mentorjem, pri čemer niso določeni standardi, ki naj bi jih sodniški pripravnik dosegel na posameznem pravnem področju, le okvirno določene naloge v programu usposabljanja pa niso dovolj, saj so le vsebinski okvir ali vsebinski minimum, ki naj bi ga pripravnik v času usposabljanja dosegel, v času izbirnega usposabljanja pa ne ZPDI ne pravilnik ne določata niti tega in je to usposabljanje v celoti prepuščeno pripravniku, sodišča pa ne vršijo nadzora nad njihovim usposabljanjem);

- preslabi ali neustrezni delovni pogoji (pripravnikom praviloma, ne pa vedno in ne na vseh lokacijah, ni zagotovljeno primerno delovno okolje; prostori, v katerih se usposabljajo, so neprimerni, neustrezno opremljeni, premajhni, vsaj na območju Ljubljane prostorsko dislocirani od matičnega sodišča, kar onemogoča njihovo nemoteno usposabljanje ali vsaj povečuje logistične težave pri organiziranju njihovega usposabljanja, tudi delovna oprema je nezadostna, zastarela);
- (ne)motiviranost sodnikov mentorjev oziroma njihova usposobljenost (mentorske zadolžitve v skladu z ZPDI so na podlagi 43.a člena Zakona o sodniški službi[50] sestavni del sodniške dolžnosti, vendar ne glede na navedeno vsi sodniki mentorji niso pripravljeni vložiti enakega napora v usposabljanje sodniških pripravnikov oziroma ne kažejo enake zavzetosti za njihovo usposabljanje).[51]

Od leta 2000 naprej so večja pomanjkljivost na tem področju tudi dolge čakalne dobe za nastop sodniškega pripravništva, kot problematični vidiki pa so bili večkrat poudarjeni tudi preobremenjenost sodnikov mentorjev, zniževanje ravni in neenakost ocenjevanja na pravniškem državnem izpitu, kot tudi siceršnja (ne)ustreznost koncepta enotnega usposabljanja in enotnega izpita kot pogoja za opravljanje vseh pravosodnih funkcij in pravosodnih poklicev, ki ne sledi več potrebam na trgu dela. Aktivnosti za prenovo tega področja so se že večkrat začele (2002, 2009, 2017), na podlagi strokovnih razprav pa so bile v letu 2018 že pripravljene prenovljene teze za reformo področja pravniškega državnega izpita.

Kot izhaja iz osnutka Strategije pravosodja 2021–2030, predlogi sprememb na tem področju, drugače kot v veljavni pravni ureditvi (ki določa enostopenjsko usposabljanje), predvidevajo, da bi bil sistem usposabljanja pravnikov dvostopenjski. V prvem delu bi potekal kot univerzalno usposabljanje, ki bi se zaključilo s strokovnim izpitom, ki bi zadoščal za izkaz usposobljenosti za zastopanje pred sodišči in za vodenje upravnih postopkov. V drugem delu pa bi se izvedlo usposabljanje za opravljanje sodniške in državnotožilske funkcije, dela državnega odvetnika ter notarskega in odvetniškega poklica. Šlo bi za kakovostnejše in bolj osredotočeno usposabljanje pravnikov (po končanem pravnem študiju in zaključenem univerzalnem usposabljanju) za opravljanje pravosodnih funkcij in pravosodnih poklicev. Cilji takšne prenove bi mladim pravnikom olajšali dostop do zaposlitve v sodstvu, z vnaprejšnjim kadrovskim načrtovanjem bi se odpravila generacijska vrzel na sodiščih, sodstvo v procesih usposabljanj ne bi bilo tako obremenjeno, kot je zdaj, restriktivnost zastopanja, kot ga poznajo veljavni procesni predpisi, pa ne bi bila ohromljena. Izboljšala bi se tudi usposobljenost ob nastopu pravosodnega poklica oziroma pravosodne funkcije, kar bi spodbudno vplivalo na kakovost in učinkovitost delovanja slovenskega sodnega sistema kot takega.

- ✓ *Srednjeročni predlogi*

Predlaga se, da se v okviru sprememb sistema usposabljanja sodniških pripravnikov in pravniškega državnega izpita kot vidika vstopa na karierno pot v sodstvu pretehta vprašanje, povezano z določitvijo števila sodniških pripravnikov v razmerju do stvarnih potreb sodstva po pravnikih z opravljenim pravniškim državnim izpitom, oziroma vprašanje, koliko sodniških pripravnikov sodstvo sploh potrebuje (in je tako smiselno, da jih usposobi), in ali je ustrezno, da se sodstvo ukvarja z več sto sodniškimi pripravniki. Temu naj se prilagodijo vstopna merila in pogoji, program usposabljanja, priprava na pravniški državni izpit ter samo opravljanje pravniškega državnega izpita na način, da bi sodstvo usposabljalo najboljše pravnike, ki bi nato imeli interes v sodstvu ostati in v sodstvu tudi graditi svojo strokovno in poklicno kariero.

Nadalje se predlaga, da se ob prenovi tega področja upošteva, da bi bilo treba natančno opredeliti tudi način usposabljanja, ki bi zajel čim več pravnih področij in stopenj sodišč ter bi omogočal nadzor in evalvacijo ustreznosti usposabljanja in dosežene ravni znanja sodniških pripravnikov, pa tudi določitev načina opravljana strokovnega izpita, ki bi pomenil pogoj za opravljanje sodniške funkcije.

[50] Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPPJS15, 17/15, 23/17 – ZSSve in 36/19 – ZDT-1C

[51] Razlogi za to za samo vsebino tega dokumenta niso relevantni, so pa v sodstvu znani.

Da bi se na sodiščih zaposlili in v sodnem sistemu ostali najboljši pravniki, se poleg korenite reforme področja sodniškega pripravništva in pravniškega državnega izpita (sprememba zdaj veljavnega ZPDI) predlaga tudi vzpostavitev pravne podlage za vodenje centralne evidence sodniških pripravnikov (razširitev in centralizacija obstoječih evidenc iz 10.a in 30. člena ZPDI), v kateri bi Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije vodilo podatke o njihovem uspehu na pravni fakulteti in pravniškem državnem izpitu, podatek o splošni oceni pripravnikovega dela, ki jo izdela sodnik mentor, in podatek o interesu sodniškega pripravnika, da se po opravljenem sodniškem pripravništvu zaposli na določenem sodišču in/ali določenem pravnem področju, ki bi ga ta izrazil že v času opravljanja sodniškega pripravništva.[52] Ta evidenca bi služila kot informacijska baza, v kateri bi lahko sodišča v realnem času preverila uspeh sodniških pripravnikov takoj po uspešno opravljenem ustnem delu pravniškega državnega izpita in tudi interes posameznega sodniškega pripravnika za zaposlitev na določenem sodišču oziroma pravnem področju, kar bi omogočalo večje možnosti za vključitev visoko motiviranih pravnikov s pravniškim državnim izpitom v sodni sistem in povečalo možnosti, da bodo ti svojo karierno pot v sodstvu nadaljevali in v sodstvu tudi ostali.

Spremeniti bi bilo treba tudi sistem pozivanja sodniških pripravnikov na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja za določen čas po uspešno opravljenem pravniškem državnem izpitu. Ta ne bi smel izhajati iz tega, da ministrstvo, pristojno za pravosodje, pri pripravi pisnega poziva (veljavna pravna ureditev določa, da pisni poziv na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja izda minister za pravosodje, na predlog predstojnika organa, pri katerem obstaja prosto delovno mesto) ugodi predlogu predsednika tistega sodišča, ki prvo izrazi interes za zaposlitev sodniškega pripravnika, temveč se predlaga vzpostavitev sistema, ki bi zagotovil, da lahko sklenitev pogodbe o zaposlitvi s sodniškim pripravnikom na ustreznem delovnem mestu (strokovnega sodelavca) in izdajo poziva na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja primarno predlaga tisto sodišče, katerega kadrovske potrebe to najbolj opravičujejo, o čemer v primeru več predlogov za poziv posameznega kandidata odloči VS RS, pri tem pa upošteva tudi interes sodniškega pripravnika (ki ga je izrazil že v času opravljanja sodniškega pripravništva). Ne nazadnje se predlaga tudi, da bi imeli pri izbiri sodniških pripravnikov, ki naj se pozovejo na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja za delovno mesto strokovnega sodelavca, vpliv tudi sodniki, ki so s sodniškim pripravnikom že sodelovali v času sodniškega pripravništva, zato bi morala sodna uprava sodišča urediti vse potrebno za obveščanje sodnikov in izvedbo zaposlitve.

4.1.5 Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje

Vse večja digitalizacija in uporaba sodobnih informacijskih sistemov na sodiščih ustvarjata potrebo po kakovostnem usposabljanju in izpopolnjevanju na tem področju, v katero velja vključiti najširši krog javnih uslužbencev v sodstvu, in to ne le mlajših oziroma tistih na začetku poklicne poti, temveč (in predvsem) izkušenejših javnih uslužbencev v sodstvu z več leti delovnih izkušenj.

- ✓ *Kratkoročni predlog*

Zaradi uvajanja novih tehnologij v sodstvu je nujno, da sodišča v sodelovanju z VS RS in CIP ter po potrebi tudi z zunanjimi izobraževalnimi institucijami in institucijami, ki izvajajo programe usposabljanj in izpopolnjevanj, načrtujejo, organizirajo in izvajajo vsebine izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za vse javne uslužbence v sodstvu, ki so pomembne za zakonito, kakovostno in učinkovito izvajanje nalog sodstva.

Predlaga se, da se javnim uslužbencem na sodiščih zagotovi organiziran sistem izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za pridobivanje znanj in usposobljenosti z namenom učinkovitejšega opravljanja dela ter napredovanja in premeščanja na zahtevnejša delovna mesta na sodiščih in se jim omogoči pridobivanje

[52] Logična karierna stopnica sodniškega pripravnika, ki je uspešno opravil pravniški državni izpit in ima interes delati v sodstvu, je kandidiranje za zaposlitev na delovnem mestu strokovnega sodelavca na sodišču, za nekatere od njih (ne nujno vse) pa v nadaljevanju opravljanje sodniške funkcije.

kompetenc za razvoj lastne kariere. Vsak javni uslužbenec v sodstvu naj ima pravico do kandidiranja za napotitev na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe v interesu sodišča; hkrati pa naj ima pravico in obveznost usposabljati se na delovnem mestu in izpopolnjevati svoje strokovno znanje po programih, ki jih določi predsednik sodišča.

- ✓ *Kratkoročni predlog – strokovni sodelavci*

Z vidika predvsem povečanja možnosti, da se tistim strokovnim sodelavcem, ki so se oziroma se bodo odločili za prehod iz vrst strokovnih sodelavcev na sodiščih med sodnike in kandidirati za sodniško funkcijo (torej njihov karierni cilj ni opravljanje nalog strokovnega sodelavca), kar najbolj omogoči pridobivanje znanj in izkušenj na različnih pravnih področjih in različnih stopnjah sojenja, se predlaga, da se jim znotraj sodstva omogoči tako imenovano kroženje strokovnih sodelavcev, in sicer bodisi znotraj matičnega sodišča bodisi na sodiščih drugih stopenj in vrst. Predlagano kroženje bi se izvajalo z uporabo instituta začasne ali trajne premestitve, ki terja soglasje vseh deležnikov premestitve (predsednikov sodišč in strokovnega sodelavca). Kroženje strokovnih sodelavcev med pravnimi področji na istem sodišču pa bi bilo v določenih primerih mogoče izvesti že z letnim razporedom oziroma njegovo spremembo. V zvezi s tem predlogom za kroženje strokovnih sodelavcev pa ne gre zanemariti nespornega dejstva, da je število delovnih mest strokovnih sodelavcev na višjih sodiščih in še zlasti na VS RS številčno omejeno.

- ✓ *Srednjeročni predlog – strokovni sodelavci*

V segmentu izzivov kariernega razvoja strokovnih sodelavcev na sodiščih na področju usposabljanja in izpopolnjevanja se predlaga, da VS RS v sodelovanju z Ustavnim sodiščem Republike Slovenije in Ministrstvom za pravosodje Republike Slovenije prouči pravne in dejanske možnosti za to, da se strokovnim sodelavcem na sodiščih omogoči izbirno kroženje za določen čas na ustavno sodišče in v obratni smeri za strokovne sodelavce ustavnega sodišča (ki se izvede bodisi z uporabo veljavnega instituta začasne premestitve s soglasjem vseh deležnikov bodisi z vzpostavitvijo pravne podlage za dodelitev po vzoru dodelitve sodnikov) ter da se po potrebi pristopi k pripravi normativnih podlag, zagotovitvi finančnih sredstev in sklenitvi dogovorov med deležniki. Smiselno enako naj se prouči tudi možnost začasnega opravljanja dela strokovnih sodelavcev na katerem izmed mednarodnih sodišč oziroma Sodišču EU.

- ✓ *Srednjeročni predlog – sodni zapisnikarji*

Glede na naloge, ki jih sodni zapisnikarji opravljajo na sodiščih, je eden od pogojev za opravljanje dela na delovnem mestu sodni zapisnikar V-I znanje strojepisja – desetprstno slepo tipkanje. Izobraževanje, povezano z učenjem te veščine, počasi izginja iz programov izobraževalnih ustanov (v manjšem obsegu je sicer še vedno vključeno v strokovne module nekaterih redkih srednjih šol), zato je na trgu delovne sile vse teže najti kader, ki je to veščino usvojil med izobraževanjem (navedeno pomeni največjo težavo, ko gre za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega sodnega zapisnikarja, npr. zaradi starševskega dopusta). V segmentu predlogov za prenovo kariernega razvoja sodnih zapisnikarjev na področju usposabljanja in izpopolnjevanja se, kljub temu da so na trgu sicer na voljo (plačljivi) tečaji desetprstnega slepega tipkanja, predlaga, da CIP, ki skrbi za strokovno izpopolnjevanje ter usposabljanje za delo v pravosodnih organih (in s tem tudi na sodiščih), v svoje letne programe dela vključi tudi ustrezne tečaje hitrega slepega desetprstnega pisanja za novo zaposlene sodne zapisnikarje in osvežitvene tečaje strojepisja za že zaposlene sodne zapisnikarje.

4.1.6 Ocenjevanje delovne uspešnosti in napredovanje na karierni poti s premestitvijo na zahtevnejše delovno mesto

Ocenjevanje javnih uslužbencev v sodstvu urejata ZSPJS in uredba o napredovanju v plačne razrede. Premeščanje javnih uslužbencev v sodstvu na drugo, tudi zahtevnejše (v istem ali višjem tarifnem razredu), delovno mesto urejajo uslužbenski predpisi, predstavljeni v enem od prejšnjih poglavij. Za zahtevnejša delovna mesta se

praviloma štejejo tista delovna mesta, na katerih se opravljajo zahtevnejše naloge in so višje vrednotena v sistemu plač v javnem sektorju ali sistemizirana v nazivih višje stopnje.

- ✓ *Kratkoročni predlogi*

Predlaga se, da vsako sodišče oblikuje jasna merila in pogoje za uporabo instituta premestitve na zahtevnejše delovno mesto, ki so znani vsem zaposlenim na sodišču in so izključno objektivne narave.

Nadalje se predlaga, da VS RS za zagotovitev enake, enotne in pravočasne izvedbe postopkov ocenjevanja vseh javnih uslužbencev v sodstvu za predsednike sodišč pripravi splošno usmeritev v zvezi z njihovim ocenjevanjem.

Z namenom notranje seznanitve s prostimi delovnimi mesti v sodstvu pa se predlaga še, da VS RS pripravi interni spletni portal, kjer se objavljajo prosta delovna mesta sodnega osebja in prosta sodniška mesta.

4.2 VREDNOTENJE DELOVNIH MEST NA SODIŠČIH

Ugotovitev, ki izhaja iz letnega poročila (smiselno enaka ugotovitev izhaja tudi iz starejših letnih poročil o učinkovitosti in uspešnosti sodišč), je, da večja sodišča zaznavajo visoko fluktuacijo sodnega osebja in da se v zadnjih treh letih odziv na razpisana delovna mesta (predvsem za delovna mesta strokovnih sodelavcev višji pravosodni svetovalec (PDI) in sodnih zapisnikarjev) zmanjšuje. Manjša privlačnost zaposlitve v sodstvu je, kot je navedeno v tem letnem poročilu, zagotovo povezana s plačnim razredom, v katerega je posamezno delovno mesto v sodstvu uvrščeno, dolgoročno pa vodi v zmanjšanje kakovosti dela, saj se najsposobnejši kadri ne prijavljajo na razpisana delovna mesta v sodstvu in odhajajo k delodajalcem, ki ponujajo boljše delovne pogoje ter višje plačilo za opravljeno delo. Tudi iz primerjave delovnih mest znotraj sodstva in primerljivih delovnih mest v državni upravi ter v drugih državnih organih, ki izhaja iz analize, je mogoče ugotoviti, da so primerljiva delovna mesta v drugih državnih organih pretežno uvrščena višje (v višji plačni razred brez napredovanja) kot delovna mesta na sodiščih, praviloma pa je višji tudi najvišji – končni plačni razred delovnega mesta.

4.2.1 Strokovni sodelavci

V tem podpoglavju je v skladu z zavezo v stavkovnem sporazumu posebna pozornost namenjena položaju strokovnih sodelavcev v sodstvu in njihovemu kariernemu razvoju, predvsem z vidika vrednotenja delovnih mest, ki jih ti na sodiščih zasedajo. Strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo delo na delovnih mestih višji pravosodni svetovalec (PDI), pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I. Ugotovitve analize v delu, iz katerega izhajajo primerjave tipičnih delovnih mest v sodstvu, ki jih zasedajo strokovni sodelavci na sodiščih, s primerljivimi delovnimi mesti v javnem sektorju, kažejo, da so največje razlike plačnih razredov pri delovnem mestu višji pravosodni svetovalec (PDI).[53] Gre za delovno mesto, za katerega zasedbo se (enako kot tudi za vsa preostala delovna mesta, ki jih zasedajo strokovni sodelavci na sodiščih) zahteva opravljen pravniški državni izpit in je uvrščeno v VIII. tarifni razred.

Ugled sodstva se pretežno oblikuje na sodiščih prve stopnje, saj imajo stranke na teh sodiščih neposreden stik z zaposlenimi (ne samo sodniki) na sodišču. Že v enem od prejšnjih podpoglavij je bilo pojasnjeno, da je trend zniževanja števila sodnikov v zadnjih desetih letih inverzno vodil k povečevanju števila strokovnih sodelavcev v sodstvu, ki so jim bile s procesno in specialno zakonodajo določene nove naloge, ki so jih pred tem opravljali sodniki. Zmanjševanje sodniških delovnih mest pa hkrati pomeni, da vsi strokovni sodelavci svoje karierne poti ne bodo mogli graditi v smeri sodniške funkcije, temveč kot strokovni sodelavci, zato je nujno, da karierni sistem strokovnih sodelavcev na sodiščih (enako velja za vse javne uslužbence v sodstvu) temelji na načelih preglednosti, enakih možnosti, strokovnega razvoja in na motivacijskem načelu, hkrati pa, da se upošteva načelo enakega plačila za enako delo v sodstvu oziroma enakega plačila kot za delo na primerljivih delovnih mestih in nazivih v javnem sektorju.

Z vidika kariernega razvoja strokovnih sodelavcev na sodiščih se, kot je bilo to že poudarjeno v podpoglavju, ki obravnava sodniško pripravništvo in pravniški državni izpit, kot vidik vstopa na karierno pot v sodstvu predlaga vzpostavitev centralizirane evidence sodniških pripravnikov, ki je pomembna tudi za to, da se jih po opravljenem pravniškem državnem izpitu pozove k sklenitvi delovnega razmerja s sodiščem za določen čas za ustrezno delovno mesto strokovnega sodelavca. Izvajanje zdaj veljavne določbe ZPDI, ki ureja pozivanje sodniških pripravnikov na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja po uspešno opravljenem pravniškem državnem izpitu (11.a člen ZPDI),[54] v praksi je pokazalo, da je pravna ureditev tega področja potrebna temeljite prenove, saj

[53] Glej poglavje 2.1.

[54] Sodniški pripravnik, ki je opravil sodniško pripravništvo kot oseba v delovnem razmerju na sodišču, mora po uspešno opravljenem pravniškem državnem izpitu skleniti delovno razmerje za ustrezno delovno mesto na sodišču, pri državnem tožilstvu, državnem odvetništvu ali ministrstvu, pristojnem za pravosodje, za toliko časa, kolikor je trajalo pripravništvo s sklenjenim delovnim razmerjem na sodišču,

sodniški pripravniki, pozvani k sklenitvi delovnega razmerja za delovno mesto strokovnega sodelavca na sodišču, po tem, ko izpolnijo svojo obveznost v smislu sklenitve delovnega razmerja za določen čas (najdalj za čas trajanja sodniškega pripravništva), prepogosto odidejo iz sodstva in se zaposlijo pri drugih delodajalcih, zlasti v zasebnem sektorju. Da bi te »odhode« strokovnih sodelavcev s sodišč omejili, je zelo pomembno ne samo, da so možnosti njihove karierne poti in njihovega kariernega razvoja na sodiščih vnaprej jasno predvidene, temveč da so delovna mesta za opravljanje nalog strokovnih sodelavcev, za katere se zahteva pravniški državni izpit, ustrezno finančno ovrednotena. Morebitni pomisleki javnofinančne narave ne smejo in ne morejo biti razlog za neustrezno vrednotenje nalog, ki jih strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo. Tudi v točki 3 sklepnih ugotovitev že citiranega mnenja Posvetovalnega sveta evropskih sodnikov je navedeno: »Države članice morajo zagotoviti ustrezna denarna sredstva za zaposlitev usposobljenega sodnega osebja, vključno – če jih zaposlujejo – s strokovnimi sodelavci«. Z ustreznim in pravičnim plačilom (v razmerju do primerljivih delovnih mest), kar mora biti osnovno vodilo pri oblikovanju sistema plač v javnem sektorju, bi bilo, če bi bil ta udejanjen v popolnosti, mogoče presekati trend visoke fluktuacije strokovnih sodelavcev, s katerim se nekatera sodišča že soočajo,[55] ter zadržati obetaven in strokoven kader na sodiščih.

Predlogi, navedeni v nadaljevanju tega podpoglavja, so po eni strani usmerjeni v odpravo ugotovljene neustrezne uvrstitve delovnih mest strokovnih sodelavcev na sodiščih v sistemu plač v javnem sektorju, po drugi strani pa omogočajo njihovo predvidljivo in pregledno karierno pot.

- ✓ *Kratkoročni predlogi*

Zaradi ugotovljenih razlik pri vrednotenju delovnih mest strokovnih sodelavcev na sodiščih s primerljivimi delovnimi mesti v državni upravi in drugih državnih organih iz analize in da bi se hkrati vsaj deloma odpravile anomalije, ki jih je analiza pokazala pri primerjavi delovnih mest znotraj sodstva, se v okviru sedanje pravne ureditve, ob zavedanju zahtevnosti nalog, ki jih strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo, predlaga premestitev strokovnih sodelavcev, ki zasedajo delovna mesta višji pravosodni svetovalec (PDI), na delovna mesta pravosodni svetnik (PDI) – II. S premestitvijo strokovnih sodelavcev na delovnih mestih višji pravosodni svetovalec (PDI),[56] ki izpolnjujejo pogoje, na delovna mesta pravosodni svetnik (PDI) – II,[57] bi se odpravile razlike med strokovnimi sodelavci, ki na sodiščih opravljajo enake ali povsem primerljive naloge (razlike bi bile tako omejene le na delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – I, ki je na sodiščih redkeje sistemizirano). Premestitev strokovnega sodelavca, ki zaseda delovno mesto višji pravosodni svetnik (PDI), na zahtevnejše delovno mesto pravosodnega svetovalca (PDI) – II po naravi stvari pomeni napredovanje,[58] saj je to delovno mesto uvrščeno v višji izhodiščni plačni razred.

Za zasedbo delovnega mesta pravosodni svetnik (PDI) – II, ki je delovno mesto prvega kariernega razreda, se zahteva 6 let delovnih izkušenj. Novo zaposleni strokovni sodelavci na sodiščih tega pogoja praviloma ne izpolnjujejo (razen, če so bili pred zaposlitvijo v sodstvu že zaposleni pri drugem delodajalcu). Čeprav bi bilo glede na ugotovitve analize (zlasti upoštevaje zahtevnost nalog, ki jih strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo)

---

državnem tožilstvu oziroma državnem odvetništvu, ali za krajši čas, kakor v pozivu določi ministrstvo, pristojno za pravosodje. Minister, pristojen za pravosodje, na predlog predstojnika organa, pri katerem obstaja ustrezno prosto delovno mesto, pisno pozove sodniškega pripravnika na delo v smislu sklenitve delovnega razmerja najpozneje v 30 dneh po opravljenem pravniškem državnem izpitu. Če je predlogov več, odloči o njih minister, pristojen za pravosodje. Pri odločanju o predlogih upošteva zlasti možnost sklenitve delovnega razmerja za delovno mesto pri organu, v katerem je pripravnik opravljal pripravništvo, ter oddaljenost med krajem njegovega prebivanja in krajem delovnega mesta, glede katerega je sklenil delovno razmerje. Pripravnik, ki mu poziv ni bil vročen v roku, je prost te obveznosti. Če sodniški pripravnik ne sklene delovnega razmerja na poziv ministra, pristojnega za pravosodje, je dolžan povrniti stroške izobraževanja v višini seštevka bruto plač, prejetih v času sodniškega pripravništva.

[55] Po podatkih Okrožnega sodišča v Ljubljani z dne 25. 3. 2021, kjer je fluktuacija zaposlenih že nekaj let visoka, je bilo v letu 2020 kljub razglašeni epidemiji objavljenih največ natečajnih in razpisnih postopkov zaradi zaposlitve strokovnih sodelavcev (in tudi sodnih zapisnikarjev), pri čemer število zaključenih postopkov z neizbiro kandidatov ni zanemarljivo.

[56] Izhodiščni plačni razred delovnega mesta višji pravosodni svetovalec (PDI) v uradniškem nazivu višji pravosodni svetovalec III (PDI) je 36.

[57] Izhodiščni plačni razred delovnega mesta pravosodni svetnik (PDI) – II v uradniškem nazivu pravosodni svetnik (PDI) II je 42.

[58] Iz 7. člena uredbe o napredovanju v nazive izhaja, da gre pri premestitvi na zahtevnejše delovno mesto za napredovanje, vendar pri tem ocene za napredovanje zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto niso pogoj.

primerno, da se tudi strokovni sodelavci, ki se šele zaposlijo v sodstvu, zaposlijo na delovnem mestu pravosodni svetnik (PDI) – II, to zaradi pogojev, ki so v veljavnih predpisih določeni za zasedbo tega delovnega mesta, praviloma ne bo mogoče, kar je treba upoštevati.

V kontekstu konkretizacije zgoraj navedenega (premestitev strokovnih sodelavcev, ki zasedajo delovna mesta višji pravosodni svetovalec (PDI), na delovna mesta pravosodni svetnik (PDI) – II) se predlaga, da se strokovne sodelavce, ki na sodiščih zasedajo delovna mesta višji pravosodni svetovalec (PDI) in že izpolnjujejo pogoje za delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II, torej že imajo 6 ali več let delovnih izkušenj, premesti na delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II, ki je delovno mesto prvega kariernega razreda, ob upoštevanju dodatnega pogoja, da so po opravljenem pravniškem državnem izpitu vsaj 2 leti opravljali naloge strokovnega sodelavca na sodišču in je bilo njihovo delo v zadnjih šestih letih vsaj dvakrat ocenjeno kot odlično in ne slabše kot zelo dobro. Z upoštevanjem tega dodatnega pogoja se zagotovi, da do premestitev na višje vrednotena (tako imenovana svetniška) delovna mesta v sodstvu ne pride samodejno z izpolnitvijo pogoja delovnih izkušenj, temveč se na zahtevnejša delovna mesta premestijo le odlični in zelo dobri strokovni sodelavci. Pri tem se seveda, v skladu z veljavnimi predpisi, upoštevajo že dosežena napredovanja strokovnih sodelavcev.

Strokovni sodelavci – višji pravosodni svetovalci (PDI), ki še ne izpolnjujejo pogojev za delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II, delo še naprej opravljajo na delovnem mestu višji pravosodni svetovalec (PDI) do izpolnjevanja pogojev za delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II. Ko izpolnijo zgoraj navedene pogoje, se predlaga, da se ob vnovičnem poudarku zahtevnosti nalog, ki jih strokovni sodelavci opravljajo na sodiščih, premestijo na tako imenovano svetniško delovno mesto (pravosodni svetnik (PDI) – II).

Glede novo zaposlenih strokovnih sodelavcev pa se predlaga, da se na sodiščih zaposlijo na delovnem mestu višji pravosodni svetovalec (PDI) in da delo na tem delovnem mestu opravljajo do izpolnjevanja zgoraj navedenih pogojev za delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II. Ko izpolnijo zgoraj navedene pogoje, se tudi zanje, glede na zahtevnost nalog, ki jih strokovni sodelavci na sodiščih opravljajo, predlaga, da se premestijo na delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – II.

Delovno mesto pravosodni svetnik (PDI) – I je najzahtevnejše delovno mesto v sodstvu. Glede premeščanja strokovnih sodelavcev na to delovno mesto se predlaga, da VS RS pripravi in posreduje sodiščem jasno in enotno določena merila, ki naj jih upoštevajo predsedniki sodišč (npr. rezultati dela, morebitna kvota oziroma število predvidenih mest na določenem sodišču ipd.).

Z namenom uresničitve navedenih kratkoročnih predlogov se predlaga, da – zaradi poenotenja postopanja predsednikov sodišč – VS RS kot najvišje sodišče v Republiki Sloveniji izda splošne usmeritve v zvezi z obstoječimi delovnimi mesti strokovnih sodelavcev na sodiščih in njihovimi premestitvami na tako imenovana svetniška delovna mesta v sodstvu v skladu s predlogi, predstavljenimi v tem podpoglavju, saj bo le tako mogoče uresničiti vsa prej navedena načela kariernega sistema strokovnih sodelavcev na sodiščih. Z izvedbo opisanih premestitev na zahtevnejša delovna mesta bi za sodišča nastale dodatne finančne obremenitve, zato bi bilo treba za ta namen zagotoviti finančna sredstva.

- ✓ *Srednjeročni oziroma dolgoročni predlog*

Ugotovitve analize izkazujejo, da bi bilo nujno treba proučiti vrednotenje delovnih mest strokovnih sodelavcev na sodiščih tako, da se bo, upoštevaje stopnjo izobrazbe, ki se za ta delovna mesta zahteva, ter zahtevnost del in nalog, ki se na posameznem delovnem mestu v sodstvu opravljajo, zagotovila primerljivost z delovnimi mesti v javnem sektorju. Ker navedeno terja spremembe veljavnih predpisov (tako zakona oziroma podzakonskega predpisa kot tudi kolektivne pogodbe), so predlogi v nadaljevanju predstavljeni kot srednjeročni oziroma dolgoročni predlogi.

Predlaga se, da se prouči možnost, da se, ob upoštevanju zahtevnosti nalog, izhodiščni plačni razred delovnega mesta višji pravosodni svetovalec (PDI) na novo vrednoti ob upoštevanju vrednotenja primerljivih delovnih mest v javnem sektorju, ki so bila obravnavana v okviru analize in za katera se je izkazalo, da so uvrščena za do devet plačnih razredov višje. Navedeno delovno mesto v sodstvu je, ob primerjavi delovnih mest v organih državne uprave in pravosodnih organih, namreč edino delovno mesto VIII. tarifnega razreda, ki se opravlja v drugem kariernem razredu, čeprav bi glede na zahtevnost dela in zahtevano strokovno usposobljenost (pravniški državni izpit) sodilo v prvi karierni razred.

Alternativno naj se prouči možnost, da se delovno mesto višji pravosodni svetovalec (PDI) glede na pogoje za zasedbo delovnega mesta, zahtevnost nalog in vrednotenje primerljivih delovnih mest v javnem sektorju opredeli kot delovno mesto prvega kariernega razreda. To je možno doseči tudi s črtanjem obstoječega delovnega mesta višji pravosodni svetovalec (PDI) tako, da ostaneta le delovni mesti strokovnih sodelavcev v sodstvu, in sicer pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I, ki pa bi ju bilo treba ustrezno prilagoditi, zlasti glede zahtevanih delovnih izkušenj za zasedbo delovnega mesta pravosodni svetnik (PDI) – II, da bodo lahko na to delovno mesto kandidirali kandidati neposredno po opravljenem sodniškem pripravništvu in opravljenem pravniškem državnem izpitu.

Alternativno zgoraj navedenima predlogoma pa se, s ciljem enakega plačila kot za delo na primerljivih delovnih mestih in nazivih v javnem sektorju, predlaga, da se prouči tudi možnost določitve dveh povsem novih tipičnih uradniških delovnih mest plačne podskupine C2 – Pravosodje, na katerih bodo naloge opravljali strokovni sodelavci na sodiščih, s podobno vsebino in pogoji ter vrednotenjem kot zdaj pri delovnih mestih pravosodni svetnik (PDI) – II in pravosodni svetnik (PDI) – I.

Kot bistveno velja poudariti, da je treba ne glede na poimenovanje posameznih delovnih mest strokovnih sodelavcev na sodiščih natančno in z vidika zahtevnosti dela določno razločiti naloge in odgovornosti, ki jih imajo strokovni sodelavci na posameznih delovnih mestih, da ne bi še naprej[59] prihajalo do situacije, ko strokovni sodelavci opravljajo enako ali primerljivo delo na različnih (tudi različno vrednotenih) delovnih mestih.

Ker lahko strokovni sodelavci karierno pot gradijo horizontalno na sodišču prve stopnje ali vertikalno od sodišča prve stopnje na sodišča višjih stopenj, se z vidika načrtovanja in razvoja njihove karierne poti predlaga tudi, da se sistemizacije na vseh sodiščih oblikujejo tako, da bodo strokovni sodelavci v primeru izpolnjevanja pogojev lahko premeščeni na najzahtevnejša tako imenovana svetniška delovna mesta, pri čemer morajo biti vnaprej določena jasna merila za premestitev strokovnega sodelavca na to delovno mesto. Še posebej je pomembno, da se v aktih o sistemizaciji delovnih mest natančno opredelijo razlike med nalogami posameznih delovnih mest, na katerih strokovni sodelavci opravljajo delo, saj je bilo ugotovljeno, da na nekaterih sodiščih strokovni sodelavci na delovnem mestu višji pravosodni svetovalec (PDI) opravljajo enako zahtevne naloge kot strokovni sodelavci na delovnem mestu pravosodni svetnik (PDI) – II ali celo pravosodni svetnik (PDI) – I.

4.2.2 Sodniški pomočniki

Ugotovitve analize so pokazale, da se naloge samostojnih in višjih sodniških pomočnikov prepletajo in da domala vsi opravljajo istovrstna oziroma precej podobna pravna dela, kar terja enotno ureditev njihovega delovnopravnega statusa. Kot je bilo predhodno že predstavljeno, se je narava dela sodniških pomočnikov opazno spremenila, kar izhaja tudi iz Letnega poročila VS RS o učinkovitosti in uspešnosti sodišč v letu 2019. Zahtevnost dela sodniških pomočnikov se je zelo povečala – predvsem z določanjem novih nalog, povezanih s sprejemanjem določenih samostojnih odločitev. Spremenjena (višja) zahtevnost nalog sodniških pomočnikov zahteva višjo stopnjo izobrazbe, kar vodi do »zlivanja« delovnih mest na sodiščih, ko naloge, ki so bile pred časom

[59] Takšna je namreč ugotovitev analize.

tradicionalno ločene (ZS ločuje sodniške pomočnike, samostojne sodniške pomočnike in višje sodniške pomočnike), niso več ločene in jih največkrat opravlja ena oseba. Sodniški pomočniki tako vse več nalog opravljajo samostojno na podlagi pristojnosti, ki jim jih daje zakonodaja. To pomeni, da se ne povečuje samo zahtevnost, temveč tudi odgovornost dela sodniških pomočnikov. Sodniški pomočniki tako ne le pomagajo sodnikom pri sodnem odločanju, ampak sami odločajo v zadevah, za katere je tako določeno s predpisi.

Ob dejstvih in ugotovitvah, ki izhajajo iz poglavja 2.2, je predlog za prenovo kariernega razvoja sodniških pomočnikov, podan v nadaljevanju, po eni strani usmerjen v odpravo neustrezne uvrstitve delovnih mest sodniških pomočnikov v sistemu plač v javnem sektorju, po drugi strani pa oblikovan z vizijo zagotovitve njihove predvidljive in pregledne karierne poti. S tem, ko bo pot kariernega razvoja sodniških pomočnikov vnaprej jasno predvidena in z upoštevanjem načela enakega plačila za enako delo v sodstvu oziroma enakega plačila kot za delo na primerljivih delovnih mestih in nazivih v javnem sektorju ustrezno finančno ovrednotena, bo pri sodniških pomočnikih mogoče ustvariti večjo motiviranost in pripadnost sodišču.

- ✓ *Kratkoročni predlog*

Glede na vse večjo zahtevnost in odgovornost dela sodniških pomočnikov se predlaga premestitev sodniških pomočnikov (predvsem tistih, ki opravljajo naloge samostojnih in višjih sodniških pomočnikov) na delovno mesto višji svetovalec v pravosodju. S tem bodo odpravljene razlike med sodišči, ki so bile ugotovljene z analizo, hkrati pa bo uresničeno temeljno izhodišče enakega plačila sodniških pomočnikov za enako delo v sodstvu.

- ✓ *Srednjeročni predlog*

Kot srednjeročna rešitev za ureditev delovnopravnega statusa sodniških pomočnikov na sodiščih pa se predlaga sprememba sodniške ter morda tudi procesne zakonodaje, in sicer v delu, ki zdaj razlikuje sodniške pomočnike, samostojne sodniške pomočnike in višje sodniške pomočnike ter njihove naloge, na način, da se na sodiščih poenoti poimenovanje sodniških pomočnikov (brez ločevanja na sodniške pomočnike, samostojne sodniške pomočnike in višje sodniške pomočnike). Poleg tega se (ob ugotovitvi iz analize, da se na različnih delovnih mestih, ki so glede na zahtevano različno stopnjo izobrazbe uvrščena v različne tarifne razrede, dejansko opravljajo istovrstne naloge, in ob ugotovitvi, da se zahtevnost nalog sodniških pomočnikov povečuje) predlaga, da se vnovič proučijo naloge, ki jih na sodiščih opravljajo sodniški pomočniki, z vidika njihove zahtevnosti in določitve plačnega razreda, v katerega je posamezno delovno mesto sodniškega pomočnika uvrščeno. Ugotovitve analize v segmentu primerjave delovnih mest sodniških pomočnikov na sodiščih s primerljivimi delovnimi mesti v drugih državnih organih so namreč pokazale razlike v vrednotenju primerljivih delovnih mest.

5 ZAKLJUČEK

Sodno osebje ima v sodstvu pomembno vlogo. Na uspešnost in učinkovitost njegovega delovanja prav gotovo močno vplivata strokovna usposobljenost in motiviranost sodnega osebja, ki pa sta odvisni od številnih dejavnikov, zato ju je mogoče zagotoviti le s premišljenimi postopki razvoja kadrov, ki te dejavnike upoštevajo in se jim prilagajajo, ter z ustreznim vrednotenjem delovnih mest, ki jih sodno osebje zaseda. Postopki razvoja kadrov iz vrst sodnega osebja (strokovnih sodelavcev, sodniških pomočnikov in drugega sodnega osebja pa tudi sodniških pripravnikov) oziroma tako imenovanega kariernega sistema javnih uslužbencev v sodstvu morajo biti pregledni in enotni za vse javne uslužbence na vseh sodiščih, omogočati pa morajo njihov optimalni karierni razvoj.

Pri načrtovanju (prenove) sistema kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu je zato treba izhajati iz optimizacije že vzpostavljene (dobre) prakse in iz potrebe po vzpostavitvi učinkovitega sistema, ki bo omogočal skrb za karierni razvoj vseh javnih uslužbencev na vseh sodiščih.

Finančna sredstva, ki jih delodajalec (sodišče) lahko nameni za karierni razvoj javnih uslužbencev na sodišču, so sicer omejena, kljub temu pa mora biti karierni sistem sodstva zasnovan tako, da določa take postopke razvoja kadrov na sodiščih, da bo z njimi mogoče kar najbolj optimalno usklajevati potrebe in možnosti sodišč na eni strani ter na drugi strani želje in zmožnosti vsakega javnega uslužbenca v sodstvu.

Bela knjiga je (enako kot že pred tem analiza) rezultat dela delovne skupine, imenovane v skladu s stavkovnim sporazumom in v katero so bili vključeni predstavniki Ministrstva za pravosodje Republike Slovenije, Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije, VS RS in SDP. V njej je poleg predstavitve posameznih skupin javnih uslužbencev v sodstvu in drugih vsebin, povezanih s kariernim sistemom, predstavljenih tudi več predlogov za prenovo njihovega kariernega razvoja, in sicer tako v okvirih obstoječe pravne ureditve kot tudi v okvirih rešitev, ki so lahko osnova za spremembe predpisov na tem področju.

Namen bele knjige je predlagati rešitve za izzive, s katerimi se soočajo sodišča na področju kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu. Predlagane rešitve zasledujejo zlasti naslednje cilje:

- odprava razlik v sistemiziranju delovnih mest javnih uslužbencev na sodiščih,
- spremembe na področju izobraževanja in usposabljanja sodniških pripravnikov in javnih uslužbencev na sodiščih,
- uvajanje preglednih in enotnih postopkov kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu ter zagotavljanje objektivnih meril za napredovanje na njihovi karierni poti,
- zagotovitev ustreznega in enakega plačila za enako delo znotraj sodstva ter ustreznega in enakega plačila kot za delo na primerljivih delovnih mestih in nazivih v javnem sektorju.

Predlogi rešitev so oblikovani kot kratkoročni in srednje- oziroma dolgoročni, pri čemer kratkoročni predlogi predvidevajo rešitve v okviru obstoječe pravne ureditve, medtem ko so predlogi, ki terjajo spremembe predpisov in kolektivnih pogodb, praviloma opredeljeni kot srednje- oziroma dolgoročni. Bela knjiga obravnava tudi izzive, ki niso bili vsebina analize, a so bili prepoznani kot bistveni za prenovo kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu (zlasti na področju sodniškega pripravništva).

V beli knjigi obravnavani izzivi in predlogi za prenovo kariernega razvoja javnih uslužbencev v sodstvu naj na vseh sodiščih služijo kot osnova za ureditev tega področja, pri predlogih, ki terjajo spremembe obstoječih uslužbenskih in drugih predpisov, pa tudi za (širšo) razpravo vseh pristojnih. Ker je uresničitev več predlogov med drugim prvenstveno soodvisna od višine za to zagotovljenih proračunskih sredstev, se predlaga, da proračunski uporabniki (sodišča) skupaj s pristojnimi ministrstvi pravočasno ocenijo finančne posledice realizacije vseh, tako

kratko- kot tudi srednje- oziroma dolgoročnih, predlogov, navedenih v tej beli knjigi, ter jih nato pravočasno vključijo v svoje programe dela in proračunsko načrtovanje ter jih ustrezno upoštevajo v posameznih prihodnjih proračunskih obdobjih.

Glede na to, da je kratkoročne predloge bele knjige mogoče uresničiti v okviru obstoječih predpisov, se predlaga, da se k njihovi realizaciji pristopi v šestih mesecih od dneva seznanitve Vlade RS z belo knjigo. Srednje- oziroma dolgoročni predlogi so odvisni od več dejavnikov, zato se predlaga, da se k njihovi realizaciji pristopi v dveh letih od seznanitve Vlade RS z belo knjigo.

Po zaključku dela delovne skupine, ki je bila na podlagi stavkovnega sporazuma oblikovana za pripravo bele knjige, Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije ta dokument predloži Vladi RS ter SDP in VS RS. Slednje po seznanitvi Vlade RS predloži belo knjigo vsem sodiščem.