Številka: 1002-359/2022/2

Datum: 6. 4. 2022

**Zadeva: Odgovor v zvezi z ocenjevanjem v primeru odsotnosti zaradi porodniškega dopusta**

Spoštovani,

Inšpektorat za javni sektor nam je v reševanje odstopil vaše vprašanje, ki mu ga je odstopil Inšpektorat RS za delo. Navajate, da ste bili v letih 2018 in 2021 na porodniškem dopustu in vas niso ocenili. Nadrejena javna uslužbenka trdi, da vas ni treba oceniti oziroma da vas ne more oceniti, saj ste bili odsotni. Brez teh dveh ocen niste napredovali. Zanima vas, ali vam oceni za navedeni leti pripadata.

Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150), [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921) in [121/21](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2021-01-2582); v nadaljevanju: Uredba) v prvem odstavku 4. člena določa, da se javne uslužbence, ki so pri proračunskem uporabniku zaposleni za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, oceni enkrat letno. Skladno s tretjim odstavkom 4. člena Uredbe se pri postopku ocenjevanja ocenijo javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev. Ocenijo se tudi tisti javni uslužbenci, ki so zaradi napotitve s strani delodajalca odsotni več kot šest mesecev in ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust).

Osnovno pravilo, ki ga določa Uredba za pridobitev ocene je, da je javni uslužbenec v preteklem koledarskem letu **opravljal delo najmanj šest mesecev**.

Uredba pa določa tudi izjeme, ko se javni uslužbenec oceni, čeprav **je bil odsoten** v preteklem koledarskem letu **več kot šest mesecev,** in sicer v naslednjih primerih:

* napotitev s strani delodajalca,
* poškodbe pri delu,
* poklicne bolezni in
* starševska varstva (porodniški dopust).

Menimo, da odsotnost zaradi starševskega varstva zajema odsotnost zaradi koriščenja dopusta, kot ga določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. [26/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-1068), [90/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3502), [75/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3595) – ZUPJS-G, [14/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-0587), [81/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-3720), [158/20](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2020-01-2764) in [92/21](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2021-01-1975)), torej odsotnost zaradi koriščenja materinskega, očetovskega ali starševskega dopusta.

V zvezi s pravico do pridobitve ocene je treba opozoriti tudi na odločitev Višjega delovnega in socialnega sodišča, opravilno številko Pdp 728/2010 (spletni naslov: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815248544/>)**,** v kateri je sodišče odločilo, da je »*prisotnost na delu osnovni predpogoj, da se rezultati ter delovne in strokovne kvalitete lahko ocenijo. To pa pomeni, da javnega uslužbenca, ki je odsoten celotno ocenjevalno obdobje, ni mogoče oceniti*.« Več o tem v pojasnilu Ministrstva za javno upravo: [Ocenjevanje neocenjevanje (3. 2. 2011)](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Ocenjevanje-ter-napredovanje-4-clen-Uredbe/Ocenjevanje-neocenjevanje-03.02.2011.doc).

V primerih določitve ocene zaposlenim, ki so v obdobju enega leta krajše obdobje opravljali delo (zgolj nekaj dni ali nekaj tednov), pa je stališče Ministrstva za javno upravo (12. in 13. točka odgovorov: [Odgovori na najpogostejša vprašanja v zvezi z ocenjevanjem in napredovanjem (26. 8. 2021)](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/napredovanje-ocenjevanje/Odgovori-na-najpogostejsa-vprasanja-v-zvezi-z-ocenjevanjem-in-napredovanjem-26.-8.-2021.docx)), da mora odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca, ki ga določi odgovorna oseba, samostojno presoditi, ali glede na opravljene delovne naloge, javnemu uslužbencu lahko določi oceno ali ne. Iz sodbe VDSS Pdp 596/2019 ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111435348&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&\_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111435348](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111435348&database%5bSOVS%5d=SOVS&database%5bIESP%5d=IESP&database%5bVDSS%5d=VDSS&database%5bUPRS%5d=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111435348)) pa izhaja, da je bilo že 18 dni opravljanja dela v koledarskem letu dovolj, da bi javna uslužbenka morala biti ocenjena in da je neocenitev zaradi koriščenja pravice do materinskega in starševskega varstva pomenila prepovedano diskriminacijo javne uslužbenke.

Lep pozdrav,

 Peter Pogačar

generalni direktor

Poslano:

* naslovniku po e-pošti