Številka: 0100-159/2020/2

Datum: 24. 3. 2020

Zadeva: Prošnja za mnenje glede izvajanja 17.a člena ZSPJS - odgovor

Spoštovani,

na Ministrstvo za javno upravo ste naslovili vprašanja v zvezi z izvajanjem 17.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (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, v nadaljevanju: ZSPJS). Navajate, da je pri proračunskem uporabniku več javnih uslužbencev vložilo zahtevo za preizkus ocene, pri čemer je predstojnik v vseh primerih s sklepom ugotovil, da so bile zahteve vložene pravočasno in je v roku 15 dni po vložitvi  vsake zahteve imenoval komisijo (ta je za vse javne uslužbence ista). Kot navajate, javni uslužbenci niso podali konkretizirane zahteve, ampak so zgolj navedli, da se z dodeljeno oceno ne strinjajo, da ocenjujejo, da bi morala biti glede na kriterije ocenjevanja njihova ocena višja, da želijo biti udeleženi v preizkusu ocene, ko bodo svojo zahtevo podrobneje utemeljili. Pojasnjujete, da je komisija, glede na to, da je predstojnik večini 13. 3. 2020 s sklepom odredil delo na domu, javnim uslužbencem z vročilnico vročila zahtevo za dopolnitev vloge, v kateri je navedla, da se je komisija za preizkus ocene sestala in ugotovila, da je zahteva za preizkus ocene nepopolna, zaradi česar komisija ne more nadaljevati s preizkusom ocene. V nadaljevanju bo komisija javne uslužbence pozvala k dopolnitvi zahteve z navedbo argumentov za nestrinjanje z oceno in predložitvijo ustreznih dokazov. Po prejemu dopolnitve vloge bo komisija nadaljevala s postopkom preizkusa ocene.

V nadaljevanju vam posredujemo odgovore na vaša vprašanja, pri tem pa pojasnjujemo, da lahko Ministrstvo za javno upravo v okviru svojih pristojnosti posreduje le pojasnila glede izvajanja predpisov, ni pa pristojno za razlago določb zakonov ali kolektivnih pogodb. Navedena pojasnila so lahko v pomoč strokovni službi in delodajalcu, ki odloča o pravicah javnih uslužbencev na podlagi zakona, podzakonskega akta ali kolektivne pogodbe, še vedno pa je odločanje v konkretnem primeru v pristojnosti delodajalca.

V zvezi z vprašanji glede izvedbe preizkusa brez prisotnosti javnega uslužbenca, v primeru, ko je ta v zahtevi navedel, da želi biti udeležen v postopku preizkusa ocene pojasnjujemo, da ZSPJS v tretjem odstavku 17.a člena določa, da imata nadrejeni in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus ocene, pravico do udeležbe v preizkusu ocene. Upoštevaje navedeno menimo, da morata biti na sejo komisije za preizkus ocene vabljena tako nadrejeni kot tudi javni uslužbenec, ki je zahtevo podal, posebej v primeru, ko je udeležba katerega koli od obeh deležnikov izrecno zahtevana. Pravica do udeležbe mora biti po našem mnenju zagotovljena na način, ki omogoča prisotnost javnega uslužbenca oz. nadrejenega na seji oziroma sejah komisije, na katerih je ocena preizkušena. Javnemu uslužbencu, ki zahteva preizkus ocene, mora biti torej po našem mnenju dana možnost, da lahko svojo obrazložitev zahteve poda pisno ali ustno na seji komisije, da je seznanjen z navedbami ocenjevalca, kot tudi možnost, da se do teh navedb opredeli na seji komisije. V kolikor javni uslužbenec ali nadrejeni zavrneta udeležbo na preizkusu, lahko svoja pojasnila in obrazložitve podata tudi pisno. O preizkusu ocene se vodi zapisnik. V zvezi s prisotnostjo javnega uslužbenca pri odločitvi pa pojasnjujemo, da v skladu s četrtim odstavkom 17.a člena ZSPJS komisija o preizkusu odloči s sklepom, ki ga vroči javnemu uslužbencu. Odločitev komisije mora biti obrazložena ter v vednost posredovana tudi nadrejenemu.

Glede vprašanj, ki se nanašajo na interni akt delodajalca s katerim bi uredil delo komisij za preizkus ocene pojasnjujemo, da je, glede na to, da ZSPJS samega postopka dela komisij za preizkus ocene posebej ne opredeljuje, od odločitve komisije za preizkus ocene odvisno, kako bo vodila postopek preizkusa ocene. ZSPJS tudi ne predvideva podrobnejše ureditve pravil delovanja komisije s splošnim aktom delodajalca, če pa delodajalec sprejme takšno navodilo, mora poleg zagotovitve skladnosti z določbami ZSPJS, obenem zagotoviti tudi, da z navodilom ne posega v samostojnost in objektivnost komisij pri odločanju o preizkusu ocene.

V zvezi z vprašanji glede pristojnosti komisije za preizkus ocene pojasnjujemo, da te izhajajo iz določb prvega odstavka 17.a člena, v skladu s katerim lahko javni uslužbenec, ki ni bil ocenjen oziroma, ki se ne strinja z oceno, v osmih delovnih dneh od poteka roka za ocenitev oziroma od seznanitve z oceno zahteva, da se ga oceni oziroma zahteva preizkus ocene pred komisijo, ki jo imenuje odgovorna oseba v roku 15 dni od vložitve zahteve za preizkus ocene. O pristojnostih komisije za preizkus ocene pa govori tudi tretji odstavek 17.a člena ki določa, da komisija opravi preizkus ocene oziroma naloži delodajalcu, da javnega uslužbenca oceni, in sicer najkasneje v 15 dneh od njenega imenovanja. Za izvedbo preizkusa ocene se mora komisija po našem mnenju seznaniti z gradivom (oceno in obrazložitvijo ocene) in nato zasliši javnega uslužbenca in njegovega nadrejenega, če sta se vabilu na sejo odzvala. Komisija pred odločanjem ugotovi, ali so bili pri ocenjevanju javnega uslužbenca upoštevani vsi kriteriji, ki jih določa Uredba o napredovanju javnih uslužbencev in se na navedene kriterije lahko opre tudi pri sprejemu svoje odločitve. Za ta namen po našem mnenju komisija lahko v postopku preizkusa ocene zahteva dodatne obrazložitve in pojasnila, za katere oceni, da so potrebna za sprejetje odločitve o preizkusu ocene. Pravilnost in pravočasnost zahteve za preizkus ocene pa, upoštevaje navedene zakonske določbe ugotavlja delodajalec, ob prejemu zahteve. Iz navedenih zakonskih določb namreč izhaja, da se komisija imenuje za izvedbo preizkusa ocene oziroma, v primeru zahteve javnega uslužbenca, da se ga oceni, za odločitev o obveznosti delodajalca v zvezi z določitvijo ocene javnega uslužbenca, ne pa tudi za odločanje o zahtevi sami.

V zvezi z vprašanji, ki se nanašajo na vpliv izjemnih razmer (kot je epidemija) na delo komisije v povezavi z roki, ki jih ZSPJS določa za izvedbo preizkusa ocene pojasnjujemo, da o poteku in načinu izvedbe preizkusa (tudi o odložitvi postopka preizkusa ocene) odloča komisija, imenovana za izvedbo preizkusa ocene, pri čemer seveda mora upoštevati okoliščine zaradi katerih bi bila lahko ogrožena varnost in zdravje oseb, udeleženih v postopku preizkusa ocene. V posebnih razmerah, kot je epidemija, menimo, da mora komisija pri izvedbi postopka preizkusa ocene upoštevati tudi ukrepe, ki jih je sicer za preprečitev ali zajezitev škodljivih posledic za zdravje in varnost zaposlenih sprejel delodajalec (v konkretnem primeru delo na domu). Ob tem pa pojasnjujemo, da navedeno po našem mnenju ne pomeni, da je lahko zaradi takšnih posebnih okoliščin javnemu uslužbencu ali nadrejenemu, odvzeta pravica do udeležbe v preizkusu ocene. ZSPJS v tretjem odstavku 17.a člena sicer določa, da komisija opravi preizkus ocene najkasneje v 15 dneh od njenega imenovanja, vendar gre v konkretnem primeru za instrukcijski rok, vezan na izvedbo dejanj v postopku pri delodajalcu (takšno stališče je zavzelo tudi Višje delovno in socialno sodišče v sodbi št. Pdp 1106/2011) in tako prekoračitev tega roka na nadaljnji potek postopka ne vpliva, v kolikor zakon izrecno ne določa drugače. Ne glede na to, da je rok iz tretjega odstavka 17. a člena ZSPJS že iztekel, in da komisija še ni opravila preizkusa ocene, lahko torej komisija s preizkusom ocene nadaljuje, in sicer opravi preizkus ocene in o njem odloči s sklepom. Javni uslužbenec ima nato možnost, da skladno s sedmim odstavkom 17. a člena ZSPJS zoper oceno komisije uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

Glede vprašanj, ki se nanašajo na možnosti, ki jih ima javni uslužbenec, če meni, da so člani komisije, imenovane za preizkus ocene, pristranski in niso primerni za to, da bi lahko objektivno odločali o primernosti ocene javnega uslužbenca pojasnjujemo, da ZSPJS v drugem odstavku 17.a člena ZSPJS določa le, da komisijo za preizkus ocene sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je zahteval preizkus ocene. Pri tem so lahko v komisijo imenovani tudi javni uslužbenci drugega proračunskega uporabnika. ZSPJS torej pritožbe zoper sklep o imenovanju komisije za preizkus ocene posebej ne predvideva, lahko pa javni uslužbenec v skladu s sedmim odstavkom 17.a člena zoper oceno komisije uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

V zvezi z vprašanji glede opredelitve posameznih ocen delovne uspešnosti pa pojasnjujemo, da opredelitev ocen delovne uspešnosti v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti, pravosodnih organih, javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna, razen za uporabnike proračuna, določene v tretjem, četrtem in petem odstavku 17. člena ZSPJS, določa Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09 in 22/19, v nadaljevanju: Uredba), in sicer v četrtem do osmem odstavku 2. člena. Upoštevaje navedene določbe Uredbe odlična ocena delovne uspešnosti pomeni odlično opravljeno delo, to je visoko nad 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, dobra ocena delovne uspešnosti pomeni dobro opravljeno delo, to je v skladu s pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju zadovoljiva ocena delovne uspešnosti pomeni zadovoljivo opravljeno delo, to je delno pod pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju, nezadovoljiva ocena delovne uspešnosti pa pomeni nezadovoljivo opravljeno delo, to je v celoti pod pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Ob tem pojasnjujemo, da s sklepom kolegija ni mogoče določiti drugačne opredelitve posameznih ocen delovne uspešnosti.

S spoštovanjem,

|  |  |
| --- | --- |
|  | Peter Pogačar |
|  | generalni direktor |
|  |  |

Poslano:

- naslovniku po e-pošti.