



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

KABINET MINISTRA

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 83 99

F: 01 478 83 31

E: gp.mju@gov.si

www.mju.gov.si

URAD PREDSEDNIKA REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE
USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
RAČUNSKO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNA REVIZIJSKA KOMISIJA ZA REVIZIJO POSTOPKOV ODDAJE
JAVNIH NAROČIL
INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC
KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE
DRŽAVNA VOLILNA KOMISIJA
FISKALNI SVET
SODNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNO ODVETNIŠTVO REPUBLIKE SLOVENIJE

OBČINE
ZDRUŽENJE OBČIN SLOVENIJE
SKUPNOST OBČIN SLOVENIJE
ZDRUŽENJE MESTNIH OBČIN SLOVENIJE

MINISTRSTVA
ORGANI V SESTAVI MINISTRSTEV
VLADNE SLUŽBE
UPRAVNE ENOTE

Številka: 010-132/2023-1

Datum: 6. 8. 2023

Zadeva: Usmeritve glede organizacije dela in urejanja pravic in obveznosti javnih uslužbencev v državnih organih in v občinah v primeru naravne nesreče (poplave)

UVOD

Zaradi naravne nesreče, ki je prizadela Republiko Slovenijo 4. 8. 2023, in katere posledice še niso sanirane, Ministrstvo za javno upravo v nadaljevanju posreduje pregled določb predpisov, in sicer glede:

- odsotnosti z dela zaradi aktualnih vremenskih razmer, ki predstavljajo naravno nesrečo,
- organizacije dela vključno z odreditvijo dela na domu in
- dodelitve solidarnostne pomoči.

Opozarjamo, da spodnja pojasnila veljajo za javne uslužbence v državnih organih in občinah, za katere velja drugi del Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 2/04, 23/05, 62/05, 113/05, 21/06, 131/06, 33/07, 65/08, 69/08 in 40/12, v nadaljnjem besedilu: ZJU), ministrstva pa naj ob upoštevanju določb Zakona o delovnih razmerjih (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, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), področnih predpisov in kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev, pravnim osebam javnega prava iz svoje pristojnosti, posredujejo smiselno enaka pojasnila tudi za ostale javne uslužbence.

1. ODSOTNOST Z DELA

Pojasnila, podana v nadaljevanju se nanašajo tako na odsotnost na dan 4. 8. 2023, ko javni uslužbenci bodisi sploh niso mogli priti na delo, bodisi so prišli, pa so zaradi nepredvidenih vremenskih razmer ali z njimi povezanih dogodkov oziroma okoliščin odšli predčasno, kakor tudi na odsotnost v prihodnjih dnevih. Katero od možnosti, podanih v nadaljevanju, bo predstojnik izbral, je odvisno od njegove presoje okoliščin v vsakem posameznem primeru.

1.1. Odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače t.i. izredni plačani dopust (41. člen ZDDO)

V skladu s prvim odstavkom 5. člena ZJU za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače.

Odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače ureja Zakon o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99, 56/02 – ZJU in 8/20, v nadaljnjem besedilu: ZDDO) v 41. členu:

"Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ sedem dni v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- *do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, in zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;*
- *tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;*
- *en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, in drugih neodložljivih opravkov."*

Kot je iz besedila določbe razvidno, so primeri odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače v tem členu natančno opredeljeni, primera naravne nesreče pa zakon ne določa. Glede na okoliščine posameznega konkretnega primera predstojnik, ki odloča o pravici do nadomestila zaradi odsotnosti z dela iz naslova tega člena, lahko presodi, da je šlo/gre za **neodložljive opravke**, ki so v tem členu navedeni kot primer, ko je delavec en dan lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače.

1.2. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin (165. člen ZDR-1)

Glede na to, da odsotnost ob naravnih nesrečah ni posebej urejena niti v ZDDO, niti v KPND, tudi za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti pride v poštev uporaba določb ZDR-1.

Ministrstvo za javno upravo za pojasnila glede izvajanja ZDR-1 sicer ni pristojno, menimo pa, da bi se v posameznih primerih lahko uporabila določba 165. člena ZDR-1, ki določa pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, med katere zakon izrecno določa primer "hujše nesreče, ki zadane delavca". Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela po tem členu do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, zaradi hujše nesreče, ki ga zadane pa najmanj en delovni dan. Na podlagi te določbe bi bilo možno odobriti plačano odsotnost z dela za en dan, saj bi za odobritev daljše odsotnosti iz tega naslova morali imeti dodatno ureditev v kolektivni pogodbi. Ali gre v konkretnem primeru za hujšo nesrečo, presoja delodajalec v vsakem konkretnem primeru.

1.3. Javni uslužbenec ne more opravljati dela zaradi višje sile (137. člen ZDR-1)

V primeru zadnjih dogodkov, ko so vremenske razmere prizadele območje celotne države, menimo, da v poštev pride tudi uporaba šestega odstavka 137. člena ZDR-1, ki določa, da je delavec (tudi javni uslužbenec), ki dela ne more opravljati zaradi višje sile, upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Elementi, ki opredeljujejo standard višje sile, so:

- zunanji vzrok,
- nepričakovanost dogodka
- neizogibnost in neodvrtljivost dogodka.

Med primere višje sile sodijo tudi naravne nesreče. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, delavec in delodajalec tveganje delita. Delavcu manjkajočih ur ni treba nadomestiti.

V primeru višje sile ZDR-1 določa, da je delavec upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

1.4. Čakanje na delo (138. člen ZDR-1)

Če javnemu uslužbencu ni mogoče zagotavljati dela, se ga lahko napoti na čakanje na delo doma. Gre za ukrep na podlagi 138. člena ZDR-1, pri katerem ima javni uslužbenec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov od osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1.

Osnova je določena v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1, ki določa, da če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.

Odreditev začasnega čakanja na delo, ki lahko traja največ 6 mesecev v posameznem koledarskem letu, mora biti podana v pisni obliki in se lahko javnemu uslužbencu pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Ob tem je treba poudariti še, da mora v času napotitve na čakanje na delo javni uslužbenec biti na voljo delodajalcu, če se pojavi potreba po vrnitvi na delo. Posledično zavrnitev takojšnjega odziva in

vrnitev nazaj na delo lahko šteje kot kršitev pogodbenih obveznosti. Javni uslužbenec ima v času čakanja na delo doma pravico zahtevati izrabo letnega dopusta.

1.5. Izraba letnega dopusta (163. člen ZDR-1)

ZJU oziroma ZDDO, ki se skladno s prvim odstavkom 203. člena ZJU uporablja za določitev letnega dopusta, ne urejata izrabe letnega dopusta, zato se glede tega uporablja ZDR-1.

Okoliščine, ki jih mora upoštevati delodajalec pri odločanju o času izrabe letnega dopusta, določa 163. člen ZDR-1. Te okoliščine so:

- potrebe delovnega procesa,
- možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
- družinske obveznosti delavca.

1.6. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače t.i. izredni neplačani dopust (42. člen ZDDO)

ZDDO v 42. členu določa, da je javni uslužbenec lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 dni v posameznem koledarskem letu zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organu, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz 41. člena tega zakona, če posebne okoliščine, zahtevajo daljšo odsotnost. Posebej opozarjamo, da je odsotnost na podlagi 42. člena pravica javnega uslužbenca in je delodajalec ne more enostransko odrediti.

Preglednica odsotnosti

Vrsta odsotnosti	Pravna podlaga	Trajanje odsotnosti	Višina plače oz. nadomestila
Odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače	41. člen ZDDO	1 dan	100%
Odsotnost zaradi osebnih okoliščin	165. člen ZDR-1	1 dan	100%
Nezmožnost opravljanja dela zaradi višje sile	137. člen ZDR-1		½ plačila, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače
Čakanje na delo	138. člen ZDR-1	< 6 mesecev	80 % osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1
Izraba letnega dopusta	163. člen ZDR-1		100%

2. ORGANIZACIJA DELA

2.1. Začasna sprememba kraja opravljanja dela oziroma odreditev dela na domu (169. člen ZDR-1)

ZDR-1 v 169. členu določa, da se v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Upoštevanje navedeno je torej javnim uslužbencem, katerih vrsta in narava dela to omogoča in imajo pogoje, možno na podlagi 169. člena ZDR-1 določiti **delo na domu**. Obveznost lahko traja le začasno, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna. Na tem mestu izpostavljamo, da v tem primeru ne gre za izvajanje pogodbenih določil v že sklenjenih pogodbah o zaposlitvi skladno z Usmeritvami za hibridni način dela v državni upravi, pač pa za samostojno odreditev dela na domu v povezavi s konkretno situacijo, pri čemer lahko predstojnik, upoštevanje okoliščine konkretnega primera, dredi delo na domu za vse delovne dni v tednu.

Glede na to, da ZDR-1 posebnosti glede spremembe opravljanja kraja dela ne določa, je smiselno upoštevati določbe ZDR-1 glede dela na domu, in sicer glede urejanja delovnega časa, zagotavljanja varnih delovnih razmer in urejanja pravic in obveznosti javnih uslužbencev. Posebej opozarjamo, da Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23) glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa nikakršne izjeme glede dela na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke o številu ur, skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa in opravljene ure v času nadurnega dela. Javni uslužbenec, ki opravlja delo na domu, mora torej voditi dnevno evidenco delovnega časa ter jo posredovati delodajalcu, možen pa je tudi poenostavljen dogovor, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od 8 ur (polni delovni čas).

Prav tako je treba takoj, ko je to mogoče, Inšpektorat RS za delo obvestiti o opravljanju dela na domu. Obseg obveščanja v zakonu ni predviden, je pa smiselno obvestiti o tem, kdo delo opravlja, kakšno delo se opravlja, kje se opravlja in koliko časa je opravljanje dela predvideno.

V primeru odreditve dela na domu javnemu uslužbencu pripadajo plača, ob izpolnjevanju pogojev tudi povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja, razen stroškov prevoza na delo in z dela, ker ti ne nastanejo in nadomestilo za uporabo lastnih sredstev.

2.2. Obveznost opravljanja drugega dela (95. člen ZJU)

Možnost določitve dela izven opisa delovnega mesta določa ZJU v 95. členu. V skladu s tem členom se javnemu uslužbencu, ki je zaposlen v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti, lahko odredi opravljanje drugega dela, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi oziroma kot izhaja iz delovnega mesta, za katero je javni uslužbenec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Pri odločitvi za določitev opravljanja t.i. drugega dela mora predstojnik upoštevati naslednje:

- podlaga za določitev drugega dela, ki ga mora opraviti javni uslužbenec namesto oziroma poleg dela, ki sodi v opis njegovega delovnega mesta, je pisna odločitev predstojnika (sklep), kar pomeni, da je drugo delo lahko javnemu uslužbencu določeno le v istem

- organu; predstojnik enega organa namreč ne more odrediti dela javnemu uslužbencu v drugem organu;
- drugo delo je javnemu uslužbencu možno odrediti pod pogoji iz drugega odstavka 95. člena ZJU, torej, če je drugo delo potrebno opraviti zaradi povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve začasno odsotnega javnega uslužbenca;
 - s sklepom, s katerim je javnemu uslužbencu odrejeno opravljanje drugega dela namesto oziroma poleg dela, ki sodi v opis njegovega delovnega mesta, je treba določiti tudi vrsto in obseg drugega dela ter čas trajanja drugega dela, kar pomeni, da je možno določiti začasno opravljanje drugega dela polni delovni čas namesto dela iz opisa delovnega mesta ali pa le del delovnega časa; obseg drugega dela mora biti jasno opredeljen in obrazložen v sklepu;
 - pri odreditvi drugega dela je treba upoštevati določbo zakona, ki pravi, da mora javni uslužbenec opraviti drugo delo, ki ne spada v opis njegovega delovnega mesta, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti, kar pomeni, da je treba preveriti zahtevnost drugega dela in ugotoviti, ali ustreza strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca.

2.3. Odreditev opravljanja manj zahtevnega dela (99. člen ZJU)

V zvezi s posebnimi okoliščinami, vezanimi na naravno nesrečo, opozarjamo tudi na posebno ureditev v uslužbenski zakonodaji, in sicer 99. člen ZJU, ki ureja opravljanje manj zahtevnega dela in določa, da mora javni uslužbenec v primeru višje sile, naravne in druge nesreče, izjemnega povečanja obsega dela ter v primeru drugih nepredvidljivih razmer začasno, vendar ne več kot tri mesece, opravljati manj zahtevno delo, če tako odredi nadrejeni. Za ta primer zakon izrecno določa, da prejema javni uslužbenec enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu.

Za razliko od 95. člena, ko je delodajalec dolžan preveriti ali drugo delo ustreza strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca, je v tem členu podana pravna podlaga za odreditev drugega, manj zahtevnega dela (torej dela, ki ni na ravni strokovne usposobljenosti javnega uslužbenca), vendar pa s časovno omejitvijo treh mesecev.

2.4. Drugačna razporeditev polnega delovnega časa v posebnih okoliščinah

V zvezi z možnimi organizacijskimi ukrepi opozarjamo tudi na možnost drugačne razporeditve polnega delovnega časa javnih uslužbencev v organih državne uprave v posebnih okoliščinah, skladno s 5. členom Uredbe o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07, 122/07 – popr., 28/16, 40/17 in 44/19; v nadaljnjem besedilu: Uredba), ki določa:

" (1) Če je to potrebno zaradi potreb delovnega procesa ali za zagotovitev boljše organizacije dela ali zaradi organiziranja uradnih ur za stranke ali zaradi dela v izjemnih okoliščinah, je polni delovni čas lahko razporejen kot delo v izmeni, delo v deljenem delovnem času, kot nočno delo ali drugače.

(2) V organu ali v njegovi notranji organizacijski enoti se lahko zaradi dela, ki mora biti opravljeno brez prekinitve oziroma določenega dne ali v določenem roku zaradi varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ali v izjemnih okoliščinah, uvede dežurstvo ali drugačno obliko pripravljenosti za delo."

Uredba v 6. členu nadalje določa tudi možnost neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve polnega delovnega časa. Skladno z določbo 7. člena Uredbe mora biti javni uslužbenec o neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi seznanjen najmanj tri dni

pred njenim začetkom, v primeru začasne prerazporeditve pri opravljanju dela v izjemnih okoliščinah pa se lahko seznanitev opravi en dan pred začasno prerazporeditvijo.

3. IZPLAČILO SOLIDARNOSTNE POMOČI

Primere, v katerih delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč določa KPND v 4. točki 40. člena in sicer:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana,
- težja invalidnost,
- daljša bolezen,
- elementarne nesreče ali požari.

Pojem naravne nesreče je opredeljen v 2. točki 8. člena Zakona o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami (Uradni list RS, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo, 97/10, 21/18 – ZNOrg in 117/22). Naravne nesreče so potres, poplava, zemeljski plaz, snežni plaz, visok sneg, močan veter, toča, žled, pozeba, suša, požar v naravnem okolju, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile. Za naravno nesrečo se štejejo tudi neugodne vremenske razmere po predpisih o kmetijstvu in odpravi posledic naravnih nesreč, ki jih povzročijo žled, pozeba, suša, neurje, toča ali živalske in rastlinske bolezni ter rastlinski škodljivci.

Izplačilo solidarnostne pomoči je (na novo) urejeno v 13. členu Aneksa h KPND (Uradni list RS, št. 40/12):

»(1) Delodajalec je dolžan izplačati javnemu uslužbencu solidarnostno pomoč v višini 577,51 EUR v primerih in po postopku, določenem v kolektivni pogodbi.

(2) Do izplačila solidarnostne pomoči je upravičen javni uslužbenec, če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi presegala višine minimalne plače. V primeru požara in naravne nesreče, kot jih določajo predpisi s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, omejitve iz prejšnjega stavka ne veljajo.

(3) Javni uslužbenec lahko vloži zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil zahtevo zmožen vložiti.«

Identično besedilo vsebujejo vsi aneksi h kolektivnim pogodbam, objavljeni v Uradnem listu RS, št. 40/12.

V skladu z določbami aneksov h kolektivnim pogodbam dejavnosti in poklicev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 88/21) se zneski nadomestila za ločeno življenje, dnevnic za službena potovanja v državi, jubilejnih nagrad in solidarnostne pomoči uskladijo enkrat letno z rastjo cen življenjskih potrebščin, in sicer na podlagi uradnega podatka Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta. Znesek solidarnostne pomoči za obdobje od 1. januarja 2023 do 31. decembra 2023 tako znaša: **668,21 evra**.

Pogodbene stranke so se dogovorile glede višine, primerov in postopka, pri čemer so (ob upoštevanju namena solidarnostne pomoči) določile tudi cenzus višine plače. Ob upoštevanju dejstva, da elementarne nesreče (poplava, potres, plaz, žled itd.) in požar povzročajo večjo materialno škodo, pa cenzus višine plače za primer četrte alineje (elementarne nesreče in požar) ni bil določen. Solidarnostna pomoč pomeni torej pomoč delodajalca v denarni obliki javnemu uslužbencu, ki jo je v skladu z določbami KPND dolžan izplačati, če so izpolnjeni pogoji, ne glede na morebitne druge pomoči.

Javni uslužbenec naj v primeru nastale škode na premoženju v čim krajšem možnem času svojemu delodajalcu posreduje vlogo oziroma zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči, pri čemer lahko na primer lastništvo ali solastništvo dokazuje z verodostojnimi dokumenti (zemljiškoknjžni izpisek, kupoprodajna pogodba), prav tako pa je treba priložiti tudi dokazila o nastali škodi na predmetnih premičninah ali nepremičninah.

Ker smo na Ministrstvo za javno upravo prejeli tudi vprašanje, kako ravnati v primerih, ko so javni uslužbenci oddali vlogo za solidarnostno pomoč, kot dokazilo pa priložili le zaslonski posnetek ARSO slike padavin na dan neurja ali pa obvestila s spleta, opozarjamo, da novejša sodna praksa (npr. sodbe VDSS X Pdp 429/2021, X Pdp 558/2021) posebej poudarja, da v primeru naravne nesreče pripada solidarnostna pomoč zgolj in samo tistim delavcem, ki pomoč potrebujejo, oziroma ki imajo zaradi nastanka elementarne nesreče določene težave, ki bi jih s prejemom pomoči lažje premostili. Pri dodelitvi solidarnostne pomoči ključni faktor ni prizadetost območja, pač pa prizadetost konkretnega posameznika, saj se solidarnostna pomoč ne dodeljuje javnim uslužbencem, ki so na tem območju, pač pa javnim uslužbencem, ki jih je naravna nesreča dejansko prizadela in jim povzročila težavo. S samim dejstvom nevihte, poplave itd. na določenem območju ni prišlo do vpliva naravne nesreče na javnega uslužbenca na način, da je nastali dogodek avtomatično vplival na vsakega javnega uslužbenca in mu povzročil težavo, ki naj mu jo pomaga delodajalec odpraviti. V vseh primerih, ko je mogoče zaprositi za solidarnostno pomoč, mora biti tako podana vez med javnim uslužbencem in primerom, ki je naveden v KPND, in je podlaga za solidarnostno pomoč, pri čemer se kot razlog pomoči ne šteje dogodek sam, pač pa le dogodek, ki vpliva na javnega uslužbenca in mu povzroči težavo, ki mu jo delodajalec pomaga odpraviti oziroma prebroditi. Zaradi navedenega in upoštevanja, da gre za ravnanje s proračunskimi sredstvi, mora javni uslužbenec nastale težave izkazati. Kot dokazilo se lahko šteje vse, kar izkazuje škodo, pri čemer dokazila niso omejena le na cenitve, zapisnike ipd., ustrezno dokazilo so lahko tudi fotografije poškodovanih premičnin in nepremičnin.

Glede števila oseb, ki lahko uveljavljajo solidarnostno pomoč za isti primer elementarne nesreče, pojasnjujemo, da je solidarnostna pomoč vezana na javnega uslužbenca, če le-ta izpolni predpisane pogoje za njeno uveljavitev. To pomeni, da ni nikjer določena omejitev, da ne bi mogla oba zakonca uveljavljati pravico do solidarnostne pomoči v primeru, če so izpolnjeni pogoji, torej tudi v primeru elementarne nesreče.

Članom reprezentativnih sindikatov, podpisnikov Aneksa h KPND (Uradni list RS, 46/13), v skladu s 6. členom tega aneksa pripada za 20 odstotkov višja solidarnostna pomoč. Zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči vloži sindikat na predlog člana, v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil upravičenec zmožen vložiti predlog.

V zvezi z rokom opozarjamo tudi na sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 43/2021 glede prekluzivnosti roka, in sicer: "Roka za vložitev zahteve za izplačilo solidarnostne pomoči iz 13. člena Aneksa/2012 h KPND in 6. člena Aneksa/2013 h KPND sta materialna prekluzivna roka. Rok za vložitev zahteve za izplačilo solidarnostne pomoči za tožnika v primeru naravne nesreče teče od nastanka škode in ne od njegove seznanitve z višino škode." Pripominjamo še, da tožnik v konkretnem primeru ni zatrjeval, da ni bil zmožen v roku 60 dni od nastanka primera zahtevati izplačilo vtoževane solidarnostne pomoči.

S spoštovanjem,

Sanja Ajanović Hovnik
MINISTRICA