**USMERITVE GLEDE ORGANIZACIJE DELA IN UREJANJA PRAVIC IN OBVEZNOSTI JAVNIH USLUŽBENCEV V DRŽAVNIH ORGANIH IN V OBČINAH**

**UVOD**

Zaradi pojava širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID 19), ki ogroža življenje in zdravje ljudi, in zaradi preprečevanja njenega nadaljnjega širjenja je treba drugače organizirati delovni proces. Pri tem je treba upoštevati možnosti opravljanja dela glede na vrsto in vsebino nalog ter tudi možnosti javnega uslužbenca, zato so v nadaljevanju navedene različne možnosti glede statusa javnih uslužbencev in s tem povezanega plačila.

Pravice in obveznosti javnih uslužbencev v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti ureja Zakon o javnih uslužbencih - ZJU (Uradni list RS, št. [63/07](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-3411) – uradno prečiščeno besedilo, [65/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2817), [69/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3014) – ZTFI-A, [69/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3015) – ZZavar-E in [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF), ki v 5. členu določa, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo tudi predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.

1. **MOŽNOSTI GLEDE ORGANIZACIJE DELA**
2. **Začasna sprememba kraja opravljanja dela oziroma odreditev dela na domu**

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (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 in 81/19) 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.

Upoštevaje navedeno je torej javnim uslužbencem, katerih vrsta in narava dela to omogoča in imajo pogoje, možno na podlagi 169. člena ZDR-1 odrediti delo na domu. Delo na domu ni pravica delavca, o tem, v katerih primerih je možno in smiselno opravljati delo na domu, pa odloča delodajalec.

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

ZJU oziroma Zakon o delavcih v državnih organih, 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.

Upoštevaje navedeno je torej pri organizaciji dela smiselno letni dopust planirati in odobravati v skladu z namenom in ciljem letnega dopusta, seveda pa je smiselno upoštevati tudi aktualne razmere ter odobriti letni dopust v dogovoru z javnim uslužbencem oziroma predlagati izrabo letnega dopusta, predvsem tistega iz preteklega leta, ki ga je treba izrabiti do 30. junija 2020. Po prenehanju izjemnih okoliščin bo treba namreč zagotoviti opravljanje vseh nalog, predvsem pa najprej tistih, ki jih v času izrednih okoliščin ni bilo možno opravljati. Pričakujemo lahko, da javnim uslužbencem zaradi utemeljenih potreb delovnega procesa ne bo mogoče omogočiti izrabe letnega dopusta v želenem terminu, zato je ključno, da delodajalec o navedenih okoliščinah seznani javne uslužbence.

V zvezi z izrabo letnega dopusta pa je treba upoštevati še, da ZDR-1 v tretjem odstavku 162. člena določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Upoštevaje navedeno je smiselno v primeru, če ni možno odrediti dela na domu, ker javni uslužbenec opravlja delo, ki ga ni možno opravljati na domu ali pa ga sploh ni možno opravljati, da predstojnik predlaga javnemu uslužbencu naslednje:

* najprej izraba preostanka letnega dopusta iz leta 2019,
* potem izraba dela (dva tedna) letnega dopusta iz leta 2020,

Ne glede na pravice javnih uslužbencev glede izrabe letnega dopusta je vendarle treba upoštevati, da gre za izredne okoliščine in da bo po prenehanju teh okoliščin treba zagotoviti opravljanje vseh nalog, predvsem pa najprej tistih, ki jih v času izrednih okoliščin ni bilo možno opravljati.

V zvezi z izrabo letnega dopusta, predvsem letnega dopusta iz preteklega leta, je treba upoštevati tudi, da bodo po prenehanju epidemije prioriteta delovne potrebe oziroma zagotavljanje delovnega procesa, zato odobravanje izrabe letnega dopusta praviloma ne bo mogoče.

1. **Odreditev drugega dela**

V zvezi z odrejanjem drugega dela je treba smiselno upoštevati pojasnila, ki jih je pripravilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in so dostopna na spletni strani tega ministrstva.[[1]](#footnote-1)

1. **Odreditev opravljanja manj zahtevnega dela**

V zvezi s posebnimi okoliščinami, vezanimi na epidemijo, opozarjamo tudi na 99. člen ZJU, ki ureja opravljanje manj zahtevnega dela in določa:

1. *Javni uslužbenec mora 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.*
2. *V primeru opravljanja manj zahtevnega dela prejema javni uslužbenec enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu.*

Upoštevaje to določbo bi bilo torej možno javnim uslužbencem v primeru višje sile, kar epidemija nedvomno je, odrediti tudi opravljanje manj zahtevnega dela v okviru delodajalca, vendar za največ tri mesece.

1. **Čakanje na delo**

Če javnemu uslužbencu v času epidemije 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. Seveda pa ima javni uslužbenec tudi v času čakanja na delo doma pravico zahtevati izrabo letnega dopusta.

1. DRUGE ODSOTNOSTI

Glede na aktualne razmere je možno izredni plačani dopust odobriti le izjemoma ob konkretnem dogodku, sicer pa podlage za odobravanje izrednih dopustov glede na razmere ni.

1. Spletna stran MDDSZE: 13.3.2020- Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin [↑](#footnote-ref-1)