Številka: 1002-697/2023/2

Datum: 24. 8. 2023

**Zadeva: Neodložljiv opravek, 41. člen ZDDO**

Na Ministrstvo za javno upravo ste naslovili dopis z naslednjo vsebino:

*"*Z*aposleni je skladno z Usmeritvami glede organizacije dela in urejanja pravic in obveznosti javnih uslužbencev v državnih organih in v občinah v primeru naravne nesreče (poplave) zaprosil za izredno plačani dopust zaradi neodložljivih opravkov - poplave. Sedaj je ponovno zaprosil za dan izredno plačanega dopusta zaradi spremstva prvošolca v šolo. Zanima nas ali mu lahko odobrimo še en dan izredno plačanega dopusta zaradi drugih neodložljivih opravkov, glede na to, da je enega letos že imel?"*

Uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za javno upravo v okviru svojih pristojnosti lahko podaja neobvezna mnenja in pojasnila sistemske narave v zvezi s tistimi zakonskimi določbami oziroma določbami izvršilnih predpisov, ki sodijo v delovno področje ministrstva, ne more pa ugotavljati in ocenjevati konkretnih okoliščin v posameznih primerih, prav tako ne more sprejemati odločitev, ki so v pristojnosti predstojnika posameznega organa, saj je skladno z veljavno zakonodajo odločanje o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca v izključni pristojnosti njegovega predstojnika.

V zvezi z vašim vprašanjem pojasnjujemo, da 41. člen ZDDO določa:

*"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 določbe razvidno, ureja pravico javnega uslužbenca do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače na način, da uvodoma omeji pravico na največ sedem dni v posameznem koledarskem letu, potem pa v nadaljevanju v treh alinejah določa različne primere, ki so razvrščeni glede na število dni za posamičen primer, in sicer: za primere iz prve alineje je določena možnost razpona do največ sedem dni (torej lahko tudi en ali dva dni), v primerih, ki so našteti v drugi alineji pripada za vsak primer tri dni, za primere, navedene v tretji alineji pa pripada javnemu uslužbencu en dan za posamičen primer. **Drugih omejitev citirani člen ne navaja.**

Navedeno pomeni, da javnemu uslužbencu (ob upoštevanju skupne omejitve) pripada navedeno število dni za vsak navedeni primer, tudi če je več primerov v enem letu in tudi če se **istovrstni** primer (npr. smrt ali neodložljivi opravek) zgodi večkrat v koledarskem letu. Ni pa možno dodeliti več dni iz naslova neodložljivega dogodka za **isti** primer (torej za en, konkretni dogodek, ki se je zgodil na določen dan). Bistveno je, da se v vsakem konkretnem primeru preveri ali gre za primer, kot ga opredeljuje določba 41. člena ter pri odobritvi odsotnosti upošteva skupna omejitev 7 dni v koledarskem letu. Skupna omejitev vpliva na odobritev na način, da v primeru, ko je javni uslužbenec že izrabil 7 dni plačane odsotnosti, mu ne glede na nov primer, plačana odsotnost ne pripada; v primeru, ko pa je npr. izrabil 6 dni v koledarskem letu (npr. poroka in selitev), pa mu za nov primer (npr. rojstvo otroka) pripada odsotnost le do skupne omejitve 7 dni, torej v konkretnem primeru 1 dan.

S spoštovanjem,

 Peter POGAČAR

 generalni direktor