



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO
DIREKTORAT ZA ORGANIZACIJO IN KADRE

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50
F: 01 478 16 99
E: gp.mju@gov.si
www.mju.gov.si

Številka: 1000-952/2011/2
Ljubljana, 19.1.2012

Zadeva: Upoštevanje ocen pri napredovanju v višji naziv ali napredovanju v višji plačni razred v primeru ponovne sklenitve delovnega razmerja na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi

Spoštovani

Na Ministrstvo za javno upravo smo prejeli vaše vprašanje, v katerem nas prosite za pojasnilo v zvezi s konkretnim primerom javnega uslužbenca, ki je imel sklenjeno delovno razmerje za določen čas (projekti) in vprašujete glede izvedbe preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanja v plačne razrede in napredovanja v višji naziv, glede upoštevanja ocen, saj gre za zaposlitev za določen čas, ko javni uslužbenec ni imenovan v uradniški naziv, ampak ima pravice določene na podlagi prvega odstavka 73. člena Zakon 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 in 69/08 -ZJU), glede na naziv v katerem se opravlja delo na uradniškem delovnem mestu.

Uvodoma opozarjamo, da Ministrstvo za javno upravo za presojanje konkretnih primerov ni pristojno, saj ne razpolaga z vsemi relevantnimi podatki.

Glede upoštevanja ocen za napredovanje v višji naziv smo v dopisu št. 1000-884/2011/2 z dne 29.12.2011, ki ste ga tudi navedli, pojasnili da v primeru, ko je javnemu uslužbencu po izbiri na javnem natečaju delovno razmerje v enem od organov državne uprave prenehalo, tistih ocen, ki jih je javni uslužbenec pridobil pred prekinitvijo delovnega razmerja v nižjem nazivu, ni možno upoštevati za potrebe preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanja v višji naziv, čeprav je z istim delodajalcem (Republiko Slovenijo) prišlo naslednji dan do sklenitve novega delovnega razmerja.

Pri tem pojasnjujemo, da gre za zakonodajo, ki ureja področje javne uprave, to je ZJU in Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09 in 19/10), ki take situacije sicer izrecno ne urejata, vendar je potrebno upoštevati, da uradniku, s tem ko mu preneha delovno razmerje, prenehajo tudi vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. ZJU namreč v 91. členu nedvoumno določa, da z dnem prenehanja delovnega razmerja uradnika ugasne pridobljen naziv. V primeru pa, da bi po izbiri na javnem natečaju šlo za nadaljevanje delovnega razmerja, ker bi izbrani kandidat že imel sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas pri delodajalcu, zaradi česar bi bila izvedena premestitev In bi predstojnik ravnal v skladu z drugim odstavkom 27. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10), se napredovalno obdobje javnemu uslužbencu, ob upoštevanju določb Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10), ne bi prekinilo, in bi se v takem primeru lahko upoštevale tudi ocene, ki jih je pridobil pred tem.

V konkretnem primeru gre sicer za delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, vendar se za pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, v skladu s prvim odstavkom 73. člena ZJU, smiselno upoštevajo določbe ZJU, ki urejajo pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje za nedoločen čas. V skladu s citiranim členom in predhodno navedenim tudi javnim uslužbencem, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za določen čas, ob prenehanju delovnega razmerja, ugasnejo vse pravice, vezane na naziv. V skladu z navedenim, menimo, da ocen, ki jih je javni uslužbenec pridobil pred prekinitvijo delovnega razmerja ni mogoče upoštevati za namen pridobitve višjega naziva ali pravic glede na višji naziv ob ponovni sklenitvi delovnega razmerja. V zvezi s tem pojasnjujemo, da ZJU vsebuje načelo kariere, ki določa, da je uradniku omogočena kariera z napredovanjem, kar ob veljavni ureditvi pomeni, da je napredovanje uradnika v višji naziv vezano na opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu, saj se za napredovanje v višji naziv upoštevajo ocene, pridobljene v nazivu iste stopnje. Uradniška kariera pa se ob prenehanju delovnega razmerja prekine.

Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma v nazivu v višji plačni razred pa je urejen na podlagi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/2009-UPB13, 8/2010 Odl.US: U-I-244/08-14, 13/2010, 16/2010 Odl.US: U-I-256/08-27, 50/2010 Odl.US: U-I-266/08-12, 59/2010, 85/2010, 107/2010, 94/2010 in 35/2011 v nadaljnjem besedilu: ZPSJS), ki je zakonska podlaga enotnega plačnega sistema za celoten javni sektor. Na podlagi 17. člena ZSPJS je bila sprejeta Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09 - uredba), ki v 8. členu določa, da se pri prehodu na drugo delovno mesto v okviru javnega sektorja, javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine, če zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah. V takem primeru mora odgovorna oseba delodajalca, pri katerem je bil javni uslužbenec zaposlen večji del ocenjevalnega obdobja, le-tega oceniti in mu kopijo ocene izročiti. Pri tem pa poudarjamo, da so ocenjeni vsi javni uslužbenci, ne glede na to ali so pri proračunskem uporabniku zaposleni za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. To pomeni, da za namen napredovanja na delovnem mestu v višji plačni razred ni relevantno ali je sklenjeno delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

Različno upoštevanje pridobljenih ocen v primeru prenehanja delovnega razmerja za potrebe napredovanja v višji uradniški naziv ali za potrebe napredovanja v višji plačni razred utemeljujemo z naslednjim:

V primeru napredovanja v višji naziv na uradniškem delovnem mestu je treba upoštevati pravilo, da se za preverjanje izpolnjevanja pogojev za napredovanje upoštevajo ocene, pridobljene v nazivu iste stopnje, kar je vezano na načelo kariere, torej uradnik napreduje v višji naziv na delovnem mestu, v primeru premestitve in s tem povezano pridobitvijo višjega naziva se ocene, pridobljene pred premestitvijo v nižjem nazivu ne upoštevajo (glej drugi odstavek 7. člena uredbe, ki ureja napredovanje uradnikov v višji naziv). V primeru, da ne gre za premestitev, ampak prenehanja delovnega razmerja uradnika in sklenitev novega delovnega razmerja, tudi če gre po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi za imenovanje v isti naziv, kot ga je imel pred prenehanjem delovnega razmerja, je potrebno upoštevati, da se s prenehanjem delovnega razmerja uradniška kariera zaposlenega konča, preneha mu uradniški naziv, uradnik je ponovno imenovan v ustrezen naziv in za napredovanje v višji naziv na tem delovnem mestu se lahko upoštevajo le ocene, pridobljene v tem istem nazivu. (drugi odstavek 7. člena uredbe, ki ureja napredovanje uradnikov v višji naziv)

V primeru napredovanja v višji plačni razred pa gre za pravila enotnega plačnega sistema javnega sektorja, ki ga ureja ZSPJS s podzakonskimi predpisi in kolektivnimi pogodbami za celoten javni sektor. Upoštevaje enoten sistem je torej omogočena tudi določena prehodnost

znotraj javnega sektorja, tako med različnimi delovnimi mesti pri istem delodajalcu, kot tudi med različnimi delodajalci. Zaradi te možnosti prehodnosti znotraj subjektov javnega sektorja, za katere velja enotni plačni sistem, je tudi širše opredeljena možnost upoštevanja že doseženega pri istem ali drugem delodajalcu ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi (npr. upoštevanje že doseženega napreduvalnega obdobja in tudi že doseženih ocen delovne uspešnosti, tretji odstavek 16. člena ZSPJS).

Odgovor na vaše drugo vprašanje v zvezi z določitvijo plačnega razreda javnega uslužbenca in uporabo določbe prvega odstavka 20. člena ZSPJS pa je podrobneje obrazložen v dopisu z naslovom: izvajanje novega plačnega sistema - uporaba prvega odstavka 20. člena ZSPJS 16. 1. 2009, ki je dosegljiv na spletu:

http://www.mju.gov.si/si/delovna_razmerja_in_stipendiranje/usluzbenski_sistem/mnenja_stalisc_a_odgovori_po_posameznih_vsebinskih_podrocjih/#c17002

Iz navedenega dopisa sledi, da je pomembno, na kateri zakonski podlagi je bila javnemu uslužbencu v konkretnem primeru določena plača na prejšnjem delovnem mestu. Če mu je bila določena na podlagi 15. člena ZSPJS in 73. člena ZJU, se javnemu uslužbencu do največ 20% višja osnovna plača ne more obravnavati v smislu doseženih napredovanj.

Če pa bi bil javnemu uslužbencu določen višji plačni razred od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS, je določitev višjega plačnega razreda vezana na konkretnega javnega uslužbenca in ne na delovno mesto. Glede na določbe prvega odstavka 20. člena ZSPJS in upošteva vsebino zgoraj navedenega dopisa, bi za javnega uslužbenca v takem primeru ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto v istem tarifnem razredu, znotraj istega delodajalca in iste plačne skupine, to pomenilo ohranitev tako določenih napredovanj.

Glede na vaše navedbe v konkretnem primeru, da je bil sklep vlade o izdaji soglasja izdan na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS, da pa je v pogodbi o zaposlitvi oziroma aneksu navedeno, da je plačni razred določen na podlagi 15. člena ZSPJS, menimo, da je bistven sklep vlade, na podlagi katerega je bilo dano soglasje za določitev višje plače ter razlogi oziroma obrazložitev razlogov za povečanje plače v tem sklepu vlade. Če je obrazložitev predloga organa in posledično obrazložitev sklepa vlade o soglasju, da se javnemu uslužbencu določi višja plača iz razloga sklenitve delovnega razmerja za določen čas, torej razlogov, kot jih za možnost določitve višje plače določa 73. člen ZJU (v povezavi s 15. členom ZSPJS; sam 15. člen ni pravna podlaga za določanje višje plače javnemu uslužbencu), potem je to povečanje plače določeno po tem členu, ne glede na morebitno napačno sklicevanje v uvodu sklepa na 19. člen ZSPJS. Če pa so v predlogu organa in sklepu vlade o soglasju navedeni utemeljeni razlogi za povečanje plače na podlagi 19. člena ZSPJS; potem je povečanje plače določeno na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec
GENERALNA DIREKTORICA