



Številka: 1000-272/2011/2
Datum: 13. 4. 2011

Zadeva: pravice direktorja občinske uprave - odgovor

Spoštovani,

Ministrstvo za javno upravo glede pravic direktorja občinske uprave po njegovi razrešitvi posreduje naslednja pojasnila:

Direktor občinske uprave je v skladu z 82. členom ZJU uradnik na položaju, ki ga po izvedenem javnem natečaju imenuje župan za dobo 5 let. V primeru, da je na položaj imenovana oseba, ki je že bila zaposlena v občinski upravi za nedoločen čas, ohrani delovno razmerje za nedoločen čas.

Na podlagi petega odstavka 83. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo in 65/08 – v nadaljevanju ZJU) lahko župan v enem letu od nastopa funkcije razreši s položajnega delovnega mesta direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine brez krivdnih razlogov oziroma ne da bi uradniku na položajnem delovnem mestu dokazal nesposobnost). Posledice takšne razrešitve so odvisne od statusa uradnika pred imenovanjem na ta položaj:

1. Če je bil direktor občinske uprave pred začetkom opravljanja dela na položajnem delovnem mestu kot uradnik zaposlen v istem ali drugem državnem organu ali upravi lokalne skupnosti se ga skladno s sedmim odstavkom 83. člena ZJU, premesti na delovno mesto, ki ustreza njegovemu nazivu in za katerega izpolnjuje pogoje. Premestitev je lahko izvedena na delovno mesto, ki ustreza nazivu in za katerega uradnik izpolnjuje vse pogoje. V tem primeru se delovno razmerje nadaljuje.

V primeru, da direktor oz. javni uslužbenec ostane v isti občinski upravi in župan javnemu uslužbencu ponudi drugo prosto delovno mesto, je ohranitev naziva povezana s tem, v kakšnem nazivu se naloge na tem delovnem mestu opravljajo. ZJU ne vsebuje določbe, ki bi v vsakem primeru zagotavljala ohranitev naziva in plačnega razreda. Če delovnega mesta z nazivom, ki ga razrešeni javni uslužbenec ima, ni, potem je naslednja možnost ponudba drugega delovnega mesta v nižjem nazivu.

Če ustreznega delovnega mesta v občinski upravi ni, delovno razmerje razrešenemu uradniku preneha. Razrešeni uradnik ima pravico do odpravnine v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

2. Če direktor občinske uprave pred imenovanjem na položajno delovno mesto ni imel statusa uradnika, mu skladno z osmim odstavkom 83. člena ZJU s trenutkom razrešitve s položajnega delovnega mesta preneha tudi delovno razmerje po zakonu, ima pa pravico do odpravnine v višini ene petine povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal do razrešitve, za vsak polni mesec, ki je ostal do izteka dobe imenovanja na položaj.

V tem primeru delovno razmerje preneha po zakonu, razen če predstojnik v soglasju z uradnikom namesto pravice do odpravnine zagotovi delovno mesto v organu, na katerem se delo opravlja v nazivu iste stopnje, kot se opravlja delo na položaju, s katerega je uradnik razrešen, kar omogoča osmi odstavek 83. člena ZJU.

Glede pridobivanja funkcionalnih znanj upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov v povezavi s tretjim odstavkom 81. člena Ministrstvo za javno upravo pojasnjuje, da je Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 65/08) uredil petnajstmesečno obdobje, v katerem morajo javni uslužbenci na položajnih delovnih mestih navedena znanja pridobiti.

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo in 65/08) v 81. členu določa

(1) Kot pogoj za pridobitev položaja se poleg pogojev, ki se določijo za uradniška delovna mesta (79. člen), lahko določijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja s kadrovskimi viri ter druga specialna znanja.

(2) Pogoji za pridobitev položaja in naziv, v katerem se lahko opravlja položaj, se določijo v aktu o sistemizaciji v skladu z merili, določenimi v aktu iz drugega in tretjega odstavka 78. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena so funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov pogoj za položaje iz drugega odstavka 82. člena tega zakona. Ta znanja se pridobijo v petnajstih mesecih od dneva imenovanja na položaj.

Tudi Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/2003) v šestem odstavku 52. člena določa, da se funkcionalna znanja vodenja v javni upravi in druga specialna znanja lahko ob smiselni uporabi prejšnjega odstavka določijo tudi kot pogoj za položaj direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine. Program usposabljanja lahko določijo reprezentativna združenja lokalnih skupnosti.

Od začetka veljavnosti novele ZJU dalje obveznost, enako kot za ostale javne uslužbence na položajnih delovnih mestih, velja tudi za vse direktorje občinskih uprav oziroma tajnike občin, ki so zasedli položajno delovno mesto po začetku veljavnosti določb Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 65/08). Svojo obveznost, ki izhaja iz veljavnih sistemizacij delovnih mest v občinskih upravah, morajo torej izpolniti v roku petnajstih mesecev po zasedbi delovnega mesta direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine. Ker gre za zakonsko določen pogoj za opravljanje dela na položajnem delovnem mestu, napotitev na izobraževanja za pridobitev funkcionalnih znanj upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov ne more biti podvrženo diskreciji župana.

Glede izrabe letnega dopusta pojasnujemo, da je pravica do letnega dopusta temeljna pravica delavca iz delovnega razmerja. Pravice tako delodajalca kot tudi delavca glede izrabe letnega dopusta so sicer urejene v 163. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in spremembe). Vendar pa upoštevaje podatke iz vašega vprašanja predvidevamo, da se le-to nanaša na direktorico občinske uprave, ki je razrešena s položajnega delovnega mesta in za katero je župan z odredbo želel preprečiti morebitno izplačilo odškodnine zaradi neizkoriščenega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja.

Za tolmačenje konkretnih postopkov kot tudi za tolmačenje ZDR Ministrstvo za javno upravo ni pristojno. Ne glede na to pojasnujemo, da je edina dopustna izjema glede izrabe dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja pri delodajalcu, ko ni mogoče več zagotoviti izrabe letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen. V tem primeru se sme izplačati odškodnina za neizrabljen letni dopust, kar pomeni za neizrabljen lanski kot tudi letošnji sorazmerni del letnega dopusta, vendar le v primeru, da je javni uslužbenec ob primernem času, ko bi lahko redno izkoristila letni dopust zaprosil za koriščenje letnega dopusta, pa ji to ni bilo odobreno. Navedeno pomeni, da ni podana odškodninska odgovornost delodajalca za neizkoriščene dni letnega dopusta, če javni uslužbenec ni vložil zahteve za letni dopust in po mnenju Ministrstva za javno upravo tudi, če je za koriščenje preostanka letnega dopusta zaprosil prepozno kot na primer pred prenehanjem delovnega razmerja, ko je potrebno zaključiti zadeve in opraviti primopredajo.

Ne glede na navedeno pa še pojasnujemo, da nadzor nad izvajanjem določb ZJU izvaja Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev, Tržaška cesta 21, Ljubljana, javni uslužbenec pa lahko vloži pritožbo zoper sklep o pravici ali obveznosti iz delovnega razmerja pri pristojni komisiji za pritožbe v skladu z 24. in 25. členom ZJU.

S spoštovanjem,

Irma Pavlinič Krebs
MINISTRICA