

Opravljanje drugih dejavnosti in konflikt interesov - mnenje

Določba 100. člena ZJU velja samo za uradnike, kot so ti opredeljeni v prvem odstavku 23. člena ZJU. Le-ti ne smejo opravljati dejavnosti, v zvezi s katerimi so izpolnjeni pogoji in okoliščine iz 1. do 4. točke prvega odstavka 100. člena ZJU. Gre za prepoved, ki je absolutna, če pri uradniku ne obstaja dvom o tem, ali neka dejavnost sodi med dejavnosti, ki takšne pogoje in okoliščine izpolnjujejo.

V primeru, ko pri uradniku obstaja dvom o tem, ali bi dejavnost, ki jo namerava začeti opravljati, utegnila soditi med dejavnosti v zvezi s katerimi so izpolnjeni pogoji in okoliščine iz 1. do 4. točke prvega odstavka 100. člena ZJU, mora ravnati v skladu z drugim odstavkom istega člena ZJU, ki uradniku nalaga obveznost seznanitve predstojnika z nameravanim začetkom opravljanja takšne dejavnosti. Opustitev tega dolžnostnega ravnanja pomeni lažjo disciplinsko kršitev. O tem, ali so izpolnjeni pogoji in okoliščine, zaradi katerih uradnik ne bi smel začeti z opravljanjem dejavnosti, odloči predstojnik ter, v skladu s tretjim odstavkom 100. člena ZJU, o tem izda sklep.

Ali so v konkretnem primeru, ko uradnik začne opravljati neko dejavnost, izpolnjeni znaki lažje disciplinske kršitve, storjene s tem, ko uradnik ni ravnal v skladu s drugim odstavkom 100. člena ZJU, torej svoje namere ni sporočil predstojniku, je potrebno ugotavljati v okviru uvedenega disciplinskega postopka zoper uradnika, v smislu ugotavljanja njegove subjektivne odgovornosti za navedeno kršitev.

Glede vprašanja kako ukrepati v primeru, ko uradnik predstojnika s svojim namenom začetka opravljanja dejavnosti ni seznanil, je pa začel opravljati dejavnost, za katero se je kasneje izkazalo, da sodi med dejavnosti iz 1. do 4. točke prvega odstavka 100. člena ZJU, **menimo, da mora v takšnem primeru predstojnik izdati sklep, s katerim uradniku opravljanje takšne dejavnosti prepove, hkrati pa zoper uradnika uvesti disciplinski postopek zaradi lažje disciplinske kršitve. V disciplinskem postopku je potrebno nato ugotoviti, ali so izpolnjeni znaki očitane disciplinske kršitve, tako objektivni, kot subjektivni. Enako mora predstojnik ravnati tudi v primeru, ko uradnik opusti dolžnostno ravnanje iz sedmega odstavka 100. člena ZJU.**

V skladu z določbo druge alineje prvega odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22; v nadaljnjem besedilu: ZDR), ki se glede na določbo prvega odstavka 154. člena ZJU uporablja tudi za javne uslužbenca, **lahko delodajalec javnemu uslužbencu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ta naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.** Ravnanje predstojnika v skladu z navedenim je v vsakem posameznem primeru odvisno od ocene in presoje predstojnika o tem, ali so podani zakonski pogoji ter izpolnjeni tako subjektivni kot objektivni znaki hujše kršitve pogodbene ali druge obveznosti in delovnega razmerja.

Navedene določbe ZJU so, kot navedeno, systemske narave in veljajo za vse uradnike. Velja splošno načelo, da splošni predpis velja, če specialni predpisi istega področja ne urejajo drugače (»lex specialis derogat legi generali«). Posebni predpisi v opisanih primerih določajo vsebino delovanja uradnikov na konkretnih področjih in se nezdružljivost opravljanja

dejavnosti zanje ugotavlja glede na naravo dela, ki jo opravljajo, pri čemer se določbe ZJU uporabljajo glede načina in postopka ravnanja uradnika in njegovega predstojnika, če omenjeni posebni predpisi tudi glede tega ne določajo drugače kot določa ZJU.

Mojca Ramšak Pešec
generalna direktorica