



Številka: 1001-195/2008/1

Ljubljana, 20. oktober 2008

**ZADEVA: Odvzem dovoljenja za dostop do tajnih podatkov – delovno pravne posledice – mnenje**

**ZVEZA:** Vaš dopis številka 100-1407/2008/1 z dne 25.9.2008

Spoštovani!

Po proučitvi navedb iz vašega dopisa z dne 25.9.2008, sodb Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani in Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, ki ste jih priložili dopisu ter normativne ureditve - Zakona o tajnih podatkih (Uradni list RS, št. 50/05 – uradno prečiščeno besedilo; ZTP) in Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo in 65/08; ZJU) – v zvezi s pravilnim načinom ravnanja delodajalca v primerih, ko zaradi odvzema dovoljenja za dostop do tajnih podatkov policisti ne izpolnjujejo več pogojev, predpisanih za to delovno mesto, kot navajate pa tudi ne za drugo uradniško delovno mesto v Policiji, menimo naslednje:

Določba 28.a člena ZTP izrecno določa uporabo določb ZJU v primerih, če oseba ne izpolnjuje več pogojev za zasedbo delovnega mesta, ker ji je bilo zavrnjeno ali preklicano dovoljenje za dostop do tajnih podatkov. Glede na to, da navedeni posebni zakon ne napotuje (več) na uporabo točno določenih določb ZJU, je potrebno ravnati v skladu z določbami ZJU, ki določajo postopek ravnanja delodajalca v primeru, ko javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto oziroma, ko dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, ne more opravljati. ZJU ne vsebuje določb, ki bi izrecno urejale postopek ravnanja delodajalca v takšnih primerih, zato je po našem mnenju potrebno ravnati v skladu z določbami ZJU, ki urejajo postopek ravnanja ter pravice javnih uslužbencev, katerih delo na delovnem mestu, na katerem delajo, ni več potrebno (158. člen), kar je v konkretnem primeru posledica preklica dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, kar je pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu policistov.

Za javne uslužbenke, na katere se nanašajo vaša vprašanja, je torej po našem mnenju najprej potrebno ugotoviti, ali je zanje možna premestitev v istem nazivu v okviru organa, če je takšno delovno mesto v organu prosto, morebitna poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija, na podlagi katere bi izpolnili pogoje oziroma se usposobili za prosto delovno mesto v organu, premestitev na delovno mesto v nazivu istega kariernega razreda ali prvega nižjega kariernega razreda, uvrstitev na interni trg dela oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tretji odstavek

154. člena ZJU določa, da se za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uporablja Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07; ZDR), če ZJU ne določa drugače. V skladu z navedenim je v predmetnem primeru po našem mnenju potrebno upoštevati določbe ZDR glede minimalnih odpovednih rokov, začetka teka odpovednega roka, denarnega povračila namesto odpovednega roka), če pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec  
GENERALNA DIREKTORICA