



KOVINOPLASTIKA LOŽ d.o.o.,
Poslovodstvo družbe
Cesta 19. oktobra 57,
1384 Stari trg pri Ložu

Datum: 25. 7. 2018

Spoštovani!

Predsedstvo Zdrúženja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na svoji seji dne 20. 7. 2018 obravnavalo primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi poklicnemu predsedniku Sveta delavcev Kovinoplastike Lož Alešu Hogetu z dne 19. 7. 2018 in sklenilo v zvezi s tem na poslovodstvo družbe nasloviti

p o z i v i n p o b u d o,

da omenjeno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je po mnenju Predsedstva ZSDS že v osnovi povsem nesprejemljiv način ukrepanja zoper delavske predstavnike v podjetjih, v času trajanja 30-dnevnega odloga učinkovanja odpovedi:

- bodisi samostojno prekliče in umakne,
- bodisi privoli v izvedbo postopka »mirnega reševanja sporov« v duhu 113. člena ZDR-1 (in sicer, ali z mediacijo oziroma po možnosti s posredovanjem tovrstne projektne skupine IRSD - Inšpektorata RS za delo, ki bi lahko s svojo strokovnostjo in nepristranostjo zagotovilo ustrezno vsebinsko in pravno korektno rešitev nastalega spora, ali pa z arbitražo).

O b r a z l o Ź i t e v:

Razlogi, zaradi katerih je po mnenju Predsedstva ZSDS vročena izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pravno nesprejemljiva, so zlasti naslednji:

I.

Odpoved temelji na skrajno poenostavljeni ozko gramatikalni razlagi in posledično tudi napačni uporabi določil Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) o posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov.

Določil 112. in 113. člena ZDR-1 namreč ni mogoče tolmačiti in uporabljati mimo črke in duha **1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike,**

katerega naj bi sicer prav ta določila ZDR-1 implementirala v našo nacionalno delovnopravno zakonodajo. Ta člen pa se glasi: *»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«*

Pri tem je treba biti v kontekstu obravnavanega primera posebej pozoren na tisti del dikcije te določbe, ki zahteva, da morajo biti predstavniki delavcev pod omenjenim pogojem (tj. nekršenje veljavnih predpisov ter sklenjenih pogodb in dogovorov pri opravljanju delavskopredstavnških funkcij) učinkovito zavarovani že **zoper sam »postopek« odpuščanja** oziroma pred tem, da bi bil tak postopek zoper njih pod tem pogojem sploh lahko uveden (ne pa šele pred morebitno neutemeljeno dokončno podano odpovedjo, ki je sicer izvršljiva takoj, razveljaviti pa jo je mogoče šele naknadno prek sodišča). In v tem je pravzaprav jedro in glavno bistvo te določbe. Prav v tej **specifični zahtevi**, ki sicer (edina) ločuje postopke odpuščanja delavskih predstavnikov od »rednih« postopkov odpuščanja, veljavnih za vse ostale delavce, je namreč tudi **ves »varstveni smisel«** citirane določbe. Kajti, če ne bi bilo te posebne zahteve, bi se seveda logično postavilo vprašanje, v čem bi potem sploh lahko bilo **»posebno pravno varstvo«** oziroma **t. i. delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov**.

Omenjena dikcija namreč pomeni, da je (predhodno in nesporno) ugotovljeno dejstvo krivdnega kršenja veljavnih predpisov oziroma pogodb s strani delavskega predstavnika pravzaprav **»procesna predpostavka«** za morebitno uvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zoper njega, ne pa - tako kot to velja za »redne« postopke odpuščanja - kar predmet ugotavljanja in odločanja v tem istem postopku samem. Zato je ključnega pomena za pravilno uporabo citirane določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 (in s tem tudi neposredno na njej temelječih določil 112. in 133. člena ZDR-1) predvsem vprašanje, **kdo, kdaj in kako lahko odloča** o tem, ali je delavski predstavnik res krivdno kršil veljavne predpise in kolektivne pogodbe in ali je torej omenjena procesna predpostavka za začetek postopka (redne ali izredne) odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku **sploh podana ali ne**.

Ustrezen odgovor na to vprašanje pa bo morala sodna praksa šele podati. Za zdaj ga namreč še ni, temveč je določila 112. in 113. člena ZDR-1 o posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo uporabljala brez povezave in povsem neodvisno od obravnavane določbe mednarodne konvencije, od katere sicer ne morejo odstopati, temveč jo lahko le precizirajo. Pri tem pa je bolj ali manj jasno le eno, in sicer, da omenjenih določil ZDR-1 v nobenem primeru ni mogoče razlagati in uporabljati tako, da to v praksi - tako kot se je to zgodilo v danem primeru - privede do odločanja o morebitnem krivdnem ravnanju delavskih predstavnikov po načelu **»kadija toži, kadija sodi«** (beri: delodajalec toži, delodajalec sodi), ki seveda ni združljivo s civiliziranimi sodobnimi pravnimi sistemi. Posebnega pravnega varstva delavskih predstavnikov namreč po tem načelu kajpak **ni mogoče zagotoviti niti teoretično**. Če je dosedanja sodna praksa ta vidik problema morda spregledala in doslej dovoljevala tovrstno napačno razlago in uporabo 112. in 113. člena ZDR-1, jo bo treba vsekakor nemudoma spremeniti. Ali pa sprejeti ustrezno avtentično razlago teh določil v Državnem zboru.

Pogoj oziroma procesna predpostavka za to, da je lahko zoper delavskega predstavnika postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi (»individualnega odpusta«) sploh sprožen, je torej predhodno **»pravnomočno ugotovljeno«**, ne zgolj s strani delodajalca **šele »očitano mu«**

nezakonito ravnanje. Zato v skladu s 1. členom Konvencije MOD št. 135 ni možno, da bi - tako kot to velja za »redne« postopke odpuščenja - delodajalec lahko v »**enotnem**« postopku kar sam, torej enostransko in po svoji prosti presoji dokončno odločil

- najprej o utemeljenosti svojih lastnih očitkov oziroma »obdolžitev« zoper delavskega predstavnika na podlagi njegovega zagovora (rezultat te presoje v praksi je že po logiki stvari kajpak bolj ali manj znan vnaprej),
- nato pa še o morebitni (redni ali izredni) odpovedi pogodbe o zaposlitvi na tej osnovi.

Prva od obeh odločitev namreč lahko predstavlja procesno predpostavko za sprejem druge v uvodoma navedenem smislu šele, če in ko je - v primeru, da se prizadeti delavski predstavnik z njo ne strinja - predhodno **pravno preizkušena** v obliki pravnomočne arbitražne ali sodne odločbe. Zgolj tovrstna delodajalčeva »sodba« torej v nobenem primeru ne more biti dokončna in izvršljiva, ampak lahko postane izršilni naslov šele s **pravnomočnostjo**. Kajti v nasprotnem zakonsko »proklamirana« delovnoppravna imuniteta delavskih predstavnikov seveda ne bi imela nobene smiselne vsebine oziroma bi bila praktično povsem brezpredmetna. V pravu pa vedno velja, da **zakon ničesar ne predpisuje brez razloga** oz. tja v en dan (*lex nihil frustra facit*), in da **zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku** (*lex semper intendit, quod convenit rationi*).

Smisel in namen obravnavane določbe Konvencije MOD št. 135 je torej v okviru veljavne slovenske zakonodaje mogoče v **praksi zagotoviti edinole na ta način**, da se s pomočjo tudi ustreznih drugih pravno-interpretacijskih metod (zlasti logične in teleološke, ne zgolj strogo gramatikalne) določila 112. in 113. člena ZDR-1 razlagajo in uporabijo tako, da mora biti - čeprav v zakonu zdaj to ni izrecno določeno - delavskemu predstavniku priznana:

- bodisi pravica do ločenega predhodnega samostojnega pravnega varstva pred sodiščem že zoper samo delodajalčevo ugotovitev o njegovih krivdnih ravnanjih (tj. ravnanjih v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi), in sicer preden mu lahko morda delodajalec na tej osnovi skladno z določbo prvega odstavka 12. člena eventualno poda dokončno odpoved pogodbe o zaposlitvi ;
- bodisi pravica zahtevati (ne samo predlagati!) začetek postopkov za mirno rešitev nastalega spora, ki jo dopušča 113. člen ZDR-1 (praviloma naj bi bila to najprej mediacija, nato pa po potrebi še arbitraža), preden podana odpoved postane izvršljiva,

in sicer vse z enim samim namenom, tj. da se **prepreči možnost izvršitve** morebitne neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je enostransko podal delodajalec, ne da bi bila njena utemeljenost predhodno **pravno preizkušena in po potrebi korigirana** v ustreznih postopkih za varstvo pravic ali za mirno reševanje spora. V nobenem primeru pa seveda ne more biti dokončna in izvršljiva delodajalčeva odpoved delavskemu predstavniku, če je sprejeta po načelu »**kadija toži, kadija sodi**«. Sklicevanje na to, da zakon delavskim predstavnikom prek instituta »zagovora pred kadijo« zagotavlja povsem zadostno zaščito pred morebitnimi šikanoznimi »odpusti«, bi bilo kajpak čista pravna farsa.

Ob kakršnikoli drugačni interpretaciji določil 112. in 113. člena ZDR-1, ki - tako kot se je to zgodilo v danem primeru - ne bi upoštevala tudi zgoraj obravnavane zahteve iz 1. člena Konvencije MOD št. 135, je brez dvoma **povsem nesmiselno in brezpredmetno** govoriti o tem, da so delavski predstavniki v zvezi z opravljanjem svojih funkcij učinkovito (torej dodatno oziroma posebej in ustrezno močnejše kot drugi delavci) zavarovanji pred zanje škodljivimi postopki odpuščenja. V čem naj bi bila namreč v tem primeru pravzaprav sploh kaka razlika, ki bi lahko opravičevala vsebinsko označevanje omenjenih določb ZDR-1 (v obliki posebnega podnaslova pred 112. in 113. členom) kot »**posebno pravno varstvo /delavskih predstavnikov/ pred odpovedjo**«?

Dejstvo, da jim - tako kot vsem ostalim delavcem - morda lahko po nekaj letih tožarjenja po sodiščih uspe podano odpoved kot neutemeljeno razveljaviti »za nazaj«, je kajpak z vidika smisla in namena citiranih varstvenih določb popolnoma irelevantno, kajti škoda jim je bila s tem, ko so bili v času trajanja sodnih postopkov brez službe, že storjena in je naknadno ni mogoče popraviti z nobeno odškodnino. Prav tako je velika verjetnost, da v tem času utрпи škodo tudi učinkovito delovanje - na ta način, torej s sankcioniranjem njihovih predsednikov, pogosto »obglavljenih« - delavskih predstavništev v podjetju (sindikatu, svetu delavcev), kar naj bi bilo sicer prav tako eden od namenov določb o »posebnem pravnem varstvu« delavskih predstavnikov. Pod temi pogoji se seveda nihče več ne bi odločil prevzeti - objektivno brez dvoma »nevarne« - funkcije delavskega predstavnika, se v njej izpostavljati (za druge) in po nepotrebnem »postavljati glavo na tnal«, **smisel instituta delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov bi se v tem primeru pač preprosto izgubil**. Gre le še za popolno pravno farso. Temu pa, kot že rečeno, po splošnih načelih prava ne more biti tako, ampak je treba z ustrezno razlago zakona zagotoviti njegovo pravilno (namensko) uporabo v praksi.

Skratka, ker delovna razmerja niso čisto navadna obligacijska razmerja, delodajalcu v primeru delavskih predstavnikov ne more prepuščena enostranska presoja in odločitev o (redni ali izredni) odpovedi zaposlitvene pogodbe, kajti to bi pomenilo, da ti predstavniki v resnici ne uživajo prav nobenega »posebnega varstva«, ampak morajo - če jih delodajalec enostransko (in zaradi njihovega statusa in aktivnosti lahko tudi izrazito šikanozno) obtoži kakršnekoli (makar povsem izmišljene) kršitve - **oni svojo »nedolžnost«** (enako kot velja za vse ostale delavce v podobnih primerih), **ne pa delodajalec svoje »obtožbe«** (kar bi bilo sicer pravno edino logično), dokazati na sodišču, med trajanjem postopka pa so »brez službe«. Prav to pa je tisto, kar skušajo obravnavane določbe mednarodnih in nacionalnih delovnopравниh predpisov preprečiti.

Sicer pogosta, a pravno povsem nesprejemljiva **delodajalska špekulacija**, da je v primerih »zoprnih« delavskih predstavnikov bolje riskirati morebitno plačilo odškodnine zaradi neutemeljene odpovedi in se jih - vsaj za nekaj let - znebiti ter hkrati po možnosti paralizirati sindikat in svet delavcev, torej pomeni pravno nedopustno ravnanje, temelječe na **napačni (zgolj ozko gramatikalni) razlagi in uporabi 112. in 113. člena ZDR-1**. In vse okoliščine danega primera (tj. nedavno že izrečeno opozorilo pred odpovedjo Alešu Hogetu, najem detektiva za preverjanje njegovih sindikalnih aktivnosti itd.) žal izrazito kažejo prav na takšno nedopustno špekulacijo, ne pa na utemeljeno in dopustno »obrambo« interesov delodajalca pred domnevnimi zlorabami s strani konkretnega delavskega predstavnika.

II.

Dejstvo je, da Aleš Hoge na podlagi veljavne pogodbe o zaposlitvi opravlja **delo poklicnega predsednika sveta delavcev družbe**, ki seveda ni del rednega delovnega procesa v delodajalčevi siceršnji proizvodni dejavnosti in torej tudi ne eno izmed »sistemiziranih« delovnih mest pri delodajalcu, ampak je **specifična funkcija**, katere vsebina in način opravljanja sta v osnovi opredeljena z zakonom (ZSDU), ne pa morda s splošnimi akti delodajalca in pogodbo o zaposlitvi (vsaj ne, kolikor ta vsebuje določila, ki so v smiselnem nasprotju z zakonsko opredelitvijo in logičnimi potrebami opravljanja te funkcije). Delavec na tej funkciji torej ne opravlja dela za potrebe izvajanja siceršnje poslovne dejavnosti delodajalca, temveč delo za potrebe delovanja sveta delavcev v skladu z zakonom. Zato - razen morda glede spoštovanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu ter splošnih pravil vzdrževanja reda in discipline v podjetju - že po logiki stvari ne spada (tako kot ostali delavci družbe) pod **direktivno in disciplinsko oblast delodajalca**, temveč je (zlasti glede odrejanja

vsebine in načina izvajanja konkretnih delovnih nalog ter v zvezi s tem vsekakor tudi glede izrabe in evidentiranja delovnega časa in drugih odsotnosti z dela) **njegov dejanski nadrejeni »odredbodajalec«**, kateremu je prvenstveno tudi odgovoren za svoje delo, svet delavcev (ne pa družba kot njegov formalni delodajalec ter njeni organizacijski splošni akti).

In to logično dejstvo mora kajpak predstavljati tudi osnovno vodilo in kriterij za presojo utemeljenosti vseh obtožb o domnevnih kršitvah, ki naj bi jih storil Aleš Hoge, in o dopustnosti ukrepa izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v danem primeru. V zvezi s tem velja - ne da bi pri tem posebej zahajali v utemeljenost vseh posameznih očitanih mu kršitev - izpostaviti in poudariti zlasti naslednje:

1.

»Tipska« pogodba o zaposlitvi, ki se na splošno uporablja v družbi in ki je bila v danem primeru skrajno poenostavljeno uporabljena tudi za poklicno opravljanje funkcije predsednika sveta delavcev družbe, je v vseh tistih določbah, ki ne upoštevajo (vsaj smiselno) zgoraj navedenih specifik opravljanja te funkcije, izhajajočih iz njene zakonske zasnove, ampak se v glavnem le sklicujejo na (za vse delavce veljavne) splošne akte družbe, **neuporabna kot podlaga za ugotavljanje delovnopravne odgovornosti poklicnega predsednika sveta delavcev**. Kajti, če pogodba o zaposlitvi vsebinsko ni skladna z zakonom, se za presojo teh vprašanj uporablja neposredno (seveda ustrezno interpretiran) zakon.

To še posebej velja za **ureditev delovnega časa** (izraba in evidentiranje, način odobravanja odsotnosti itd.) pri opravljanju te funkcije, kajti delovni čas na tej (tako kot tudi na nobeni drugi) »funkciji« v praksi

- objektivno nikakor ni omejen le na 8 ur dnevno ,
- njegova razporeditev pa je povsem nepredvidljiva in niti približno ni omejena na termine vsakodnevne dopoldanske delovne izmene v družbi,

temveč je v celoti podrejen konkretnim potrebam.

O kakem »rednem« delovnem času na tej funkciji torej niti načelno sploh ni moč govoriti. Poleg tega pa je na tej funkciji pogosto treba delati »za službo« tudi izven ortodoksno pojmovanega »polnega« delovnega časa, kar ni nikjer evidentirano in tudi ne plačano kot nadure. Podobno velja seveda tudi za sindikalne funkcije. Kršitev določb o 8-urnem »polnem« delovnem času je torej nekaj, kar v primeru takšnih in drugačnih profesionalnih funkcij, ki niso »normirane« in za opravljanje katerih njihovi nosilci niso odgovorni delodajalcu, temveč konkretnemu delavskemu organu oziroma organizaciji, za katerega delajo, **preprosto sploh ne obstaja**. Evidentiranje ter ugotavljanje plusa in minusa delovnih ur pri poklicnem opravljanju teh funkcij pa je že samo po sebi logični nesmisel, kajti na teh funkcijah ni mogoče govoriti o tem, kdaj je funkcionar »na delu« in kdaj ni (in na osnovi tega odločati o tem, kdaj je izplačilo njegove plače upravičeno, kdaj pa to izplačilo pomeni »izplačilo v škodo delodajalčevega premoženja«).

Iz teh razlogov je bilo detektivsko zasledovanje Hogeta in spremljanje njegovih sindikalnih aktivnosti izven družbe med (domnevnim) njegovim »rednim« delovnim časom, ki je seveda že samo po sebi precej sporno, v bistvu **povsem brezpredmetno**. Kajti - spričo zgoraj povedanega o specifikah trajanja in izrabe delovnega časa na profesionalnih delavskopredstavnih funkcijah - je njegovo poročilo že v osnovi **popolnoma neuporabno** za dokazovanje kakršnekoli Hogetove kršitve predpisov, kolektivnih pogodb in pogodbe o zaposlitvi v zvezi z delovnim časom (prav to pa je sicer eden glavnih očitkov v konkretnem primeru, tj. zloraba delovnega časa, priznanega za sindikalno delo, za zasebne aktivnosti). Za

morebitno vsaj kolikor toliko smiselno utemeljitev takšnega očitka bi namreč moral detektiv ugotoviti tudi, koliko ur in kdaj je Hoge na splošno (ne samo v konkretno izbranih dneh, ko je svojo odsotnost evidentiral kot »sindikalno dejavnost«) porabil za aktivnosti v obeh svojih delavskopredstavnških funkcijah izven tistega časa, ki ga delodajalec sicer šteje za »redni delovni čas«. A to je seveda nemogoče, kajti potem bi ga moral zasledovati 24 ur dnevno in tudi v domačih zasebnih prostorih in še marsikje, kjer se načeloma lahko dela tudi »za službo« (npr. proučevanje razne literature in gradiv, analize določenih problemov, priprava raznih stališč, predlogov, konkretnih sestankov itd.).

Skratka, tovrstno običajno **ortodoksno pojmovanje »rednega« in »polnega« delovnega časa** ter s tem povezane obvezne **»prisotnosti na delu«** pri raznih delavskopredstavnških »funkcijah« - za razliko od običajnih sistemiziranih »delovnih mest« v produkcijskem procesu - preprosto ne pride v poštev in ga tudi ni mogoče uporabiti kot podlage za ugotavljanje tovrstne odgovornosti funkcionarjev. Njihova delovna uspešnost se presoja po popolnoma drugačnih kriterijih (prav čas, prebite »na delu« v družbi, pa je pri tem zagotovo še najmanj pomemben). Nasprotno, formalno evidentiranje izrabe delovnega časa na teh funkcijah po istih principih in pravilih, kot sicer veljajo za delavce v samem produkcijskem procesu delodajalca, je povsem nesmiseln ukrep, ki je v bistvu lahko le sam sebi namen. Uporaben je pravzaprav lahko le za podobne sporne namene, kakršnemu smo priča v danem primeru.

2.

Če je torej Hogetov »redni« delovni čas na funkciji poklicnega člana sveta delavcev - ne glede na formalne določbe splošnih aktov, ki veljajo za delavce na DM v »rednem« sistemiziranih DM, na katere se nekritično sklicuje konkretna pogodba o zaposlitvi - v resnici že po naravi stvari **objektivno vnaprej nedoločljiv**

- tako po svojem dejanskem trajanju,
- kot po njegovi dnevni, tedenski in mesečni razporeditvi,

potem je seveda nemogoče, predvsem pa z vidika delodajalca tudi povsem brezpredmetno znotraj tega **posebej preštovati, evidentirati in kontrolirati še njegove ure, porabljene za sindikalno delo**. Takšno evidentiranje, ki je sicer res med drugim predvideno tudi s Kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo Slovenije, je namreč namenjeno preprečevanju morebitnih neutemeljenih odsotnosti na račun sindikalnega dela s strani tistih delavcev - sindikalnih zaupnikov, ki delajo na delovnih mestih znotraj delodajalčeve redne proizvodnje. Kajti samo neutemeljeno plačana odsotnost na teh delovnih mestih lahko delodajalcu povzroči dejansko škodo.

V danem primeru pa **takšne očitane škode za delodajalca realno ne more biti niti teoretično**. Hoge kot sindikalni zaupnik namreč krati poklicno opravlja funkcijo, ki - kot rečeno - ni del redne dejavnosti delodajalca in zato tudi ne sodi pod njegovo direktivno in disciplinsko delovnoppravno oblast, ampak jo je ta dolžan financirati po sili zakona in za potrebe sveta delavcev (ne pa za svoje neposredne poslovne potrebe, kar bi potem morda res lahko opravičevalo tezo o »oškodovanju njegovega premoženja«). Ni torej jasno, čemu koristnemu in smiselnemu naj bi v tem primeru sploh služilo delodajalčevo evidentiranje porabe ur za sindikalno delo na tej funkciji ter po kakšni logiki in po katerih določilih zakona ali kolektivne pogodbe naj bi se delodajalec sploh lahko čutil poklicanega in dolžnega **namesto sveta delavcev in sindikata neposredno kontrolirati in sankcionirati /ne/primernost opravljanja delovnih dolžnosti njunih funkcionarjev**.

(Mimogrede: Trditev, s katero se v danem primeru skuša v smislu prve alineje 110. člena ZDR-1 še dodatno opravičiti podano izredno odpoved, tj. da imajo nekatera od Hogetu

*očitanih ravnanj (in sicer tista, ko je navajal, da bo opravljal sindikalno delo, v resnici pa naj bi opravljaj zasebne aktivnosti) vse znake kaznivih dejanj »goljufije po 211. členu, poneverbe in neupravičene uporabe tujega premoženja po 209. členu ter izneverjanja po 215. členu Kazenskem zakoniku RS, je seveda **absurdno pretiravanje in popoln pravni nesmisel**. Takšen očitek je namreč iz okoliščin konkretnega primera mogoče skonstruirati samo z ogromno pravne fantazije in še več pravne površnosti, ki pa si resnejše polemike niti ne zasluži.)*

Četudi bi bilo eventualno res mogoče objektivno dokazati (pa kot rečeno ni, zlasti ne s pomočjo nekakšnega detektivskega zasledovanja aktivnosti med »delovnim časom«!), da sta zaradi domnevne Hogetove zlorabe odsotnosti na račun sindikalnega dela dejansko trpela siceršnji obseg in kvaliteta njegovega poklicnega dela za svet delavcev, bi namreč s tem **realna - vendar pa ne materialna - škoda eventualno lahko nastala le svetu delavcev**, za potrebe katerega dela in kateremu je za to delo tudi v celoti odgovoren. Edino ta ga zato lahko za njegovo delo tudi ustrezno sankcionira (in sicer na različne načine, v skrajnem primeru tudi z razrešitvijo s funkcije predsednika ali celo s pobudo za njegov odpoklic kot člana SD). Zagotovo pa **ne more biti delodajalec tisti**, ki bi mu zaradi domnevno nevestnega dela na funkciji delavskega predstavnika - in to celo kar neodvisno od sveta delavcev - lahko preprosto odpovedal delovno razmerje ter ga s tem - mimo volje njegovih volivcev - kar on »razrešil« tudi z njegove voljene delavskopredstavniške funkcije.

V zvezi s tem velja v danem primeru še posebej opozoriti na to, da sta tako svet delavcev kot sindikat očitke delodajalca Hogetu celo izrecno ocenila kot **neutemeljene**. Se pravi, da je dejanska teža teh očitkov močno vprašljiva tudi s tega vidika. Da o tem, na kaj kaže dejstvo, da so delavci dne 2. 7. 2018 v dveh obratih **spontano prekinili delo zaradi nezadovoljstva** s stanjem v družbi, niti ne govorimo. Očitati zdaj Hogetu, da bi »moral« kot predsednik sindikata takoj preprečiti nadaljevanje te prekinitve dela, pa tega ni storil (ampak naj bi imel namesto tega tam še svoj nagovor), kar naj bi bil eden od razlogov za izredno odpoved, pa meji že na dobesedno norčevanje iz delavskih predstavništev.

S tem, ko po sili zakona pokriva stroške za plačo poklicnega člana sveta delavcev, delodajalec torej nikakor ne pridobi pravice kontrolirati, ocenjevati in presojeti primernost ter delovnopravno sankcionirati njegovega dela na tej funkciji. To preprosto ni stvar delodajalca, ne njegova pravica, še manj pa njegova dolžnost. Nasprotno, takšno ravnanje pomeni delodajalčevo **direktno poseganje v (logično in nujno) neodvisnost** delovanja delavskih predstavnikov v nasprotju s smislom in namenom določil zakona, ki urejajo posebno pravno varstvo delavskih predstavnikov. Kako naj bi namreč delavski predstavnik zavzeto in po potrebi tudi brezkompromisno zastopal interese delavcev, kar se sicer od njega pričakuje kot samoumevno, če naj bi ga imel delodajalec res pravico - povsem enako kot vse ostale delavce - pravico »nadzorovati« pri njegovem delu (in to po potrebi celo z najetimi detektivi) ter ga »loviti« na domnevnih kršitvah in ga po lastni presoji in skladno z lastnimi predstavami o tem, kaj je »dober« delavski predstavniki, preprosto kar odpustiti? V tem enostavno ni niti elementarne pravne logike.

3.

Vsa Hogetu očitana krivdna ravnanja iz t. i. razširjene obdolžitve z dne 9. 7. 2018 (točka IIb v obrazložitvi odpovedi) pa so nesporno v pretežnem delu le **neposredna posledica** delodajalčeve prve obdolžitve (z zgoraj obravnavanimi skrajno neprepričljivo pravno utemeljenimi očitanimi kršitvami) z vabilom na zagovor pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki je prav zaradi te svoje pravne »neprepričljivosti« **upravičeno izzvala burne dokaj reakcije**, in sicer ne samo Hogeta samega, temveč tudi sindikata SKEI. Zato se že v

osnovi zdi precej nepošteno, da je zdaj delodajalec le-te (naknadno) uporabil celo kot »glavne« argumente za izredno odpoved, obenem pa vse to v okolju še bolj utrjuje prepričanje o **načrtnem šikaniranju** konkretnega delavskega predstavnika s strani delodajalca,. Več ko se nalaga tovrstnih očitkov, manj verodostojno se zdi konkretno izrečen ukrep odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot najostrejši možen način ukrepanja zoper delavske predstavnike, ki pa se je žal v Sloveniji zadnje čase nedopustno razpasel. In temu bo treba tako ali drugače čim prej napraviti konec.

Če bo torej delodajalec pri tem svojem spornem početju vztrajal še naprej, potem bodo vsekakor zaman njegovi sedanji poskusi zvrniti na Hogeta krivdo za svojo materialno in nematerialno škodo, zlasti pa za izgubo ugleda in dobrega imena v ožji in širšem okolju, ki jo bo nedvomno utrpel,. Temu ne bo nasedel nihče, delodajalec pa si bo za vse te posledice v **celoti kriv sam**. Omenjene »razširjene obdolžitve« namreč, kot že rečeno, niso prav nič bolj prepričljive od prvotnih, ki so pravzaprav izzvale celotno sedanjo kolobocijo. Da ne zahajamo v podrobnosti, naj glede tega opozorimo, denimo, na **silahkotno uporabo pojma »stavka«**, pod katero naj bi sodili vsi organizirani dogodki po 3. 7. 2018 kot reakcije na šikanozno ravnanje delodajalca v odnosu do Hogeta. A v resnici pod ta pojem, ki je sicer jasno definiran v prvem odstavku 1. člena Zakona o stavki (Citat: *»Stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela«*), **ne sodi nobeden od njih**. Hoge za svojo obrambo zagotovo ni organiziral nobene stavke! Zato utegne ta del »obtožnice« v nadaljnjih postopkih pasti na celi črti že samo iz tega razloga. Podobno velja tudi za očitek o kršitvi četrtega odstavka 39. člena Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo, ki je povsem neosnovan, kajti ta člen v resnici še zdaleč ne zahteva od predsednika sindikata (posebej še, če ta ni organizator) **»izročitev podpisov delavcev, ki so sodelovali v stavki«**. Določba se v resnici glasi: *»(4) Delodajalec lahko za potrebe obračuna nadomestil plače od vsakega delavca pridobi pisno izjavo o njegovem sodelovanju v stavki, ne glede na to ali stavko organizira sindikat ali delavci sami, če teh podatkov delodajalcu ne dostavi organizator stavke..«*. Kaj je v zvezi s tem v danem primeru pravzaprav sploh mogoče očitati Hogetu, torej ni jasno. Povsem podobno pa velja še za nekatere druge očitke o kršitvah predpisov in pogodb iz tega dela obrazložitve podane izredne odpovedi, ki so **povsem na čisto izmišljeni** in že na prvi pogled dobesedno na silo »napraskani« v to obrazložitve.

* * *

Pravna utemeljitev konkretne odločitve o »odpustu« delavskega predstavnika je torej po mnenju Predsedstva ZSDS na precej trhljih nogah in nikakor ne zagotavlja delodajalčevega uspeha v morebitnem sodnem sporu, predvsem pa je, kot že rečeno, izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v danem primeru izrazito nesorazmerno drastičen ukrep. Zato se zdi uvodoma predlagano ravnanje, h kakršnemu pozivamo Poslovodstvo družbe Kovinoplastika Lož d.o.o. (zlasti pa morebiten pristanek na **postopek mediacije** s posredovanjem IRSD), edina smiselna in **obojestransko sprejemljiva rešitev**, ki lahko nastali spor reši brez morebitne še večje vsestranske škode za obe strani (kajti ta je lahko tako za eno kot za drugo stranko v tem sporu, ki utegne v nasprotnem vsekakor še nepredvidljivo eskalirati in krepko odmevati v Sloveniji, zares velika).

Celo več, predlagani postopek mirnega reševanja spora bi morda lahko - poleg konkretnih aktualnih spornih razmerij - pomagal uspešno **razrešiti tudi globlje vzroke** za vse večja nasprotja in napetosti med poslovodstvom družbe na eni ter zaposlenimi in njihovimi

predstavniki na drugi strani, ki se v zadnjem obdobju očitno čedalje bolj stopnjujejo, kar zagotovo ni dober obet ne za družbo ne za zaposlene. To bi lahko brez dvoma predstavljalo dober temelj za drugačno, boljše medsebojno sodelovanje v prihodnje. Obenem pa sprejem naše pobude za mediacijo, še v ničemer **ne prejudicira končne rešitve nastalega problema**, kajti če mediacija ne bi bila uspešna, se stvar potem nadaljuje spet s sedanje točke.

Enak poziv in pobuda za mirno reševanje konkretnega spora je bil s strani Predsedstva ZSDS naslovljen tudi na drugo stranko v tem sporu g. Aleša Hogeta, ki se s tem **načeloma strinja**. Po našem priporočilu bo zato predvidoma v naslednjih dneh v ta namen (zaradi izpolnitve formalnih pogojev za morebiten začetek posredovanja IRSD v smislu 216. člena ZDR-1) vložil zahtevo za varstvo pravic skupaj z alternativnim predlogom za posredovanje IRSD. Kolikor bo predlog z vaše strani sprejet, bo lahko postopek mediacije sorazmerno hitro tudi končan.

Glede na naša splošna prizadevanja za **krepitev sodelovalne organizacijske kulture v slovenskih podjetjih**, bi nas torej zelo veselilo, če bi naš gornji poziv in pobuda naletela na pozitiven odziv in vas pozdravljamo s spoštovanjem!

Generalni sekretar ZSDS

dr. Mato Gostiša

