

Inšpektorat RS za delo

Območna enota Murska Sobota - Maribor

Trg zmage 7

9000 Murska Sobota

Datum: 12. 2. 2019

ZADEVA: **Prijava kršitve in predlog za uvedbo postopka o prekršku**

Inšpektoratu RS za delo prijavljamo kršitev določb 56. in 67. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in v zvezi s tem predlagamo ukrepanje v okviru njegovih zakonskih pristojnosti, po potrebi med drugim tudi uvedbo postopka o prekršku po 8. in 12. točki 107. člena istega zakona.

Delodajalec - kršitelj je družba **Paloma d.d., Sladki Vrh 1, 2214 Sladki vrh**, njegova odgovorna oseba pa **predsednik uprave Jaroslav Filc**.

.

I.

Delodajalec je dne 28. 11. 2018 delavcu Jožetu Korotaju kot članu sveta delavcev vročil opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi domnevne kršitve delovne obveznosti, ki pa je po mnenju Zdrženja svetov delavcev Slovenije vsebinsko neutemeljeno, pomeni pa očiten poskus oviranja oziroma onemogočanja opravljanja delavčevih aktivnosti v omenjeni funkciji ter postavljanja delavskega predstavnika v manj ugoden oziroma podrejen položaj, s tem pa tudi kršitev določbe 56. in 67. člena ZSDU.

Dokaz:

- *Opozorilo o kršitvi pogodbe o zaposlitvi in poziv k izpolnjevanju obveznosti iz delovnega razmerja z dne 28. 11. 2018*

II.

Ker naj bi Jože Korotaj kot član sveta delavcev v danem primeru

- domnevno kršil delovne obveznosti s tem, da je večkrat javno opozarjal na nesprejemljivo vodenje konkretnega oddelka s strani vodje Arijane Zjakić Vedenjak, ki je sicer tudi evidentno povzročalo hudo nezadovoljstvo delavcev in posledično slabe medsebojne odnose v oddelku ter njegove delovne rezultate (ta vodja je bila kasneje tudi odstavljena), in ker je
- pri tem - sodeč po pisnih izjavah sodelavcev - nesporno deloval po pooblastilu tudi ostalih 13 delavcev oddelka in v skladu z njim, torej kot dejanski zastopnik interesov

delavcev, kar je sicer tudi temeljna funkcija izvoljenih članov sveta delavcev in vseh drugih delavskih predstavnikov, gre pri navedenem pisnem opozorilu delodajalca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku za očitno ravnanje delodajalca v nasprotju z uvodoma navedenima določbama ZSDU.

Dokaz:

- *Pisna izjava sodelavcev KK_December 2018*

Na nesprejemljivo in nedopustno »kaznovalno« bistvo in namen tega opozorila bolj ali manj jasno kaže tudi dejstvo, da so dne 13. 12. 2018 potem podobna opozorila pred odpovedjo iz istega razloga, torej zaradi domnevno nedopustnega opozarjanja na nesprejemljivo delovanje vodje oziroma način vodenja oddelka, prejeli še vsi ostali delavci oddelka. To pravzaprav pove vse o ciljih in namenu tovrstnega ukrepanja delodajalca v danem primeru.

A tovrstno »discipliniranje« delavskih predstavnikov je seveda povsem nedopustno, in sicer tako z vidika slovenske zakonodaje kot tudi 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, na kateri vsa ta zakonodaja temelji, in ki je torej ni mogoče razlagati mimo določil te ratificirane mednarodne konvencije.

III.

Čeprav so torej vsa ta opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, izdana v danem primeru, že na prvi pogled in že v osnovi močno sporna, je treba opozoriti, da ima glede opravljanja delavsko-predstavniške funkcije, kakršno (je) v danem primeru opravlja(l) Jože Korotaj, tudi opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi povsem drugačen značaj kot to velja za ostala delovna mesta, na katerih se delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Glede na specifične omenjene funkcije, ki se že po logiki stvari v nobenem primeru ne more opravljati »po navodilih in pod nadzorom delodajalca«, ampak le po navodilih in pod nadzorom sveta delavcev, zastraševanje z možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč ne more služiti kot ukrep za »discipliniranje« posameznika in boljše opravljanje konkretnega dela v prihodnje, kar naj bi bil sicer njegov zakonski smisel in namen, temveč brez dvoma lahko pomeni prikrito in povsem nedopustno obliko oviranja oziroma onemogočanja opravljanja te funkcije ter očitno postavljanje delavskega predstavnika v »manj ugoden oziroma podrejen položaj«. Aktualno stališče sodne prakse, da pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi še ne predstavlja direktnega posega v delovnopравни položaj delavca (ampak naj bi bil to v bistvu ukrep v njegovo »korist«) in da zato takšno opozorilo nima samostojnega pravnega varstva, ampak je le procesna predpostavka v postopku redne odpovedi, če do nje dejansko sploh pride, torej v primeru delavskih predstavnikov zagotovo ne vzdrži.

Resnici na ljubo pa kake tovrstne sodne prakse na - vsekakor v tem pogledu zelo »specifičnih« - primerih, ko gre za delavske predstavnike, zaenkrat tudi sploh še niti ni. In utemeljeno je tudi dvomiti, da bi se v teh primerih ta postavila na enako stališče, kot ga zagovarja na splošno, torej glede delavcev, ki niso pooblaščen delavski predstavniki. Zato omenjene dosedanje sodne prakse, ki se nanaša le na »ostale« delavce, v tovrstnih primerih tudi ni mogoče nekritično uporabiti. Nasprotno. Grožnja, ki na podlagi podanega opozorila (eno ali naslednji dve leti) visi nad delavskimi predstavniki v obliki možne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če se pri opravljanju svoje delavsko-predstavniške funkcije ne bodo uklonili delodajalčevim predstavam o tem, kaj pomeni »pravilno« opravljanje te funkcije (in ki seveda

realno povsem onemogoča njihovo nadaljnje učinkovito delavsko-predstavniško angažiranje), je treba v teh primerih odstraniti takoj ali pa funkcija v tistem trenutku izgubi svoj smisel oziroma lahko postane celo škodljiva.

V teh primerih, vključno s predmetnim, namreč ne gre za direktne kršitve delovnih obveznosti v zvezi z opravljanjem »rednega« dela konkretnega delavca, temveč zgolj za vprašanje primernosti njihovega opravljanja delavsko-predstavniške funkcije, ki pa (tudi če ta res ne bila povsem v skladu s pričakovanji delodajalca) nikoli ne bi smela predstavljati utemeljene podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, temveč v najslabšem primeru le za morebiten disciplinski ukrep in odpoklic delavskega predstavnika s strani tistih, ki so ga izvolili. Jasno je namreč, da pod temi pogoji - torej če bomo dopustili, da lahko delodajalec tudi v teh primerih ukrepa v obliki tovrstnih opozoril, ki seveda predstavljajo direktno grožnjo za morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku v primeru ponovne (lahko tudi povsem namišljene) tovrstne ali kakšne drugačne »kršitve« - ni več mogoče govoriti o nikakršnem, še najmanj pa o »učinkovitem« pravnem varstvu delavskih predstavnikov v smislu zgoraj navedenih predpisov. Le kdo se bo pod temi pogoji sploh še pripravljen lotiti »resnega« opravljanja teh funkcij?

Pred takšnimi ravnanji delodajalcev je torej vsekakor treba vsaj delavske predstavnike učinkovito zaščititi. Kajti v nasprotnem ostaja smisel in namen t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov v smislu 56. in 67. člena ZSDU le mrtva črka na papirju, delodajalci pa lahko z njimi delovnopravno obračunavajo po mili volji.

IV.

Tudi sicer delavec v danem primeru zanika obtožbe delodajalca. V svoji izjavi prijavitelju namreč zatrjuje naslednje (citati): *»Mogoče določeni izrazi oziroma stavki - povedi, ki smo jih navedli v naših poročilih, niso bili poslovno najbolj primerni. Niso pa bili do nikogar tako osebno žaljivi, da bi to lahko bil razlog za izdano opozorilo. Živimo mogoče v totalitarnem sistemu, da delavci ne smemo več izraziti svojega mnenja, počutja in svojih ugotovitev?«*

Izpodbijani ukrep delodajalca - če bi že utegnil imeti kako smiselno utemeljitev - bi bilo torej nujno presoditi tudi z vidika njegove »sorazmernosti«. Zlasti še, ker je v danem primeru mogoče v »neodvisnost« presoje Anke Zajc kot s strani delodajalca posebej »najete« in tudi »plačane« presojevalke zelo utemeljeno in resno dvomiti..

Če se bo torej tudi naslovni organ morda eventualno sploh spuščal v »vsebinsko« utemeljenost izrečenega ukrepa konkretnemu delavskemu predstavniku, kar sicer iz zgoraj navedenih razlogov po našem mnenju niti ne bi bilo smiselno (ker je, kot rečeno, nujno treba že načelno sploh izključiti možnost zakonitosti izrekanja tovrstnih »opozoril pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi« delavskim predstavnikom zaradi ravnanj, povezanih z opravljanjem njihove delavsko-predstavniške funkcije), bi vsekakor moral pred svojo dokončno odločitvijo v dokazne namene zaslišati tako njega kot tudi vse njegove sodelavce ter vsekakor in še posebej tudi »plačano zunanjo presojevalko Palome d.d.« Anko Zajc.

V.

Na podlagi povedanega prijavitelj predlaga naslovnemu organu, da v konkretnem primeru:

1. uvede postopek o prekršku po 8. in 12. točki 107. člena ZSDU zoper delodajalca kot pravno osebo in odgovorno osebo pravne osebe, hkrati pa

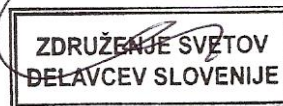
2. izda delodajalcu tudi prepovedno odločbo, s katero mu prepoveduje konkretno nezakonito opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu Jožetu Korotaju uporabiti kot morebitno podlago za kasnejšo tudi dejansko uvedbo postopka za odpoved pogodbe o zaposlitvi po določilih ZDR-1.

V zvezi s predlagano uvedbo postopka o prekršku in izrekom ustreznega ukrepa se predlagatelj posebej sklicuje na ustaljeno »inšpekcijsko prakso«, uveljavljeno že v - smiselno povsem podobnem - primeru iz leta 2018 v Kovinoplastiki Lož. Odločba IRSD, izdana v tem postopku, ki je bila (sicer brez konkretnih podatkov o strankah) objavljena tudi na spletni strani IRSD, je v prilogi.

Prijavitelj obenem tudi zaproša naslovni inšpektorat, da ga v skladu z določbo prvega odstavka 24. člena ZIN o svojih ukrepih, sprejetih na podlagi te prijave, tudi posebej obvesti.

Generalni sekretar ZSDS

dr. Mato Gostiša



Priloge:

- *V prijavi navedena pisna dokazila*

V vednost:

- *Inšpektorat RS za delo, Verovškova 64a, Ljubljana*