

**Sporočilo za javnost!**

**Združenje svetov delavcev za mirno rešitev spora v Kovinoplastiki Lož**

V razvpitem primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi Alešu Hogeju, predsedniku sveta delavcev in sindikata SKEI v Kovinoplastiki Lož, Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v posebnem pozivu in pobudi poslovodstvu družbe predlaga bodisi **preklic in umik sporne odpovedi** bodisi vsaj izvedbo **enega od postopkov za mirno rešitev spora** (mediacija, arbitraža).

Po mnenju ZSDS je – neodvisno od /ne/utemeljenosti konkretnih kršitev, ki se očitajo omenjenemu delavskemu predstavniku – izrečena odpoved **nezakonita** zaradi kršitve določil Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki se nanašajo na posebno varstvo pred odpovedjo oziroma na **t. i. delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov**. Zato bi se veljalo tako v interesu družbe, ki s tem nezakonitim postopkom drastičnega sankcioniranja poslovodstvu nevšečnega delavskega predstavnika močno izgublja na ugledu in dobrem imenu, kot tudi v interesu delavca, ki bo lahko – preden mu bo morda uspelo podano odpoved izpodbiti pred sodiščem – nekaj let brez službe, ki mu zagotavlja eksistenco, izogniti sodnemu reševanju tega spora. Delavec bo namreč v tem času brez službe in brez sredstev za eksistenco (lahko tudi z uničeno družino in čirom na želodcu), česar za nazaj ni več mogoče popraviti z nobeno naknadno dosojeno odškodnino. In v tem je **bistvo problematičnosti postopka**, na katerega opozarjamo.

Postopek izredne odpovedi je v danem primeru brez dvoma že v osnovi nezakonit, ker je bil izveden na podlagi napačne razlage in uporabe določbe 112. člena ZDR-1 v povezavi z določbo prvega člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, ki iz razumljivih razlogov seveda ne dopušča odpuščanja - sindikalnih in voljenih - delavskih predstavnikov kar **po načelu »kadija toži, kadija sodi«**. Resda je omenjeni člen zapisan nekoliko nerodno, a v pravu (poleg strogo gramatikalne oz. jezikovne) obstajajo tudi druge interpretacijske metode, s katerimi pa nikakor ni moč priti do uporabe zakona po tem načelu. Kljub temu pa je bil v danem primeru postopek izredne odpovedi v bistvu v celoti izpeljan prav po tem načelu.

Povedano preprosteje: delodajalec (kadija) je konkretnega delavskega predstavnika **»obtožil«** določenih kršitev, ga na podlagi teh obtožb sam tudi **»zaslišal«** zaradi morebitnega zagovora, nato pa ga po prosti presoji utemeljenosti svojih lastnih obtožb sam tudi **»obsodil«** (na izredno odpoved, kar pomeni takojšnjo odpoved brez odpovednega roka, ki jo bo sam tudi izvršil). Zdi se neverjetno, a točno ta pravno-civilizacijski nesmisel je bil uporabljen v konkretnem primeru. Najhuje pri vsem pa je, da se v javnosti danes namesto o tem nedopustnem **pravnem grozodejstvu**, ki se nam vsem na očeh dogaja še v 21. stoletju, razpravlja o tem, ali je konkretni delavski predstavnik res - kot izhaja iz obtožnice, menda podprte celo z detektivskim poročilom!? –zlorabil sindikalno funkcijo za privatne aktivnosti in ali je torej »kriv« ali ni. Tega seveda ne bomo vedeli, dokler o tem ne bo razsodilo »pravo« sodišče. In tudi ni bistveno.  Problem je v tem, da enostranska odločba delodajalca samega lahko izvršilni naslov za realizacijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom že preden sodišče (ali neodvisno razsodišče) pove svoje.

Če bomo torej še naprej pristajali na uporabo omenjenega načela »kadija toži, kadija sodi« **celo pri odpuščanju delavskih predstavnikov**, seveda kmalu ne bo več nikogar, ki bi bil pripravljen biti sindikalni aktivist, član sveta delavcev ali predstavnik delavcev v organih družbe. Bomo to kar gledali še naprej, ali bo kdo (npr. Državni zbor z ustrezno avtentično razlago zakona, ki bi onemogočila omenjene nedopustne razlage in uporabo zakona v praksi) končno vendarle ukrepal. Zdaj nam namreč po teh principih in postopkih **vržejo na cesto kakega od zavzetih delavskih predstavnikov praktično že vsak mesec**.

 