

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO
Območna enota Maribor
Partizanska cesta 47
2000 Maribor

Datum: 26. 8. 2025

ZADEVA: Prijava kršitve s predlogom za uvedbo postopka o prekršku po 12. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU ter za ukrepanje v smeri odprave kršitve

Na podlagi sklepa Predsedstva Zdrženja svetov delavcev Slovenije (v nadaljevanju: ZSDS) z dne 25. 8. 2025 podajamo naslovnemu organu pobudo za izvedbo inšpekcijskega nadzora zaradi kršitve določil 67. člena ZSDU¹ o posebnem varstvu članov sveta delavcev ter predlog za izdajo ustrezne ureditvene odločbe in uvedbo postopka o prekršku po 12. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU na tej podlagi, in sicer zoper:

1. **MARIBORSKI VODOVOD, javno podjetje, d.o.o.**, kot pravno osebo in
2. **direktorja MIRANA JUGA** kot odgovorno osebo pravne osebe.

Ključne okoliščine kršitve

Ta prijava se vsebinsko tesno navezuje na že podan predlog oziroma prijavo zoper Javni holding Maribor d.o.o., Zagrebška cesta 30, 2000 Maribor (v nadaljevanju: JHMB) kot pravno osebo in njegovega direktorja Andreja Rihterja kot odgovorno osebo, ki jo je dne 22. 7. 2025 naslovnemu organu v zadevi pod opr. št. 06100-1698/2025² podal Skupni svet delavcev Javnega holdinga Maribor (v nadaljevanju: SSD JHMB)³ zaradi prekrškov po 2. in 8. točki 107. člena ZSDU. Sporna ravnanja kršiteljev, navedenih v obeh prijavah so, kot je mogoče utemeljeno sklepati iz v nadaljevanju pojasnjenih okoliščin, namreč med seboj očitno povezana in predstavljajo del sistematično zasnovanih in koordinirano izvajanih nedopustnih **povračilnih ukrepov zoper SSD JHMB** in njegovo predsednico **Sanjo Gerdak**, ki je sicer hkrati tudi predsednica sveta delavcev družbe Mariborski vodovod d.o.o. kot ene izmed odvisnih koncernskih družb znotraj holdinškega koncerna JHMB. Kajti ti povračilni ukrepi (zlasti pa odvzem finančnih sredstev za delovanje SSD JHMB in opozorilo pred odpovedjo

¹ Določba se glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«

² Naziv zadeve: »Predlog za uvedbo postopka o prekršku zaradi kršitve po 2. točki in 8. točki 107. člena ZSDU in pobuda za ustrezno ukrepanje v smislu preprečitve nadaljevanja kršitve ter odprave njenih škodljivih posledic.«

³ Ta je skladno z določili 73. do 77. člena ZSDU oblikovan kot svet delavcev kapitalsko povezanih družb v tem holdinškem koncernu.

pogodbe o zaposlitvi /PZ/ Sanji Gerdak itd.), ki so v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljeni, imajo nedvomno skupni izvor oziroma isti vzrok/razlog.

In sicer se ta skriva v uspešnem pravnem odporu SSD JHMB zoper nedavni poskus povsem nesmiselnega, hkrati pa tudi eklatantno nezakonitega preurejanja sistema delavskega soupravljanja v JHMB, kakor si ga je - izrazito v škodo učinkovitega zastopanja interesov delavcev vseh koncernskih družb v Nadzornem svetu JHMB - zamislil župan Mestne občine Maribor (MOM) ter ga poskušal pravno izsiliti tudi prek sodišča. V ta namen je namreč povsem nepooblaščen in izven svojih pristojnosti v imenu MOM sprožil postopek za sodni odpoklic dosedanjih dveh predstavnikov delavcev v Nadzornem svetu JHMB Miša Pušnika in Sanje Gerdak, izvoljenih v ta organ s strani SSD JHMB, češ da »skupni« svet delavcev koncernskih družb te pristojnosti nima, ampak naj bi le-ta po ZSDU menda pripadala zgolj ožjemu Svetu delavcev JHMB kot obvladujoče družbe. Se pravi svetu delavcev, ki so ga izvolili zgolj delavci »skupnih služb« tega koncerna, zaposleni neposredno v obvladujoči holdinški družbi, in ki lahko zato kot tak že po logiki stvari nastopa zgolj v imenu te »peščice« zaposlenih, ne pa tudi v imenu velikanske večine delavcev vseh ostalih koncernskih družb, o ekonomskih in socialnih interesih katerih sicer ta organ, tj. NS JHMB, v resnici odloča⁴.

Zakaj bi županu MOM kot ustanoviteljice in edine lastnice JHMB ter menedžmentu JHMB precej bolj kot dva razmeroma »neodvisna« predstavnika delavcev v NS JHMB ustrezala dva - objektivno gledano, tj. zaradi neposredne tudi delovnopravne podrejenosti poslovodstvu JHMB v samem delovnem procesu - precej bolj »odvisna«, seveda ni težko ugotoviti in po svoje tudi razumeti. Ker pa je zahteva po tovrstni radikalni sistemski spremembi modela zastopanja interesov delavcev v JHMB ne samo v direktnem nasprotju z veljavnimi določili 21. člena Odloka in 18. člena Akta o ustanovitvi JHMB⁵ ter jasno intenco ZSDU, temveč tudi izven slehernega razumnega preudarka⁶, se je SSD JHMB v sodnem postopku (s pomočjo najete zunanje strokovne pravne pomoči članoma NS, na katera se je nanašal predlog za odpoklic) županovemu predlogu v interesu ohranjanja dosedanjega in edino logičnega modela delavskega soupravljanja prek organov JHMB uprl, sodišče pa je temu sledilo in županov predlog zavrglo.⁷

Dokaz:

- *Sklep Okrožnega sodišča Maribor, opr. št. Ng 2/2025 z dne 3. 6. 2025 o zavrženju predloga za odpoklic delavskih predstavnikov v NS JHMB*

⁴ SSD JHMB zastopa pravice približno 1.150 zaposlenih v celotni skupini, medtem ko je na dan 31.12.2023 bilo v podjetju JHMB zaposlenih 97 delavcev.

⁵ Besedilo obeh členov je enako in popolnoma nedvoumno, glasi pa se: »»Nadzorni svet šteje šest (6) članov, od katerih so 4 (štirje) člani predstavniki ustanoviteljice, 2 (dva) člana pa sta predstavnika delavcev kapitalsko povezanih družb, ki jih v skladu s svojim poslovníkom izvoli in odpokliče skupni svet delavcev holdinga, oblikovan po določilih 73. do 77. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.«

⁶ Več o tem glejte v: Načelno mnenje ZSDS glede pristojnosti za imenovanje predstavnikov delavcev v NS/UO holdinga:

(https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2025/03/Mnenje_Kdo-izvoli-predstavnike-v-NS-koncerna.pdf).

⁷ Če ne bi bil zavržen, pa bi bil ta predlog zagotovo zavrnjen kot neutemeljen, kajti sodišče je v svojem sklepu o zavrženju sicer med drugim izrecno zapisalo, da predlagatelj(ica) odpoklica zanj ni podal(a) nobenega utemeljenega razloga v smislu 276. člena ZGD-1. Skratka, pravno gledano je šlo za povsem »za lase privlečen« predlog.

Od kod in zakaj zdaj povračilni ukrepi zoper SSD JHMB in njegovo predsednico je torej bolj ali manj jasno. Nikakor pa seveda ne tudi pravno in moralno dopustno. Nasprotno, gre za izrazito zavržno ravnanje iniciatorjev in izvajalcev teh ukrepov, s katerimi so brez dvoma zašli globoko v polje zavestnega protizakonitega delovanja na teh svojih funkcijah v odnosu do sodelovanja delavcev pri upravljanju in delavskih predstavnikov po ZSDU. (*Opomba:* Mimogrede, v to kategorijo njihovih očitnih protizakonitih ravnanj, povezanih z zgoraj opisano obsesijo po zamenjavi delavskih nadzornikov v JHMB za vsako ceno, zagotovo sodi tudi povsem na silo izvedena »začasna« registracija novih delavskih nadzornikov s strani direktorja JHMB Andreja Rihterja v nasprotju z določili zgoraj citiranega 21. člena Odloka in 18. člena Akta o ustanovitvi JHMB. A to ni predmet te prijave, ampak jo na tem mestu omenjamo zgolj v okviru opisa relevantnih okoliščin predmetne kršitve po tej prijavi.⁸)

Opis kršitve in dokazi

Gre predvsem za dva takšna bolj ali manj očitno med seboj povezana povračilna ukrepa, in sicer:

1.

Kot izhaja iz zgoraj navedene prve prijave, podane naslovnemu organu že dne 22. 7. 2025, je bilo Skupnemu svetu delavcev JHMB s strani direktorja JHMB Andreja Rihterja:

- a) povsem neutemeljeno in v nasprotju z določili veljavnega participacijskega dogovora zavrženo plačilo/likvidacija predloženega računa za najete storitve zunanje strokovne pravne pomoči v zgoraj opisanem in nedavno zaključenem nepravdnem postopku zaradi sodnega odpoklica dveh delavskih predstavnikov v Nadzornem svetu JHMB,
- b) obenem pa v okviru pisne pobude za spremembo veljavnega participacijskega dogovora z dne 11. 7. 2025 izrecno napovedano tudi bistveno zmanjšanje odobrenih sredstev za potrebe njegovega delovanja,

kar oboje je seveda eklatantno usmerjeno v oviranje in onemogočitev učinkovitega delovanja SSD JHMB kot izvoljenega delavskega predstavništva po ZSDU.

Dokazi:

- *Prijava kršitve in priložene dokazne listine v zadevi št. 06100-1698/2025 (v spisu pri naslovnem organu!)*
- *Pobuda za vsebinsko spremembo Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju z dne 11. 7. 2025*

Sanji Gerdak kot njegovi predsednici pa je bilo dne 12. 8. 2025 s strani direktorja družbe Mariborski vodovod d.o.o. zaradi opravljanja njenih delavskopredstavniških funkcij v Nadzornem svetu JHMB podano pisno opozorilo pred redno odpovedjo PZ po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, ki pa je vsebinsko povsem umetno skonstruirano in popolnoma neutemeljeno ter izrazito šikanozno, obenem pa tudi formalno prepozno podano oziroma zamujeno, torej že v temelju nezakonito. Kar seveda brez dvoma že objektivno gledano

⁸ Dejstvo je namreč, da je direktorju JHMB Andreju Rihterju kljub jasni sodni odločbi, da odpoklic dosedanjih delavskih nadzornikov ni utemeljen, uspelo »začasno« (pritožbeni postopek namreč še teče!) registrirati želeno zamenjavo delavskih nadzornikov JHMB v sodnem registru. In sicer z nekimi sila spornimi pravnimi manevri, ki jih bo NS JHMB nujno moral takoj, ko bo pritožbeni postopek končan, vzeti pod drobnogled in jih ustrezno sankcionirati. Ta registracija, ki sicer nima popolnoma nobene realne pravne podlage, bo namreč v pritožbenem postopku zagotovo razveljavljena.

pomeni, da je z njim postavljena bistveno »manj ugoden in podrejen⁹ položaj« v smislu 67. člena ZSDU. Ta se namreč iz prej zaposlitveno »varnega« spreminja v izrazito negotovega in stresnega, in sicer zaradi nesporne prestrašenosti spričo vsečnosti grožnje z možnostjo dejanske odpovedi v naslednjih šestih mesecih, ki se bo glede na okoliščine v danem primeru skoraj zanesljivo tudi dejansko uresničila¹⁰, če je naslovni organ z ustreznimi ukrepi v okviru svojih zakonskih pristojnosti ne bo pravočasno preprečil. Posledice morebitne dejanske odpovedi PZ predsednici dveh svetov delavcev na različnih ravneh organiziranosti pa bi bile brez dvoma hudo negativne, tako zanjo in njeno materialno ter psihosocialno varnost kot - s svojimi generalno zastraševalnimi učinki¹¹ - tudi za celoten sistem delavskega soupravljanja v JHMB. Točno take torej kot jih je sicer želel zakonodajalec preprečiti z določbo 67. člena ZSDU.

Pri omenjenem nezakonitem pisnem opozorilu, ki se lahko v končni posledici sprevrže tudi v dejanski »odpust«, gre torej v vsakem primeru za tipični šikanozni - individualno in generalno zastraševalni - ukrep delodajalca. Kar je seveda v nasprotju z določilom 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, ki 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.* V danem primeru gre torej za tipičen primer neutemeljenega zastraševanja in šikaniranja delavskih predstavnikov z delovnopravnimi ukrepi, kar pomeni kršitev določbe 67. člena ZSDU, utegnilo pa bi imeti tudi znake kaznivih dejanj po 197. in 200. členu KZ-1.

Dokaz:

- *Akt Mariborskega vodovoda d.o.o. - delodajalca Sanje Gerdak) z dne 12. 8 2025 z naslovom »Odločitev o opozorilu na izpolnjevanje obveznosti in opozorilu na možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v primeru ponovne kršitve«, pod katerim je podpisan direktor Miran Jug*

3.

Podrobnejša utemeljitev gornje trditve, da je predmetno pisno opozorilo Gerdakovi z vidika 60-dnevnega prekluzivnega roka za njegovo podajo iz prvega odstavka 85. člena ZDR-1 formalno prepozno podano oziroma zamujeno, z vidika očitane kršitve, na katero se opira, pa

⁹ Mišljena je »podrejenost« pri delovanju v funkciji predsednice obeh svetov delavcev, na katerih se zdaj zaradi zastraševanja delodajalca z odpovedjo njene PZ zagotovo ne bo več drznila izpostavljati v obrambo interesov delavcev niti v primerih, ko bi se skladno s svojo zakonsko vlogo nujno morala. Ustvarjanje takšne podrejenosti (s pomočjo zastraševanja z delovnopravnimi ukrepi) pa je seveda namenjeno predvsem »individualnemu discipliniranju« delavskih predstavnikov.

¹⁰ Formalno skonstruirati v tem času še eno dodatno domnevno kršitev njenih delovnih obveznosti za potrebe podaje nameravane odpovedi PZ delavki (na enak način kot je bila skonstruirana ta, ki je podlaga za sporno predmetno obravnavano opozorilo) je namreč za delodajalca, ki se pač tako odloči, seveda najmanjši problem. In v danem primeru se je očitno tako odločil, kajti sicer se že v zvezi s podanim opozorilom zagotovo ne bi spustil na ta nivo. Torej je mogoče z veliko stopnjo verjetnosti pričakovati, da se bo tega skoraj zanesljivo poslužil še enkrat.

¹¹ Vrsta primerov iz prakse kaže, da tovrstni delovnopravni ukrepi zoper delavske predstavnike, zlasti še zoper predsednike svetov delavcev, v mnogih primerih rezultirajo v totalnem »sesutju« sistema delavskega soupravljanja v podjetju, kar je običajno tudi njihov dejanski cilj. »Obglavljeni« svet delavcev v tekočem mandatu namreč pogosto enostavno zamre, za naslednji mandat pa zaradi prestrašenosti pred možnimi podobnimi sankcijami sploh ni več mogoče najti kandidatov za to funkcijo, tako da izvedba volitev novega SD niti ni možna (prim. Kovinoplastika Lož, Adria Mobil itd.).

popolnoma neutemeljeno, je podana v priloženi pobudi ZSDS direktorju Miranu Jugu za preklic ali umik tega opozorila z dne 14. 8. 2025. K argumentom, navedenim v tej, s strani naslovnika žal ignorirani pobudi, ki se nanašajo na očitke o domnevno prepovedanem »pridobitnem delu« Gerdakove med bolniško odsotnostjo, na tem mestu dodajamo še sklic na odločbo Vrhovnega sodišča VSRS Sklep VIII Ips 294/2006 z dne 7. 11. 2006, ki se nanaša na skoraj identičen primer in katere jedro se glasi (citaj): *»Tožnik je z udeležbo na seji nadzornega sveta res pridobil določeno materialno korist (sejnine). Toda če je to lahko opravljal poleg svojega dela pri toženi stranki, bi to lahko opravljal tudi v času bolniškega staleža - če to ne bi bilo v nasprotju z navodili zdravnika ali prepovedjo potovanja iz kraja bivanja. Odsotnost z dela zaradi bolezni pomeni, da delavec iz zdravstvenih razlogov ni sposoben opravljati dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ne pa nujno tudi, da ne more opravljati česa drugega, kar sicer opravlja poleg tega dela.«* Vrhovno sodišče RS je v konkretnem primeru še obrazložilo, da v primeru, če je lahko delavec opravljal to delo (tj. udeležba na seji nadzornega sveta) poleg svojega rednega dela pri delodajalcu, bi to lahko opravljal tudi v času bolniškega staleža, če to ne bi bilo v nasprotju z navodili zdravnika ali s prepovedjo potovanja iz kraja bivanja. Bolj jasno in decidirano nesmiselnosti omenjenega očitka o domnevni zlorabi bolniške odsotnosti zaradi udeležbe na seji nadzornega sveta (tudi za dani primer) skorajda ni mogoče utemeljiti.

K temu pa v nadaljevanju kot argument dodajamo tudi očitno pomanjkanje kakršnegakoli pravnega interesa za podajo takšnega opozorila, kar le še dodatno potrjuje, da gre za pravni konstrukt, ustvarjen za druge namene in ne za tiste, katerim naj bi po zakonu ta delovnopравни institut dejansko služil. Mariborski vodovod d.o.o. kot delodajalec namreč v danem primeru sploh niti ne more izkazati pravnega interesa za kakršnokoli sankcioniranje delavskopredstaviških aktivnosti Sanje Gerdak v vlogi članice Nadzornega sveta JHMB, kajti interes te družbe z njenimi ravnanji ni bil - in niti teoretično tudi ne more biti - prav v ničemer prizadet. Kajti njena udeležba na seji NS JHMB in njegove revizijske komisije med bolniškim staležem prek videokonference od doma (torej ne morda s svojim fizičnim prihodom na sejo) ni pomenila kršitve navodil lečečega zdravnika, prav tako pa seveda ne opravljanja prepovedanega »pridobitnega dela« v tem času¹², tako da ne delodajalcu in ne državi ni povzročila prav nobene škode. Navodila zdravnika za čas bolniškega staleža delavki v danem primeru niso, ne izrecno in smiselno prepovedovala nobenih stikov prek videopovezav, morebitno poenostavljeno enačenje članstva v nadzornem svetu (v vlogi izvoljenega zastopnika interesov delavcev povezanih družb JHMB) z opravljanjem prepovedanega pridobitnega dela med bolniško odsotnostjo v smislu 8. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 pa je seveda že na prvi pogled popoln pravni nesmisel. Da bi lahko našla čas za udeležbo na omenjenih sejah nadzornega sveta in revizijske komisije koncernsko povezane družbe, ji namreč zagotovo ne bi bilo treba »pobegniti« v bolniški stalež. Takšna soupravljalvska aktivnost delavca se vedno šteje za »opravičeno« odsotnost z dela, lahko tudi neplačano, kar pa je pravno povsem irelevantno.

Dokaz:

- *Pobuda ZSDS za preklic ali umik pisnega opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predsednici sveta delavcev g. Sanji Gerdak z dne 14. 8. 2025*

¹² Ravnanj, ki pomenijo uresničevanje zakonsko določene delavsko-predstaviške funkcije (v danem primeru gre, kot že rečeno, za tri medsebojno pogojene in povezane funkcije Sanje Gerdak v vlogi: 1. predsednice SD Mariborski vodovod; 2. predsednice SSD JHMB in 3. predstavnice delavcev vseh koncernskih družb v Nadzornem svetu JHMB), seveda po nobeni pravni logiki ni mogoče šteti za pridobitno delo, zlasti ne za pridobitno delo pri tretji osebi oz. ne pri delodajalcu, kot je delavki očitano v danem primeru.

Pobuda za ukrepanju IRSD v okviru zakonskih pristojnosti

Iz povedanega sledi, da opozorilo pred redno odpovedjo PZ po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, ki je podano delavskemu predstavniku »zaradi njegovih aktivnosti« v vsakem primeru povzroči tako individualno kot generalno negativne posledice, ki jih ni mogoče zanikati. Se pravi negativne posledice tako za učinkovito opravljanje njegovih individualnih delavskopredstavnških funkcij (ki seveda nikakor ne sodijo pod pojem »delovnih« obveznosti), kakor tudi za delovanje celotnega sistema delavskega soupravljanja po ZSDU. Zato kot tako - če je neutemeljeno - seveda vsekakor lahko pomeni nedopusten poseg v t. i. delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov po 67. členu ZSDU, katera ima - prek določbe 12. točke 107. člena ZSDU - zagotovljeno samostojno pravno varstvo. Ne sicer »sodnega varstva«, inšpekcijskega pa zagotovo.

Opomba: Pravno varstvo torej v danem primeru uživa pravica delavskega predstavnika do posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti po 1. členu Konvencije MOD št. 135 in po 67. členu ZSDU in ne opozorilo kot delovnopravni ukrep samo na sebi, kar je seveda bistvena razlika. Na splošno namreč glede opozoril po prvem odstavku 85. člena ZDR-1 sicer tudi v teh primerih velja ustaljeno stališče sodne prakse, temelječe na sklepu Vrhovnega sodišča RS, opr. št. Ips 227/05 z dne 8. 11. 2005, po katerem ta opozorila sama na sebi ne spreminjajo delovnopravnega statusa delavca in zato tudi ne uživajo samostojnega sodnega varstva. In sicer niti glede na določbe 274. člena ZPP in niti glede na določbe 204. člena ZDR. Pri tem velja posebej opozoriti, da omenjena sodna praksa izrecno govori le o nedovoljenosti samostojnega »sodnega« varstva opozoril po 85. členu ZDR-1 samih na sebi, kar pa nikakor ne izključuje inšpekcijskega varstva delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov, če je ta kršena z neutemeljenimi tovrstnimi opozorili. V teh primerih ta opozorila sama na sebi res ne spreminjajo delovnopravnega položaja delavca, bistveno pa spreminjajo njihov položaj v vlogi delavskega predstavnika. Iz tega razloga so torej lahko, denimo, podlaga bodisi za uvedbo postopkov o prekršku po ZSDU bodisi za izdajo ustreznih ureditvenih odločb v smeri odprave ugotovljenih nedopustnih posegov v delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov. Tega omenjena sodna praksa ne prepoveduje in za kaj takega tudi sicer ne bi bilo najti nobenih razumnih razlogov¹³.

To pa pomeni, da ima IRSD kot organ nadzora v primerih podanih neutemeljenih opozoril delavskim predstavnikom po prvem odstavku 85. člena ZDR-1 nesporno pravico in dolžnost ukrepanja za zagotovitev doslednega uresničevanja 67. člena ZSDU v okviru svojih zakonskih pooblastil, in sicer predvsem z:

- a. izvedbo takojšnjega inšpekcijskega nadzora zaradi ugotovitve dejanskega stanja;
- b. uvedbo postopka o prekršku po 12. točki 107. člena ZSDU, če se ugotovi, da je sporno opozorilo neutemeljeno oziroma nezakonito, delavskega predstavnika pa postavlja v manj ugoden položaj in zaradi »prestrašenosti« oziroma zastrašenosti v zvezi z ohranitvijo zaposlitve kot pogoja svoje eksistence posledično močno ovira ali v bistvu lahko tudi sploh onemogoča njegovo (pa tudi vseh drugih delavskih predstavnikov v družbi!) učinkovito opravljanje soupravljalških funkcij po tem zakonu;
- c. izdajo ureditvene odločbe delodajalcu, da takšno opozorilo nemudoma umakne, kajti edinole na ta način je v danem primeru objektivno sploh mogoče odpraviti kršitev 67. člena ZSDU, ki je v pristojnosti IRSD.

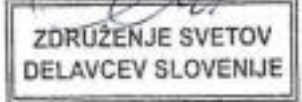
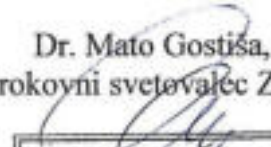
¹³ Zato tudi morebitno sklicevanje naslovnega organa - če bi se v tej zadevi izrekel za nepristojnega za ukrepanje v predlaganem smislu - na VSRS Sklep Ips 227/05 seveda ne bi bilo utemeljeno.

Na takšen način ukrepanja v primerih neutemeljenih opozoril pred odpovedjo PZ delavskim predstavnikom sicer napotuje tudi dosedanja praksa Inšpektorata RS za delo (prim. odločba IRSD <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/ODLOCBE-IRSD/7cb1589154/odlocba-o-prekrsku-sodelovanje-delavcev-pri-upravljanju-2017.pdf>).

Zaprosilo/zahteva za obvestitev

ZSDS kot vlagatelj te prijave na podlagi 24. člena ZIN zaproša, da ga naslovni organ obvesti o vseh morebitnih sprejetih in izvedenih ukrepih na podlagi te prijave.

Dr. Mato Gostiša,
strokovni svetovalec ZSDS



Priloge:

- V vlogi navedene dokazne listine

V vednost:

- Inšpektorat RS za delo, Štukljeva c. 44, 1000 Ljubljana