Številka: 10052-3/2024-2

Datum: 24. 4. 2024

Na podlagi prvega odstavka 35. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; v nadaljnjem besedilu: ZJU) v zvezi z drugim odstavkom 85. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05), je Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije - v nadaljnjem besedilu: Komisija za pritožbe, v senatu, ki so ga sestavljali kot predsednik senata ter in kot članici senata, po pritožbi, ki jo je po svoji pooblaščenki, , vložila javna uslužbenka , zaposlena v , zoper sklep št. 100-0002/2023/25 z dne 22. 3. 2024,na svoji 999. seji dne 24. 4. 2024 izdala naslednji

# S K L E P

1. **Pritožba javne uslužbenke zoper sklep št. 100-0002/2023/25 z dne 22. 3. 2024 se zavrne.**
2. **Stroški v zvezi s pritožbo gredo v breme pritožnice.**

**O b r a z l o ž i t e v**

Javni uslužbenki je bil dne 15. 2. 2024 izdan sklep št. 100-0002/2023/18 zaradi lažje disciplinske kršitve po 1. točki prvega odstavka 123. člena ZJU. Javni uslužbenki se je v obrazložitvi citiranega sklepa očitalo, da je lažje kršila delovne obveznosti, določene s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter splošnimi in posamičnimi akti organa, s tem, ko dne 23. 11. 2023, 28. 11. 2023, 30. 11. 2023, 5. 12. 2023 in 12. 12. 2023 ni pridobila odobritve predhodnega odhoda z dovolilnico ali ustne odobritve župana oziroma direktorja občinske uprave v skladu s prvim odstavkom 4. člena Pravilnika o razporeditvi delovnega časa in uradnih ur v občinski upravi , št. 10001-5/2015/1 z dne 2. 3. 2015 in 10001-5/2015-2 z dne 12. 10. 2023 – v nadaljnjem besedilu: Pravilnik in da ni zaprosila direktorice občinske uprave za soglasje za koriščenje presežka ur v skladu s sedmim odstavkom 6. člena Pravilnika. Za opisano kršitev je bila javni uslužbenki kot disciplinski ukrep izrečena denarna kazen v višini 7,5 % plač za polni delovni čas, izplačanih za mesec november 2023 in za mesec december 2023.

Zoper citirani sklep o disciplinskem ukrepu, št. 100-0002/2023/18 z dne 15. 2. 2024, je javna uslužbenka po svoji pooblaščenki, , pravilno in pravočasno vložila pritožbo zaradi zmotne uporabe materialnega prava v zvezi z izrečenim disciplinskim ukrepom denarne kazni. Drugostopenjski organ je s sklepom št. 10052-2/2024-2 z dne 13. 3. 2024 pritožbi ugodil, sklep o disciplinskem ukrepu, št. 100-0002/2023/18 z dne 15. 2. 2024 odpravil in zadevo vrnil v ponovno obravnavanje in odločanje zaradi spornega izreka izpodbijanega sklepa v delu, ki se je nanašal na disciplinski ukrep. Delodajalec je namreč pritožnici dejansko izrekel dva disciplinska ukrepa: denarno kazen v višini 7,5% za mesec november 2023 in denarno kazen v višini 7,5 % za mesec december 2023, kar pa je nedopustno. Lažjo disciplinsko kršitev, ki se očita pritožnici, bi moral obravnavati kot nadaljevano ravnanje, ki se je začelo v novembru 2023 in končalo v decembru 2023, to pa pomeni, da bi bilo pritožnici mogoče izreči denarno kazen v odstotku le glede na plačo, ki je bila pritožnici izplačana v mesecu decembru 2023 in ne za vsak mesec posebej. Poleg tega je bilo ugotovljeno, da iz izpodbijanega sklepa ni izhajalo, v kolikšni meri je delodajalec upošteval težo same disciplinske kršitve in okoliščine, na katere je opozorila javna uslužbenka v pritožbi, zaradi katerih bi po mnenju drugostopenjskega organa kot disciplinski ukrep v konkretnem primeru zadoščal že opomin. Drugostopenjski organ je tudi menil, da bi v ponovljenem postopku tudi v izreku sklepa o disciplinski odgovornosti in ne le v obrazložitvi kazalo navesti, kdaj in na kakšen način je bila storjena očitana lažja disciplinska kršitev.

V ponovljenem postopku je delodajalec izdal sklep št. 100-0002/2023/25 z dne 22. 3. 2024, s katerim je javni uslužbenki za zgoraj navedeno lažjo kršitev delovnih obveznosti kot disciplinski ukrep izrekel denarno kazen v višini 7,5 % plače za polni delovni čas, izplačane za mesec december 2023.

Zoper citirani sklep z vročitvijo dne 9. 4. 2024, je javna uslužbenka po svoji pooblaščenki, , pravilno in pravočasno dne 12. 4. 2024 vložila pritožbo zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa, v kateri ponovno poudarja, da je storjeno kršitev priznala in se zanjo opravičila. Pritožnica ponovno navaja, da »ni dobila jasnih navodil s strani vodstva, kako naj bo po novem« in kako naj »glede na obstoječo prakso koristi proste ure« kot tudi da je »šlo očitno za napačno komunikacijo in nerazumevanje navodil delodajalca in ne za nezakonito kršenje Pravilnika«. Prav tako vnovič izpostavlja, da še nikoli prej ni bila v disciplinskem postopku, da »do sedaj ni bila problematična«, da gre za lažjo disciplinsko kršitev in da bi ji zato moral biti izrečen opomin in ne denarna kazen. Po mnenju pritožnice je delodajalec preskočil prvo stopnjo opozorilnih sankcij, ki so uveljavljene v sodni praksi in so pravične ter sorazmerne, medtem ko se ji zdi denarna kazen popolnoma nesorazmeren, prestrog in s tem nezakonit ukrep za lažjo disciplinsko kršitev.

Pritožba ni utemeljena.

Komisija za pritožbe je po ugotovitvi, da je vložena pritožba zoper izpodbijani sklep pravočasna, dovoljena in vložena po upravičeni osebi in po pregledu spisovne dokumentacije in veljavnih predpisov ugotovila, kot sledi iz nadaljevanja obrazložitve.

Drugostopenjski organ uvodoma ugotavlja, da je delodajalec v izpodbijanem sklepu upošteval ugotovitev iz sklepa Komisije za pritožbe št. 10052-2/2024-2 z dne 13. 3. 2024, da gre v konkretnem primeru za nadaljevanoravnanje, ki se je začelo v novembru 2023 in končalo v decembru 2023 in je zato v ponovljenem postopku pravilno izrekel zgolj en disciplinski ukrep, tj. denarno kazen v višini 7,5% plače, ki je bila pritožnici izplačana v mesecu decembru 2023.

V ponovljenem postopku je delodajalec tudi podrobno obrazložil, katere okoliščine jeupošteval pri izreku disciplinskega ukrepa oz. zakaj se je odločil za izrek denarne kazni in ne zgolj za opomin. Tako je izredno navedel, da je glede stopnje odgovornosti in stopnje krivde upošteval priznanje javne uslužbenke, da ni pridobila soglasij nadrejenih za koriščenje presežka ur za 23. 11. 2023, 28. 11. 2023, 30. 11. 2023, 5. 12. 2023 in 12. 12. 2023 kot tudi dejstvo, da pritožnica doslej še ni bila v disciplinskem postopku in da gre za prvo lažjo disciplinsko kršitev, ki se očita pritožnici, ni pa mogel upoštevati pritožničinega zagovora, da je šlo za očitno napačno komunikacijo in nerazumevanje navodil delodajalca. Pritožnica je namreč že dne 2. 10. 2023 napovedala predhodni odhod iz službe in koriščenje ur od 13.45 dalje, in sicer za kar štiriintrideset dni v obdobju od vključno 13. 10. 2023 do vključno 19. 1. 2024, kar je izrecno navedeno v obrazložitvi izpodbijanega sklepa in česar pritožnica tudi ni nikjer ne prerekala. V navedeni prošnji je pritožnica sama navedla, da se napovedani datumi lahko spremenijo in da bo delodajalca sproti obveščala, ko zanje izve, direktorica občinske uprave pa je pritožnico dne 3. 10. 2023 obvestila, da je njena prošnja za koriščenje ur vendarle preveč dolgoročna, saj ni mogoče v naprej predvideti vseh datumov sej občinskega sveta, odborov oz. komisij, pri čemer je pritožnico izrecno prosila, da ob sredah ostane na delovnem mestu do konca uradnih ur, saj je to edini dan, ko imajo občani možnost izrabe uradnih ur tudi v popoldanskem času. Iz obrazložitve izpodbijanega sklepa nadalje izrecno izhaja, da je direktorica občinske uprave dala pritožnici jasno navodilo glede predhodnih odhodov in koriščenja presežka, vendar pritožnica tega navodila ni upoštevala, zato delodajalec razumljivo ni mogel slediti pritožničinim izgovorom o domnevni napačni komunikaciji in nerazumevanju navodil delodajalca. Po navedbah delodajalca, in teh pritožnica prav tako ni nikjer prerekala, je delodajalec pritožnico večkrat opomnil glede odobritev predhodnih odhodov in koriščenja presežka ur, vendar pritožnica opominov ni upoštevala in je kršitve ponavljala. Kar zadeva navedbe pritožnice, da z njenim ravnanjem delodajalcu ni nastala nobena škoda, pa je delodajalec posebej pojasnil, da je ponavljajoča se odsotnost pritožnice pomenila dodatno obremenitev ostalih javnih uslužbencev, s čimer je vplivala na delovno klimo v in na storilnost drugih zaposlenih. Drugostopenjski organ je na podlagi vsega navedenega ugotovil, da je delodajalec dovolj prepričljivo pojasnil, zakaj se je pri izbiri disciplinskega ukrepa vendarle odločil za denarno kazen in ne zgolj za opomin.

Glede navedb pritožnice, da je delodajalec preskočil prvo stopnjo opozorilnih sankcij, ki so uveljavljene v sodni praksi in so pravične ter sorazmerne, medtem ko je denarna kazen »popolnoma nesorazmeren, prestrog in s tem nezakonit ukrep za lažjo disciplinsko kršitev«, se drugostopenjski organ sklicuje na prvi odstavek 124. člena ZJU, ki določa, da sta disciplinska ukrepa za lažjo disciplinsko kršitev: 1. opomin in 2. denarna kazen, ki se sme izreči v višini največ 15% plače za polni delovni čas, izplačane za mesec, v katerem je bila storjena kršitev. Iz navedene dikcije nikjer ne izhaja, da bi moral delodajalec za lažjo disciplinsko kršitev najprej izreči javnemu uslužbencu opomin in šele potem denarno kazen. Izbira disciplinskega ukrepa je v celoti v pristojnosti disciplinskega organa, ki se lahko odloči bodisi za opomin bodisi za denarno kazen, mora pa svojo odločitev ustrezno argumentirati v skladu s prvim odstavkom 127. člena ZJU.

Pritožnica nadalje zatrjuje, da ji je bil izrečen najstrožji disciplinski ukrep za lažjo disciplinsko kršitev, kar pa ne drži, saj ji je bila izrečena denarna kazen v višini 7,5% plače, izplačane za mesec december 2023 in ne 15%, kolikor znaša maksimum. Povsem neutemeljena pa je tudi trditev pritožnice, da je izrečeni nesorazmeren in prestrog ukrep in zato posledično nezakonit. Strogost ukrepa z zakonitostjo nima nobene zveze, saj se pri presoji zakonitosti ukrepa ugotavlja le, ali je bila sankcija za disciplinsko kršitev izrečena v skladu z zakonom in v konkretnem primeru je bila, kar je bilo že zgoraj ugotovljeno.

Drugostopenjski organ je v sklepu št. 10052-2/2024-2 z dne 13. 3. 2024 priporočil delodajalcu, da v ponovljenem postopku tudi v izreku sklepa o disciplinski odgovornosti navede, kdaj in na kakšen način je bila storjena očitana lažja disciplinska kršitev. Izrecno je bil naveden izrek sklepa, zato je očitek delodajalca drugostopenjskemu organu o tem, da je v obrazložitvi odpravljenega sklepa spregledal datum in opis očitane kršitve, neutemeljen.

Na podlagi vsega navedenega je senat Komisije za pritožbe v skladu s prvim odstavkom 248. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13 in 175/20 – ZIUOPDVE, v nadaljnjem besedilu: ZUP) v zvezi s prvim odstavkom 39. člena ZJU, odločil tako, kot je razvidno iz 1. točke izreka tega sklepa.

V drugem odstavku 118. člena ZUP je določeno, da če organ na drugi stopnji zavrže ali zavrne pravno sredstvo ali sam odloči o zadevi, odloči tudi o stroških, ki so nastali med postopkom v zvezi z njim. Glede na to, da pritožnica s pritožbo ni uspela, je senat Komisije za pritožbe kot organ druge stopnje na podlagi drugega odstavka 118. člena ZUP v povezavi z drugim odstavkom 113. člena ZUP odločil tako, kot izhaja iz 2. točke izreka tega sklepa.

**POUK O PRAVNEM SREDSTVU:**

Zoper ta sklep lahko javna uslužbenka vloži tožbo pred pristojnim sodiščem za delovne spore v roku 30 dni od dneva vročitve tega sklepa. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali pa se mu pošlje priporočeno po pošti. Tožbi je treba priložiti tudi ta sklep v izvirniku, prepisu ali kopiji ter po en prepis ali kopijo tožbe in prilog za toženko.

PREDSEDNIK SENATA

**VROČITI:**

* – osebno po ZUP
* organ