Številka: 10051-893/2020/2

Datum: 2. 12. 2020

Na podlagi 1. točke drugega odstavka 35. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list Republike Slovenije, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF in 158/20 – ZIntPK-C, v nadaljnjem besedilu: ZJU) je Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Komisija za pritožbe), v senatu v sestavi izbrisan podatek ime in priimek kot predsednica senata ter izbrisan podatek ime in priimek in izbrisan podatek ime in priimek kot članici senata, v zvezi s pritožbo izbrisan podatek ime in priimek zoper sklep Okrožnega sodišča v izbrisan podatek kraja, št. Su 0573/2020 z dne 29. 10. 2020, vloženo po pooblaščeni odvetnici izbrisan podatek ime in priimek, na 873. seji dne 2. 12. 2020 izdala naslednji

**SKLEP**

***Pritožba izbrisan podatek ime in priimek*** ***zoper sklep Okrožnega sodišča v izbrisan podatek kraja, št. Su 0573/2020 z dne 29. 10. 2020*** ***se kot neutemeljena zavrne.***

***Stroški, ki so nastali med postopkom v zvezi z njim, gredo v breme pritožnice.***

**Obrazložitev**

Izbrisan podatek ime in priimek (v nadaljnjem besedilu: pritožnica) je po pooblaščeni odvetnici, izbrisan podatek ime in priimek iz Logatca, vložila pritožbo zoper sklep št. Su 0573/2020 z dne 29. 10. 2020 (v nadaljnjem besedilu: izpodbijani sklep). Pritožnica navaja, da je z Okrožnim sodiščem v izbrisan podatek kraja sklenila pogodbo o zaposlitvi in nastopila delovno razmerje za nedoločen z dvomesečnim poskusnim delom na delovnem mestu »zapisnikar V-I«, delo pa je opravljala na organizacijski enoti Okrajnega sodišča v izbrisan podatek kraja. Komisija o poskusnem delu je poskusno delo pritožnice ocenila kot neuspešno, pritožnica pa navaja, da mnenje komisije temelji zgolj na subjektivni oceni mentorice, pri čemer je ocena nezakonita, protipravna in krivična. Ocene se po njenem mnenju ne da preiskusiti, saj ne obstajajo uradni zaznamki, iz katerih bi izhajale kršitve oziroma znaki domnevno nevestnega dela, pri čemer pritožnici tudi ni bil določen jasen načrt uvajanja v delo. Iz izpodbijanega sklepa tudi ne izhaja, ali se pogodba odpoveduje iz krivdnih ali nekrivdnih razlogov na strani pritožnice. Navaja, da ob količini zadolžitev, ki jih je imela, v tako kratkem času ni bilo mogoče oceniti njenega dela s potrebno stopnjo gotovosti. Pritožnica prereka navedbe v poročilu, da svojih napak ni sprejemala ter da se je vedla neprimerno in meni, da je bil napredek viden iz dneva v dan, pri čemer je bil pristop delodajalca neprimeren in nestrokoven, saj pritožnici niso bila podana enotna navodila. Pritožnica meni, da napak ni bilo toliko, da bi vzdržala odločitev sodišča, da je pri svojem delu vsakodnevno delala napake. Navaja, da ni prejela ustreznih navodil za urejanje sodnih spisov in da so bili ti neurejeni, še preden je sklenila delovno razmerje. Povzema način, na katerega naj bi s strani mentorice prejela navodila v povezavi z urejanem spisov, pri čemer prereka navedbe, da so pritožnici vsakodnevno pomagale tudi ostale sodelavke na oddelku. Pri tem je prihajalo do različnih zahtev glede urejanja spisa s strani sodnika in delavke na vpisniku. Kot zahtevno izpostavlja tudi delo v aplikaciji PUND, ki je bilo zanjo povsem novo in je posledično v aplikaciji delala počasi in premišljeno, mentorica pa je zahtevala hitrost kot pri izkušeni delavki. Pri tem priznava, da je v enem primeru prišlo do napačnega vročanja, kjer pa delodajalcu ni nastala nobena škoda. Navaja, da je brezhibno opravila delo v primeru zamenjav sodelavk na narokih. Pritožnica meni, da je bila težava predvsem v osebnem odnosu mentorice, ki je že od samega začetka ni marala in jo neenakopravno obravnavala, tudi zato, ker je invalid III. kategorije, pri čemer sta zaradi grobega in poniževalnega odnosa mentorice do pritožnice imeli soočenje tudi v pisarni sodnice predsednice komisije. Kot žalitev pritožnica navaja tudi dejstvo, da je mentorica zahtevala, da pri svojem delu uporablja miško. Glede na navedeno pritožnica zaključuje, da gre ravnanje mentorice in organa prve stopnje šteti kot šikaniranje na delovnem mestu oziroma diskriminatorno obravnavo pritožnice, pri čemer je bila zaradi zdravstvenih težav obravnavana manj ugodno kot druge osebe. Pritožnica predlaga, da se izpodbijani sklep razveljavi in priglaša stroške postopka.

**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.

Iz drugega odstavka 67. člena ZJU izhaja, da se lahko delovno razmerje sklene pod pogojem, da javni uslužbenec uspešno opravi poskusno delo, razen v primeru, ko je javni uslužbenec predhodno že opravil preizkus usposobljenosti. Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev.

Pritožnica je 1. 9. 2020 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, št. Su 0573/2020 z dne 1. 9. 2020 pričela z dvomesečnim poskusnim delom, in sicer na delovnem mestu »sodni zapisnikar V-I«. Organ prve stopnje je s sklepom, št. Su o573/2020-3 z dne 27. 8. 2020 imenoval tričlansko komisijo (v nadaljnjem besedilu: Komisija), ki je poskusno delo pritožnice spremljala in ocenila ter ob koncu poskusnega dela pripravila celovito poročilo o poskusnem delu z oceno uspešnosti v dvomesečnem obdobju poskusnega dela, št. Su 0573/2020 z dne 28. 10. 2020. Zaključila je, da pritožnica ni uspešno opravila poskusnega dela, posledično pa ji je bil izdan izpodbijani sklep.

Namen poskusnega dela je v tem, da se preizkusi znanje in sposobnosti delavca za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, torej preizkusi, ali je delavec, ki sicer izpolnjuje formalne pogoje predpisane izobrazbe in delovnih izkušenj, v praksi sposoben opravljati delo in ustreza pričakovanju delodajalca. V skladu s 5. alinejo prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS, v nadaljnjem besedilu ZDR-1) je neuspešno opravljeno poskusno delo razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Gre za samostojen odpovedni razlog in delodajalcu pred odpovedjo ni treba opredeljevati razlogov z vidika krivde delavca, kot to zmotno meni pritožnica. Pri tem ZDR-1 v drugem odstavku 125. člena določa, da lahko poskusno delo traja največ šest mesecev in se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela. Navedeno pomeni, da je dvomesečno poskusno obdobje povsem v skladu z veljavno zakonodajo oziroma da ni mogoče zaključiti, da je bilo pritožnici določeno prekratko poskusno obdobje.

V skladu s četrtim odstavkom 125. člena ZDR-1 lahko delodajalec delavcu v primeru, ko v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, redno odpove pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 v zvezi z neuspešno opravljenim poskusnim delom delodajalca zgolj zavezuje, da mora pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi in delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu ter o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve (drugi in tretji odstavek 87. člena ZDR-1), kar je organ prve stopnje izpolnil ter upoštevati minimalni odpovedni rok (94. člen ZDR-1). Le ta je v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela sedem dni, kot izhaja tudi iz izpodbijanega sklepa.

Dokazno breme po 84. členu ZDR-1 se nanaša na obstoj odpovednega razloga oziroma pogojev za zakonitost odpovedi, ki ga je organ prve stopnje po mnenju Komisije za pritožbe tudi izkazal. Ocena Komisije in posledično tudi izpodbijani sklep sta po mnenju Komisije za pritožbe ustrezno utemeljena. Glede na določbo 85. člena ZDR-1 zagovor pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ni obveznost delodajalca. Pri tem je po mnenju Komisije za pritožbe povsem logično, da je Komisija upoštevala tudi mnenje oziroma poročilo mentorice, ki je pritožničino delo tudi vsakodnevno spremljala. Ne glede na navedeno je bila članica Komisije tudi sodna zapisnikarica, ki je skupaj s pritožnico delala na pravdnem oddelku, reden stik s pritožnico pa je imela tudi predsednica Komisije, zato ni mogoče slediti navedbam pritožnice, da ocena Komisije temelji zgolj na subjektivnem mnenju dodeljene mentorice.

Pri tem je treba poudariti tudi, da se obstoj odpovednih razlogov izkaže na različne načine in veljavna delovnopravna zakonodaja ne zahteva uradnih zaznamkov, v konkretnem primeru pa je organ prve stopnje poleg vseh relevantnih listin svoje trditve podkrepil tudi z izpisi elektronskih sporočil z navodili pritožnici, poročili, zapisniki, smrtovnico, poročilom o ugotovljeni napačni vročitvi z dne 30. 9. 2020, obvestilom o kršitvi varstva osebnih podatkov z dne 20. 10. 2020, poročilom o opravljenem razgovoru z dne 12. 10. 2020, ki se nanaša na napako pri prepisu oporoke, ipd.

Prav tako po mnenju Komisije za pritožbe resne presoje ne vzdrži navedba, da pritožnici ni bil določen jasen načrt uvajanja v delo. Delavec mora biti vnaprej seznanjen z delodajalčevimi zahtevami in pričakovanji, kar pa ne pomeni nujno, da morajo biti delavcu izdana pisna navodila za delo in v skladu z ustaljeno sodno prakso zadostuje tudi ustna seznanjenost s pričakovanji delodajalca. V konkretnem primeru je organ prve stopnje pritožnico v pozdravnem elektronskem sporočilu po elektronski pošti seznanil z vsemi relevantnimi predpisi, ki jih potrebuje za svoje delo in s spletnimi povezavami na vodnik za javne uslužbence, novo zaposlene v pravosodju, Sodni red ipd. Pritožnici je bila dodeljena mentorica, ki jo je sproti opozarjala na napake, nadalje ji je pri uvajanju pomagala tudi sodnica, članica Komisije, ki je pritožnico vodila čez postopke obravnav, ji podajala navodila, priporočila in jo tudi vzpodbujala. Pri tem ni zanemarljivo dejstvo, da ne gre za pripravniško delovno mesto in da je pritožnica v okviru izbirnega postopka javnega natečaja zatrjevala, da je podobna dela že opravljala, zato ni mogoče zaključiti, da ni bila seznanjena s pričakovanji in zahtevami delodajalca. Tudi če pritožnici ni bil všeč način, na katerega ji je mentorica podajala navodila (npr. da se je »podmuklo« nasmihala), oziroma ji predočila napake (ji »najedala« oziroma ji ni rekla prijazno in lepo) to ne pomeni, da navodil ni dobila oziroma še manj, da ji ni bilo treba le-tem slediti.

Iz poročila Komisije uvodoma izhaja, s čim se je pritožnica v času poskusnega dela seznanila oziroma katera dela je opravljala. Podana je ugotovitev, da pritožnica zna rokovati z računalnikom in računalniškimi programi in da je bilo njeno pisanje na narokih solidno z izjemo težav pri pravopisu in zapisovanju zemljepisnih imen. Kot neuspešno pa je komisija izpostavila, da pritožnica ni usvojila osnovnega ravnanja s spisi, uporabe štampiljk in pečata ter vročanja preko PUND. Osnutki pisanj so bili izdelani površno, površnost pa se je izkazala tudi pri drugih delih – npr. pri dobesednem prepisu oporoke. Težko je sledila tudi navodilom drugega sodnega osebja, prav tako je mimo odredbe sodnika sodna pisanja vročala tudi osebam, ki v odredbi niso bile navedene. Glavni očitek pritožničinemu delu, kot izhaja iz izpodbijanega sklepa, je površnost in nenatančnost, ki po mnenju Komisije za pritožbe nedvomno sodi med zahtevana znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela na delovnem mestu »zapisnikar V-I« in kar je nedvomno mogoče zaznati v dvomesečnem poskusnem obdobju.

Vse navedene trditve pritožnica prereka in dodatno pojasnjuje (kot izhaja iz pritožbenih navedb, dodatna pojasnila pa je podal tudi organ prve stopnje v mnenju o pritožbi, št. SuZ 20/2020 z dne 11. 11. 2020), vendar pa Komisija za pritožbe v celoti sledi oceni Komisije. Nenazadnje gre za strokovno opravilo, v katerega Komisija za pritožbe niti ne more posegati in v tem okviru presojati ali so bila pričakovanja delodajalca pri spremljanju dela pritožnice ustrezna. Meni pa, da je organ prve stopnje ustrezno spremljal delo pritožnice in svojo končno odločitev tudi ustrezno utemeljil s pojasnili in dokazili, ki so razumna in izkazujejo resničnost dejstev, na katere se opira ocena, zato Komisija za pritožbe nima razloga, da bi dvomila v samo oceno poskusnega dela oziroma v nepristranskost Komisije.

V zvezi z zatrjevano neenakopravno obravnavo pritožnice s strani mentorice pa Komisija za pritožbe ugotavlja naslednje. Določba 6. člena ZDR-1, ki ureja prepoved diskriminacije, med drugim določa, v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Iz navedene določbe izhaja tudi, da je trditveno breme glede obstoja diskriminacije na delavcu. Ta mora zatrjevati ne samo, da je bil neenako obravnavan, pač pa tudi, da je bil razlog neenake obravnave ena od v zakonu naštetih okoliščin. Iz navedenega izhaja, da sta za diskriminacijo značilna dva elementa. Primarni element je neenaka obravnava, sekundarni, ki je odvisen od obstoja primarnega pa je nedopusten razlog neenake obravnave, ki ga predstavljajo primeroma naštete osebne okoliščine iz prvega odstavka 6. člena ZDR-1. Prepovedana namreč ni vsaka neenaka obravnava, pač pa zgolj neenaka obravnava zaradi navedenih okoliščin in neenaka obravnava, kot jo zatrjuje pritožnica, sama po sebi še ni diskriminacija. Trditve morajo biti dovolj verjetne, da upravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije. Ko delavec postavi ustrezne trditve, pa je delodajalec tisti, ki mora na podlagi obrnjenega dokaznega bremena dokazati, da do kršitve prepovedi diskriminacije ni prišlo.

Pritožnica pavšalno zatrjuje neenako obravnavo s strani mentorice glede na ostale sodne zapisnikarice in kot razlog le-te navaja svojo bolezen, vendar pa so njene navedbe same s sabo v nasprotju, zato po mnenju Komisije za pritožbe ni mogoče govoriti, da so dovolj verjetne, da upravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije.

Najprej zgolj pavšalno zatrjuje neenako obravnavo – da je imela več dela, kot ostale zapisnikarice in da ji ni bilo zagotovljeno enako usposabljanje in izobraževanje, kar pa z ničemer ne izkaže oziroma utemelji. Kot neenakopravno obravnavo sicer izpostavi očitke pritožnici, da je zamujala z malice, kar pa se je dejansko zgodilo in kar je organ prve stopnje izkazal z izpisom iz kadrovskega portala, iz katerega izhaja, da je le-ta že v prvem tednu dela trikrat zamudila z malice.

V nadaljevanju pavšalno navaja, da mentorici ni bila po godu že od samega začetka, pri čemer iz spisovne dokumentacije izhaja, da je bila mentorica tudi članica natečajne komisije, ki je soglašala z zaposlitvijo pritožnice. Pritožnica nadalje zatrjuje tudi, da je bila neenakopravno obravnavana že od vsega začetka zaposlitve, saj je bila že ob nastopu dela zasuta z delom, po drugi strani pa navaja, da je mentorici svojo bolezen omenila kasneje, torej ne ob nastopu dela. Prav tako je iz poročila o opravljenem razgovoru pri vodji civilnega oddelka z zemljiško knjigo z dne 12. 10. 2020, ki je bil opravljen prav z namenom razrešitve konflikta med pritožnico in mentorico mogoče razbrati, da je pritožnica izpostavila svojo bolezen kot opravičilo za svoje neprimerno vedenje.

Glede na navedeno in upoštevaje dejstvo, da je organ prve stopnje prepričljivo izkazal odpovedni razlog ter oceno Komisije o neuspešno opravljenem poskusnem delu tudi ustrezno obrazložil je Komisija za pritožbe ugotovila, da dejstva, ki jih navaja pritožnica ne upravičujejo domneve, da je v kakršnem koli smislu sploh bila neenako obravnavana oziroma da je bila kršena prepoved diskriminacije in odločila tako, kot izhaja iz izreka tega sklepa.

Komisija za pritožbe je v skladu z določbo 247. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list Republike Slovenije, 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) preizkusila izpodbijani sklep v mejah pritožbenih navedb, po uradni dolžnosti pa preizkusila, ali ni prišlo v postopku na prvi stopnji do bistvenih kršitev postopka oziroma ali ni bil prekršen materialni zakon. Ker je Komisija za pritožbe ugotovila, da pritožbene navedbe niso utemeljene, izpodbijani sklep pa je pravilen in na zakonu utemeljen, je pritožbo v skladu s prvim odstavkom 248. člena ZUP kot neutemeljeno zavrnila.

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 Komisija za pritožbe kot organ druge stopnje, na podlagi drugega odstavka 118. člena ZUP v povezavi z drugim odstavkom 113. člena ZUP odločila, da do povračila stroškov postopka ni upravičena.

**POUK O PRAVNEM SREDSTVU:**

Pritožnica lahko v 30 dneh od vročitve tega sklepa začne postopek pred sodiščem, pristojnim za delovne spore. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali pa se mu pošlje priporočeno po pošti. Tožbi je potrebno priložiti tudi ta sklep v izvirniku, prepisu ali kopiji ter po en prepis ali kopijo tožbe in prilog za toženca.

 izbrisan podatek ime in priimek, univ. dipl. prav.

 PREDSEDNICA SENATA

**VROČITI:**

1. Odvetnica izbrisan podatek ime, priimek- in naslov – osebno po ZUP

2. Okrožno sodišče v izbrisan podatek kraja in naslova