Na februarskem EISEP klubu so člani razpravljali o praktičnem primeru na temo prijave povračilnih ukrepov v povezavi s postopkom kadrovske službe. Primer se je nanašal na fiktivno situacijo, v kateri je prišlo do postopka prekinitve delovnega razmerja presežnega delavca, ki navaja, da je bil kadrovski proces zoper njega sprožen, ker je vložil pritožbo glede šikanoznega ravnanja vplivne direktorice v podjetju. V postopek se je vmešal tudi član uprave. Za pomoč v situaciji se je zaposleni obrnil na pooblaščenca za skladnost v podjetju.

Obravnavani primer opisuje situacijo, ko zaposleni navaja, da se je zaradi prijave direktorice znašel v kadrovskem postopku z namenom, da se ga utiša in odpusti. Naloga pooblaščenca za skladnost v taki situaciji je sicer to, da stisko zaposlenega resno obravnava, vendar pa mora biti hkrati dovolj objektiven, da situacijo preuči in zbere vse dokaze. Problematično bi bilo namreč, če bi pooblaščenec zaposlenemu slepo verjel in se ne bi pozanimal o tem, kakšna je situacija v resnici ter na podlagi tega sprejel ukrepe, ki bi lahko negativno vplivali tako nanj kot tudi na celotno podjetje. Pooblaščenec mora tu še posebej paziti, ali je s strani kadrovske službe res prišlo do povračilnih ukrepov, kot navaja zaposleni, saj so le-te po 19. členu Zakona o zaščiti prijaviteljev (ZZPri) prepovedani. V primeru pa je posebej problematično tudi to, da je bila razkrita identiteta prijavitelja oz. žvižgača, saj mora biti njegova identiteta po 6. členu ZZPri strogo varovana.

Zakon o zaščiti prijaviteljev je eden od novejših zakonov, saj velja šele od leta 2023. Pomemben je predvsem z vidika delovnega prava, saj omogoča prijavo nepravilnosti, storjenih v delovnem okolju tako javnega kot tudi zasebnega sektorja, hkrati pa prijavitelju nudi zaščito pred morebitnimi povračilnimi ukrepi. Ker je zakon precej nov, sodna praksa s tega področja pa pomanjkljiva, to nalaga večjo odgovornost na pooblaščenca za skladnost, ki mora ukrepati kar se da premišljeno in previdno.

Iz primera izhaja, da je član uprave pooblaščencu za skladnost za razrešitev primera dal na voljo le 3 delovne dni, kar je že samo po sebi problematično, saj pooblaščencu onemogoča zbiranje zadostne količine dokazov in primerno ukrepanje. Prav tako lahko časovni pritisk namiguje na to, da želijo vodilni kadri podjetja situacijo čim prej odpraviti ter da najverjetneje nekaj tekom postopka ni bilo narejeno oz. izvedeno skladno s pravilniki in zakoni in se to poskuša prikriti.

Pooblaščenec za skladnost je pomemben del tako javnih kot zasebnih pravnih subjektov, saj skrbi za spoštovanje zakonov in politik znotraj pravnega subjekta, hkrati pa služi tudi kot zaščitnik prijaviteljev. V dani situaciji ima posledično veliko vlogo, saj mora zbrati dejstva in dokaze ter ugotoviti, ali ima žvižgačeva prijava dejansko podlago. Hkrati mora delovati tudi kot organ nadzora nad delovanjem pravnega subjekta in skrbeti za to, da subjekt ohrani svoj ugled na trgu.

Primer so člani reševali s pomočjo metode problema – vzroka – alternativ, ki narekuje šest korakov, s katerimi lahko pooblaščenec za skladnost efektivno analizira situacijo. Najprej

mora situacijo razčleniti, torej ugotoviti, kaj vse je v dani situaciji problematično, nato mora poiskati korenske vzroke oz. ugotoviti, kako je prišlo do dane situacije. Sledita koraka identifikacije in ocene alternativ, preko katere izbere najboljšo možnost, po kateri bo, glede na situacijo, postopal. Nazadnje pa pooblaščenec za skladnost na svojo rešitev prejme odziv in na podlagi retrospektivno analizira, kaj bi lahko v dani situaciji storil boljše.

Tekom prvega koraka, razčlenitve situacije, so člani prišli do več možnih izhodišč, med drugim recimo pomembnosti razmejitve med delovnopravno materijo ter materijo skladnosti, torej kaj vse spada v odnos med delavcem in delodajalcem in kdaj lahko posreduje pooblaščenec. Na tem mestu je potrebno poudariti tudi to, da mora pooblaščenec raziskati, ali je bil zaposleni že pred prijavo v fazi odpustitve in ali drži, da je presežni delavec. Nato so se člani ukvarjali z ugotavljanjem dejstva, na koga vse konfliktna situacija vpliva in zakaj. Zagotovo je to zaposleni, ki je vložil prijavo, poleg njega pa tudi direktorica ter član uprave, ki se je vmešal v postopek. Nazadnje pa so člani ugotavljali ovire, torej časovni pritisk, omejenost pooblaščenca za skladnost pri zbiranju dejstev in dokazov, ter priložnosti v problematični situaciji. Pod slednje bi lahko uvrstili morebitno zaščito ugleda podjetja, če pooblaščenec za skladnost dokaže, da je prišlo do kršitve. Na tak način pa lahko pozitivno vpliva tudi na svoj ugled, saj ostali zaposleni vedo, da mu lahko zaupajo in se obrnejo nanj.

Sledilo je ugotavljanje korenskih vzrokov, kar vključuje vprašanje o tem, kako se do situacije prišlo. Člani so tu postavili različne domneve, npr. narobe pripravljeni program presežnih delavcev in napaka v postopku obravnave pritožbe o trpinčenju na delovnem mestu, ter se pri vsakem vprašali »zakaj«. Na tak način so poskušali priti do ključnega faktorja za nastalo situacijo.

Naslednji korak je bil proces ugotavljanja morebitnih alternativ reševanja situacije, kjer se je kot ena od možnosti pojavilo sodelovanje med pooblaščenci za skladnost, kar menim, da je ob spoštovanju pravil o varstvu podatkov, zelo primeren način, še posebej zaradi pomanjkljive sodne prakse na tem področju.

Ko pooblaščenec sprejme potencialno rešitev, mora nato spremljati odziv nanjo in ga ovrednotiti. Izvesti mora t. i. retrospektivo, torej vzeti v obzir celotno situacijo in njeno razrešitev ter se vprašati, ali je bilo to, kar je storil res najboljše in kako bi lahko svoj odziv še izboljšal.

Obravnavani primer je po mojem mnenju zelo relevanten, saj je Zakon o zaščiti prijaviteljev med novejšimi pravnimi akti, hkrati pa na tem področju zaenkrat še ne obstaja relevantna sodna praksa, ki bi pooblaščencu za skladnost lahko pomagala pri sprejemanju ukrepov. Ne glede na podatke v danem primeru, pa je naloga pooblaščenca to, da vedno situacijo kar se da dobro preuči in pridobi vsa dejstva in dokaze ter šele na to opravi oceno situacije in sprejme primerne ukrepe, saj se lahko zgodi, da je na prvi

pogled sumljiva situacija, v resnici bila izpeljana popolnoma po pravilih. Seveda pa velja tudi obratno.

Delo pooblaščenca za skladnost je za tekoče poslovanje podjetja in ohranjanje njegovega ugleda zelo pomembno, pa vendar širši javnosti pogosto nepoznano. Tudi sama pred sodelovanjem v pravni kliniki za pooblaščenca za skladnost in integriteto poslovanja še nisem slišala in si v resnici nisem znala niti predstavljati, kaj v praksi obsega njegovo delo. Po opravljanju prakse na EISEP-u pa menim, da sem se s poklicem precej dobro seznanila in si lahko tudi predstavljam, kaj bi jaz storila oz. poskušala storiti, če bi se znašla v situaciji, kjer bi morala kot pooblaščenka sprejeti odločitev glede reševanja napete situacije v podjetju.

Če bi se znašla v primeru, kot je bil obravnavani, bi se kot pooblaščenka za skladnost zagotovo za pomoč obrnila na druge strokovnjake s področja skladnosti in jih povprašala za mnenje oz. če so se že kdaj znašli v podobni situaciji in kako so v njej ravnali, ter na podlagi tega poskusila priti do najprimernejše rešitve. Na tak način bi se lahko med podjetji ustvarila praksa ravnanja, ki bi lahko (vsaj delno) nadomestila pomanjkljivo sodno prakso. Hkrati bi poskusila sodelovati tudi s pravno službo, da bi tako zagotovila, da bi celoten postopek zagotovo potekal v skladu s pravili in zakonodajo. Menim, da bi morala kot pooblaščenka posvetiti pozornost tudi vodstvenim kadrom podjetja, natančneje temu, zakaj se je član uprave sploh vmešal v postopek zoper direktorico ter kakšen je odnos med njima. Zanimalo bi me tudi, kako so podatki o prijavitelju postali javni. V vsakem primeru pa bi se potrudila situacijo razrešiti na čim bolj miren način, vendar se zavedam, da to zaradi konfliktnih odnosov pogosto ni mogoče.

Lili Preinfalk, študentka Pravne Fakultete Univerze v Ljubljani, v okviru prakse pri EISEP

Ljubljana, 26.3.2026