

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Inšpektorat Republike Slovenije
Štukljeva cesta 44
1000 Ljubljana

Datum: 14. 3. 2023

ZADEVA: Dodatna prijava kršitev in pobuda za uvedbo postopka o prekršku

Zveza: vaša opr. št. 06100-3097/2022 (OE MARIBOR) in opr. št. 06100-3090/2022 (OE NOVO MESTO – BREŽICE)

Zdrženje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je dne 27. 12. 2022 naslovnemu organu podalo prijavo kršitev in pobudo za ukrepanje glede dveh novih primerov eklatantnega šikaniranja ter ustrahovanja delavskih predstavnikov (v obliki neutemeljeno podanih opozoril po 85. členu ZDR-1) in posledičnega onemogočanja učinkovitega opravljanja njihovih soupravljaljskih funkcij v družbah **Adria Mobil d.o.o.**, **Novo mesto** ter **Dravske elektrarne Maribor d.o.o. (DEM)**. To prijavo in pobudo je dne 11. 1. 2023 dopolnilo še s pobudo za uvedbo prekrškovnega postopka zoper oba delodajalca, in sicer zaradi storitve **prekrška po 12. točki 107. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in 16. točke 76. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)**, kolikor omenjena neutemeljena opozorila ne bodo preklicana oziroma umaknjena.

Iz enakih razlogov in z enako utemeljitvijo pa vlaga dodatno prijavo in pobudo za uvedbo prekrškovnega postopka še v enem, v osnovi povsem identičnem nedavno zaznanem primeru podanega neutemeljenega opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku. In sicer je bilo takšno sporno opozorilo dne 7. 2. 2023 podano tudi **Zoranu Fijavžu**, članu (v prejšnjem mandatu pa tudi predsedniku) Sveta delavcev družbe **Unitur d.o.o.**, Cesta na Roglo 15, 3214 Zreče. Konkretna vsebina očitanih mu kršitev izhaja iz priloženega pravnega pisanja delodajalca z naslovom »*Pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi*«, ki ga je prejel, utemeljitev pravne spornosti tega pisanja pa iz - prav tako priložene - zahteve za varstvo pravic po 200. členu ZDR-1, ki jo je delavec vložil dne 21. 2. 2023.

Dokazi:

- *Pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z dne 7. 2. 2023 (Priloga 1)*
- *Zahteva za varstvo pravic po 200. členu ZDR-1 z dne 21. 2. 2023 (Priloga 2)*

* * *

Podrobnejša utemeljitev te pobude in predloga za uvedbo postopka o prekršku zoper delodajalca družbo Unitur d.o.o. in zoper odgovorni osebi delodajalca, člana posloводства izvršnega direktorja Aleša Slaparja ter izvršno direktorico Barbaro Soršak po 12. točki 107. člena ZSDU in 16. točki 76. člena ZVZD-1 izhaja iz v nadaljevanju pojasnenih dejstev in okoliščin. Glede na njihovo vsebinsko sorodnost in skupne značilnosti pa smiselno povsem enaka pravna argumentacija sicer velja tudi za prekrškovno obravnavo obeh ostalih dveh omenjenih primerov podanih opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predsednikoma svetov delavcev Adria Mobil in DEM **Simonu Zarabcu** in **Vladimirju Šegi**.

V vseh treh navedenih primerih gre namreč v osnovi predvsem za to, da je bil institut opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 85. členu ZDR-1 (v nadaljevanju tudi zgolj: opozorila ali opozorila pred odpovedjo) s strani delodajalca zelo očitno in povsem načrtno **zlorabljen za povsem druge namene, tj. za nedopustno poniževanje in zastraševanje (ter posledično »discipliniranje«) delavskih predstavnikov.**¹ In sicer s tem, da:

1. jim je bilo opozorilo podano na podlagi evidentno povsem *umetno skonstruirane* obtožbe oziroma obdolžitve o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti, in sicer v očitni povezavi z neko njihovo konkretno, delodajalcu »nevšečno« aktivnostjo v funkciji delavskega predstavnika,
2. pri čemer pa pred izdajo in vročitvijo pisnega opozorila ni bil izveden *nikakršen postopek »obravnave« teh očitanih kršitev* (potreben zaradi zagotovitve pravice delavca do obrambe ter nujne razjasnitve vseh relevantnih dejstev in okoliščin z namenom dokazane² »ugotovitve« tudi dejanskega obstoja očitanih kršitev ter njihove teže in delavčeve odgovornosti zanje), temveč naj bi bilo opozorilo »utemeljeno« že kar neposredno z »obtožbo/obdolžitvijo« samo kot tako, katera ima pravno gledano zato v bistvu lahko /še/le značaj *»pisne seznanitve z očitanimi kršitvami«*, ne pa značaj nekih tudi dejansko ugotovljenih oziroma dokazanih kršitev kot sicer edino možne zakonite podlage za sprejem kakršnikoli morebitnih delovnopравниh ukrepov (vključno z opozorilom pred odpovedjo!) ali sankcij delodajalca zoper delavce v delovnem razmerju³,

¹ Prepoved, da pravni subjekti svoje pravice zlorablajo, pa je poleg načela vestnosti in poštenja in drugih sicer eno temeljnih načel civilnega prava, ki se skladno s 13. členom ZDR-1 med drugim subsidiarno uporabljajo tudi glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi.

² In to najmanj do stopnje verjetnosti, ki je splošni dokazni standard v nekazenskih postopkih.

³ V tej prijavi in pobudi se kot sinonim za delovnopравни pojem »očitanje kršitev« (85. in 173. člen ZDR-1) namenoma večkrat uporablja splošnejši pojem »obtožba« (o domnevnih kršitvah), ki sicer označuje vse vrste različnih možnih pisnih aktov z vsebovanimi očitki o domnevnih protipravnih ravnanjih v vseh možnih vrstah pravnih postopkov, tako kazenskih kot nekazenskih. In sicer zato, ker vsa pravna spornost ravnanj konkretnih delodajalcev v predmetnih primerih v bistvu izhaja predvsem iz nedopustnega ignoriranja pravice delavca do pravnega varstva zoper obtožbe v prejetem opozorilu, ki jo sicer vsakomur in brez izjeme jamči Ustava RS. Pojem »obtožba« v omenjenem najširšem pomenu besede je namreč ustavni pojem, vsebovan v prvem odstavku 23. člena URS, ki se glasi (citati): *»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«* Iz dikcije tega člena URS - posebej če jo primerjamo z dikcijo 6. člena Evropske konvencije o človekovih pravicah (EKČP) - povsem jasno in nedvoumno izhaja, da s tem ustavnim pojmom niso mišljene zgolj obtožbe za kazniva dejanja v obtožnih aktih znotraj kazenskih postopkov (obtožba v ožjem, tj. kazenskopravnem smislu), ampak tudi, denimo, ustavne obtožbe, obdolžitveni predlogi v prekrškovnih postopkih, ... itd., ne nazadnje pa seveda tudi kakršnikoli pisni očitki/obdolžitve o domnevnem kršenju delovnih obveznosti delavcev, ki imajo po zakonu lahko za posledico kakršnikoli delovnopравни ukrep ali sankcijo s strani delodajalca iz »krivdnih razlogov« (npr. disciplinski ukrep, opozorilo pred odpovedjo, odpoved). Kajti ustavno zagotovljena pravica do sodnega varstva

kar vse je že v osnovi v očitnem nasprotju s temeljnimi pravili postopka dokazovanja, ugotavljanja in sankcioniranja krivdne odgovornosti delavcev v delovnem razmerju, in kar zato predstavlja »**absolutno bistveno kršitev**« **delovnopravnih procesnih pravil**.

Pomeni namreč, da gre pri tem konkretnem pravnem pisanju delodajalca, ki se sicer v nasprotju z zakonom sestoji iz dveh vsebinsko ločenih samostojnih delov, tj.:

- iz obtožbe o hujši⁴ kršitvi delovnih obveznosti in
- iz opozorila na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovnega kršenja,⁵

evidentno le za **zgolj povsem »navidezno« opozorilo po 85. členu ZDR-1**, ki nima nobenega pravno upoštevnega temelja v morebitnem dejansko dokazanem oziroma »ugotovljenem« obstoju hujše kršitve delovnih obveznosti in ki kot tako v resnici predstavlja samo **pravno krinko oziroma preobleko za šikanozno obtožbo/obdolžitev delavca z nedopustnimi nameni in posledicami**, zoper katero pa delavec (in v tem je tudi jedro in ves problem obravnavanih zlorab!) nima možnosti učinkovite obrambe.⁶ In sicer te možnosti nima zato, ker pač v tem primeru omenjena obtožba pravno ni obravnavana kot samostojen delovnopravni akt delodajalca z zagotovljenim samostojnim pravnim varstvom, temveč (čeprav v resnici na delavca nesporno učinkuje tudi povsem samostojno!) zgolj kot integralni del »opozorila«, pod pravnim naslovom katerega je podana in katerega usodo deli. Tem opozorilom samim po sebi namreč aktualna sodna praksa - ker bojda ne spreminjajo delovnopravnega položaja delavca⁷ - **ne priznava samostojnega sodnega varstva** (posledično pa seveda tudi ne v njih vsebovanim obtožbam na račun delavca!), ampak je le-to priznано šele in izključno le pod pogojem, če in ko eventualno tudi dejansko pride do redne krivdne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁸

je širša od tiste, ki sicer izhaja neposredno iz 1. odstavka 6. člena EKČP, katera se glasi: »Vsakdo ima pravico, da o njegovih **civilnih** pravicah in obveznostih ali o kakršnihkoli **kazenskih** obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumen roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče.«. In ki torej zajema zgolj varstvo civilnih pravic in obveznosti ter proti kazenskim obtožbam. Naša ustava namreč v tem pogledu temelji na 47. členu Listine EU o temeljnih pravicah, po kateri je pravica do obrambe (pa tudi do svetovanja in zastopanja) zagotovljena **tudi v nekazenskih postopkih** in je kot taka izrecno določena za vse primere, kadar države članice izvajajo pravo EU (ali od njega odstopajo). Se pravi tudi za primere kakršnihkoli postopkov po ZDR-1, ki kot tak v celoti temelji na Direktivah EU. Zagotavlja torej sodno varstvo katerihkoli pravic, dolžnosti ali pravnih interesov, vključno z delovnopravnimi (več o tem v: Tratar, B., 2010: 18 - 24, *Sodno varstvo, sodstvo in pravosodnih sistem*. Fakulteta za državne in evropske študije). Zato pojma »obtožbe« proti posamezniku, uporabljenega v 23. členu Ustave RS, kot rečeno, ni mogoče zreducirati zgolj na obtožbe za kazniva dejanja v kazenskih postopkih, ampak se lahko nanaša tudi na obtožbe v obliki očitanih kršitev delovnih obveznosti v postopkih odločanja o pravicah in obveznostih delavcev iz delovnega razmerja. Pravica do sodnega varstva iz 23. člena Ustave namreč ne daje pravice do točno določene oblike sodnega varstva po enem izmed zakonov (OdlUS IX, 141, Up-42/96 z dne 30. 5. 2000).

⁴ Lažje kršitve delovnih obveznosti so po ZDR-1 sankcionirane z disciplinskimi ukrepi, ki ne posegajo v delovnopravni položaj delavca.

⁵ Sestavina delovnopravnega akta po prvem odstavku je lahko izključno le opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve, ne pa tudi »obtožba« o domnevnih kršitvah. Zakon predpostavlja, da je bila ta kršitev predhodno že ugotovljena in dokazana, kar je sicer tudi samoumevna neizogibna »podlaga« za opozorilo. Nedokazani očitki v obliki »trditve« o domnevnih kršitvah, ki sami po sebi, dokler s strani delodajalca niso dokazani, v nobenem primeru ne morejo biti podlaga prav nobeni zakoniti delovnopravni odločitvi delodajalca, ne sodijo v noben delovnopravni akt, vključno tudi ne v opozorilo

⁶ Odrekanje pravice delavcu do obrambe v postopku krivdne odpovedi pri delodajalcu in pravice do sodnega varstva pred tovrstnimi obtožbami delodajalca že sama po sebi omogoča pravno predpostavko o njihovi potencialni šikanoznosti. Za odrekanje te pravice namreč ni najti prav nobenega pravno dopustnega razloga.

⁷ Prim.: Odl. VDSS Sklep Pdp 437/2020; VDSS Sklep Pdp 49/2018; VDSS sklep Pdp 208/2014 itd.

⁸ Se pravi, če kasneje do dejanske odpovedi sploh niti ne pride (in praviloma je v praksi temu tako!), ni prav nobene možnosti, da se lahko delavec po pravni poti sploh kdaj reši

S tem, ko je opozorilo po 85. členu podano že kar neposredno na podlagi še povsem nedokazane obtožbe brez možnosti uveljavljanja pravnega varstva, pa so v končni posledici **delavskemu predstavniku - prejemniku »opozorila« grobo kršene (najmanj):**

1. ustavno zajamčena temeljna človekova pravica iz zgoraj že citiranega prvega odstavka 23. člena Ustave RS do učinkovitega, predvsem pa promptnega in brezpogojnega sodnega varstva zoper kakršnekoli obtožbe;
2. pravica iz 67. členu ZSDU do posebnega varstva oziroma t. i. delovnopravne imunitete zaradi njegovih aktivnosti v funkciji člana sveta delavcev;
3. če je obtožba neutemeljena in krivična⁹ (kar v vsakem primeru že samo po sebi pomeni nedopusten poseg v pravico delavca do osebnega dostojanstva in varnosti po 34. členu Ustave RS¹⁰, v nedotakljivost duševne celovitosti iz 35. člena Ustave RS¹¹ ter v osebne pravice delavca pri delu po 46. členu ZDR-1¹², in ima lahko tudi zelo hude posledice za duševno zdravje delavca), pa tudi pravica do varnega in zdravega delovnega okolja, predvsem z vidika varstva pred psihosocialnimi tveganji, iz 11. in 24. člena ZVZD-1,

kar predstavlja tudi podlago za uvodoma predlagano uvedbo postopka o prekršku delodajalca in odgovorne osebe delodajalca, in o čemer podrobneje še v nadaljevanju te prijave.

I.

Ne da bi se bilo potrebno sploh spuščati v dokazovanje same vsebinske neutemeljenosti konkretne »obtožbe« o domnevni kršitvi delovnih obveznosti Zorana Fijavža, vsebovane v uvodoma omenjenem pravnem pisanju z naslovom »*Pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi*«¹³, je jasno, da opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi kot delovnopравни akt že v osnovi **ni in ne more biti (hkrati tudi) »obtožba«**. Kar se tega tiče, sta tako samo besedilo določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1 in njegova gramatikalna razlaga¹⁴, kakor tudi revizijska odločba (sklep) Vrhovnega sodišča RS, opr. št. VIII Ips

-
- poniževalnih učinkov morebitne neutemeljene obtožbe, ki posega v njegovo čast in dobro ime, in kateri trajajo nedoločen čas,
 - zastraševalnih učinkov opozorilne grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki po zakonu trajajo najmanj eno leto, lahko pa - če je tako določeno s kolektivno pogodbo - tudi do dve,

oboji pa sicer nesporno nastopijo takoj z vročitvijo tovrstnega pisanja. Popolnoma nobene zdravorazumske in pravne podlage pa seveda ni za morebitno stališče, da naj bi bil delavec - v nasprotju z načelom pravičnosti - pač dolžan te negativne učinke protipravnih ravnanj delodajalca kot močnejše stranke delovnega razmerja (v danem primeru neutemeljene in samovoljne obtožbe) preprosto trpeti.

⁹ Za takšno pa je šteti vsako »pravno dokončno« obtožbo, na podlagi katere je delodajalec - čeprav še ni bila ustrezno dokazana - že podal pisno opozorilo pred odpovedjo

¹⁰ »Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.« (34. člen Ustave RS) Pojem varnosti seveda obsega tudi zaposlitveno varnost in psihično varnost (tj. varnost pred vsemi oblikami psihičnega nasilja).

¹¹ »Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.« (35. člen Ustave RS)

¹² »Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.« (46. člen ZDR-1)

¹³ Enako pa velja tudi za očitke Vladimirju Šegi, predsedniku Sveta delavcev DEM, in za zadnjenavedenega od treh očitkov Simonu Zarabcu, predsedniku Sveta delavcev Adrie Mobil v podobnih pisanjih, ki sta jih prejela od svojih delodajalcev.

¹⁴ Zakon v tej določbi izrecno govori samo o dveh temeljnih sestavinah tega opozorila delavcu, to sta: 1) opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in 2) opozorilo na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve v določenem roku. Zakon ne predvideva navajanja opisovanja očitanih domnevnih kršitev, torej obtožbe, v tem aktu, kajti če že, potem bi bilo pravno edino logično glede tega zgolj sklicevanje na nek drug - in to »dokončen« - pravni akt delodajalca, s katerim je bila storitev teh kršitev tudi dejansko ugotovljena (ne zgolj očitana). Zato je

227/2005 z dne 8. 11. 2005, ki tudi izrecno navaja (citat iz obrazložitve): »[...] **opozorilo samo po sebi ne pomeni posega v pravice delavca in vsebinsko ni obtožba, zoper katero bi bilo potrebno sodno varstvo**«¹⁵, popolnoma jasna in nedvoumna. In temu ni mogoče oporekati.

Obtožba oziroma pisna obdolžitev za očitane kršitve in »ukrep« opozorilo pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga namreč že po elementarni pravni logiki preprosto ne sodita skupaj in ne moreta biti sočasni sestavini istega pravnega akta, ki je vročen delavcu. Kajti na podlagi zgolj nekih **šele »očitanih«** kršitev delovnih obveznosti seveda (še) ni mogoče delavcem podajati opozoril na izpolnjevanje obveznosti in o možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa tudi ne zoper njih sprejemati kakršnekoli druge delovnopravne ukrepe oziroma sankcije zaradi domnevnih kršitev (npr. disciplinski ukrep, odpoved pogodbe o zaposlitvi). Vse to je mogoče še, če in ko so kršitve ter delavčeva odgovornost zanje **tudi dejansko »ugotovljeni« po ustreznem postopku »obravnave« teh kršitev**, v katerem mora biti delavcu omogočena pravica do obrambe (tj. možnost zagovora in predlaganja dokazov ter možnost izjaviti se o vseh relevantnih dejstvih in okoliščinah) ter izveden celovit dokazni oziroma ugotovitveni postopek o vseh relevantnih dejstvih in okoliščinah. Dokler očitana kršitev s strani delodajalca ni na ta način pravno dokončno ugotovljena kot »dejansko storjena«, je pravno gledano **neobstoječa**, opozorilo po 85. členu ZDR-1 pa sploh ne more biti podano, ker v tem primeru pač nima nobene dejanske podlage; če je kljub temu podano, pa je iz navedenega razloga seveda **absolutno neveljavno oziroma nično**. Skratka, če ni kršitve, tudi ni oziroma ne more biti opozorila. V nasprotnem pa so seveda eklatantno kršena vsa temeljna pravna načela o ugotavljanju in sankcioniranju katerekoli oblike subjektivne (tj. bodisi delovnopravne, bodisi civilne ali pa kazenske) odgovornosti. V vseh ter primerih mora biti za kakršnokoli pravno ukrepanje iz naslova odgovornosti krivda **dokazana**, ne zgolj očitana oziroma domnevana.

Dikcija prvega odstavka 85. člena ZDR-1¹⁶ je glede tega popolnoma jasna. In sicer v delu, kjer govori o opozorilu na možnost odpovedi, če bo delavec **»ponovno kršil«** delovne obveznosti. O »ponovnem kršenju« namreč že po logiki stvari pač ni mogoče govoriti, če ni bila že pred tem tudi dejansko »ugotovljena/dokazana« (ne zgolj očitana!) neka delavčeva predhodna kršitev¹⁷, pri čemer je **dokazno breme glede njenega obstoja skladno s prvim odstavkom 84. člena ZDR-1 seveda na strani delodajalca**¹⁸. Zgolj delodajalčevo

stališče Vrhovnega sodišča, da opozorilo samo po sebi ni obtožba, in da zato ne potrebuje sodnega varstva, v bistvu tudi povsem logično. A le, če je to »opozorilo« res tudi dejansko le opozorilo v ožjem pomenu besede, ne pa v bistvu istočasno tudi obtožba, zoper katero je sodno varstvo dovoljeno že neposredno z ustavo, zaradi česar je dejstvo, da je ZDR-1 ne omenja posebej, v tem pogledu pravno popolnoma irelevantno.

¹⁵ Tej odločbi VS pritrjuje tudi odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-45/07 Up-249/06-22 z dne 17. 5. 2007 (16. točka obrazložitve).

¹⁶ »(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«

¹⁷ »[...] Torej je za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga potrebno **ugotoviti** zaporedno najmanj dve kršitvi delovne obveznosti. Za prvo kršitev lahko delodajalec izda le pisno opozorilo in še le za naslednjo kršitev delovne obveznosti lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov...« (Citat iz odl. Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. VDSS Sklep Pdp 437/2020 z dne 17. 9. 2020). Tudi v tej odločbi je torej izrecno uporabljen pojem »ugotovitev« (kršitve), kar je nekaj popolnoma drugega kot »obtožba« o kršitvi.

¹⁸ »(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.« Pri tem pa seveda ne gre pozabiti, da redna odpoved iz krivdnega razloga ni mogoča že ob prvi kršitvi, ampak sta

zatrjevanje kateregakoli ključnega dejstva v postopku redne odpovedi iz krivdnih razlogov torej ne zadostuje, vsa ta dejstva je dolžan tudi dokazati.¹⁹ In sicer preden sprejme kakršnokoli pravno učinkujočo odločitev. Če torej zatrjuje delavčevo »prvo« kršitev, na podlagi katere je izdal opozorilo po 85. členu ZDR-1 kot neizogibni pogoj za morebitno krivdno odpoved v primeru »ponovne« kršitve (in s tem tudi nujni integralni element celotnega postopka redne odpovedi iz krivdnega razloga), je torej dolžan **tudi to »prvo« kršitev najprej tudi dokazati**. In to ne šele »pogojno«, torej če in ko bo eventualno podal tudi redno odpoved, ampak že preden na tej podlagi sploh izda opozorilo, ki je v nasprotnem pač preprosto pravno že vnaprej sploh »**brezpredmetno**«. Druge logike enostavno ni.

Samoumevni del dokaznega postopka po 84. členu ZDR-1 pa je seveda tudi **zaslišanje oziroma zagovor delavca**, in sicer ne glede na to, ali ga ZDR-1 dodatno in posebej določa še v prvem odstavku 85. člena ali ne. Ne gre namreč pozabiti, da imamo pri tej vrsti odpovedi pogodbe o zaposlitvi opravka s »**subjektivno/krivdno**«, ne z »objektivno« odgovornostjo za kršenje pogodbenih obveznosti. Dokazovanja te pa si ni mogoče zamisliti brez zagotovljene **pravice delavca do obrambe**. Kot že rečeno, je namreč v 6. členu EKČP sicer res izrecno zagotovljena le pravica do obrambe v kazenskih postopkih, vendar pa je v 47. členu Listine EU o temeljnih pravicah ta pravica razširjena **tudi na nekazenske postopke** in izrecno določena za vse primere, kadar države članice izvajajo pravo EU, se pravi tudi uresničevanje slovenske delovnopravne zakonodaje, ki implementira vse evropske direktive s tega področja.²⁰ Ta pravica je priznana tudi kot **splošno načelo prava EU** v sodni praksi Sodišča EU.²¹ In morda ne čisto nazadnje: če ZDR-1 v drugem odstavku 85. člena pravico delavca do predhodne »pisne seznanitve z očitanimi kršitvami« in pravico do zagovora izrecno in posebej zagotavlja le za primer ugotavljanja obstoja »ponovne« kršitve, tega dejstva v obravnavanem kontekstu iz zgoraj pojasnenih razlogov **nikakor ni mogoče razlagati tako**, da pa istočasno ti dve pravici delavcu odreka v zvezi z ugotavljanjem »prve« kršitve, ki je podlaga za utemeljeno podajo predhodnega opozorila pred odpovedjo. To bi bilo kajpak povsem izven sleherne zdravorazumske, s tem pa tudi izven najbolj elementarne pravne logike.

Zato ni prav nobenega dvoma o tem, da s citirano določbo prvega odstavka 85. člena ZDR-1 zakonodajalec zagotovo **ni imel namena** delodajalcem omogočiti, da bi lahko po mili volji in po svoji prosti presoji delili delavcem opozorila pred odpovedjo kar tja v tri dni, kakor in za kakršnekoli namene bi se jim pač zahotelo, s kakršnimikoli prosto skonstruiranimi očitki in obtožbami ter brez kakršnegakoli potrebnega predhodno izvedenega postopka pravnega preverjanja in dokazovanja dejanskega obstoja očitane kršitve, njene teže in delavčeve krivdne odgovornosti zanjo. Takšna, eventualno zavestno pravno neutemeljeno podana

ugotovljena storitev predhodne kršitve in zanjo podano pisno opozorilo po 85. členu ZDR-1 nujni pogoj za to odpoved. Obe kršitvi, tj. prva in »ponovna«, sta povsem enakovredni integralni sestavini »krivdnega razloga«, ki ga ZDR-1 v prvem odstavku 89. člena definira kot »*kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja*«, in katerega obstoj (v obeh teh dveh njegovih sestavinah) mora delodajalec skladno z določbo drugega odstavka istega člena dokazati kot pogoj za redno odpoved. Ta določba se namreč glasi: »(2) *Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.*«. Morebitna interpretacija, da je delodajalec dolžan predhodno pisno seznaniti delavca in mu omogočiti zagovor samo glede drugoočitane kršenja delovnih obveznosti (ker za prvoočitano po prvem odstavku 85. člena ZDR-1 to ni posebej in izrecno določeno), bi bila seveda brez dvoma eklatanten pravni nesmisel, ki ga ni mogoče opravičiti z nobeno normalno pravno logiko.

¹⁹ Več o tem: Agencija Evropske unije za temeljne pravice in Svet Evrope (2016) *Priročnik o evropski zakonodaji v zvezi z dostopom do pravnega varstva*. Str. 73 do 75.

https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_access_justice_SLV.pdf.

²¹ Sodba Sodišča EU z dne 26. junija 2007 v zadevi Ordre des barreaux francophones et germanophone in drugi proti Conseil des ministres, C-305/05, točka 31.

opozorila, temelječa zgolj na »nedokazanih obtožbah«, bi seveda pomenila zgolj posebno (in to zelo hudo ter povsem nedopustno!) obliko poniževanja in zastraševanja delavcev, ki bi imela vse zakonske znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu KZ-1, in bi bila brez dvoma tudi v popolnem nasprotju z dejanskim namenom tega delovnopравниh instituta, torej nekakšna »/kvazi/opozorila«, zlorabljen za povsem druge namene.

Kaj je pravi oziroma dejanski zakonski namen podajanja opozoril pred redno odpovedjo kot delovnopравниh aktov po 85. členu ZDR-1 namreč lepo pojasnjuje Vrhovno sodišče v že omenjeni odločbi VIII Ips 227/2005, kjer ga jasno opredeljuje kot »*preventivno ravnanje delodajalca, da se lahko delavec izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom*«. Šlo naj bi torej za pravno zapovedano ravnanje delodajalca v korist delavca, takšno pa je lahko izključno samo pod pogojem, če je utemeljeno. Vročanja pisanj, katerih ključna vsebina je neka »nedokazana obtožba«, opremljena še z »grožnjo« odpovedi, pač v nobenem primeru ni mogoče šteti za ravnanje v korist delavca.

Morebitno podajanje opozoril in groženj delavcem z izgubo zaposlitve zgolj na podlagi nekih na hitro skonstruiranih ter nezadostno preverjenih in pretehtanih vseh relevantnih dejstev in okoliščin v zvezi z domnevnimi kršitvami ali pa s strani delodajalca morda celo zavestno preprosto izmišljenih oziroma vsaj bistveno prenapihnenih očitkov o domnevnih kršitvah in o njihovi teži ter odgovornosti zanjo namreč lahko pri obdolženem doseže le **ravno nasproten učinek** od tistega, kar je bil dejanski namen zakonodajalca ob uzakonitvi tega pravnega instituta. Zato je z vidika doseganja namena zakona podajanje takšnih /kvazi/opozoril ne samo pravno brezpredmetno, temveč zagotovo tudi vsestransko izrazito **škodljivo početje**, ki ga pravo zato ne bi smelo dopuščati. Pomeni namreč (kadar je zavestno neutemeljeno²²) ne samo zlorabo tega delovnopравниh instituta za druge namene, temveč tudi **grob poseg v ustavne in zakonske pravice delavca**, kar bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju pod točko III. te prijave.

II.

A prav s takšnim nedopustnim »/kvazi/opozorilom« kot pravnim pisanjem, ki je po svojem bistvu:

- po eni strani šele góla, torej pravno povsem neraziskana ter nepreverjena in nedokazana **pisna obtožba/obdolžitev** delavca za domnevne kršitve, ki ima kot taka v bistvu šele značaj »*pisne seznanitve delavca z očitanimi kršitvami*«, katera je lahko zgolj šele podlaga za vabilo delavcu na zagovor ter za izvedbo dokazov in čisto nič več od tega,
- istočasno pa kljub temu že kar tudi formalno **opozorilo pred odpovedjo v smislu 85. člena ZDR-1**, neupravičeno sklicujoče se na to pisno obdolžitev/obtožbo o domnevnih kršitvah kot na »dokončno ugotovljeno« dejstvo,

in katerega izključni namen je zato seveda pod temi pogoji lahko le poniževanje in zastraševanje delavskega predstavnika, **imamo opravka tudi v danem primeru.**²³

²² Sum, da utegne iti morda tudi za zavestno neutemeljeno podano opozorilo in s tem za njegovo zlorabo, pa je avtomatično podan vedno, ko opozorilo temelji neposredno na podlagi gole obtožbe/obdolžitve brez izvedenega postopka obravnave oziroma ugotavljanja kršitev.

²³ Aktu, ki zgolj obtožuje in prav ničesar še ne dokazuje, vendar pa naslovnik kljub temu že obravnava kot »definitivnega kršilca«, morebitnih drugačnih, pravno dopustnih namenov pač žal po nobeni pravni logiki ni mogoče pripisati.

Nič(esar) od zgoraj že omenjenega »postopka obravnave kršitve« (zagovor delavca, dokazni postopek itd.), namreč delodajalec v danem primeru ni izpeljal, ampak je namesto tega spisal le obtožbo s kopico neresničnih dejstev, konstruktov in podtikanj o domnevnih kršitvah delavca, zoper katero ta nima možnosti obrambe, ta »otožni akt« pa je potem enostavno opremil še s tudi formalno »grožnjo z odpovedjo«. Kar pomeni, da predmetno pisanje delodajalca z naslovom »*Pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi*« v resnici nima niti najbolj elementarnih pogojev za **kakršenkoli pravno relevanten delovnopравни akt delodajalca po ZDR-1**. Ni ga namreč mogoče šteti ne kot disciplinsko odločbo, ne kot dokončni akt o ugotovitvi utemeljenega krivdnega razloga (ker gre šele za golo obtožbo) in tudi ne kot »pravo« opozorilo po 85. členu ZDR-1 (ker za kaj takega sploh nima svojega temelja in je samo po sebi vsebinsko povsem brezpredmetno). Gre le za nekakšno »**grožnjo z odpovedjo brez dokazane kakršnekoli dejanske kršitve**«, ki pa je ni mogoče subsumirati pod noben delovnopравни akt po veljavnem ZDR-1. Česa takšnega ZDR-1 ne pozna, kljub temu pa, kot že rečeno, z vidika njegovega prejemnika nesporno pravno učinkuje tako v poniževalnem kot v zastraševalnem smislu.

Žal so se takšna nedopustna /kvazi/opozorila v praksi neverjetno široko razpasla kar kot nekakšen »vzorec« za uresničevanje določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1, ki pa je seveda glede na povedano absolutno nedopusten in bi ga bilo zato nujno zaustaviti tudi z **ustreznim prekrškovnim sankcioniranjem**. Najmanj, kar je, pa za takšna /kvazi/opozorila omenjeni revizijski odločbi VIII Ips 227/2005, in enako stališče Ustavnega sodišča RS, zavzeto v odločbi št. U-I-45/07 Up-249/06-22, po katerem opozorilo pred krivdno redno odpovedjo ne uživa samostojnega sodnega varstva. Vsaj ne v tistem delu teh /kvazi/opozoril, ki predstavljajo golo obtožbo o domnevnih storjenih kršitvah delavca. Vrhovno sodišče in Ustavno sodišče namreč nista nikoli in nikjer zapisali, da v primerih, ko je pod krinko opozorila pred odpovedjo delavcu v resnici vročena (šele) tudi pisna obtožba z očitanimi domnevnimi (ne pa z že »ugotovljenimi«!) kršitvami delovnih obveznosti, samo zaradi te »**pravne mimikrije**«, tj. samo zato, ker v njegovem naslovu ni napisano, da gre za »obtožbo«, ampak piše, da gre za »opozorilo«, pač tudi ta obtožba delavca kot taka ne more biti predmet sodnega varstva. A pravno naravo vsakega akta je treba **presoјati po njegovi dejanski vsebini, ne po njegovem formalnem naslovu**. To nenavadno in povsem nesprejemljivo pravno stališče je, neutemeljeno sklicujoč se pri tem na zgoraj navedeni odločbi VS in US, v resnici sproducirala šele kasnejša sodna praksa delovnih sodišč.

III.

Obe **temeljni sestavini vsebine obravnavanih /kvazi/opozoril**, to sta:

- nedokazana obtožba o domnevnem kršenju delovnih obveznosti delavca (brez možnosti njegove obrambe), in na njej temelječa
- grožnja z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga,

imata, kot že rečeno, za obdolženega - tako vsaka zase kot tudi v medsebojni povezavi - **izjemno negativne /proti/pravne oziroma prepovedane učinke in posledice**. Čeprav namreč tovrstna /kvazi/opozorila sama po sebi resda ne spreminjajo delovnopravnega statusa delavca v smislu nadaljnjega obstoja pogodbe o zaposlitvi in delovnega razmerja, ki je predmet varstva ZDR-1, pa brez dvoma (lahko) močno posega tudi v številne druge pravno varovane pravice delavca, ki so predmet varstva drugih veljavnih predpisov.

1.

Kakršnakoli obtožba/obdolžitev delodajalca kot močnejše stranke delovnega razmerja o domnevnem kršenju delovnih obveznosti delavca²⁴ - ne glede na to, ali vpliva na njegov formalni delovnopравни status ali ne - **načeloma lahko pomeni kršitev tako ustavnih pravic delavca kot človeka in državljana, kakor tudi nekaterih njegovih pravic iz delovnega razmerja.**²⁵ Če je namreč, kot že rečeno, neutemeljena in krivična, to v vsakem primeru že samo po sebi pomeni nedopusten poseg v pravico delavca do osebnega dostojanstva in varnosti po 34. členu Ustave RS, v nedotakljivost duševne celovitosti iz 35. člena Ustave RS ter v osebne pravice delavca pri delu po 46. členu ZDR-1. Kajti takšne obtožbe imajo nedvomno lahko (in jih praviloma tudi dejansko imajo!) zelo hude negativne duševne posledice za delavca, kot so:

- globoka osebna prizadetost zaradi krivične obtožbe, ki vsekakor pomeni poseg v čast in dobro ime tožnika,
- ogorčenje, užaljenost, občutek ponižanosti in šikaniranosti ter omadeževanega ugleda z oznako »kršilca delovnih obveznosti«²⁶,
- prestrašenost zaradi grozeče odpovedi pogodbe o zaposlitvi itd.,
- predvsem pa tudi - povsem utemeljen - občutek potencialne eksistenčne ogroženosti zaradi permanentno grozeče izgube zaposlitve v času veljavnosti prejetega opozorila pred odpovedjo,

in kot take pomenijo obliko psihičnega nasilja, zaradi česar jih pravo pač nikakor ne more enostavno zanemarjati kot irelevantne in z vidika delavca »pravno benigne«. Ne nazadnje ima takšno /kvazi/opozorilo glede na vse zgoraj povedano v bistvu (lahko) vse znake **kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu KZ-1**²⁷, katerega značilnost je povzročanje ponižanja in prestrašenosti, in ki se preganja po uradni dolžnosti, prav tako pa tudi znake **kaznivega dejanja žaljive obdolžitve po 160. členu KZ-1**²⁸, ki se preganja na zasebno tožbo. Nezakonito ravnanje/akt/odločitev delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja in je kot tako lahko po določbi drugega odstavka 109. člena ZDR-1 podlaga celo za morebitno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi **s strani delavca**, pa seveda nikakor ne more služiti kot »zakonit« akt po prvem odstavku 85. člena ZDR-1.

2.

Poleg tega vse navedeno brez dvoma pri delavcu povzroča tudi huda stresna stanja in zato predstavlja tudi bistveno povečano stopnjo **t. i. psihosocialnih tveganj za delavčevo zdravje**. Zato takšna ravnanja delodajalca vsekakor lahko pomenijo tudi neposredno kršitev pravice delavcev do varnega in zdravega delovnega okolja ter dolžnosti delodajalca glede

²⁴ Ne glede na to, ali je delavcu podana samostojno in zgolj v ustni obliki ali mu je vročena v pisni obliki hkrati z opozorilom po prvem odstavku oziroma z vabilom na zagovor po drugem odstavku 85. člena ZDR-1.

²⁵ Več o tem v: Gostiša M., *Opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1*, Pravna praksa, št. 12/2021 (str. 6 - 8).

²⁶ Čeprav gre načeloma za pisni akt strogo »osebne« narave, namreč zakon ne predpisuje obvezne oznake zaupnosti, ki bi kogarkoli - bodisi delodajalca bodisi delavca ali tretje osebe - zavezovala k molčečnosti, tako da se lahko (in v praksi praviloma tudi se, kar velja tudi za konkreten primer!) informacije o tem prosto širijo znotraj kolektiva ali celo v širši javnosti. Žal pogosto tudi v precej izkrivljeni obliki.

²⁷ »(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.« Pisno podana nedokazana obtožba o domnevnem »kršiteljstvu«, kot rečeno, brez dvoma predstavlja obliko psihičnega nasilja delodajalca nad delavcem, ki pri slednjem povzroča ponižanje in prestrašenost.

²⁸ »(1) Kdor o kom trdi ali raznaša kaj, kar lahko škoduje njegovi časti ali dobremu imenu, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do treh mesecev.« (Prvi odst. 160. člena KZ-1) S tem, ko delodajalec delavcu poda »pisno« opozorilo po 85. členu ZDR-1, namreč zatrjuje, da je ta kršilec zakona in sklenjenih pogodb (kar je objektivno zanj vsekakor žaljiva kvalifikacija), čeprav te kršitve v resnici sploh še niso bile pravno upošteveno ugotovljene in dokazane.

preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja različnih oblik psihosocialnih tveganj po ZVZD-1²⁹. Član istega sveta delavcev iste družbe (Unitur d.o.o.), ki je nedolgo pred Zoranom Fijavžem od istega delodajalca prejel eno za drugo kar dve takšni popolnoma na pamet skonstruirani /kvazi/opozorili pred odpovedjo, in sicer prvega dne 27. 5. 2022, drugega pa 5. 8. 2022, je, denimo, zaradi psihičnih težav, ki so neposredna posledica teh neutemeljenih opozoril pred odpovedjo, še vedno v bolniškem staležu in potrebuje pomoč psihiatra. Se pravi, podajanje opozoril po 85. členu ZDR-1 brez predhodno izvedenega potrebnega ugotovitvenega postopka, dokazano predstavlja **eno izmed zelo konkretnih psihosocialnih tveganj**, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, in za obvladovanje katerega bi moral delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe (npr. splošni akt, ki ureja postopek izdajanja opozoril pred odpovedjo z obveznim predhodnim ugotovitvenim postopkom, ki bo preprečeval možne zlorabe tega delovnopravnega instituta v zgoraj navedenem smislu). Tega ni storil, ampak je s svojim ravnanjem **celo direktni povzročitelj tega permanentnega tveganja v konkretni družbi** (samo v zadnjem letu pa je bilo namreč v Uniturju izdanih najmanj 6 takšnih /kvazi/opozoril delavcem in delavskim predstavnikom), s čimer očitno krši 11. in 24. člen ZVZD-1, kar pomeni prekršek po 16. točki 76. člena ZVZD-1.³⁰

3.

Ko gre, tako kot v danem primeru, za neutemeljeno pisno obtožbo zoper člana sveta delavcev, ki ima za posledico tudi podano opozorilo (in s tem izpolnitev formalnega pogoja za morebitno redno odpoved pogodbe o zaposlitvi), pa takšna neutemeljena obtožba - zaradi posledične viseče grožnje z izgubo zaposlitve in materialne eksistence - brez dvoma objektivno pomeni tudi neutemeljeno postavljanje člana sveta delavcev v (z vidika zaposlitvene varnosti) bistveno bolj negotov, s tem pa tudi v **»manj ugoden in/ali podrejen položaj« in s tem kršitev izrecne tovrstne prepovedi iz 67. člena ZSDU**³¹. Se pravi, kršitev t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov, ki kot taka sicer ni določena zgolj v korist prizadetih delavskih predstavnikov, temveč tudi v korist zagotavljanja temeljnih pogojev za delovaje zakonsko določenega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju. Kar pomeni, da v teh primerih nimamo več opravka zgolj s kršitvami individualnih, temveč tudi s kršitvami sistemsko priznanih **kolektivnih** pravic zaposlenih pri konkretnem delodajalcu. Kršitev določbe 67. člena ZSDU o posebnem varstvu članov sveta delavcev zaradi njihove aktivnosti predstavlja prekršek delodajalca po 12. točki 107. člena ZSDU.³²

4.

Tudi sicer se zdi (precej nekritično splošno sprejeta) **teza delovnosodne prakse**, da prejeto opozorilo pred odpovedjo samo po sebi pravnoformalno še ne pomeni nobene spremembe delovnopravnega statusa delavca »na slabše«, kar malce preveč lahkotno poenostavljena, da bi ji bilo mogoče brezrezervno pritrditi. Delavec, potem ko je prejel opozorilo pred odpovedjo

²⁹ »Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.« (11. člen ZVZD-1) »Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.« (24. člen ZVZD-1)

³⁰ Po tej določbi se delodajalec, ki »16. ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen)« kaznuje za prekršek z globo od 2.000 do 40.000 evrov se delodajalec, z globo od 500 do 4.000 evrov se kaznuje pa odgovorna oseba delodajalca, ki stori ta prekršek.

³¹ »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.« (67. člen ZSDU)

³² Po tej določbi se za prekršek »12. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen)« kaznuje delodajalec kot pravna oseba z globo od 4.000 do 20.000 evrov, odgovorna oseba pravne osebe pa z globo od 1.000 do 2.000 evrov.

in mu odtlej odpoved visi nad glavo kot Damoklejev meč, namreč glede varnosti zaposlitve, ki je sicer tudi po znanstveno dokazanih ugotovitvah t. i. motivacijskih teorij ena ključnih potreb ljudi v sferi dela, od katerih neposredno zavisi kakovost njihovega delovnega življenja in njihovo delovno zadovoljstvo, seveda niti strogo formalno gledano **nikakor ni (več) v enakem pravnem položaju** kot pred tem, ko mu odpoved (še) ni grozila. Opozorilo pred odpovedjo ga samodejno postavi v nek povsem nov, pravno **bistveno bolj negotov** pravni položaj. In to ne v kakršenkoli, temveč v eksistenčno negotov položaj, pri čemer nepopravljivo škodo vsekakor utrpi tudi, če morebitno odpoved kasneje uspešno izpodbije po sodni poti. V vsakem primeru namreč določen – lahko tudi daljši – čas, tj. do pravnomočnosti sodbe, ostane brez službe in brez socialne podpore za primer brezposelnosti, torej brez eksistenčnih dohodkov z možnimi hudimi materialnimi in duševnimi negativnimi posledicami za kakovost njegovega življenja in življenja njegove družine. Odrekati mu pravico, da se takšne grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, če je neutemeljena, lahko pravočasno znebi po pravni poti, je zato izven normalne pravne logike. Nečesa, kar je nujna pravna predpostavka za nek drug pravni akt oziroma postopek (v danem primeru za postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga), pravnoformalno pač nikakor **ni mogoče šteti kot dejstvo brez pravnih učinkov in posledic**, ki zato ne potrebuje samostojnega pravnega varstva. Predvsem pa ne kot neko že *a priori* »neškodljivo ravnanje«, ki naj že zgolj zato, ker ga ZDR-1 sam kot tak ne sankcionira, v nobenem primeru ne bi moglo predstavljati protipravnega ravnanja z **znaki kaznivega dejanskega ali prekrška po drugih veljavnih predpisih**.

IV.

Vsi zgoraj navedeni za delavca negativni - dejanski in potencialni - /proti/pravni oziroma prepovedani učinki in posledice predmetnega pisanja oziroma /kvazi/opozorila so **kumulativno in v medsebojni povezavi tako ali drugače prisotni tudi v predmetnem primeru**, pri čemer so pri kršitvah, navedenih pod točkama 2. in 3., kot rečeno, podani tudi vsi zakonski znaki prekrškov delodajalca kot pravne osebe in odgovornih oseb pravne osebe po citiranih določilih ZSDU in ZVZD-1 in izpolnjeni vsi elementi oziroma predpostavke za njihovo sankcioniranje.

Dejstvo je:

1. da so vsi ti negativni /proti/pravni učinki in posledice obravnavanega spornega pisanja (/kvazi/opozorila) za delavca **nastopili že takoj z njegovo vročitvijo delavcu**, in sicer **»brezpogojno«** (tj. povsem neodvisno od morebitne kasnejše tudi dejansko podane odpovedi), in
2. da to nedopustno protipravno stanje, ko so grobo kršene zgoraj navedene ustavne in zakonske pravice delavca - delavskega predstavnika, **še vedno traja in bo trajalo** vse do morebitne sodne odprave v tem pisanju vsebovanih nedokazanih obtožb na njegov račun,

zaradi česar je vprašanje, ali bo in kdaj, če sploh bo, na njegovi podlagi tudi dejansko prišlo do morebitne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ko naj bi po zdaj veljavnem načelnem stališču sodne prakse nastopili tudi pogoji za morebitno sodno varstvo pred omenjenimi neutemeljenimi obtožbami in njihovo odpravo, **pravno popolnoma irelevantno**. Nedopustne protipravne učinke namreč, kot rečeno, povzroča to sporno /kvazi/opozorilo samo po sebi, zato bi bila vsekakor utemeljena in potrebna tudi **takojšnja uvedba prekrškovnega postopka**, če naj ta doseže svoj temeljni individualno in generalno

preventivni namen, ne čakajoč na morebitne tovrstne bodoče sodne spore, ki sicer niso gotovo dejstvo, in na njihov izid.

Delodajalec se je namreč **zavedal oziroma bi se vsekakor moral zavedati**, da nikogar ni mogoče pravno nesankcionirano obtožiti oziroma obdolžiti oziroma mu pisno očitati protipravnih ravnanj (v danem primeru storitve kršitev delovnih obveznosti), če mu ta niso ustrezno **dokazana** na že omenjenih način. In da se s trenutkom, ko je nedokazanim očitkom/obtožbam o kršenju delovnih obveznosti delavca tudi formalno dodano še pisno opozorilo pred odpovedjo v smislu 85. člena ZDR-1, ki šteje kot »pravno dokončen« akt delodajalca, vsi ti »očitki« o »domnevnih« kršitvah avtomatično spremenijo v **dokončne »trditve« o »storjenih« kršitvah delavca**, in s tem dobijo tudi vse znake kaznivega dejanja žaljive obdolžitve po 160. členu KZ-1 (v danem primeru pa morda lahko celo tudi znake KD očitanja kaznivega dejanja z namenom zaničevanja po 162. členu KZ-1³³) z vsemi iz njih izhajajočimi za delavca in nedotakljivost njegovih ustavnih oziroma osebnostnih pravic zelo negativnimi in nenadomestljivo škodljivimi³⁴ pravnimi učinki in posledicami. To pa pomeni, da je s tem, ko je delavcu kljub zavedanju o kršenju njegove pravice do obrambe podal opozorilo pred odpovedjo po 85. členu ZDR-1 kot pravno dokončen delovnopравни akt, kar nesporno pomeni **absolutno bistveno kršitev** pravil postopka obravnave domnevnih kršitev delovnih obveznosti, ravnal:

- najmanj z - zavestno ali nezavestno - **malomarnostjo**,
- če ne že z **eventualnim naklepom**, tj. z zavedanjem, da so njegovi očitki oziroma obtožbe na račun delavca lahko tudi neutemeljeni in da bo v tem primeru s svojim vročenim pisanjem neizogibno protipravno posegel v osebnostne pravice delavca ter povzročil njegovo ponižanje in prestrašenje, pa je kljub temu privolil v takšne prepovedane posledice.

Ker imajo **absolutne bistvene kršitve pravil postopka dokazovanja relevantnih dejstev in okoliščin**, povezanih z odločanjem o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov (tj. postopka ugotavljanja tudi dejanskega obstoja očitane kršitve delovnih obveznosti, njene teže in krivdne odgovornosti delavca zanjo) avtomatično za posledico razveljavitev konkretnih odločitev, same vsebinske neutemeljenosti obtožbe in opozorila v predmetnem pisanju (»kvazi/opozorilu«), vročenem delavcu, v tem prekrškovnem postopku **niti ni treba posebej ugotavljati kot pogoj za ugotovitev prekrška delodajalca** (in to tudi niti ni dopustno!³⁵). V ta namen povsem zadostuje zgoraj pojasnjena in tudi podrobneje

³³ Poslovodstvo družbe Unitur d.o.o. namreč v svojem odgovoru z dne 1. 3. 2023 na pobudo Združenja svetov delavcev Slovenije za umik podanega opozorila (v prilogi) Zoranu Fijavžu očita med drugim tudi, da imajo njegove kršitve vse zakonske znake kaznivega dejanja. Omenjeno KD »očitanje kaznivega dejanja z namenom zaničevanja« pa je 162. člen KZ-1 opredeljeno takole: »(1) Kdor z namenom zaničevanja komu očita, da je storil kaznivo dejanje ali da je bil obsojen zaradi kaznivega dejanja ali to z istim namenom komu pove, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do treh mesecev.«

³⁴ Kršitve temeljnih (osebnostnih) pravic človeka in državljana, ki jih zagotavlja ustava, načeloma ni mogoče nadomestiti z nobeno odškodnino, ampak jo je treba nemudoma odpraviti, storilca pa sankcionirati.

³⁵ Svoje na podlagi določil ZDR-1 sprejete delovnopravne ukrepe in/ali sankcije zoper delavce je dolžan na predpisani način utemeljiti delodajalec (kot absolutno močnejša stranka delovnega razmerja), če tega ne stori, pa te »absolutne bistvene« postopkovne kršitve ni dolžno in tudi ne sme eventualno »sanirati« ne sodišče in tudi ne noben državni nadzorni organ (npr. Inšpektorat RS za delo). Sodišča in nadzorni organi so dolžni in pristojni preverjati oziroma pravno preizkušati le morebitne »ugotovitve«, ne pa golih »očitkov/obtožb« delodajalca na račun delavcev kot takih. Te je dolžan dokazovati delodajalec, in sicer preden jih uporabi za podajo opozorila po 85. členu ZDR-1. Če tega ne stori in je zato konkretno opozorilo bistveno pomanjkljivo (kvaziopozorilo), ga sodišče ali nadzorni organ ne moreta naknadno »sanirati« v svojem postopku, ampak ga lahko samo razveljavita oziroma odpravita in naložita delodajalcu - če ima ta namen na tem aktu vztrajati - ponovitev postopka. V nasprotnem bi namreč to pomenilo direktno dajanje potuhe oziroma podpiranje in celo spodbujanje zgoraj

utemeljena ugotovitev o **že nastalih nespornih nedopustnih in škodljivih pravnih učinkih in posledicah tega pisanja za prizadetega delavca - delavskega predstavnika**. Dokler torej delodajalec opozorila pred odpovedjo po 85. členu ZDR-1 ne bo sprejel na predpisan način, se pravi na podlagi »dejansko ugotovljenih« in ne zgolj na podlagi nekih »očitanih domnevnih« kršitev delovnih obveznosti, je treba njegovo predmetno sporno pisanje (/kvati/opozorilo), katerega nepopravljive posledice so že nastale in tudi še vedno trajajo, obravnavati kot **krivdno ravnanje, ki ima vse znake kaznivih dejanj iz 161. in 197. člena KZ-1**, posledično pa predstavlja prekršek po 12. točki 107. člena ZSDU in po 16. točki 76. člena ZVZD-1.

Dokaz:

- *Pobuda Združenja svetov delavcev Slovenije poslovodstvu Unitur d.o.o. (Priloga 3)*
- *Odgovor poslovodstva Unitur d.o.o. z dne 1. 3. 2023 na pobudo Združenja svetov delavcev Slovenije za umik podanega opozorila Zoranu Fijavžu (Priloga 4)*

V.

Skratka, če povzamemo v enem stavku:

Delodajalec je krivdno kršil delavčevo nesporno pravico do obrambe pred obtožbo o domnevno storjenih kršitvah delovnih obveznosti, na katero pa je kljub temu vezal svoje podano opozorilo delavcu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, in katero je zato že samo po sebi pravno brezpredmeten akt (/kvazi/opozorilo), ki pa ima kljub temu že od same vročitve dalje številne protipravne učinke oziroma prepovedane posledice za delavca, med katere sodijo tudi kršitve določil 67. člena ZSDU in 24. člena ZVZD-1, katere so s tem dvema zakonoma izrecno opredeljene tudi kot prekršek, za katerega se z globo kaznuje delodajalec kot pravne osebe in odgovorna oseba pravne osebe.

* * *

S tem je ta **pobuda za uvedbo prekrškovnega postopka** v tem, obenem tudi v obeh drugih dveh uvodoma navedenih in v osnovi zelo podobnih primerih podanih spornih opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavskim predstavnikom (Adria Mobil in DEM), utemeljena, pri čemer opozarjamo tudi na v tem pogledu **že uveljavljeno inšpekcijsko prakso**, ki jo ponazarja odločba IRSD, objavljena na spletni strani inšpektorata:

<https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/ODLOCBE-IRSD/7cb1589154/odlocba-o-prekrsku-sodelovanje-delavcev-pri-upravljanju-2017.pdf>,

in za katero menimo, da bi jo bilo treba odslej **začeti striktno uporabljati v vseh bodočih primerih** podanih tovrstnih »/kvazi/opozoril« delavskim predstavnikom po 85. členu ZDR-1.

V zvezi s tem velja morda dodati le še to, da kljub opozorilom na protipravnost tovrstnih /kvazi/opozoril in pozivom ter pobudam k njihovemu umiku, ki jih je v vseh treh omenjenih primerih posebej naslovilo Združenje svetov delavcev Slovenije, do tega v nobene primeru ni prišlo, ampak poslovodstva na teh opozorilih vztrajajo. Zato se zdi morebitno ukrepanje IRSD v predlaganem smislu **še toliko bolj utemeljeno**.

pojasnjene nedopustne delodajalske prakse sankcioniranja delavcev na podlagi nekih povsem nedokazanih, v skrajnih primerih pa lahko celo tudi dobesedno izmišljenih obtožb.

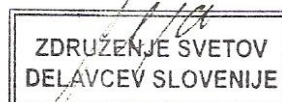
Prosimo vas, da nas v skladu z določbo prvega odstavka 24. člena ZIN obvestite o svojih ugotovitvah in ukrepih, in vas

lepo pozdravljamo,

Dr. Mato Gostiša,
strokovni svetovalec ZSDS



Predsednik ZSDS
Vladimir Šega



Priloge:

- *Dokazne listine 4 x*