

DELOVNO SODIŠČE V MARIBORU

Glavni trg 17
2000 Maribor

TOŽEČA STRANKA: VLADIMIR ŠEGA, EMŠO: 2608959500172,
Bezenškova ulica 50, 2000 Maribor,

TOŽENA STRANKA: DRAVSKE ELEKTRARNE MARIBOR d.o.o. (DEM),
Obrežna ulica 170, 2000 Maribor, Mat. št.: 5044286000

PRITOŽBA

**zoper sklep Delovnega sodišča v
Mariboru, opr. št. Pd 43/2023 z dne 13. 3.
2023, o zavrženju tožbe**

Vloga 2 x

I.

Tožnik s to pritožbo v celoti izpodbija sklep Delovnega sodišča v Mariboru, opr. št. Pd 43/2023 z dne 13. 3. 2023, o zavrženju tožbe na podlagi 274. člena ZPP, in sicer iz vseh pritožbenih razlogov po prvem odstavku 338. člena ZPP.

Tožnik vztraja pri vseh svojih tožbenih navedbah, pri čemer jih za potrebe celovitejše utemeljitve navedenih pritožbenih razlogov le še nekoliko podrobneje pojasnjuje in dodaja svoja pravna naziranja v zvezi s posameznimi izpodbijanimi ugotovitvami sodišča prve stopnje (v nadaljevanju: sodišča).

II.

Tožnik zaradi večje preglednosti te tekstovno obsežne pritožbe že uvodoma povzema glavne pritožbene razloge in osnovne, po njegovem mnenju sporne ugotovitve v izpodbijanem sklepu, na katere se pritožba nanaša.

Utemeljitev izpodbijanega sklepa, kot izhaja iz njegove obrazložitve, je oprta predvsem na **naslednje izhodiščne pravne predpostavke:**

1. da že neposredno iz določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1 same kot take izhaja, da mora biti delodajalčeva navedba predmetne kršitve delavcu »na način, da med njima ne bo dilem, za katero delavčevo kršitev oziroma nesprejemljivo ravnanje gre«, se pravi njena vsestranska in celostna opredelitev po vseh ključnih elementih »obtožbe« (opis ravnanja, pravna kvalifikacija in utemeljitev), nujen integralni/neločljiv sestavni del tega pravnega akta, in da zato brez te obvezne sestavine opozorilo niti ne more biti skladno z zakonom, kar naj bi menda izhajalo iz neuradnega komentarja zakona¹ (**4. točka obrazložitve**), in kar seveda pomeni, da naj morebitno kakorkoli drugače sestavljeno opozorilo, ki bi se, denimo, v tem delu eventualno zgolj »sklicevalo« na poseben delodajalčev akt o delavčevi ugotovljeni storjeni kršitvi, sprejet na podlagi 13. člena ZDR-1 po predhodno izvedenem kontradiktornem postopku obravnave kršitve, potemtakem že iz formalnih razlogov sploh ne bi bilo »zakonito« (čeprav, kot zatrjuje tožnik, tudi v tem primeru nesporno ne bi bile možne prav nikakršne dileme o tem, za katero kršitev točno je delavec opozorjen²);
2. da zato že po zakonu tovrstna »obtožba« enostavno sploh niti ne more biti pravno obravnavana ločeno od opozorila samega na sebi, ampak v celoti le kot opozorilo po 85. členu ZDR-1, kar velja tudi za konkretno pisanje tožene stranke (**5. točka obrazložitve**);
3. da naj bi zgolj takšna »gola obtožba« sama po sebi hkrati tudi že povsem zadostovala za zakonito podajo opozorila skladno z njegovim zakonskim smislom in namenom, kar pomeni, da delodajalcu pred izdajo takšnega opozorila oziroma v zvezi z njim - ker zakon tega izrecno ne zahteva - delavcu dejanske »storitve« te kršitve pač sploh niti ni treba posebej dokazovati (**7. točka obrazložitve**);
4. da se - ker po navedeni logiki tudi opozorilo na podlagi »gole obtožbe« šteje kot zakonito in pravno povsem neoporečno - predpostavlja, da tudi obtožba sama kot taka, makar bila po vsebini tudi povsem neutemeljena in morda celo izrazito šikanozna, kot njegova integralna sestavina pač ne more učinkovati drugače od tistega, kar je sicer osnovni zakonski namen opozorila samega na sebi, tj. v »korist delavca« (**8. točka obrazložitve**),
5. da iz teh razlogov tudi morebitna povsem neutemeljena obtožba - samo zato, ker je pač formalno zapisana v pravno povsem »benignem« aktu z naslovom opozorilo, zoper katerega ni predvideno samostojno pravno varstvo - že po logiki stvari ne more imeti za delavca (v danem primeru tožnika) nobenih pravno relevantnih samostojnih negativnih pravnih učinkov in posledic, zaradi česar tožnik od te tožbe ne bi mogel imeti nobenih pravnih koristi in je tožbo zato zavreči kot nedovoljeno (**6. točka obrazložitve**),

s čimer je krog logičnega razlogovanja na podlagi takih izhodiščnih pravnih predpostavk sklenjen. Se pravi, v danem primeru v bistvu ni prav nobene dileme o tem, ali sporno pisanje tožene stranke tudi dejansko vsebuje hkrati tudi »obtožbo« o domnevno storjeni kršitvi ali ne, temveč je sporno izključno le vprašanje, ali jo je treba v konkretnem kontekstu po vsebini tudi pravno obravnavati kot obravnavati kot **obtožbo v pravem pomenu te besede ali kot opozorilo samo na sebi**.

¹ Bečan I., et al, *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*, GV, Ljubljana, 2009, str. 512.

² Tožnik trdi, da je edinole takšno (alternativno) pravno razumevanje vsebine opozorila po 85. členu ZDR-1 tudi v resnici skladno z dejanskim zakonskim namenom »opozorila samega na sebi«, o kakršnem sicer striktno govorita tudi obe glede tega ključni sodni odločbi, to sta odločba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. 11. 2005 in v povezavi z njo sprejeta odločba Ustavnega sodišča opr. št. U-I-45/07 z dne 17. 5. 2007. Izključno samo takšno opozorilo »samo na sebi« (tj. brez kakršnikoli hkratnih »obtoževalnih« vsebin) je namreč res lahko tudi *de facto* povsem »pravno benigno«.

Logika navedenega strogo formalističnega pravnega razlogovanja glede tega spornega pravnega vprašanja bi bila vsekakor povsem neoporečna, kolikor bi bile pravno neoporečne tudi gornje izhodiščne pravne predpostavke za presojo predmetne zadeve. Pa žal niso. Zato je v resnici že v osnovi **pravno absolutno nesprejemljiv tudi končni sklep**, ki iz njega sledi, in po katerem naj:

- za samo bistvo in zakonski smisel in namen opozorila kot delovnopravnega ukrepa v »korist delavca« vprašanje vsebinske utemeljenosti v njem zapisane obtožbe sploh ne bi bilo bistveno oziroma kakorkoli *pravno relevantno vprašanje*,
- bi bilo potemtakem načeloma pravno povsem dopustno in »zakonito« delavcem kar po prosti presoji delodajalca tovrstna opozorila, ki so sicer brez dvoma po svoji dejanski pravni naravi neizogibno in neizpodbitno - najmanj tudi, če ne že prvenstveno in predvsem - *obtožbe*, deliti tudi kar tja v en dan ali pa celo z izrazito protipravnimi (šikanoznimi) nameni,
- se delavci zoper takšne potencialno neutemeljene in s tem tudi kriv(ičn)e obtožbe delodajalca, vročene jim pod formalno krinko »dobronamernega« opozorila, že v osnovi po pravni poti sploh ne bi niti smeli niti mogli *kakorkoli (u)branimi* (čeprav jim te poti sicer jamči neposredno Ustava RS v svojem 23. členu), ampak naj bi bili, bogve zakaj, dolžni tovrstne šikane s strani delodajalca enostavno mirno trpeti,
- in sicer samo zato, ker so pač pravno skrite pod opozorilo, zaradi česar naj bi jim bile skladno z zgoraj navedeno »ustaljeno« - vendar pa s tega vidika po mnenju tožnika tudi protiustavno - sodno prakso vse pravne poti za učinkovito pravno varstvo že avtomatično in vnaprej zaprte (z izjemo morebitnega nastopa negotovega odložnega pogoja, če in ko bo morda prišlo do morebitne tudi dejanske redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar pa je v tem pogledu bolj »blažev žegen«³),

kar vse je že na prvi pogled v **popolnem nasprotju s temeljnimi načeli prava**, predvsem pa tudi s **23. členom Ustave RS**. Tožnik torej zatrjuje izrazito protiustavnost izpodbijanega sklepa, kajti katerokoli temeljno človekovo pravico lahko, zlasti pa še na tako radikalen način kot v danem primeru, **omeji samo zakon**, ne pa, tako kot v danem primeru, kar neka sodna odločba, klišejsko oblikovana po ustaljeni sodni praksi in zgolj na podlagi takšnih ali drugačnih pravnih interpretacij zakona. In ta trditev je tudi jedro celotne nadaljnje podrobnejše argumentacije, ki jo tožnik podaja skozi naslednje točke te pritožbe.

Nobena od gornjih izhodiščnih predpostavk, na katere se opira izpodbijani sklep, že sama po sebi po mnenju tožnika namreč v resnici **nima podlage ne v realnih dejstvih in ne v zakonu**, oziroma so z zakonom večinoma celo v izrazitem nasprotju, pri čemer pa se celotna pravna konstrukcija tega sklepa samodejno sesuje že pri prvi od njih. In sicer:

Zakon v prvem odstavku 85. člena vsekakor res zelo natančno določa vsebino opozorila, vendar pa ta v resnici nikakor ni takšna, kot to v 4. točki obrazložitve sklepa pojasnjuje sodišče. Edini in izključni dejansko predpisani »obvezni« vsebini opozorila samega na sebi po tem členu sta namreč definitivno samo:

- a) **opozorilo na izpolnjevanje obveznosti** in
- b) **opozorilo na možnost odpovedi**.

In popolnoma nič drugega. Zakon torej niti z besedico ne daje prav nobene podlage za zgoraj opisani pravni konstrukt v obrazložitvi sklepa, katerega sicer že tudi sodišče samo v

³ Kot bo pojasnjeno v nadaljevanju te pritožbe, namreč v pretežni večini primerov v praksi do tega sploh niti ne pride, samostojni negativni pravni učinki obtožbe pa - povsem neodvisno od opozorila samega na sebi - nastopijo takoj po vročitvi in trajajo tudi še po prenehanju veljavnosti opozorila.

celoti opira zgolj na **neuradni komentar** oziroma **neavtentično razlago zakona** (in še tega bi bilo logično razumeti povsem drugače kot ga v tem sklepu konkretno uporabi sodišče⁴), **ne pa na zakon sam**. In s katerim se skuša povsem na silo in v nasprotju z zakonom tudi obtožbo samo na sebi utemeljiti kot nekakšen samoumeven in neizogiben integralni sestavni del opozorila »samega na sebi«⁵. Za kar v resnici tudi niti ni najti prav nobenega razumnega razloga, pri čemer pa zakon sam tega ne samo da ne zapoveduje, ampak (v kontekstu z drugimi svojimi določbami) v resnici **sploh niti ne dovoljuje**. Zato s takšnim pravno-interpretacijskim konstruktom, kot že rečeno, zagotovo ni mogoče utemeljiti sklepa, ki tožniku v končni fazi enostavno odvzema njegovo zagotovljeno ustavno pravico iz 23. člena URS.

Iz tega razloga tožnik predlaga drugostopenjskemu sodišču, da se v zvezi s presojo te pritožbe posebej opredeli zlasti do vprašanja, ali ima v izpodbijanem sklepu uporabljena izhodiščna pravna predpostavka, da:

- je »gola obtožba« že po samem zakonu predpisana kot nujna in neločljiva sestavina opozorila po 85. členu ZDR-1 (iz obrazložitve sklepa namreč jasno razbrati, iz katerega dela njegove konkretne dikcije naj bi to izhajalo);
- je lahko na njeni podlagi, četudi je v taki obliki še povsem nedokazana in z vidika svoje vsebinske utemeljenosti pravno nepreizkušena v kakršnemkoli kontradiktornem postopku, tudi dejansko mogoče podati zakonito in tudi pravno »smiselno« opozorilo, ki bo lahko služilo v »korist delavca«;
- tudi obtožba sama na sebi, kolikor je zapisana v okviru akta z naslovom »opozorilo«, s tem že kar avtomatično izgubi svojo dejansko pravno naravo in samostojne pravne učinke in posledice (kar sicer ni z ničemer dokazano in se že na prvi pogled zdi tudi povsem izven razumnega preudarka ter sprto z realnostjo!), zaradi česar je v nobenem primeru naj ne bi bilo mogoče z vidika pravice do sodnega varstva obravnavati ločeno od opozorila »samega na sebi«, ampak tudi tipično obtožbena vsebina opozorila samodejno zapade pod režim nedovoljenosti sodnega varstva;
- je potrebno in tudi možno iz tega razloga tožnikovo »tožbo zoper obtožbo« enostavno prekvalificirati v »tožbo zoper opozorilo« in jo kot tako zavreči (ne morda zavrniti kot neutemeljeno),

res svoj temelj neposredno v določilih samega zakona ter objektivnih dejstvih, in katerih. Po mnenju tožnika je odgovor že v osnovi nikalen.

Od te točke naprej pa seveda postanejo tudi vse ostale zgoraj navedene izhodiščne pravne predpostavke in/oziroma že kar nekakšne »pravne fikcije«, ki naj bi utemeljevale izpodbijani sklep, **enostavno brezpredmetne**, ker so pač v celoti pogojene z /ne/utemeljenostjo te prve.

Konkretno imamo torej v zvezi s pravno presojo vprašanja /ne/obstoja pravice do sodnega varstva v danem primeru opravka:

- na eni strani s povsem nedvoumno **izrecno določbo 23. člena URS**, ki to pravico brezpogojno priznava vsakomur (kajti človekove pravice se uresničujejo neposredno na podlagi ustave same),
- na drugi strani pa s konkretno sodno prakso, ki to pravico tožniku *a priori* odreka, vendar pa ne na podlagi neke izrecne določbe zakona, temveč zgolj na podlagi -

⁴ Alternativno možno razlago tega komentarja zakona, ki se zdi tudi precej bolj logična, je tožnik sicer ponudil že ob navedbi tozadevne uporabljene izhodiščne predpostavke za izpodbijani sklep pod tč. 1 zgoraj.

⁵ Kot ga sicer striktno razumeta in obravnavata tudi odločbi Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. 11. 2005, na katero se - po mnenju tožnika v tem pogledu povsem neutemeljeno izrecno sklicuje tudi izpodbijani sklep, ter Ustavnega sodišča opr. št. U-I-45/07 z dne 17. 5. 2007.

posredne in že v osnovi precej dvomljive - *pravne interpretacije* te določbe (ki bi bila lahko tudi povsem drugačna).

Kakršnekoli resne pravne dileme o tem, kaj od tega dvojega je treba v takšnem primeru uporabiti kot podlago za odločitev, ne da bi ta pomenila direktno kršitev 15. člena Ustave RS⁶, po mnenju tožnika niti ne bi smelo biti.

* * *

Z zgoraj povedanim so opredeljeni glavni vsebinski okviri te pritožbe, v nadaljevanju pa tožnik vse svoje navedene ključne trditve tudi podrobneje utemeljuje.

III.

Sodišče je ob presoji **dejanske in pravne narave pisanja** (v nadaljevanju tudi: pisnega odpravka odločitve/akta) tožene stranke z naslovom »*Pisno opozorilo zaradi izpolnjevanja delovnih obveznosti in opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja*«, ki je bilo tožniku vročeno dne 20. 12. 2022, in katero je predmet dveh njegovih med seboj različnih tožbenih zahtevkov, vsebovanih v njegovi dne 6. 2. 2023 vloženi tožbi, in sicer:

1. **oblikovalnega (konstitutivnega) zahtevka** za odpravo oziroma, podredno, razveljavitev tistih vsebin spornega pisanja, ki po svoji pravni naravi predstavljajo tipično obtožbo/obdolžitev/očitke o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti tožnika, ki ima(jo) nesporno tudi samostojne /proti/pravne učinke in posledice za nekatere pomembne tožnikove ustavne in zakonske - predvsem osebne - pravice;
2. **ugotovitvenega (deklaratornega) zahtevka** za ugotovitev ničnosti tistih njegovih ožjih, tudi dejansko res zgolj »opozorilnih« vsebin, ki predstavljajo »opozorilo samo na sebi« v smislu zakonske opredelitve tega delovnopravnega instituta po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, in sicer predvsem zaradi njegovih nespornih učinkov na nemožnost tožnikovega učinkovitega opravljanja funkcije delavskega predstavnika v času veljavnosti tega opozorila (tj. zaradi evidentne kršitve 67. člena ZSDU).

1.

Do zgoraj navedenega tožnikovega ugotovitvenega (deklaratornega) zahtevka se sodišče v izpodbijanem sklepu iz tožniku nepoznanih razlogov, katerih v obrazložitvi sklepa sodišče tudi ni posebej navedlo, sploh niti ni opredelilo. Kar že samo po sebi pomeni **absolutno bistveno kršitev pravil pravnega postopka** v smislu prvega odstavka 310. člena v povezavi s 14. točko drugega odstavka 338. člena ZPP.

2.

Že v osnovi pa je **zmotno in nepopolno ugotovilo dejansko stanje** glede s strani tožnika zatrjevanih samostojnih in objektivno pogojenih protipravnih učinkov in posledic

⁶ »Človekove pravice in temeljne svoboščine se uresničujejo neposredno na podlagi ustave.

Z zakonom je mogoče predpisati način uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine.

Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava.

Zagotovljeni sta sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.

Nobene človekove pravice ali temeljne svoboščine, urejene v pravnih aktih, ki veljajo v Sloveniji, ni dopustno omejevati z izgovorom, da je ta ustava ne priznava ali da jo priznava v manjši meri.« (15. člen Ustave RS)

neutemeljene in krivične pisne obtožbe delodajalca kot močnejše stranke delovnega razmerja same na sebi na obdolženega delavca kot šibkejše stranke tega razmerja, in sicer ne glede na to, ali mu je podana v obliki samostojnega pravnega akta ali v povezavi in združeno s pisnim opozorilom po 85. členu ZDR-1. Celo več, sodišče ga niti ni poskušalo ugotoviti (kar po mnenju tožnika prav tako že samo po sebi pomeni bistveno kršitev pravil postopka, zaradi katerih bi moral biti izpodbijani sklep brez nadaljnjega razveljavljen), ampak glede tega svojo odločitev o nedovoljenosti tožnikovega zahtevka utemeljuje le z neko, v sodni praksi sicer res ustaljeno, v resnici pa z ničemer utemeljeno **pravno domnevo/predpostavko**, ki je zato tudi v nobenem primeru ni mogoče obravnavati in pri odločanju sodišča upoštevati kar kot nekakšno **»notorno dejstvo«**, tj. dejstvo, ki ga ni treba posebej dokazovati. Ker to v danem primeru v resnici nikakor ni in tudi ne more biti. Konkretno pa gre za predpostavko (7. točka obrazložitve), da naj bi bil - ker naj bi bil zakonski namen opozorila v »korist delavcu«, zato da se lahko na ta način izogne nadaljnjim kršitvam in s tem te tudi morebitni izgubi zaposlitve - pač samoumevno tak, tj. pravno povsem benignen, tudi učinek hkrati podane konkretne obtožbe/obdolžitve/očitkov, na katere se opozorilo nanaša.

A ta pravna predpostavka, temelječa izključno le na tipično »precedenčnem« pravnem razlogovanju, ne pa na dejansko ugotovljenem stanju stvari (nikoli namreč v tem smislu po vedenju tožnika še ni bila opravljena kaka empirična raziskava o tovrstnih učinkih obtožb na delavce ali kaj podobnega, kar bi jo lahko tudi dejansko utemeljevalo), je po mnenju tožnika, kot že rečeno, **že v temelju absolutno zgrešena in izven razumnega preudarka**, njene posledice za smiselno uporabo tega delovnopravnega inštituta v skladu z njegovim dejanskim zakonskim namenom v praksi pa katastrofalne. Razumni preudarek namreč že brez kakih posebnih raziskav govori nekaj popolnoma drugega, tj. da ima na ta način, se pravi skupaj z opozorilom podana obtožba morda res lahko želene učinke **izključno in samo pod pogojem, če je utemeljena** (se pravi, da je - preden je vročena - že na tej stopnji odločanja predhodno ustrezno obravnavana po kontradiktornem postopku in v tem smislu raziskana vsaj do stopnje prepričanja kot dokaznega standarda v nekazenskih postopkih), delavcu pa v zvezi z njo v vsakem primeru odprta pot tudi **do samostojnega sodnega varstva** in s tem do (tudi) sodnega preizkusa njene dejanske utemeljenosti. V nasprotnem pa je njen učinek na »obdolženega« v vsakem primeru lahko samo nasproten. Če mu namreč delodajalec prinese pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z nekimi na pamet spisanimi obtožbami o takšnih drugačnih domnevnih kršitvah, ki so seveda lahko kot take tudi povsem neutemeljene, ne da bi mu bil prej dal vsaj možnost ustreznega zagovora in predlaganja nasprotnih dokazov, obenem pa mu je spričo konkretnega spornega stališča o nedopustnosti samostojnega sodnega varstva zoper obtožbe le-to »sistemsko« že vnaprej onemogočeno, tako se po pravni poti zoper njo ne more braniti preprosto sploh nikjer, to nanj zagotovo ne bo moglo prav v nobenem primeru vplivati pozitivno, lahko pa po drugi strani vpliva izrazito negativno, **šikanozno**.

Za navedeno, sicer v sodni prakse (žal) res široko uporabljano stališče pri odločanju o pravici do sodnega varstva delavca v primeru prejete obtožbe z opozorilom torej ni najti prav nobene podlage, temveč gre za neko povsem **na silo skonstruirano pravno predpostavko**, ki pa ima - čeprav zanjo in za tudi nadaljnje vztrajanje pri njej - pravzaprav sploh ni najti kakršnihkoli smiselnih razlogov - žal absolutno nedopustne pravne posledice v tem, da je vsem delavcem, prejemnikom tovrstnih opozoril avtomatično **že vnaprej odvzeta temeljna človekova pravica do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS**. Vse dosedanje sodne odločbe, temelječe na tej pravno umetni predpostavki, za katero se zdi, da je v bistvu izključno le sama sebi namen, so torej v resnici **potencialno protiustavne**. Tožnik zato

predlaga sodišču, da izpodbijani sklep v vsakem primeru razveljavi že iz tega pritožnega razloga. Na tako zelo trhljih pravnih temeljih zasnovano apriorno odrekanje ustavno zagotovljene pravice do sodnega varstva zoper obtožbe je namreč po mnenju tožnika pravno več kot zgolj sporno.

To sporno izhodiščno predpostavko pri odločanju bi bilo namreč v resnici nujno treba obrniti na glavo. Ustavna pravica do samostojnega sodnega varstva kogarkoli, ki zahteva to varstvo zoper kakršnokoli in kjerkoli zapisano obtožbo za karkoli, mora biti **nedotakljiva**, zato takšna tožba v nobenem primeru ne bi smela biti nikoli prepoznana kot *a priori* nedopustna oziroma nedovoljena in kot taka **zavržena**, ampak je vedno lahko samo **zavrnjena**. Kakršnokoli morebitno omejitev te pravice namreč lahko določi **samo zakon**, nikoli pa sodna praksa sama, razen morda ustavnosodna seveda. Ta pa tega ni storila. Čeprav je res, da se sicer odločba Ustavnega sodišča opr. št. U-I-45/07 z dne 17. 5. 2007 v zvezi z odločbo Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. 11. 2005, očitno v aktualni delovnosodni praksi žal - povsem zgrešeno - interpretira prav na ta način, o čemer pa podrobneje še v nadaljevanju te tožbe.

In točno v taki **pravno naravnost shizofreni situaciji**, kakršna je načelno predstavljena zgoraj kot absolutno nesprejemljivo protiustavno stanje, se je spričo izpodbijanega sklepa sodišča zdaj znašel tožnik. In sicer ravno zaradi nekritične uporabe tega »ustaljenega« spornega stališča sodne prakse tudi v izpodbijanem sklepu. Tožnikova situacija, če jo shematsko povzame, je naslednja:

1. Tožniku je bilo vročeno opozorilo po 85. členu ZDR-1 z istočasno vsebovano tudi **obtožbo** o domnevni kršitvi zakona in pogodbe o zaposlitvi, katera ga je osebno močno prizadela, ker jo ocenjuje kot izrazito neutemeljeno in krivično ter občuti kot šikanozno, in ga kot taka tudi močno iritira in psihično obremenjuje (posebej še, ker mu skuša delodajalec s tem protipravno omejevati eno temeljnih ustavnih svoboščin, tj. »svobodo izražanja« po 39. členu Ustave RS). In bo na ta način nanj učinkovala in posledično na ta način posegala v njegove osebnostno in duševno integriteto tudi še po tem, ko bo veljavnost opozorila samega na sebi prenehala. Tega »dejstva« pač tudi sodišče s svojimi fiktivnimi predpostavkami ne more enostavno zanikati kot »nemogočega«, ne da bi glede tega poskušalo kakorkoli ugotoviti **tudi dejansko, ne zgolj pravno-fiktivno, stanje stvari**.⁷ Njeni tovrstni učinki in posledice so torej samostojni in povsem neodvisni od hkrati podanega opozorila, čeprav je res, da jih le-to vsekakor samo še dodatno potencira. **Opozorilo samo na sebi**, ki ne nanj in ne na njegov delovnopравни položaj, kot pravilno ugotavlja sodišče, res nima popolnoma nobenih samostojnih učinkov, ga zato v ničemer ne prizadeva in tega, kot prav tako povsem pravilno ugotavlja sodišče, v tožbi niti ne zatrjuje (posebej zatrjuje le tiste negativne učinke opozorila samega na sebi, ki jih ima le-to nanj v funkciji delavskega predstavnika, in zaradi katerih v tožbi - vendar pa nikakor ne zgolj in predvsem v svojem interesu! - vzporedno kljub vsemu predlaga ugotovitev njegove ničnosti). Kot delavca in človeka ga torej prizadeva le **obtožba sama na sebi**, ki, kot

⁷ Da tožnik sploh niti ne zatrjuje teh negativnih in protipravnih učinkov, kot pravi sodišče, pa preprosto ni res. Pod tč. II/2 na 5. strani tožbe namreč izrecno trdi (citat): »Vsi navedeni negativni učinki in posledice konkretne uvodoma navedene neutemeljene pisne obtožbe tožnika kot domnevnega kršilca predpisov in s tem posredno tudi kot nevestnega in delodajalcu neloyalnega ter njegovim interesom škodljivega delavca, za delovni kolektiv pa »motečega« sodelavca, ki kot take brez dvoma pomenijo kršitev njegovih navedenih ustavnih in zakonskih pravic (34. in 35. člen Ustave RS; 46. člen ZDR-1; 11. in 24. člen ZVZD-1; 67. člen ZSDU), so kumulativno in v medsebojni povezavi tako ali drugače prisotni tudi v predmetnem primeru, zato ima tožnik od te tožbe nesporno pravno korist in s tem pravni interes zanjo.«

rečeno, nesporno posega v njegovo osebno dostojanstvo kot človeka in kot delava ter v njegovo duševno integriteto. Tožniku torej ni povsem jasno, na kakšni podlagi lahko sodišče to objektivno dejstvo enostavno ignorira in pri svojem odločanju o tožnikovem zahtevku izhaja iz **stališča, da te obtožbe enostavno sploh ni** (ko pa vendarle je in v realnosti tudi dejansko učinkuje!), ampak da obstaja samo opozorilo, ki nima nobenih učinkov. Gre torej že v osnovi za napačno ugotovitev dejanskega, ki po tej poti v danem primeru zagotovo ne more privedi do neke smiselne pravne odločitve o /ne/obstoju tožnikove pravice do sodnega varstva.

2. Preden mu je bila ta pisna obtožba vročena, pri delodajalcu ni bil izveden nikakršen postopek obravnave te kršitve, tj. pred izdajo opozorila mu glede v njej očitane kršitve ni bil omogočen zagovor in s tem tudi ne možnost izjasnitve o relevantnih dejstvih in okoliščinah ter predlaganja nasprotnih dokazov. Podlaga za to opozorilo je torej definitivno zgolj »gola«, **torej pravno povsem nepreizkušena, obtožba sama po sebi**. S tem mu je bila eklatantno kršena **pravica do obrambe** že na tej stopnji odločanja, kar je v nasprotju z **načelom kontradiktornosti postopka** iz 5. člena ZPP, ki bi se skladno s prvim odstavkom 13. člena ZDR-1 nujno moralo uporabljati tudi glede odločanja o utemeljenosti obtožbe o domnevno »krivdno« storjenih kršitvah, ki so neposredna podlaga za opozorilo delavcu po prvem odstavku 85. členu tega zakona in s tem za morebitno kasnejšo tudi dejansko odpoved. Glede tega torej nikakor ne vzdrži poenostavljeno pravno razlogovanje (8. točka obrazložitve sklepa), da če ZDR-1 tega izrecno ne določa, pač tega tudi ne namerava. Iz citirane določbe njegovega 13. člena namreč zelo jasno izhaja **ravno nasprotna »namera«** oziroma predpostavka zakona, tj. da bodo pri odločanju o vseh predmetnih vprašanjih, ki se tičejo pogodbe o zaposlitvi, pač uporabljena splošna pravila civilnega prava, kolikor jih ni bodisi izrecno bodisi s svojo drugačno, specifično neposredno ureditvijo konkretnega vprašanja sam izključil. In z določbo prvega odstavka 85. člena obveznosti predhodne pisne seznanitve delavca z očitanimi kršitvami z možnostjo zagovora delavca ZDR-1, čeprav tega sicer res ni posebej določil, zagotovo ni izključil. Se pravi, da se morajo glede tega pač samoumevno uporabljati splošna pravila pravnega postopka. Sodišče je zato v tem pogledu očitno **zmotno uporabilo materialno pravo**.
3. Ker pa s trenutkom podanega opozorila konkretna obtožba pravno gledano seveda samodejno dobi tudi že značaj ugotovljene »storjene« **(ne več zgolj očitane) kršitve**, se je tožnik skladno z določbo 200. člena ZDR-1 s **pobudo za preklic neutemeljene obtožbe o kršitvi delovnih obveznosti** in posledično na njeni podlagi podanega opozorila obrnil na poslovodstvo tožene stranke. Dobil je odgovor, iz katerega (sklicujoč se pri tem na ustaljeno sodno prakso) izhaja že omenjena »pravna fikcija«, da to, kar izpodbija, torej kakršnakoli obtožba v resnici sploh ne obstaja (čeprav nesporno obstaja!), ampak da obstaja samo pisno opozorilo, zoper katerega pa pravno sredstvo ni predvideno.
4. Ko se je za pravno varstvo zoper tako sprejete ugotovitve o »storjeni« kršitvi skladno z določbo 23. člena URS obrnil na sodišče, pa je bila njegova tožba (in sicer res s tako utemeljitvijo, kot jo je že vnaprej »napovedala« tožena stranka) **zavržena kot nedovoljena**.

Skratka, tožnik se je znašel v **situaciji**, ko mu je kakršnakoli možnost pravnega varstva zoper neutemeljeno konkretno obtožbo, s katero so definitivno kršene njegove ustavne pravice in legitimni interesi, **enostavno odvzeta**.

3.

Sodišče je torej že v izhodišču **napačno presodilo**, da obravnavane tipično obtožbene vsebine spornega pisanja tožene stranke, tako kot so zapisane, in v kontekstu, v katerem so zapisane, nimajo in tudi ne morejo imeti nobenih samostojnih negativnih učinkov in posledic za pravice in interese tožnika, in da naj bi bile te vsebine le sestavni del tistih zakonsko predpisanih vsebin opozorila, ki naj bi jasno izhajale iz določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1. V zvezi s tem je ugotovilo (citat iz 5. točke obrazložitve izpodbijanega sklepa): *»Sodišče zaključuje, da je v konkretnem primeru podano pisno opozorilo delodajalca po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, ki vsebuje vse zgoraj navedene sestavine opozorila in ne (kot tožnik samostojna odločitev oziroma akt delodajalca (t. i. obtožba), zoper katero je možno sodno varstvo. Obsežno teoretiziranje tožnika o ločenosti opozorila in obtožbe, vsebovane v istem aktu, takega zaključka ne more spremeniti.«*

Tožnik vztraja pri trditvi, da ima predmetno sporno pisanje tožene stranke v resnici dve popolnoma različni in v tem pogledu tudi **povsem natančno ločljivi** pravni vsebini (obtožba + opozorilo), ki imata vsaka zase oziroma po sebi, neodvisno druga od druge tudi povsem različne samostojne pravne učinke in posledice⁸, zaradi česar tega pisanja tožene stranke kot celote pod nobenim pogojem ni možno obravnavati zgolj kot opozorilo po 85. členu ZDR-1. In da to stališče, v tej določbi sami, kot že rečeno, nima popolnoma nobene podlage, temveč je, kot v 4. točki obrazložitve sklepa pojasnjuje sodišče samo, pravzaprav pravno skonstruirano zgolj na - in še to povsem arbitrarni - **razlagi enega samega stavka iz nekega komentarja zakona** (konkretno: *Bečan I., et al, Zakon o delovnih razmerjih, s komentarjem, GV, Ljubljana, 2009, str. 512*)⁹. A na ta način pač ni mogoče resneje pravno utemeljevati tako daljnosežnih sodnih odločitev. Tožnik trdi, da to konkretno pravno stališče že v osnovi direktno in zelo očitno **nasprotuje samemu zakonskemu smislu in namenu** instituta opozoril po 85. členu ZDR-1 kot ga sicer zelo jasno opredeljuje Vrhovno sodišče v svoji odločbi opr. št. VIII Ips 227/2005. Če to stališče hkrati neizogibno vodi tudi direktno kršitev ustavne pravice tožnika do sodnega varstva po 23. členu URS, pa to vsekakor kaže na to, da utegne biti z njim vsekakor že v osnovi nekaj hudo narobe. Odločiti o neki ustavni pravici posameznika s takšno pravno argumentacijo se namreč kljub vsemu vendarle zdi že na prvi pogled malce prehuda poenostavitev tako pri uporabi materialnega prava kot tudi pravil pravnega postopka.

⁸ Katerih pa seveda nikakor ni mogoče pravno zreducirati le na vprašanje njihovega vpliva na obstoj oziroma morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar je brez dvoma že v temelju bistveno preozko gledanje na problematiko možnih relevantnih kršitev pravic tožnika po različnih zakonskih predpisih.

⁹ Ta stavek pa se glasi (citat iz 4. točke obrazložitve izpodbijanega sklepa: *»V opozorilu mora delodajalec dejansko kršitev, na nesprejemljivost katere delavca opozarja, navesti na tak način, da med njima ne bo dilem, za katero delavčevo kršitev ali nesprejemljivo ravnanje gre.«* Kar je seveda povsem samoumevno. A to lahko pomeni tudi to (kar bi bilo izhajajoč iz pravega bistva in namena tega instituta verjetno tudi edino smiselno), da se delodajalec pri tem lahko zgolj sklicuje na neko (po ustreznem postopku obravnavano in »že ugotovljeno«, ne zgolj šele »očitano« kršitev, glede katere je delavcu že tudi izdal posebno ugotovitevno odločbo, zoper katero ima ta na podlagi 23. člena URS v vsakem primeru in povsem samoumevno zagotovljeno pravico do sodnega varstva. Nikakor pa si tega ni mogoče (in si tudi ne bi smelo biti mogoče) razlagati tako, da mora biti obtožba, in to lahko celo še povsem »nedokazana«, kot celota vsebovana v opozorilu samem. Čemu le? In s kakšnim razumnim namenom naj bi bilo to sploh mogoče utemeljiti? Nasprotno. To se ne bi smelo v praksi dogajati pod nobenim pogojem. Obtožba sama na sebi, dokler v njej očitana kršitev ni ugotovljena po ustreznem postopku, namreč načeloma ne more predstavljati zakonite podlage prav ničemur, nobenemu delovnopravnemu ukrepu ali sankciji, vključno ne opozorilu po 85. členu ZDR-1.

4.

Ključna posledica obravnavane napačne temeljne ugotovitve je seveda v tem, da je sodišča predmetno tožbo, kot že rečeno, povsem neutemeljeno štelo in obravnavalo enostavno kot »tožbo zoper pisno opozorilo«, ne pa kot »tožbo zoper pisno obtožbo«, kar v postopkovnem smislu pomeni radikalno spremembo dejanske vsebine tožnikovega zahtevka v samem temelju, s tem pa vsekakor tudi **bistveno kršitev pravil pravnega postopka po 310. členu ZPP**. Tožnik tega namreč ni zahteval in tudi ni imel prav nobenega namena zahtevati. Kajti dejstvo, da opozorila sama na sebi ne morejo biti predmet samostojnega varstva mu je bilo dobro poznano že pred vložitvijo tožbe, in se z njim tudi povsem strinja.

5.

Tožnik meni, da gre pri zgoraj pojasnjenem odločanju sodne prakse za razširjanje prepovedi oziroma nedovoljenosti samostojnega sodnega varstva z opozoril »samih na sebi« tudi na obtožbe izključno le na podlagi dejstva, da je takšna sli drugačna obtožba zapisana v aktu z naslovom opozorilo, med drugim tudi za **zmotno interpretacijo dveh ključnih sodnih odločb**, ki sta pravzaprav sploh trasirali sedanjo ustaljeno sodno prakso glede nedovoljenosti omenjenega sodnega varstva. To sta že omenjena odločba/revizijski sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 227/2005 in odločba Ustavnega sodišča opr. št. U-I-45/07, sprejeta v zvezi z odločanjem o ustavni pritožbi zoper to odločbo VSRS, in s katero je USRS pritrnilo zavzetemu stališču VSRS. Pri branju obeh je namreč treba biti zelo pozoren na dejstvo, da ju v resnici nikakor **ni mogoče uporabiti kot utemeljitev**:

1. ne za stališče, da je oziroma celo mora biti obtožba o kršitvah že samoumevno integralni sestavni del opozorila,
2. ne za stališče, da je treba takšno obtožbo glede pravice do sodnega varstva samoumevno obravnavati enako kot opozorilo samo na sebi,

temveč je ravno obratno. Ob temeljitejšem branju obeh odločb je mogoče nesporno ugotoviti, da sta obe ti dve stališči **popolnoma arbitrarni** in da v resnici predstavljata veliko **odstopanje od navedenih odločb VSRS in USRS**.

Ne Vrhovno sodišče in ne Ustavno sodišče namreč delavcem te njihove temeljne ustavne pravice v zvezi z varstvom pred neupravičenimi obtožbami/obdolžitvami/očitki delodajalcev o domnevnem kršenju delovnih obveznosti tudi v povezavi s podanimi opozorili¹⁰ v resnici

¹⁰ Ti trije pojmi so tako v tožbi kot tudi v tej pritožbi uporabljeni kot sopomenke/sinonimi, pri čemer je seveda jasno, da pojem »obtožba« v danem kontekstu ni mišljen v strogo kazensko pravnem smislu. Vendar pa po drugi strani ni mogoče zanikati, da neizogibno vsekakor ima tudi nekaj teh elementov, kajti dejstvo je, da tudi sama odpoved pogodbe o zaposlitvi iz »krivdnega razloga« nima zgolj elementov civilnopravnega instituta odstopa od pogodbe in je zato ni mogoče obravnavati izključno le po pravilih civilnega prava (ta se lahko po 13. in 14. členu ZDR-1 uporabljajo zgolj smiselno), ampak je v tem elementu (tj. nujen obstoj subjektivne/krivdne odgovornosti delavca za očitano ravnanje, ki pomeni kršitev pogodbenih obveznosti) povsem specifičen institut delovnega prava. Pojem obtožba, uporabljan v predmetni tožbi in tudi v tej pritožbi je torej razumljen v najširšem pomenu te besede, se pravi tako, kot ga opredeljuje tudi Ustava RS v zgoraj že citiranem prvem odstavku 23. člena URS. Da s tem ustavnim pojmom niso mišljene zgolj »kazenske obtožbe« v ožjem smislu, temveč vse vrste obtožb/obdolžitvev/očitkov o domnevnem kršenju predpisov in drugih pravnih aktov v vseh vrstah - kazenskih in nekazenskih - pravnih postopkov, pa je jasno že iz razlik med diktijo citiranega člena URS in diktijo 6. člena Evropske konvencije o človekovih pravicah, ki pa res govori izključno le o kazenskih obtožbah. Sodno varstvo po URS obsega varstvo katerihkoli pravic, dolžnosti ali pravnih interesov (več o tem v: Tratar, B., 2010: 18 - 24, *Sodno varstvo, sodstvo in pravosodnih sistem*. Fakulteta za državne in evropske študije). URS namreč ne izhaja iz tega člena EKČP, ampak iz v nadaljevanju te pritožbe prav tako citiranega 47. člena Listine EU o temeljnih pravicah, ki pravico do sodnega varstva opredeljuje

nikoli nista niti z besedico načelno odrekala s prav nobeno svojo odločbo. Kajti tako odločba VSRS iz leta 2005 kot tudi odločba USRS iz leta 2007 striktno govorita izključno le o nedopustnosti samostojnega sodnega varstva zoper »**opozorilo samo na sebi**«¹¹ oziroma zoper **opozorilo v ožjem pomenu te besede**¹² (ne pa tudi o kakršnikoli morebitni nedovoljenosti samostojnega sodnega varstva zoper obtožbo samo na sebi, kolikor je ta dodatno vsebovana v aktu s tem naslovom!). Nasprotno, te obtožbe kot samostojnega ugotovitvenega akta o domnevno storjenih kršitvah delovnih obveznosti tožnika, ki po svoji vsebini definitivno ni opozorilo, ampak predstavlja zgolj temelj za podajo opozorila kot formalne procesne predpostavke za morebitno redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, se navedena ustavna odločba vsebinsko niti ne dotika in je iz tega razloga tudi **sploh ne omenja**. Pravno relevantna vsebinska razlika med obtožbo in podanim opozorilom v ožjem pomenu te besede kot dvema ločenima delovnopravnima odločitvama/aktoma delodajalca z različnimi - samostojnimi in medsebojno povsem neodvisnimi - pravnimi učinki in posledicami je namreč velika. Zato je za odločitev sodišča o obstoju tožnikove pravice do sodnega varstva po 23. členu URS ključna predvsem **presoja »dejanske« vsebine uvodoma navedenega spornega pisanja/akta tožene stranke** z vidika vprašanja, ali gre res le za »opozorilo samo na sebi« ali pa je - tako kot v svoji tožbi zatrjuje tožnik - nesporno v njem hkrati vsebovana tudi »obtožba sama na sebi«, kajti:

1. če gre res samo za prvo, je samostojno sodno varstvo zoper to pisanje skladno z navedenima odločbama VSRS in USRS brez dvoma res nedovoljeno,
2. če gre za drugo, pa mu pravice do samostojnega sodnega varstva zoper »obtožbeni« del tega pisanja ni mogoče utemeljeno odrekati na nobeni pravni podlagi.

Dejstvo je namreč, da tožnik z omenjenim konstitutivnim zahtevkom predmetno sporno pisanje/akt tožene stranke izrecno izpodbija izključno samo v tistem, tj. »obtožbenem« delu, ki je po njegovem mnenju neutemeljen in nezakonit, **ne izpodbija pa ga kot celote** (*opomba*: zahtevek pod tč. 2 tožbenega predloga za ugotovitev ničnosti opozorila samega na sebi je namreč zgolj ugotovitvene, ne konstitutivne narave!), pri čemer sam ne vidi prav nobenega tehtnega razloga, zaradi katerega naj takšno »**delno**« izpodbijanje konkretnega

bistveno širše (več o tem v: *Priročnik o evropski zakonodaji v zvezi z dostopom do pravnega varstva*. Agencija Evropske unije za temeljne pravice in Svet Evrope, 2016, str. 73 do 75.)

¹¹ Ta besedna zveza, se pravi »opozorilo samo na sebi«, je namreč v omenjeni odločbi VSRS tudi izrecno uporabljena, in sicer kar dvakrat (citati): »Zato pisno opozorilo samo na sebi ne pomeni posega v pravice delavca in vsebinsko ni obtožba, zoper katero bi bilo dovoljeno sodno varstvo. Opozorilo samo na sebi tudi ne pomeni, da zaradi njega delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma da delodajalec krši katero od pravic delavca iz delovnega razmerja.« Zato tudi morebitna strogo gramatikalna razlaga obeh zgoraj navedenih odločb nikoli in pod nobenim pogojem ne more pripeljati do njune takšne interpretacije in uporabe v sodni praksi, na kakršno se opira sodišče v izpodbijanem sklepu.

¹² Da se Ustavno sodišče pri tem res opira na ožjo, strogo jezikovno/gramatikalno razlago pojma opozorilo, kakor je le-to sicer opredeljeno tudi v prvem odstavku 85. člena ZDR-1, je zelo nazorno razvidno tudi iz same obrazložitve USRS Sklepa U-I-45/07 (citati iz 9. točke obrazložitve odločbe, na katerega se sicer sklicuje tudi obrazložitev izpodbijanega sklepa, vendar pa v povsem drugačnem kontekstu): »Po prvem in drugem odstavku 204. člena ZDR sta namreč lahko predmet delavčeve zahteve le ravnanje ali opustitev delodajalca, ki ima za delavca (samostojne) pravne posledice. Pisno opozorilo že po jezikovni razlagi takšnih posledic nima. Opredeljeno je le kot pogoj za kasnejšo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in samo po sebi ne pomeni posega v pravice delavca.« Tudi iz tega citata, ki celo izrecno napotuje na »jezikovno razlago« pojma opozorilo, je med drugim popolnoma jasno razvidno, da se celotna ta odločba USRS nesporno nanaša izključno le na opozorila »sama na sebi«, ne pa tudi na morebitne v istem aktu zapisane vsebine, zlasti seveda na obtožbe/obdolžitve/očitke zoper delavca, iz katerih opozorilo samo na sebi izhaja in na katerih temelji. Kajti v primeru, če na podlagi tega opozorila kasneje do dejanske odpovedi sploh niti ne pride, jih delavec niti teoretično ne bi mogel izpodbijati sploh nikoli, čeprav njihov učinek samostojno obstaja še naprej tudi po prenehanju učinkovanja opozorila. To pa zagotovo ne more biti pravno smiselna interpretacija konkretne ustavne odločbe.

spornega akta/pisanja tožene stranke eventualno ne bi bilo pravno dopustno oziroma dovoljeno. Ravno nasprotno. Kajti teoretično in praktično bi bili sicer obe njegovi ključni konkretni pravni sestavini (tj. obtožba + opozorilo, s tem da je druga v celoti vezana in pogojena s prvo) lahko s strani tožene stranke sprejemani in sprejeti tudi povsem samostojno, tožniku pa v pisni obliki tudi vročeni časovno ločeno ena od druge. Prav nobene pravno logične potrebe torej ni, da bi moralo biti to sporno pisanje tožene stranke - kljub njegovi vsebinsko gledano več kot očitni dejanski »dvojni« naravi - nujno že kar *a priori* pravno obravnavano kot neka nedeljiva celota, se pravi **bodisi izključno samo kot »obtožba« bodisi izključno samo kot »opozorilo«** in da bi bil zato tožnikov predmetni »delni« tožbeni zahtevk kot tak že v osnovi nemogoč in nedopusten. Vsaka vsebina tega pisanja, ki presega njegovo ožjo »opozorilno« vsebino, jasno določeno in definirano v prvem odstavku 85. člena ZDR-1, in ki je že po logiki stvari običajno pač predvsem »obtoževalna«, je načeloma lahko predmet izpodbijanja kajti za kakršnokoli morebitno drugačno tozadevno stališče pač preprosto ni najti prav nobene podlage ne v pravni teoriji in ne v veljavnih predpisih. Zato tudi ni povsem jasno, iz kakšnega smiselno utemeljenega razloga, predvsem pa na kakšni konkretni pravni podlagi »obtožba«, ki je po svoji vsebini in obsegu sicer zlahka in zelo natančno ločljiva od opozorila samega na sebi, **že a priori ne bi mogla biti predmet samostojne tožbe.**

IV.

Praktično celoten tožnikov konstitutivni zahtevk temelji na tezi, da imajo **različne pravne vsebine**, četudi jih pravno združimo v enega z istim naslovom, ni mogoče v zvezi z njihovim nadaljnjim pravnim obravnavanje izhajati iz kar na pamet postavljene **pravne fikcije**, da so s tem preprosto kar samodejno tudi dejansko izgubili svojo temeljno pravno naravo in pridobili vse pravne značilnosti zgolj enega od njih, tj. tistega, po katerem je akt tudi poimenovan oziroma naslovljen. To se zdi pravno povsem nesmiselno, kajti tudi v tem primeru vsaka od teh vsebin pravno še naprej učinkuje po svoje. Zato je pač treba pri presoji in obravnavi njihove pravne narave te vsebine še naprej ločevati med seboj, in sicer tudi glede možnosti njihovega morebitnega **delnega izpodbijanja**, kajti v nasprotnem stvar lahko privede do popolnih pravnih absurdov. V nadaljevanju zato tožnik zaradi dodatne utemeljitve svojega tožbenega zahtevka po razveljaviti predmetne sodne odločbe, dodaja še nekatere tudi podrobnejše utemeljitve za svoje ključne trditve.

1.

Pravne narave kateregakoli pravnega akta že v osnovi ni mogoče presojati zgolj po njegovem imenu oziroma po formalnem naslovu njegovega pisnega odpravka, temveč po njegovi dejanski vsebini, bistvu in namenu ter njegovih dejanskih pravnih učinkih in posledicah. Če ima akt dve ali več v tem pogledu različnih samostojnih pravnih vsebin, potem je, kot že rečeno, vsako od njih treba tudi ločeno obravnavati. »**Opozorilo ni obtožba**« pravi Vrhovno sodišče v že omenjeni revizijski odločbi, opr št. VIII Ips 227/2005. In s tem se velja brezrezervno in v celoti strinjati. Toda, *argumentum a contrario*, **tudi obtožba potemtakem ni opozorilo** in je v nobenem primeru ni mogoče poenostavljeno obravnavati po pravilih, ki veljajo za opozorilo. In konkretno sporno pisanje tožene stranke v nobenem primeru zagotovo ni predvsem ali morda celo samó opozorilo, ampak je **najprej in predvsem tipična »obtožba«**.

Ne nazadnje je namreč v tem pisanju, ki sicer obsega približno tri tipkane strani teksta, opozorilu samemu po sebi - vsaj v takšni vsebini kot mu je dejansko določena v 1. odstavku 85. člena ZDR-1 - namenjena manj kot tretjina celotne vsebine, vsa preostala vsebina

pisanja pa je namenjena toženkinemu opredeljevanju same obtožbe/obdolžitve/očitkov o domnevnih tožnikovih kršitvah. A ker opozorilo ni obtožba, in obratno (pri čemer pa obtožba kot pravni akt že po naravi stvari lahko obstaja in v vsakem primeru učinkuje tudi brez opozorila, obratno pa pač ne!), seveda v nobenem primeru ni mogoče celotnega tega pravnega pisanja poenostavljeno umestiti pod eno ali drugo. Zlasti pa ne obtožbe pod opozorilo. Že samo iz tega razloga je v takšnem primeru razpravljati kar o celotnem aktu izključno le kot o »opozorilu po 85. členu ZDR-1« vsekakor že na prvi pogled **precej nelogično in povsem izven razumnega preudarka**. Prav to pa je sicer tudi ključni razlog, zaradi katerega tožnik v tej pritožbi za sporni pisni odpravek konkretnega pravnega akta oziroma dveh formalno združenih aktov tožene stranke, ki mu je bil vročen 20. 12. 2022, namenoma ne uporablja ne izraza »**opozorilo**« (kot ga po njegovem mnenju povsem neutemeljeno v izpodbijanem sklepu sicer vseskozi dosledno imenuje in obravnava sodišče!) in tudi ne izraza »**obtožba**« (ker po svoji vsebini in pravni naravi tudi dejansko ni ne samó eno in tudi ne samó drugo!), ampak striktno uporablja le splošen izraz »**pisanje**« oziroma »**odločitev/akt delodajalca**« oziroma »**pisni odpravek akta**«.

2.

Popolnoma nobene konkretne vsebine akta s formalnim naslovom »opozorilo« (razen dveh v nadaljevanju navedenih, ki neposredno izhajata iz določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1) ni mogoče na prav nobeni pravni osnovi že vnaprej tudi dejansko šteti zgolj za »**opozorilo**«. Če ima elemente obtožbe, ta obtožba nikakor ni opozorilo in je tudi ni mogoče na prav nobeni pravni osnovi »umetno« pravno prekvalificirati oziroma prekategorizirati v opozorilo in na tej osnovi potem o njej tudi odločati kot o opozorilu, ki ne uživa samostojnega sodnega varstva. **Edina možna vsebina** delovnopravnega akta, ki se lahko upravičeno imenuje »opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga«, je natančno in povsem nedvoumno določena in tudi vsebinsko zelo jasno »zamejena« in v prvem odstavku 85. člena ZDR-1. Ta pa razen dveh opozoril v najožjem pomenu te besede, tj. opozorila na:

- 1) **izpolnjevanje obveznosti** in na
- 2) **možnost odpovedi v primeru ponovnega kršenja**

kot edinih dveh tudi dejansko predpisanih vsebin tega akta niti z besedico ne omenja čisto nič drugega, kar bi lahko sodilo v takšno »opozorilo samo na sebi«. Zlasti pa ne kake morebitne obtožbe oziroma obdolžitve oziroma očitkov o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti delavca kot morebitne integralne sestavine tega delovnopravnega akta. Te so namreč same na sebi lahko šele »**nujni temelj**« za sicer zelo različne možne odločitve delodajalca o njegovem takšnem ali drugačnem nadaljnjem delovnopravnem ukrepanju zoper - ali pa lahko tudi v korist - kršitelja (v odvisnosti od ugotovljene teže kršitve, oblike in stopnje krivdne odgovornosti storilca in vseh drugih ugotovljenih relevantnih okoliščin storjene kršitve). Pri čemer je podaja opozorila po 85. členu ZDR-1 seveda samo ena izmed možnih opcij, ne pa edina in samoumevna. Kajti delodajalec se načeloma lahko na podlagi svojih omenjenih ugotovitev v zvezi s konkretno kršitvijo odloči bodisi, da zaradi njene neznatne pomembnosti zoper kršitelja sploh niti ne bo pravno ukrepal, bodisi, da bo (alternativno):

- uvedel zgolj disciplinski postopek in uporabil disciplinske sankcije, katerih bistvo je, da kot take v ničemer ne posegajo v delovnopravni položaj delavca,
- kršitelju podal opozorilo po 85. členu ZDR-1 kot ukrep, ki omogoča tudi morebitno kasnejšo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ali pa

- kršitelju podal kar izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 110. členu ZDR-1.

Že samo iz tega je jasno razvidno, da »obtožba« sama na sebi že po logiki stvari ni in pravno gledano tudi ne more biti **integralna sestavina** nobenega od navedenih pisnih aktov/odločitev delodajalca o izbrani sankciji ali ukrepu, ampak je samostojen ugotovitveni akt delodajalca, ki je kot tak lahko potem podlaga različnim možnim posledičnim ukrepom ali sankcijam. Ali povedano drugače, razmerje med pravno ugotovljeno kršitvijo delovnih obveznosti in na tej podlagi sprejetim takšnim ali drugačnim delovnopравниim ukrepom ali sankcijo je v bistvu **razmerje med vzrokom in posledico**, ki ju zato tudi pravno pač po nobeni logiki ni mogoče zamenjevati med seboj. V obravnavanem primeru opozoril po 85. členu ZDR-1 bi namreč to pomenilo, da naj bi bila pravzaprav **obtožba posledica opozorila**, iz katerega izhaja (zaradi česar naj bi v bistvu pravno gledano tudi služila izključno le njegovemu pojasnjevanju in utemeljevanju), ne pa obratno, tj. da je **opozorilo posledica obtožbe**, iz katere izhaja. Kar je seveda eklatanten logični nesmisel, a izključno samo ta »logika« pravzaprav teoretično sploh lahko privede do zgoraj kritiziranega pravnega stališča, po katerem naj tudi obtožba sama na sebi ne bi imela (ker ga po veljavnem pravu tudi opozorilo, iz katerega izhaja, nima) nobenih samostojnih pravnih učinkov in s tem tudi ne samostojnega pravnega varstva. Druge možne »logike« za takšno stališče preprosto ni najti, ta pa kajpak ne vzdrži razumnega preudarka.

Skratka, kakršnakoli vsebina pisnega odpravka uvodoma omenjenega delovnopravnega akta, ki presega njegovo **ožjo »opozorilno« vsebino**, ki je decidirano opredeljena v prvem odstavku 85. člena ZDR-1, pravno gledano nikakor ni več »opozorilo na sebi«, o kakršnem sicer govorita obe navedeni odločbi VSRS in USRS. Zato jo je treba tudi obravnavati kot njegovo povsem samostojno pravno vsebino, ki je ni moč na silo tlačiti pod pojem opozorilo. Za takšno interpretacijo teh odločb v zvezi s priznavanjem oziroma nepriznavanjem pravice tožnika iz 23. člena URS do samostojnega pravnega varstva glede »obtožbene vsebine« konkretnega akta, za kakršno se je odločilo sodišče v izpodbijanem sklepu, zato v resnici ni popolnoma nobene pravne podlage ne v zakonu in ne v teh odločbah samih. Glede na to, da gre za pravico, ki jo jamči neposredno ustava, je namreč dejstvo, da je ZDR-1 ne določa posebej, v tem pogledu pravno povsem **irelevantno** (o tem podrobneje pod tč. IV/3 v nadaljevanju).

3.

Nesporne **»dvojne«** vsebine in s tem tudi dvojne pravne narave tožniku vročenega spornega pisanja tožene stranke (tj. **istočasno pisna obtožba po 23. členu URS + pisno opozorilo po 85. členu ZDR-1**) v danem primeru, kot že rečeno, preprosto ni mogoče zanikati po nobeni pravni logiki. Dejstvo pa je, da razen tega pisanja kakega morebitnega drugega, samostojnega pravnega akta o delodajalčevih ugotovitvah v zvezi z očitanimi kršitvami oziroma z obtožbo o domnevni storitvi teh kršitev, zoper katerega bi se tožnik lahko - kamorkoli že - »pritožil« zaradi varstva svojih s to obtožbo potencialno kršenih ustavnih, osebnostnih in drugih zakonsko zagotovljenih pravic, tožnik s strani tožene stranke ni prejel. »Pritoži« se torej lahko edinole zoper to pisanje, oziroma, na konkreten del njegove vsebine, in na prav nič drugega pravno oprijemljivega. Ali pač, in kam potemtaka? Sodišče, ki v zvezi s tem ugotavlja le, da zoper opozorilo po 85. členu ZDR-1 tožnik nima pravice do sodnega varstva, na to **temeljno pravno vprašanje** žal v svojem izpodbijanem sklepu ne odgovarja. A bi - če naj izpodbijani sklep ne bi pomenil direktne kršitve 23. člena URS - vsekakor moralo.

Tožnik namreč v točki II/2 tožbe v zvezi z utemeljevanjem svojega pravnega interesa zanjo oziroma pravnih koristi, ki naj bi imel od nje, zatrjuje in tudi zelo detajlno opredeljuje

uveljavljane kršitve njegovih pravic po različnih zakonih (ne samo tistih po ZDR-1!), ki so ali bi utegnili biti neposredna ali posredna posledica neutemeljene in krivične obtožbe, vsebovane v predmetnem spornem pisanju tožene stranke, na tem mestu pa jih v izogib nepotrebnemu ponavljanju samo še enkrat našteva. In sicer gre za **nedopustne/protipravne posege v naslednje pravice tožnika** kot človeka in državljana, kot delavca in kot delavskega predstavnika: v pravico delavca do osebnega dostojanstva in varnosti po 34. členu Ustave RS¹³, v nedotakljivost duševne celovitosti iz 35. člena Ustave RS¹⁴, v osebnostne pravice delavca pri delu po 46. členu ZDR-1¹⁵, v pravico do varnega in zdravega delovnega okolja, ki na drugi strani predstavlja dolžnost delodajalca glede preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja različnih oblik psihosocialnih tveganj po ZVZD-1¹⁶ ter v pravico do posebnega varstva delavskih predstavnikov zaradi njihove aktivnosti po 67. členu ZSDU¹⁷. Pri čemer pa so vsi navedeni dejanski in potencialni protipravni učinki oziroma vse pravne posledice nezakonite in/ali neutemeljene obtožbe o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti, ki jo izpodbija s to tožbo, kot rečeno:

- a) **samostojne** in (razen v primeru zatrjevane kršitve 67. člena ZSDU) povsem neodvisne od »opozorila samega na sebi«,
- b) **takojšnje** kar pomeni, da nastopijo že s trenutkom vročitve pisanja, v katerem so vsebovane, vendar pa trajajo tudi še po morebitnem prenehanju veljavnosti opozorila samega na sebi, če vmes ni prišlo do tudi dejanske odpovedi, v zvezi s katero bi jih tožnik lahko izpodbil,
- c) **»brezpogojne«**, tj. povsem neodvisne od nastopa negotovega odložnega pogoja morebitne dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ki v praksi sicer v pretežni večini primerov ni uresničen, tako da ob kritiziranem stališču sodne prakse v vseh teh primerih delavci niti teoretično ne morejo priti do nje nikoli),

zaradi česar mora biti tudi možnost sodnega varstva zoper njih načeloma takojšnja in brezpogojna (in ne zagotovljena samo, če je, in šele, ko je tudi dejansko podana redna odpoved!), ali pa je to varstvo povsem **»neučinkovito«**. Če torej za »opozorilo samo na sebi«, ki kot tako za delavca res nima neposrednih in samostojnih pravnih posledic, velja, da ni v nasprotju z ustavo, če je sodno varstvo skladno z že navedenima odločbama VSRS in USRS odloženo šele na čas, ko pač pride, in na pogoj, da sploh pride do tudi dejanske redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na njegovi podlagi, **to za »obtožbe same na sebi« zagotovo ne more veljati v nobenem primeru**. Te morajo vsekakor uživati samostojno pravno varstvo, in sicer ne zgolj sodno, temveč tudi tisto po prvem odstavku 200. člena ZDR-1.

Zoper kakršnokoli obtožbo - ne glede na to, v okvir kakšnega oziroma katerega formalnega pravnega akta je vsebinsko umeščena - mora biti torej zagotovljena pravica do pravnega

¹³ »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).

¹⁴ »Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.« (35. člen Ustave RS)

¹⁵ »Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.« (46. člen ZDR-1)

¹⁶ »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)

¹⁷ »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)

sredstva in učinkovito sodno varstvo, ki je - razen po že citiranem **23. členu URS** - med drugim izrecno zagotovljena tudi po **47. členu Listine EU o temeljnih pravicah** (Pravica do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča), ki se glasi: »Vsakdo, ki so mu kršene pravice in svoboščine, zagotovljene s pravom Unije, ima pravico do učinkovitega pravnega sredstva pred sodiščem v skladu s pogoji, določenimi v tem členu. Vsakdo ima pravico, da o njegovi zadevi pravično, javno in v razumnem roku odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom predhodno ustanovljeno sodišče.«, in iz katere je jasno razvidno, da se ta pravica v nobenem primeru ne nanaša zgolj na pravno varstvo pred obtožbami v kazenskem postopku, temveč na kakršnekoli kršitve pravic in svoboščin, zagotovljenih s pravom EU, torej tudi v nekazenskih postopkih, ter po **134. členu OZ** (Zahteva za prenehanje s kršitvami osebnostnih pravic), ki se glasi: »(1) Vsak ima pravico zahtevati od sodišča ali drugega pristojnega organa, da odredi prenehanje dejanja, s katerim se krši nedotakljivost človekove osebnosti, osebnega in družinskega življenja ali kakšna druga osebnostna pravica, da prepreči tako dejanje ali da odstrani njegove posledice. (2) Sodišče oziroma drug pristojni organ lahko odredi, da kršitelj preneha z dejanjem, ker bo sicer moral plačati prizadetemu določen denarni znesek, odmerjen skupaj ali od časovne enote.« Zlasti iz citiranega prvega odstavka 134. člena OZ zelo jasno izhaja tudi, da lahko tožnik v vsakem primeru **zahteva odpravo oziroma razveljavitev konkretne obtožbe tožene stranke kadarkoli**, torej ne čakajoč pri tem na »milost«, da bo na njeni podlagi morda tudi dejansko prišlo do redne odpovedi, kar bi mu po razlogovanju sodišča, uporabljenem v izpodbijanem sklepu, potem - kot edino - vendarle lahko omogočilo tudi ustrezno sodno varstvo zoper njo. Se pravi, to pravico tožnik nesporno uživa ves čas »trajanja« potencialne kršitve njegovih osebnostnih pravic, tj. od trenutka, ko mu je bila pisna obtožba - pod kakršnimkoli že pravnim naslovom - vročena in je v omenjenem smislu začela učinkovati, pa vse dokler niso izčrpana vsa razpoložljiva pravna sredstva.

Da vsaka obtožba o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti pomeni **možen protipraven poseg v pravice delavca** - bodisi zato, ker je »nezakonita« zaradi absolutno bistvenih postopkovnih kršitev pri ugotavljanju obstoja očitanih kršitev, bodisi zato, ker je »potencialno vsebinsko neutemeljena« - pa ne more biti nobenega dvoma. Pri tem je, kot jasno izhaja iz zgoraj citirane določbe Listine EU o temeljnih pravicah, **popolnoma nepomembno**, ali se v danem primeru z njo krši katera izmed delovnopравnih pravic po ZDR-1, katerih pravno varstvo le-ta ureja v svojem 200. členu, ali pa katerakoli druga pravica, zagotovljena s pravom EU. Vrsta predpisov, ki naj bi bili kršeni, je eventualno lahko pravno relevantno vprašanje samo glede vprašanja stvarne pristojnosti sodišč za odločanje o konkretni tožbi, nikakor pa ne tudi glede vprašanja obstoja tožnikove pravice do sodnega varstva same kot take. Če je torej v danem primeru prvostopenjsko sodišče ocenilo, da zadeva ne spada pod 200. člen ZDR-1, bi moralo po mnenju tožnika tožbo pač **odstopiti v odločanje pristojnemu sodišču, ne pa je enostavno zavreči kot »nedovoljeno«**.

Temeljno pravno vprašanje, ki ostaja v zvezi z izpodbijanem sklepom sodišča o zavrženju te tožbe, kakršen pač je, v predmetni zadevi povsem odprto, je torej naslednje: **kako in pred katerim sodiščem** naj tožnik potemtakem uveljavi svojo pravico iz 23. člena URS, 47. člena Listine EU o temeljnih pravicah in 134. člena OZ do »učinkovitega« sodnega varstva zoper konkretno obtožbo/obdolžitev/očitke tožene stranke? Nikakor pa ne tudi vprašanje, ali ga sploh lahko uveljavlja. Pri tem tožnik izrecno poudarja, da ga - dokler zgoraj opisana kršitev njegovih ustavnih in drugih osebnostnih pravic in iz tega izhajajoče neustavno stanje traja - v zvezi s tem ne zanima morebiten nadomestni odškodninski zahtevek, temveč je njegov pravni interes pri tej tožbi izključno le prenehanje te kršitve z odpravo akta, ki jo povzroča, in s tem **odprava neustavnega stanja, ki ne trpi nobenega odlaganja in/ali pogojevanja z**

negotovim odložnim pogojem morebitnega prejema tudi dejanske redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

4.

Iz zgoraj pod tč. IV/2 navedene vsebine določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1 zelo jasno izhaja, da namen opozorila po tem členu v nobenem primeru ni delavca kakorkoli »obtoževati«, temveč ga izključno zgolj »opozoriti«, in da so torej vse morebitne »obtožbene« vsebine v tem aktu samem na sebi načeloma že v osnovi **nedopustne**. Pravi in edini **zakonski namen** tega delovnopravnega instituta sicer zelo lepo in pravno povsem logično pojasnjuje tudi Vrhovno sodišče v že omenjeni odločbi opr. št. 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 seveda lahko izključno samo pod pogojem, če je podano opozorilo zakonito in utemeljeno, v nasprotnem so njegovi praktični učinki seveda lahko le ravno nasprotni.

Čeprav Vrhovno sodišče v omenjeni odločbi tega posebej dodatno ne razlaga, iz navedenega logično sledi, da morajo biti konkretne kršitve, na podlagi katerih je opozorilo podano in na katere se sklicuje, nesporno predhodno (že) »**ugotovljene**«, ne pa zgolj (še) »**očitanje**«. Obstoj kršitve, njeno težo in krivdno odgovornost delavca zanjo je torej obvezno treba najprej »**ugotoviti**« po ustreznem postopku obravnave kršitve, da je potem mogoče na tej podlagi zares utemeljeno podati takšno opozorilo, medtem ko na podlagi golih in pravno še nepreverjenih in nedokazanih »**očitkov**« kajpak ni mogoče kar tja v en dan podajati nobenih tovrstnih - vsaj ne zakonitih - opozoril.¹⁸ Kajti v nasprotnem primeru seveda pod nobenim pogojem ni mogoče trditi, da ta opozorila (tudi) s svojimi obtožbenimi vsebinami za delavca nimajo »nobenih« samostojnih negativnih pravnih posledic in da so mu so mu tudi v tem primeru lahko zgolj »v korist«. Predvsem pa se lahko v tem primeru njihov **dejanski zakonski smisel in namen** samodejno sprevrže v svoje nasprotje ali celo v očitno zlorabo tega delovnopravnega instituta za povsem druge, protipravne namene, tj. za šikaniranje (poniževanje in zastraševanje) delavcev, zlasti pa tudi - in v tem pogledu še posebej učinkovito - za »discipliniranje« delavskih predstavnikov. V tem primeru namreč, kot že rečeno, samodejno dobijo tudi vse zakonske znake kaznivega dejanja po 197. členu KZ-1.

Načeloma bi bila torej v zvezi s »zakonito« podajo opozorila po 85. členu ZDR-1 potrebna **dva samostojna in ločena pravna akta delodajalca**, in sicer:

- najprej ugotovitveni sklep oziroma kakršnakoli druga oblika pisnega odpravljanja tozadevne odločitve/akta delodajalca glede delavčeve »storjene« kršitve (tj. obstoj kršitve, njena teža in delavčeva krivdna odgovornost delavca zanjo), zoper katerega ima delavec v vsakem primeru že po 23. členu URS zagotovljeno pravico do samostojnega pravnega varstva,
- in šele na tej podlagi podano opozorilo z zgoraj predpisano vsebino, ki se na te že sprejete - pravno dokončne - delodajalčeve ugotovitve o storjenih

¹⁸ Takšna opozorila imajo brez dvoma že »sama na sebi« med drugim tudi vse znake kaznivega dejanja žaljive obdolžitve po 160. členu KZ-1, ki je v prvem odstavku tega člena opredeljeno takole: »(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.« To kaznivo dejanje se sicer preganja na zasebno tožbo, toda če neko ravnanje vsebuje vse znake kaznivega dejanja, po logiki stvari ne more po ZDR-1 pa veljati kot bojda dopustno, kakor bi to izhajalo iz »nenavadne« in že na prvi pogled sila sporne ugotovitve sodišča v izpodbijanem sklepu (4. točka obrazložitve), češ da delodajalec pred podajo opozorila delavca ni dolžan seznaniti z očitnimi kršitvami in mu tudi ni dolžan omogočiti zagovora, ker ZDR-1 tega izrecno ne določa.

kršitvah zgolj »sklicuje«, samo po sebi pa ne »obtožuje«, in zoper katerega pač pod temi pogoji potem res ni več prav nobene potrebe po samostojnem sodnem varstvu.

To seveda načeloma ne pomeni, da omenjena akta že *a priori* in v nobenem primeru ne moreta biti tudi formalno združena v en (enoten) pisni odpravek. A, če sta, bi moralo biti tako iz naslova kot iz same oblike in vsebine tega pisnega odpravka jasno razvidno, da gre v bistvu za dva sicer povsem samostojna akta, tj. za »**sklep o ugotovljeni kršitvi**«, istočasno pa še za - posledično - »**opozorilo po 85. členu ZDR-1**«. In zdi se, da je prav takšno pravno razlogovanje verjetno vodilo tudi Vrhovno sodišče in Ustavno sodišče pri njunih že omenjenih odločbah VSRS Sklep VIII Ips 227/2005 in USRS Sklep U-I-45/07. Če ponovimo, ne VSRS in ne USRS nista nikoli in nikjer zapisala, da je sodno varstvo zoper pisno obtožbo, če je - in samo zato, ker je - pač dodatno vsebovana kar v pisnem aktu z naslovom »opozorilo«, nedopustno, temveč ravno obratno. Iz obrazložitev obeh njunih navedenih odločb povsem nedvoumno izhaja poudarek, da je samostojno sodno varstvo nedopustno izključno le zoper »**opozorilo samo na sebi**«. Da je tožba zoper obtožbo, ki je zapisana kjerkoli, iz zgoraj pojasnenih razlogov brez slehernega dvoma nesporna ustavna pravica vsakogar, pa sta očitno pač šteli kot nekaj pravno povsem **samoumevnega**.

5.

Skladno z določbo prvega odstavka 85. člena ZDR-1 lahko delodajalec, kot ugotavlja Ustavno sodišče v svoji odločbi opr. št. U-I-45/07 z dne 7. 2. 2007 (7. točka obrazložitve), delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga le v primeru, če »**delavec stori najmanj dve kršitvi delovnih obveznosti**« in pod pogojem, da ga je po prvi kršitvi pisno opozoril na možnost odpovedi (poudarek, ki ga v obravnavanem kontekstu nikakor ne gre spregledati, je na tem, da v zvezi s tem US izrecno govori o dveh »**storjenih**«, torej ugotovljenih, ne zgolj /šele/ »**očitanih**« kršitvah!). To pa seveda logično pomeni tudi, da morata biti obe ti dve kršitvi, ne morda zgolj druga od njiju (kot to izhaja iz navedenega stališča sodišča), ustrezno »**ugotovljeni**« kot dejansko storjeni in ne zgolj »**očitani**«. In sicer, **prva zato**, da lahko delodajalec na podlagi te ugotovitve delavcu sploh poda (zakonito in utemeljeno) pisno opozorilo, **druga pa zato**, da mu lahko poda (zakonito in utemeljeno) odpoved. Šele obe ti dve ugotovljeni kršitvi skupaj namreč lahko skladno s povedanim tvorita »**utemeljen krivdni razlog**« v smislu 2. odstavka 89. člena ZDR-1. Kar seveda logično pomeni, da je - čeprav ZDR-1 sam tega izrecno ne izpostavlja in določa posebej - treba obe kršitvi načeloma obravnavati in ugotavljati **po povsem enakem postopku**. Torej, da je treba kot podlago za zakonito podajo opozorila tudi v zvezi s prvo kršitvijo obvezno izpeljati ustrezen predhodni postopek obravnave,

- katerega samoumevni predpostavki sta seveda dosledno **spoštovanje načela iskanja materialne resnice**¹⁹ in **pravice delavca do obrambe** (tj. možnosti zagovora, izjasnitve o vseh relevantnih dejstvih in okoliščinah ter predlaganja dokazov, kakor tudi zagotovljenosti morebitnega sodnega varstva) in
- neupoštevanje katerih zato že samo po sebi predstavlja »**absolutno bistveno kršitev**« pravil postopka ugotavljanja krivdne/subjektivne odgovornosti delavca, ki terja razveljavitev na ta način ustvarjenega »krivdnega razloga« za morebitni sprejem kakršnihkoli možnih delovnopравnih ukrepov ali sankcij delodajalca zoper njega (to so bodisi disciplinski ukrepi, bodisi

¹⁹ Čeprav je bila iz veljavnega ZPP črtana določba prej veljavnega zakona, da mora sodišče po resnici ugotoviti vsa dejstva, od katerih je odvisna odločitev o utemeljenosti tožbenega zahtevka, je načelo materialne resnice sicer kljub temu še vedno eno od vodil pravnega postopka. (Sklep Vrhovnega sodišča, opr. št. VIII Ips 164/2016)

opozorilo pred redno odpovedjo bodisi - redna ali izredna - odpoved pogodbe o zaposlitvi) kot »**nezakonitega**«.

Strogo gramatikalna razlaga določbe prvega odstavka 85. člena ZDR-1, s pomočjo katere je sodišče zaključilo, da iz besedila tega člena izhaja, da - ker zakon zgoraj navedeni postopek obravnave kršitve pač posebej določa samo pred podajo odpovedi, ne pa izrecno tudi pred podajo opozorila po tem členu - delodajalec (citat iz 4. točke obrazložitve) » [...] *pred podajo pisnega opozorila delavca ni dolžan pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti zagovora*« in da so zato »očitki tožnika, da mu ni bil omogočen zagovor oziroma da mu je bila kršena pravica do obrambe neutemeljeni«, torej ne pride v poštev. In sicer zato, ker ta - najmanj, kar je - že v osnovi in zelo očitno **nasprotuje temeljnemu »zakonskemu« smislu in namenu institutu opozorila**. Na ta način namreč, kot že rečeno, s podanim opozorilom kajpak v nobenem primeru enostavno sploh niti ni mogoče ravnati kakorkoli »v korist delavca«.

6.

Gola pisna obtožba/odolžitev/očitek o domnevnih kršitvah delovnih obveznosti delavca, katere utemeljenost ni bila predhodno *tudi dejansko »ugotovljena«* z neko dokončno odločbo ali drugim pravnim aktom (npr. ugotovitvenim sklepom) delodajalca, sprejetim na podlagi izvedenega ustreznega postopka obravnave kršitev skladno z navedenim pod prejšnjo točko, torej sama po sebi v nobenem primeru še ne more predstavljati **zakonite podlage** za prav noben morebiten delovnopравни ukrep ali sankcijo delodajalca iz krivdnega razloga. Vključno ne za podajo zakonitega opozorila po 85. členu ZDR-1. Takšna obtožba je lahko podlaga izključno /še/le za začetek postopka ugotavljanja tudi dejanske »storitve« očitane kršitve, za popolnoma nič drugega sama kot taka **pravno absolutno (še) ni uporabna**. Iz teh razlogov gola obtožba in morebitno iz tega naslova podano »opozorilo« pravno preprosto nikakor ne sodita skupaj in zato načeloma tudi nikoli in pod nobenim pogojem ne moreta biti združena v en (enoten) delovnopравни akt, kajti opozorilo je v tem primeru pač preprosto brezpredmetno, se pravi **pravno nično**, ker sploh nima popolnoma nobene zakonite podlage. Če - tako kot v danem primeru - vendarle sta kar poenostavljeno združena na ta način, pa gre pri takšnem aktu definitivno za vsebinsko povsem brezpredmetno in zato tudi **pravno nično »/kvazi/opozorilo«**, ki ima pravno gledano v bistvu lahko šele značaj »pisne seznanitve z očitanimi kršitvami« in čisto nič več od tega (nikakor pa še ne tudi značaja ugotovljenih »storjenih« kršitev in na njihovi podlagi »smiselno« podanega opozorila), in kot tako zato v nobenem primeru ne more služiti kot procesna predpostavka za morebitno zakonito redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov. Ti akti so torej v vsakem primeru v bistvu predvsem **še čisto navadne obtožbe**, ne pa opozorila. Zato se zdi, da bi bilo v tem smislu o tovrstnih /kvazi/opozorilih pravzaprav precej bolj kot o opozorilih po 85. členu ZDR-1 primerno in tudi pravno korektno govoriti kot o »**obtožbah z opozorilom**«. Kar bi moralo biti - v izogib vsem možnim zlorabam tega pravnega instituta, kakršnim smo priča zdaj - tako tudi izrecno napisano v samem naslovu teh aktov.

Dejstvo pa je, da lahko prav morebitno takšno - vsekakor preveč poenostavljeno in zato v vsakem primeru tudi povsem zmotno - poimenovanje in posledično tudi takšno pravno obravnavanje vsebine tovrstnih pisanj zgolj in izključno kot »opozorila po 85. členu ZDR-1« ob istočasnem **popolnem ignoriranju (nedokazane) obtožbe** kot ene od dveh njegovih ključnih pravnih vsebin (kot da ta enostavno sploh ne obstaja), kot rečeno, že v osnovi zavede tudi k povsem zmotni uporabi s tem povezanega materialnega prava. Kar vsekakor neizogibno vodi tudi do napačnega pravnega zaključka o pravi vsebini tovrstnih tožb in v končni posledici logično privede do serijskega, popolnoma šablonskega »zavrže(va)nja«

tožb zoper tovrstne obtožbe kot domnevno nedovoljenih, kakršno se je sicer očitno zelo široko uveljavilo v aktualni sodni praksi²⁰ (namesto do avtomatične **odprave** takšnih »golihi obtožb« kot možnih pravnih podlag za kakršnekoli delovnopravne ukrepe zoper obdolžene delavce). In zdi se, da gre tudi primeru izpodbijanega sklepa natanko za ta problem.

7.

Kaj vse zgoraj povedano pod točkami IV/4, IV/5 in IV/6 v končni fazi konkretno pomeni za samo načelno odločitev o obstoju oziroma neobstoju tožnikove/delavčeve **celovite pravice do obrambe** na vseh stopnjah odločanja o morebitni obtožbi tožene stranke/delodajalca, ki seveda vključuje tudi pravico do učinkovitega sodnega varstva, katera je sicer tudi osrednji predmet te pritožbe, je nazorno razvidno iz naslednje primerjave:

- a) V primeru, če delodajalec na podlagi svoje pisne obtožbe/obdolžitve/očitka o delavčevi domnevno storjeni kršitvi (ali večih kršitvah »v steku«) izvede tudi postopek »obravnave kršitve« v zgoraj navedenem smislu, in v tem postopku »ugotovi« (in sicer vsaj do stopnje prepričanja kot splošnega dokaznega standarda v civilnih postopkih) tudi dejanski obstoj te kršitve, njeno težo ter delavčevo krivdno odgovornost zanjo, in če o teh svojih ugotovitvah izda pravno ločeno (ali od morebitnega hkratno podanega opozorila samega na sebi vsaj jasno pravno »ločljivo«) odločbo/sklep,
- delavčeva *pravica do obrambe* že na tej stopnji odločanja ni **v ničemer kršena**,
 - predvsem pa tudi njegova *pravica iz 23. člena URS* do morebitnega sodnega varstva zoper tovrstne »ugotovitve« delodajalca **ni in tudi niti teoretično ne more biti v ničemer pod vprašajem**, ker mu je preprosto ni mogoče odrekati na nobeni osnovi.
- b) Če pa delodajalec kot že sicer močnejša stranka delovnega razmerja, namesto da bi izvedel zgoraj predstavljeni zakonit postopek »ugotavljanja« kršitve, enostavno kar na pamet spiše neko, kakršnokoli že (makar lahko tudi povsem izmišljeno in umetno skonstruirano) obtožbo o domnevni kršitvi oziroma kršitvah delovnih obveznosti delavca in jo - brez kakršnegakoli predhodno izvedenega ugotovitvenega/dokaznega postopka - preprosto pravno-formalno »zapakira« v akt z naslovom opozorilo po 85. členu ZDR-1, in se to kljub temu šteje za povsem »legalen« pravni akt po tem členu, pa je z vidika zagotovljenosti pravice delavca do obrambe (zoper sicer vsebinsko popolnoma enako obtožbo delodajalca!) stvar že v temelju popolnoma drugačna. V tem primeru imamo namreč opravka s tipičnim /kvazi/opozorilom po tč. IV/6, s katerim je delavcu - tožniku že samodejno:
- **eklatantno kršena** pravica do obrambe že na prvi stopnji odločanja, kar brez dvoma že samo po sebi pomeni bistveno kršitev pravil postopka v smislu zgoraj opisanega »celostno zakonitega« obravnavanja tovrstnih kršitev
 - njegova ustavno zagotovljena pravica do učinkovitega sodnega varstva zoper kakršnekoli obtožbo po 23. členu URS pa **enostavno sploh odvzeta**, kar mu posledično seveda že *a priori* onemogoča tudi morebitno saniranje omenjene bistvene kršitve vsaj v sodnem postopku, in kar pa vsekakor predstavlja tudi **absolutno bistveno** kršitev pravil postopka, zaradi katere bi bilo treba sporno

²⁰ Tožniku so tudi osebno znani vsaj štirje konkretni primeri tovrstnih sodnih odločb. Da jih je v resnici še bistveno več, pa izhaja iz podatkov Združenja svetov delavcev Slovenije (več o tem v članku: Zierenstein, Elizabeta, 2023: *Zaustaviti nedopustne zlorabe opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi*. Ekonomska demokracija, št. 1/2023, str. 2 - 3) Obenem pa so tožniku osebno poznani številni konkretni primeri, ko delavci zaradi omenjene šablonske prakse delovnih sodišč zoper tovrstna /kvazi/opozorila sodnega varstva sploh niti več ne poskušajo iskati, čeprav so zaradi njih globoko osebno ziritirani.

pisanje tožene stranke, temelječe na njeni - že elementarno pravno povsem nepreizkušeni - »goli obtožbi«, pravno enostavno **odpraviti**, se pravi, ga (kot pravno v bistvu sploh neobstoječe) razveljaviti *ex tunc*, ne zgolj *ex nunc*.

V danem primeru je predmet konkretne tožbe **prav takšno kvazi/opozorilo**, kajti obtožba, na kateri temelji podano opozorilo, je zgolj delno, s tem pa tudi zelo nepopolno dokazana oziroma »ugotovljena«. Tožniku so namreč očitane tri hujše kršitve hkrati, ki naj bi kot take (še) skupaj oziroma kot nedeljiva celota, ne pa vsaka zase, tvorile podlago za podano opozorilo, zagovor pa mu je bil omogočen samo za dve od teh.²¹ A četudi bi bile na tej stopnji zakonito (tj. po ustreznem postopku) ugotovljene vse tri, to seveda v nobenem primeru ne bi opravičevalo dejstva, da je bila z izpodbijanem sklepom tožniku preprosto odvzeta pravica do sodnega varstva zoper tovrstne »ugotovitve« tožene stranke.

8.

Kritizirano stališče sodne prakse, po katerem obtožbe, čim so vsebovane v aktu s formalnim naslovom »opozorilo«, avtomatično tudi same ne uživajo samostojnega sodnega varstva, je vsekakor že na prvi pogled močno sporno tudi z vidika nedopustnosti oziroma protiustavnosti **različnega pravnega obravnavanja enakih pravnih položajev**. Navedeno namreč pomeni, da so - gledano z vidika zagotovljenosti ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu URS - po vsebini sicer popolnoma enake obtožbe s popolnoma enakimi samostojnimi in neposrednimi negativnimi pravnimi učinki in posledicami za obdolženega (zlasti tistimi, ki pomenijo nedopusten poseg v njegovo duševno integriteto in v druge njegove osebne pravice) v povezavi z različnimi možnimi na njeni podlagi sprejetimi **že v osnovi obravnavane popolnoma različno**. Če so, denimo, konkretno uporabljene kot podlaga za izrečeni disciplinski ukrep ali za podano (redno ali izredno) odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, učinkovito, tj. takojšnje in brezpogojno sodno varstvo zoper njih v nobenem primeru ni vprašljivo. V vseh teh primerih je pač v postopku izpodbijanja konkretnega ukrepa ali sankcije delodajalca mogoče učinkovito izpodbiti tudi obtožbo samo, s tem pa seveda hkrati tudi vse njene omenjene samostojne in neposredne negativne pravne učinke in posledice. V primeru, ko so vsebinsko povsem enake obtožbe uporabljene kot podlaga za podajo opozorila po 85. členu ZDR-1, pa je kljub njihovem nesporno popolnoma enakemu negativnemu učinkovanju na ustavno zagotovljene osebne in druge pravice obdolženega, to varstvo, kot že rečeno, zgolj pogojno in odloženo, v primerih, ko do odpovedi pogodbe v predpisanem roku niti ne pride, pa sploh popolnoma izostane. Se pravi, da ga po nobenem kriteriju nikakor ni mogoče šteti kot učinkovitega. Očitno mora biti torej v kritizirani pravni logiki skrita neka huda sistemska napaka, ki pa ima v praksi tudi zelo hude /anti/sistemske posledice.

V.

Ničnostni zahtevek pod. tč. 2 tožbenega predloga, ki se kot tak (edini) res nanaša tudi neposredno na opozorilo »samo na sebi«, pa tožnik, kot že uvodoma rečeno, uveljavlja **strogo v vlogi delavskega predstavnika - člana sveta delavcev**. In sicer izključno z namenom odprave izrazito negativnih učinkov in posledic, ki jih to opozorilo, prejeto zaradi domnevno spornega ravnanja v tej vlogi, z vidika učinkovitosti njegovega bodočega opravljanja teh delavskopredstavnih funkcij na splošno zagotovo ima. Glede formalnega

²¹ In še to zgolj bolj ali manj »nehote«. Izključno le zato, ker je imela tožena stranka prvotno namen tožniku že na podlagi prvih dveh očitanih kršitev podati izredno odpoved. A to je tožnik podrobneje pojasnil že v sami tožbi.

utemeljevanja njegove upravičenosti do uveljavljanja tega ničnostnega zahtevka tožnik uvodoma izpostavlja predvsem naslednje:

1. Razlika med izpodbojnostjo in ničnostjo akta je med drugim v tem, da se lahko na slednjo sklicuje in jo pred sodiščem uveljavlja **vsaka oseba s pravnim interesom**, ki pa v tožnikovem primeru zagotovo ne more biti vprašljiv²². Tudi če tožnik kot prejemnik opozorila le-tega nima pravice samostojno sodno izpodbijati, torej to nikakor ne izključuje že samo po sebi tudi njegove pravice, da pri sodišču uveljavlja ugotovitev njegove ničnosti kot zainteresirana oseba, če so podani utemeljeni ničnostni razlogi. Tega ničnostnega zahtevka že zaradi njegove - zgolj ugotovitvene, ne pa konstitutivne - narave v nobenem primeru formalno ni mogoče šteti kot nedovoljenega sodnega »izpodbijanja« opozorila samega na sebi.
2. **Utemeljen ničnostni razlog**, ki ga tožnik podrobneje pojasnjuje in utemeljuje v nadaljevanju, pa je apriorna nedopustnost podajanja opozoril pred redno odpovedjo tudi delavskim predstavnikom, če so jim - tako kot v danem primeru - kot domnevne kršitve pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja očitana predvsem ali celo izključno le ravnanja, storjena v tej funkciji.

Zgoraj že večkrat navedenega stališča VSRS in USRS o nedopustnosti samostojnega sodnega varstva zoper »opozorila sama na sebi«, ki se sicer kot tako izrecno nanaša le na tovrstna opozorila, podana delavcem iz naslova njihove sklenjene pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1, vsekakor ni mogoče nekritično in kar avtomatično **uporabljati tudi za primere, ko je tovrstno opozorilo eventualno podano delavcu v vlogi oziroma v funkciji »delavskega predstavnika po ZSDU«**. Še zlasti ne, če se - tako kot v danem primeru - opozorilo nanaša predvsem ali celo izključno le na njegova konkretna ravnanja v zvezi z opravljanjem te funkcije, ne pa v zvezi z izvrševanjem njegovih delovnih obveznosti na delovnem mestu, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Pravna položaja (statusa) delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni po določilih ZDR-1, in delavca - delavskega predstavnika, katerega status v tej vlogi je (razen glede vprašanja posebnega/dodatnega varstva pred odpovedjo po 112. in 113. členu ZDR-1) ločeno urejen s posebnim zakonom, tj. z ZSDU, ki je v tem pogledu *lex specialis* v odnosu do ZDR-1, namreč nikakor **nista enaka**.

Tožnik za opravljanje svoje (sicer neprofesionalne!) funkcije člana in predsednika sveta delavcev s toženo stranko kot delodajalcem ni sklenil nobene delovne pogodbe in zanjo tudi ne prejema nobenega plačila, zato nasproti njej tudi nima **prav nobenih »delovnih« obveznosti**, ki bi jih v tej funkciji eventualno sploh lahko kršil. V zvezi z opravljanjem te delavskopredstaviške funkcije namreč ni in že po logiki stvari tudi ne more biti pod delovnopravno (tj. ne pod normativno, ne pod direktivno in ne pod disciplinsko!) **oblastjo** tožene stranke kot delodajalca, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar je obtožba/očitek, da je s svojimi ravnanji v tej funkciji (samo takšna pa so mu sicer v danem primeru tudi očitana!) kršil svoje **»delovne«** obveznosti po pogodbi o zaposlitvi, pravno

²² Tj. (najmanj) preventivna preprečitev kakršnekoli, torej tudi zgolj hipotetične možnosti za morebitno zlorabo tega opozorila kot formalne procesne predpostavke za eventualno podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani tožene stranke, ki bi imela kot taka v vsakem primeru (tj. četudi bi jo sodišče morda naknadno razveljavilo in tožniku prisodilo odškodnino) za tožnika in njegovo družino brez dvoma lahko številne negativne posledice, in sicer najmanj za čas trajanja sodnih postopkov in njegove brezposelnosti v tem času (več o tem v Gostiša, Mato: *Opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1*. Pravna praksa, št. 12/2021. Str. 6 - 8). Takšna zloraba je namreč hipotetično sicer možna vse dotle, dokler to opozorilo ni tako ali drugače tudi formalno odpravljeno ali vsaj razveljavljeno.

gledano že v osnovi logični nesmisel. Za ravnanja, storjena v tej funkciji je torej načeloma lahko toženi stranki **odgovoren izključno le odškodninsko**, in sicer po splošnih načelih odškodninskega prava, ne pa delovnopravno, tj. iz naslova kršenja sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Za ta ravnanja zato tožena stranka kot delodajalec zoper njega v bistvu že v osnovi ne more zakonito sprejeti popolnoma nobenega delovnopravnega ukrepa ali sankcije (disciplinski ukrep, opozorilo pred odpovedjo po 85. členu ZDR-1, redna ali izredna odpoved) iz »krivdnega razloga«.

Podajanje opozoril po 85. členu ZDR-1 izvoljenim delavskim predstavnikom zaradi njihovih ravnanj, storjenih v funkciji delavskega predstavnika, torej tudi strogo formalnopravno gledano že *a priori* preprosto **ni in ne bi smel biti pravno dopusten ukrep**, s katerim bi lahko delodajalec kakorkoli posegal v opravljanje teh funkcij. Te so v celoti, tj. tako po vsebini pravic in dolžnosti kot tudi po načinu njihovega opravljanja, urejene (in tudi celostno sankcionirane, pri čemer je edini dopusten ukrep za njihovo »neustrezno« opravljanje odpoklic s funkcije!) v ZSDU in ne v ZDR-1, in so, kot rečeno, iz razumljivih razlogov že po zakonu povsem izven njegove normativne, direktivne in disciplinske oblasti. Tovrstnih opozoril za delavske predstavnike torej v resnici ne predvideva oziroma dopušča prav noben veljavni predpis, kar je tudi edino logično. Kajti takšno opozorilo seveda v nobenem primeru ni v skladu z njegovim temeljnim (in hkrati tudi edinim) **zakonskim smislom in namenom**, opisanim zgoraj pod tč. IV/4, tj. »*preventivno ravnanje delodajalca, da se lahko delavec izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom*«, ampak je z njim v direktnem nasprotju. Kot tako lahko torej v resnici že v osnovi služi zgolj - sicer povsem nepooblaščenemu in nedopustnemu - ravnanju delodajalca z namenom »*discipliniranja delavskih predstavnikov*«, ne pa ravnanju »v korist delavca« z namenom, da bo ta začel ustrezno izpolnjevati svoje »delovne« (ne soupravljalске!) obveznosti..

Še zlasti pa teh opozoril ne predvideva in ne dopušča sam ZSDU kot temeljni predpis za to področje, temveč ravno nasprotno. Po 67. členu tega zakona to pomeni **prepovedano/protipravno ravnanje delodajalca**. In sicer zato, ker kot taka v bistvu lahko zgolj rušijo celoten sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki ga skuša vzpostaviti ZSDU. Kar pomeni, da so z njim celo v direktnem nasprotju (z delovnimi obveznostmi delavca po ZDR-1 pa v tem primeru nimajo popolnoma nobene zveze), in da torej v nobenem primeru ne morejo veljati za »zakonit« ukrep delodajalca. Zato so pravno gledano **preprosto nični (ne zgolj pravno izpodbojni) pravni akti** brez kakršnekoli podlage v zakonu. Iz tega pa logično sledi, da je mogoče njihovo ničnost kadarkoli uveljavljati tudi po sodni poti.

Nikakor namreč ni res, da (tudi) z vidika učinkovitega opravljanja funkcije delavskega predstavnika takšno opozorilo »samo na sebi« nima nobenih negativnih pravnih posledic za delavca - delavskega predstavnika. Ima natanko takšne pravne učinke in posledice, kakršne, kot že rečeno - iz razumljivih razlogov in s povsem jasnim namenom - **izrecno prepoveduje določba 67. člena ZSDU**²³. In sicer zato, ker že sama po sebi pomenijo postavljanje delavskega predstavnika v »**manj ugoden ter podrejen položaj**«. Glede tega namreč zagotovo ne kaže na dolgo in široko razlagati in utemeljevati dejstva, da tudi delavski predstavnik, ki je prejel opozorilo pred odpovedjo, na to načeloma reagira povsem enako kot tudi vsak drug delavec v tem položaju. V strahu za svojo eksistenco zaradi odtlej permanentno grozeče mu odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kateri je objektivno izpostavljen

²³ »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).

od trenutka prejema opozorila dalje (pa vse do izteka zakonsko oziroma s kolektivno pogodbo določenega eno- ali dveletnega roka, v katerem naj ne bi smel ponovno kršiti delovnih obveznosti), pač logično začne krepko brzdati svoje aktivnosti v prizadevanjih za pravice in interese delavcev, ki jih zastopa, in se izogiba slehernemu ravnanju, ki bi bilo sicer lahko v korist delavcev, a bi utegnilo biti »nevšečno« delodajalcu. Kajti ta ga lahko podlagi podanega formalnega opozorila odtlej v vsakem trenutku odpusti (makar tudi iz naslova morebitnih povsem »izmišljenih« domnevnih ponovnih kršitev!), če mu je pač v interesu, da se ga zaradi njegovih aktivnosti - četudi morda samo začasno in celo tudi za ceno morebitnega plačila odškodnine zaradi naknadne nezakonite odpovedi - znebi, posledično pa ustrezno »**disciplinira**« tudi vse ostale delavske predstavnike (tj. sindikalne zaupnike in voljene delavske predstavnike po ZSDU) ter kolektiv zaposlenih kot celoto. Pri tem seveda ne gre za nikakršno hipotetično teoretiziranje, ampak za zelo razširjeno konkretno delodajalsko prakso²⁴, za uporabo katere se je, kot se zdi, v danem primeru odločila tudi tožena stranka.

Nobenega dvoma torej ni, da ima opozorilo po 85. členu ZDR-1, podano delavskemu predstavniku po ZSDU, s tem ko že s trenutkom vročitve objektivno spreminja njegov zaposlitveni status **iz prej »varnega« v povsem »negotovega«**, vsekakor tudi samo na sebi za prejemnika izrazito negativne učinke z vidika bistveno zmanjšanih objektivnih in subjektivnih možnosti za učinkovito opravljanje njegovih zakonsko opredeljenih soupravljaljskih funkcij. S tem pa, kot že rečeno, tudi za celoten sistem družbenoekonomskih odnosov, kakršne se sicer trudi vzpostaviti veljavni ZSDU.

VI.

Na podlagi povedanega tožnik predlaga drugostopenjskemu sodišču, da

r a z s o d i:

1. Pritožbi se ugodi, izpodbijani sklep sodišča prve stopnje o zavrženju tožbe se razveljavi in se zadeva vrne sodišču prve stopnje v ponovno odločanje.
2. Tožnik ne uveljavlja stroškov tega postopka.

Datum: 31. 3. 2023

Vladimir Šega

²⁴ Prim. glej gradivo za izredno sejo Odbora DZ za delo, družino, socialne zadeve in invalide dne 17. 4. 2019; gradivo za sejo Odbora DZ za pravosodje dne 8. 9. 2021; članek dr. Elizabete Zierenstein »Zaustaviti nedopustne zlorabe opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi«, revija Ekonomska demokracija, št. 2023/1, Str. 2.