

# Zaustaviti nedopustne zlorabe opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) opažamo, da v praksi delodajalci vse pogosteje zavestno izrekajo vsebinsko neutemeljena pisna opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in jih načrtno zlorabljuje zlasti za zastraševanje in discipliniranje delavskih predstavnikov. Po potrebi pa tudi ostalih zaposlenih. To nedopustno prakso je vsekakor treba nemudoma zaustaviti.

Institut pisnega opozorila pred redno odpovedjo je urejen v 85. členu ZDR-1, njegov bistveni namen pa naj bi bil **preventivni učinek v korist delavca**. Namreč, po prejemu pisnega opozorila naj bi se delavec v prihodnje izogibal kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, na ta način pa naj bi se tudi vzdrževalo neko korektno razmerje med delavcem in delodajalcem in preprečevala potreba po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.<sup>1</sup>

Ker se pisnega opozorila pred odpovedjo ne da samostojno izpodbijati (več o tem v nadaljevanju), ga delodajalci vse pogosteje **zlorabljuje za zastraševanje in discipliniranje delavskih predstavnikov**. Pri tem se najbrž niti ne zavedajo (ali pač?), kako hude **negativne posledice za delavčevo duševno zdravje** ima lahko takšen pisni ukrep, če je vsebinsko neutemeljen<sup>2</sup>. Te posledice so predvsem:

- globoka osebna prizadetost zaradi krivične obtožbe, ki vsekakor pomeni poseg v čast in dobro ime delavca,
- ogorčenje, užaljenost, občutek ponižanosti in šikaniranosti ter omadeževanega ugleda z oznako »kršilca delovnih obveznosti«,
- prestrašenost zaradi grozeče odpovedi pogodbe o zaposlitvi itd.,



Piše:  
dr. Elizabeta Zirnstein

- občutek potencialne eksistenčne ogroženosti zaradi permanentno grozeče izgube zaposlitve v času veljavnosti prejetega opozorila pred odpovedjo.

Te negativne posledice podanega opozorila za delavca so **takojšnje in brezpogojne** oziroma povsem neodvisne od morebitnega nastopa odložnega pogoja dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Če se bo ta praksa zlorab pisnih opozoril pred odpovedjo za namene zastraševanja in onemogočanja delavskih predstavnikov širila med slovenskimi podjetji, bo to **hud udarec za ekonomsko demokracijo in za soup-**

**ravljanje v slovenskih podjetjih**. Namreč, prestrašeni in ustrahovani delavski predstavniki (člani svetov delavcev) ne morejo učinkovito in polnovredno opravljati svoje funkcije – delodajalca opozarjati na uresničevanje zakonodaje in kolektivnih pogodb ter skrbeti za to, da se interes zaposlenih preliva v poslovne odločitve družbe. Zato je treba tovrstne prakse kar se da omejiti oziroma povsem preprečiti.

Kot rečeno, po našem mnenju delodajalci s **preveliko lahkotnostjo** izrekajo pisna opozorila pred odpovedjo tudi zato, ker zoper ta opozorila, po stališču slovenske sodne prakse<sup>3</sup>, ni pravnega varstva. Trenutna ureditev je takšna, da **delavcu ne omogoča samostojnega sodnega varstva zoper prejetu opozorilo**, ampak mu je to omogočeno šele potem, ko (in če) dobi odpoved pogodbe iz krivdnih razlogov. Povedano drugače: sodišča preizkušajo utemeljenost očitka o kršitvah v tem opozorilu šele v eventualnem postopku izpodbijanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na tej podlagi. Kolikor do te odpovedi potem dejansko sploh ne pride (in v največ primerih je v praksi tako!), pa se delavec zoper neutemeljeno opozorilo samo po sebi sploh ne more (u)braniti, ne takoj in ne kadarkoli kasneje.

Prav zato lahko s temi pisnimi opozorili delodajalci po mili volji (če jim le ne podajo tudi dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi) »legalno« in skoraj povsem nesankcionirano<sup>4</sup> **zastrašujejo, žalijo, šikanirajo, ponižujejo in trpinčijo** – celo tudi s popolnoma izmišljenimi očitki o domnevnem kršenju delovnih obveznosti, česar pa delovno pravo niti teoretično ne bi smelo dopuščati.

<sup>1</sup> Robnik, I. 2016. Komentar k 85. členu ZDR-1. V: Belopavlovič et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Založba GV (str. 492).

<sup>2</sup> Več o tem v: Gostiša, Mato (2021) *Opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1*. Pravna praksa, št. 12/2021.

<sup>3</sup> Sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. novembra 2005.

<sup>4</sup> V kolikor delavec meni, da delodajalec s tem opozorilom krši njegove pravice iz poglavja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), člani od 46 do 48, pa lahko zoper njega vloži odškodninsko tožbo. Iz razumljivih razlogov (skrb za ohranitev zaposlitve pri delodajalcu, zahtevnost pravnih postopkov za dokazovanje povzročene škode itd.) se delavci za morebitne odškodninske tožbe iz tega naslova v praksi skorajda nikoli ne odločijo.

To, da lahko delavec neutemeljenost obtožb o domnevnih kršitvah, zapisanih v pisnem opozorilu pred odpovedjo, uveljavlja šele v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi, v kolikor do le-te ne pride, pa nikoli, po mnenju ZSDS pomeni **najmanj kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS** (»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.«). Če so z neutemeljeno »obtožbo« delavcu kršene tudi ustavno zagotovljene temeljne človekove pravice (npr. pravica do telesne in duševne integritete) ali svoboščine (npr. svoboda izražanja), pa tudi kršitev **pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboš-**

**čin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve po četrtem odstavku 15. člena Ustave RS.**

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) smo zato pripravili **pobudo za spremembo 85. člena ZDR-1**, ki drugače in bistveno bolje ureja izrekanje in učinkovanje pisnih opozoril pred odpovedjo. Predlagani novi 85. člen ZDR-1 vsebuje dikcijo, ki **izrecno omogoča samostojno pravno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo**. Prav tako pa nalaga delodajalcu obveznost, da pred izdajo pisnega opozorila delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogoči, da se izreče o navedenih očitkih. Namreč, po trenutno veljavni ureditvi delodajalec ni dolžan izvesti nobenega, niti minimalnega ugotavljanja dejstev

(vsaj s pisnim sporočilom delavcu o domnevnih kršitvah in pozivom, naj predstavi svojo plat zgodbe). Pri pisnem opozorilu gre torej, po trenutni ureditvi, za enostransko izjavo volje, kar je nedopustno.

Verjamemo, da lahko s spremembo 85. člena ZDR-1 v kar največji možni meri **zajezimo, morda celo ustavimo, trend nedopustne zlorabe instituta pisnega opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**. Če bo sprejeta tudi nova dikcija 113. člena ZDR-1<sup>5</sup>, ki predvideva učinkovit mehanizem za zaščito delavskih predstavnikov pred neutemeljeno in potencialno šikanozno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bo tovrstnih pritiskov delodajalcev vse manj. Zato **apeliramo na socialne partnerje**, da pri že potekajočem usklajevanju o predlogu aktualne novele ZDR-1 v okviru Ekonomsko socialnega sveta te predlagane rešitve podprejo in s tem preprečijo nadaljnje hude anomalije, ki smo jim v obravnavanem smislu priča zdaj.

<sup>5</sup> »(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do odločitve o mediaciji, do izvršljive arbitražne odločitve ali pravnoomočne odločitve v sporu.«

## AKTUALNA TEMA

### Zagotavljanje učinkovitega varstva delavskih predstavnikov

# Pobuda ZSDS za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih

To pobudo v zvezi s čedalje bolj perečo problematiko delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov je Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) naslovilo na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu, Odbor Državnega zbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide ter Inšpektorat RS za delo kot ključne deležnike urejanja sistema delovnih razmerij v Sloveniji. In sicer v kontekstu že pripravljajočih se sprememb in dopolnitev oziroma novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delovno gradivo za predlog te novele ZDR-1 je že dne 31. 11. 2022 pripravilo MDDSZ in ga posredovalo socialnim partnerjem v obravnavo, usklajevanja med njimi pa naj bi se začela kmalu. Tekst pobude v nadaljevanju objavljamo v celoti.

\* \* \*

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije na podlagi ugotovljenih novih primerov nedopustnega kršenja delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov po sklepu seje z dne 27. 2. 2023 naslovnim organom in institucijam podaja

### **p o b u d o**

za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi z nujnim zagotavljanjem pravnega varstva delavcev in

delavskih predstavnikov pred neutemeljenimi »obtožbami« o domnevnem kršenju delovnih obveznosti ter na tej podlagi podanimi opozorili pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

### **I.**

Vse socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu (ESS) in druge ključne deležnike pri urejanju sistema delovnih razmerij v Sloveniji želimo seznaniti s tremi novimi aktual-