



Sindikat policistov Slovenije, Opekarniška cesta 15/c, 3000 Celje

## **Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1C) št. 3278/GD-97/2021/1**

### **I. UVOD**

#### **1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA**

»Po ustaljeni praksi delovnih sodišč pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ne uživa samostojnega pravnega varstva, češ da ga ZDR-1 ne predvideva in ne dopušča, ker naj bi bilo to opozorilo le predpostavka v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če do tega kasneje pride, samo po sebi pa ne spreminja delovnopravnega statusa delavca. Zato sodišča na podlagi ugovorov delavca preizkušajo utemeljenost očitka o kršitvah v tem opozorilu šele v morebitnem postopku izpodbijanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na tej podlagi. Če delavec meni, da delodajalec s tem opozorilom krši njegove pravice iz poglavja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), [členi od 46 do 48](#), pa lahko zoper njega vloži odškodninsko tožbo.

Podlaga za to stališče je [sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 227/2005](#) z dne 8. novembra 2005, v kateri je sodišče navedlo:

"Pisno opozorilo, ki je predmet tega spora, ureja [ZDR v prvem odstavku 83. člena](#) [v ZDR-1 gre za 85. člen, op. a.] zgolj v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Določa, da mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Takšno opozorilo je torej opredeljeno zgolj kot pogoj za (kasnejšo) podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, kolikor bo delavec ponavljal kršitve. Upošteva odvisnost položaja delavca, ki izhaja iz definicije delovnega razmerja (4. člen ZDR), gre v bistvu za preventivno ravnanje, da se lahko delavec izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom. Zakon ne opredeljuje nobenih drugih in nobenih samostojnih pravnih posledic. Zato opozorilo samo po sebi ne pomeni posega v pravice delavca in vsebinsko ni obtožba, zoper katero bi bilo potrebno sodno varstvo. Opozorilo samo po 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 delavec po prejemu pisnega opozorila nima pravice do samostojnega sodnega varstva niti glede na določbe 274. člena ZPP in niti glede na določbe 204. člena ZDR [v ZDR-1 200. člena, op. a.]. [...] Iz vsebine navedene določbe izhaja, da je lahko predmet delavčeve zahteve le ravnanje ali opustitev delodajalca, ki ima samostojne pravne posledice na področju posameznih institutov delovnega razmerja oziroma pravic in obveznosti iz teh naslovov (primerjaj J. Novak: Delovni spori, GV Založba, Ljubljana 2004, str. 238 in 239)."

## **Razlogi za spornost stališča**

Navedeno stališče aktualne sodne prakse je vsekakor pravno sporno iz več razlogov. Predvsem pa zato, ker kot edino možno pravno relevantno negativno pravno posledico morebitnega neutemeljenega opozorila pred redno odpovedjo po 85. členu ZDR-1 (v nadaljevanju: opozorilo pred odpovedjo) šteje zgolj morebitno neutemeljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi, zato naj bi bilo mogoče morebitno kršitev učinkovito sanirati v postopku sodnega izpodbijanja te odpovedi. Možnost, da bi neutemeljeno opozorilo lahko že samo po sebi predstavljalo tudi nedopusten poseg v človekove pravice in temeljne svoboščine delavcev kot državljanov po Ustavi RS kot "najvišjem zakonu", pa to pravno stališče preprosto izključuje.

A neutemeljeno opozorilo pred odpovedjo dejansko v vsakem primeru predstavlja prav to. Vsaka morebitna neutemeljena javna obtožba ali očitke nekemu o kakršnemkoli njegovem domnevnem protipravnem ravnanju, vključno z očitkom o njegovem domnevnem kršenju delovnih obveznosti, je namreč že samo po sebi protipravno ravnanje oziroma akt, zoper katerega zakon delavcu mora nuditi ustrezno pravno sredstvo za njegovo odpravo, ne pa zgolj morebitno odškodninsko tožbo. Načelno odrekanje samostojnega pravnega varstva delavcem zoper tovrstna opozorila zato po mojem mnenju pomeni evidentno kršitev 15. člena Ustave RS, ki se glasi: "Zagotovljeni sta sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve."

Povsem neosnovano je namreč tudi morebitna neutemeljena opozorila pred odpovedjo kar a priori obravnavati kot domnevno "preventivno ukrepanje delodajalca v korist delavca". Takšna pravna domneva, ki v povezavi s stališčem, da zoper ta akt naj ne bi bilo dovoljeno samostojno pravno sredstvo, postane (razen če odpoved ni kasneje tudi dejansko podana, do česar v pretežni večini primerov v resnici ne pride!) celo pravno neizpodbojna in s tem pravzaprav dobiva že značaj nekakšne "pravne fikcije", nima prav nobene podlage v zakonu. Dopusča pa možne hude zlorabe tega delovnopravnega instituta s strani delodajalcev kot močnejše stranke delovnega razmerja tudi za namene, ki so v nasprotju z njegovim dejanskim smislom in namenom.

## **Neutemeljeno opozorilo je protipraven akt**

Vsebinsko gledano je opozorilo pred odpovedjo v resnici ravno to, kar Vrhovno sodišče v citirani odločbi trdi, da ni. Njegova primarna sestavina je namreč že po logiki stvari vedno najprej in predvsem neka decidirana obtožba (trditev, očitke) o storjeni kršitvi zakonskih in pogodbenih delovnih obveznosti delavca, kajti brez takšne "obtožbe" bi bil poziv k izpolnjevanju pogodbenih obveznosti z opozorilom na možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi kajpak pravno brezpredmeten"<sup>1</sup>

V Sindikatu policistov Slovenije ugotavljamo, da se zaradi pomanjkljivih določb 85. člena ZDR-1, institut pisnega opozorila pred redno odpovedjo delovnega razmerja zlorablja, predvsem z namenom discipliniranja delavcev in kršenje njihovih temeljnih človekovih pravic in svoboščin. Delodajalci se instituta pisnega opozorila poslužujejo predvsem zaradi dejstva, da je sodna praksa v preteklosti zavzela stališče, da zoper takšno opozorilo ni dovoljena uporaba pravnih sredstev. Zaradi pravne praznine delodajalci pisna opozorila uporabljajo za izvajanje šikaniranja na delovnem mestu, posebej problematično pa je dejstvo, da si delodajalec lahko dobesedno izmisli domnevne kršitve in s tem izvaja pritisk na zaposlene. Po oceni SPS je takšna pravna ureditev, ki v roke delodajalca, kot močnejše stranke v delovnem razmerju, postavlja instrument, pred katerim so delavci (šibkejši stranki) dobesedno prepuščeni na milost in nemilost nadrejenih in jim niti država s pravosodnim sistemom ne nudi ustrezne zaščite.

---

<sup>1</sup> dr. Mato Gostiša: Opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1; ali na portalu Pravna praksa, št. 12, 2021

V Policiji in MNZ smo se v preteklih letih, posebej pa v zadnjem obdobju, soočili s številnimi evidentnimi zlorabami instituta pisnega opozorila pred redno odpovedjo delovnega razmerja, kot so na primer:

- Izražanje mnenj zaposlenih na družbeni omrežjih v prostem času
- Izražanja mnenj o aktualnih družbenih dogodkih
- Po mnenju nadrejenega neprimerna frizura zaposlenega
- Neutemeljene in izmišljene obtožbe o »nekvalitetnem in nepravočasnem opravljanju nalog«
- In podobne neutemeljene obtožbe

V SPS smo se v preteklih mesecih srečali z dvema eklatantnima zlorabama tega instituta:

- Izdaja opozorila policistu, ki je v svojem prostem času, kot državljan Republike Slovenije na družbenem omrežju zapisal mnenje v zvezi nenehne spremembe ukrepov za zajezitev epidemije COVID-19
- Izdaja opozoril trem policistom, ki so svoje naloge na protestih dne 25.6.2021 izvajali strokovno, zakonito in učinkovito, vendar se je generalni direktor Policije za opozorilo odločil (kljub jasnim ugotovitvam strokovne komisije, ki je opravila nadzor) zaradi političnega pritiska predsednika Vlade ter ministra za notranje zadeve

Prepuščanje zaposlenih, tako v javnem kot realnem sektorju, samovolji nadrejenih, je po našem trdnem prepričanju postala nevarna praksa, ki ruši temeljne civilizacijske norme in pravice, ki so zapisani v Ustavi Republike Slovenije in s strani Republike Slovenije ratificiranih mednarodnih pogodb in konvencij.

## **2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA**

### **2.1 Cilji**

Predlagane spremembe in dopolnitve zakona zasledujejo naslednje cilje:

- da mora za izrek opozorila pred redno odpovedjo obstajati eden od razlogov iz 89. člena ZDR-1, ki jih mora delodajalec ustrezno utemeljiti
- da ima delavec pravico do sodnega varstva zoper takšno pisno opozorilo in sicer na način in po postopku, ki je določen za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi
- da mora sodišče v postopku sojenja preveriti utemeljenost razlogov, ki jih navaja delodajalec
- da do pravnomočnosti presoje o izdanem pisnem opozorilu, delodajalec ne more nadaljevati postopka redne odpovedi delovnega razmerja, razen če obstajajo razlogi za izredno odpoved (ki so bistveno striktnější)
- (prehodne določbe) da vsem opozorilom pred redno odpovedjo, ki so bila izrečena pred uveljavitvijo zakona, z dnem uveljavitve zakona prenehajo pravni učinki
- (prehodne določbe) da delodajalci lahko v treh mesecih po uveljavitvi zakona, ob zakonsko določenih pogojih novele ZDR-1, za opozorila, ki jim veljavnost še ni potekla, delavcu lahko izdajo takšno opozorilo, vendar pod pogoji spremembe ZDR-1 in s časovno veljavnostjo od njihove prve izdaje (torej pred uveljavitvijo novele), s čimer se delavcu za že izdana opozorila zagotovi sodno varstvo

### **2.2 Načela**

Predlagane spremembe in dopolnitve zakona ne spreminjajo temeljnih načel veljavnega zakona. Uvajajo dodatno načelo pravne varnosti delavcev kot šibkejše stranke v delovnem razmerju. Predlagana sprememba zasleduje tudi načelo zakonitosti, torej da mora opozorilo pred redno odpovedjo delovnega razmerja temeljiti na utemeljenih in resničnih razlogih, prav tako uvaja pravno varstvo zaposlenih pred samovoljnim ravnanjem delodajalca ter preprečuje zlorabe tega delovnopravnega instituta. Predlog

zakona zasleduje tudi temeljna načela Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 158 in 24. člena Evropske socialne listine, da mora prekinitve delovnega razmerja (in s tem opozorila kot ene izmed faz v tem postopku) temeljiti na obstoju veljavnega razloga.

## 2.3 Poglavitne rešitve

### a) Predstavitev predlaganih rešitev:

#### - Utemeljenost razloga za izrek opozorila pred redno odpovedjo delovnega razmerja

Trenutna ureditev v 85. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR1-) določa le, da mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Trenutna ureditev je torej pomanjkljiva in ne varuje delavca, kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, da bi bil deležen neutemeljenih opozoril. ZDR-1 namreč trenutno pogoj opozorila pred redno odpovedjo delovnega razmerja ne veže na nujnost obstoja utemeljenega odpovednega razloga.

Predlog zakona tako ureja pravno praznino in prepoveduje samovoljno ravnanje delodajalca (močnejše stranke v delovnem razmerju) na način, da izrek opozorila pred redno odpovedjo pogoje obstoj odpovednega razloga iz 89. člena ZDR-1 in njegovo utemeljitev. S predlagano spremembo se zasleduje cilje iz 4. člena Konvencije MOD št. 158 (utemeljen razlog za poseg v pravico do dela) in 24. člena Evropske socialne listine (obstoj utemeljenega razloga za odpoved ali pripravo na odpoved)

#### - Pravica do pravnega varstva in pravica do preveritve utemeljenosti razlogov

V ZDR-1 je uzakonjena t.i. pravica do zapoznelega pravnega sredstva zoper opozorilo pred odpovedjo, torej šele ko delovno razmerje tudi dejansko preneha. Takšna ureditev je v nasprotju z načelom pravice do pravnega sredstva in po mnenju predlagatelja predstavlja kršitev 25. člena Ustave Republike Slovenije. Takšno stališče je glede na veljavno zakonodajo zavzela tudi veljavna sodna praksa, kot je predlagatelj navedel že v poglavju 1. tega predloga Zakona. Takšna ureditev torej dopušča popolno samovoljo delodajalca, da lahko brez utemeljenega razloga delavcu izda pisno opozorilo pred odpovedjo in s tem izvaja na njih pritisk in šikaniranje. Delavec, ki je v delovnem razmerju (kot odvisnem razmerju) šibkejša stranka, torej nima nikakršne možnosti braniti se pred neutemeljenimi očitki delodajalca, ampak to lahko stori šele, ko je odpuščen in je ogrožena njegova eksistenca. Pri tem mnoge delavke in delavci nimajo niti denarnih sredstev, da si lahko sploh privoščijo izpodbijanje odpovedi pred sodiščem.

#### - Zadržanje postopka redne odpovedi

S predlogom zakona se uvaja institut zadržanja redne odpovedi iz krivdnega razloga do pravnomočnosti odločitve o zakonitosti in utemeljenosti pisnega opozorila pred redno odpovedjo. S tem predlagatelj zasleduje pravno in socialno varnost delavk in delavcev pred samovoljnim ravnanjem delodajalca. Predlagatelj ocenjuje, da bo predlagana ureditev delodajalce odvrnila pred samovoljnim ravnanjem, saj redne odpovedi ne bodo mogli pričeti, dokler pristojno sodišče ne ob ocenilo, ali so bili razlogi za predhodni postopek (izdajo pisnega opozorila) sploh zakoniti in utemeljeni. Hkrati predlagatelj delodajalcem dopušča možnost, da kljub začasnemu zadržanju lahko izvede postopek izredne odpovedi, kjer so pa predpisani pogoji bistveno striktnejši in pravice zaposlenih bolj učinkovito zavarovane.

- Prenehanje pravnih učinkov že izrečenim opozorilom

Predlagatelj v prehodnih in končnih določbah predvideva, da vsem opozorilom pred redno odpovedjo delovnega razmerja, ki so bila izdana pred uveljavitvijo tega zakona, zaradi pravne varnosti zaposlenih, prenehajo pravni učinki. Hkrati pa delodajalcem dopušča možnost, da na način in po postopku, ki je določen s spremembo zakona, ponovno izdajo pisno opozorilo, v kolikor so mnenja, da je to potrebno, pri čemer se pravni učinki omejujejo z veljavnostjo opozoril, ki so bila izdana pred uveljavitvijo zakona. Delodajalcu se tako še vedno omogoča uveljavljanje nalog vodenja in upravljanja, zaposlenim pa pravna varnost.

#### **b) Normativna usklajenost predloga zakona:**

Predlog zakona je usklajen z veljavnim pravnim redom, s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo Republiko Slovenijo.

**c) Usklajenost predloga zakona:** Predlagatelj je skladno z v skladu z določbami 88. člena Ustave Republike Slovenije 5.000 (pet tisoč) volivk in volivcev.

### **3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

Predlog zakona ne predvideva dodatnih finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva. V primeru uveljavljanja sodnega varstva zoper izdano opozorilo pred redno odpovedjo delovnega razmerja, nastanejo posledice za javna finančna sredstva zgolj v okviru dela Delovnih in socialnih redišč ter inštančnih sodišč. Skladno z določili Zakona o pravnem postopku, ki se uporablja v postopkih pred delovnimi in socialnimi sodišči, stroške postopke nosi stranka, ki je v pravdi neuspešna. Morebitne finančne posledice bi nastale zgolj v primerih, ko kot tožena stranka nastopa Republika Slovenija kot delodajalec.

### **4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET**

Za izvajanje predloga zakona je del sredstev že načrtovan v proračunu. Predlog zakona predvideva porabo proračunskih sredstev, ki so v vsakoletnem proračunu že zagotovljena v proračunskih postavkah za posamezna sodišča in sicer pod šifro »0902 Delovanje sodišč« in šifro "090201 Sodni postopki«

### **5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE**

#### **5.1 Prilagojenost predlagane ureditve pravu Evropske unije**

Ostale predlagane spremembe in dopolnitve niso predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije. Se pa s predlagano spremembo zasleduje cilje DIREKTIVE (EU) 2019/1152 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski

uniji, ki v 3 točki preambule določa, da »načelo št. 7 evropskega stebra socialnih pravic določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja, vključno o poskusni dobi; **da imajo delavci pred odpovedjo pogodbe pravico, da so obveščeni o razlogih za njeno odpoved, in da je določen razumno dolg odpovedni rok; ter da imajo pravico do dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov**, v primeru neupravičene odpustitve pa tudi do odškodnine, vključno s primernim nadomestilom. Direktiva v 43 točki preambule določa tudi, da »Delavcem, ki uveljavljajo pravice iz te direktive, bi bilo treba zagotavljati **varstvo pred odpovedjo ali enakovredno škodo**, na primer delavcu na zahtevo, ki se mu delo ne dodeljuje več, **ali kakršnimi koli pripravami na morebitno odpoved**, ker so skušali take pravice uveljaviti. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni **ali so utrpeli enakovredno škodo** iz navedenih razlogov, bi morali imeti delavci in pristojni organi ali telesa možnost, da od delodajalca zahtevajo, da odpoved ali enakovreden ukrep ustrezno utemelji. Nadalje Direktiva v 44. točki preambule določa: »Dokazno breme, da do odpovedi **ali enakovredne škode** ni prišlo iz razlogov, povezanih z uveljavljanjem pravic delavcev iz te direktive, bi morali nositi delodajalci, kadar delavci pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni **ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom** iz takih razlogov. Države članice bi morale imeti možnost, da ne uporabijo tega pravila v postopkih, v katerih bi morale dejstva raziskati sodišče ali drug pristojni organ ali telo, zlasti v sistemih, v katerih mora odpoved najprej odobriti tak organ ali telo.

Navedena Direktiva tako v členu 18 predpisuje: Varstvo pred odpovedjo in dokazno breme

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Delodajalec te razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora delodajalec, kadar delavci iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da vzrok za odpoved niso razlogi iz odstavka 1.
4. Odstavek 3 državam članicam ne preprečuje, da sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so za delavce ugodnejša.
5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Primerljiva vsebina tega predloga zakona je predstavljena po posameznih državah.

## **5.2 Prikaz ureditve v državah članicah Evropske unije**

### **a. Švedska**

Potrebna je pisna odpoved delavcu in sindikatu, po vsaj enem predhodnem opozorilu o nameravani odpovedi (kot dokazilo o dalj časa trajajočih problemih); potrebno navesti razloge, v kolikor delavec to zahteva. Predhodna seznanitev glede odpovedi mora biti dana delavcu najmanj 14 dni pred odpovedjo.

V kolikor so zahtevana pogajanja, delodajalec ne more izvršiti odpovedi pred zaključkom pogajanj. Pogajanja lahko trajajo od nekaj dni do 6 mesecev.

(vir: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/3c975ab4335cf2663edd6f1cdc14d56ba058149e8e1e4196f201bc9515c44fd9>)

#### **b. Nemčija**

V primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca najprej opozoriti (ustno ali pisno). Odpoved mora biti podana pisno, in sicer s 1. ali 15. dnem v mesecu. O nameravani odpovedi mora delodajalec obvestiti tudi svet delavcev (če obstaja). Svetu delavcev morajo biti navedeni razlogi za odpoved. Svet delavcev lahko nasprotuje odpovedi v roku sedmih dni. Če kljub nasprotovanju sveta delavcev, delodajalec delavca odpusti in se delavec posluži sodnega varstva odpoved ne učinkuje do zaključka spora na delovnem sodišču.

(vir: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/3c975ab4335cf2663edd6f1cdc14d56ba058149e8e1e4196f201bc9515c44fd9>)

#### **c. Portugalska**

**ODPOVED IZ DISCIPLINSKEIH RAZLOGOV:** - Pisno odpoved podati delavcu in delavskemu predstavniku, v kateri so utemeljeni razlogi za odpoved in pomanjkanje ustreznih alternativ. Delavec in njegovi predstavniki imajo 10 dni za odreagiranje. Nato delodajalec sprejme odločitev (najkrajši rok je 5 dni, najdaljši 30 dni). Delodajalec mora zaposliti drugega delavca, da nadomesti odpuščenega

(vir: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/3c975ab4335cf2663edd6f1cdc14d56ba058149e8e1e4196f201bc9515c44fd9>)

#### **d. Nizozemska**

V primeru, ko gre za privatni sektor ter delavec in delodajalec ne dosežeta soglasja glede odpovedi, delodajalec zaprosi pristojen državni organ - Centre for Work and Income (CWI) za predhodno soglasje k odpovedi. Procedura ima namen preveriti razumnost nameravane odpovedi. Postopek je cenejši od postopka preko sodišča, vendar časovno zamudnejši. CWI običajno odloči v 4-6 tednih. V primeru, da CWI odloči, da ni ustrezne podlage za odpoved, delodajalec pa kljub temu poda odpoved, ima delavec zakonsko podlago, da izpodbija veljavnost takšne odpovedi.

(vir: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/3c975ab4335cf2663edd6f1cdc14d56ba058149e8e1e4196f201bc9515c44fd9>)

## **6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA**

### **6.1 Presoja administrativnih posledic:**

#### **a) V postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic v postopkih oziroma poslovanju javne uprave. Za delo pravosodnih organov določbe zakona predstavljajo posledice v okviru rednih sodnih postopkov pred delovnimi in socialnimi sodišči ter posledično inštančnih sodišč..

#### **b) Pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

### **6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki.

### **6.3 Presoja posledic za gospodarstvo:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic za gospodarstvo.

### **6.4 Presoja posledic za socialno področje:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic za socialno področje.

### **6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic za dokumente razvojnega načrtovanja.

### **6.6 Presoja posledic za druga področja:**

Določbe predloga zakona ne prinašajo posledic za druga področja.

### **6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:**

#### **a) Predstavitev sprejetega zakona:**

Določbe sprejetega zakona se objavijo v Uradnem listu.

#### **b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:**

Izvajanje tega zakona bo spremljalo ministrstvo, pristojno delo.

### **6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:**

Druge tovrstne okoliščine niso podane.

## **7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:**

### **8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:**

Pri pripravi predloga zakona niso sodelovali zunanji strokovnjaki oziroma pravne osebe.

### **9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES**

- mag. Kristjan Mlekuš, predsednik Sindikata policistov Slovenije
- Sebastjan Korošec, Generalni sekretar Sindikata policistov Slovenije
- Jure Berce, sekretar Sindikata policistov Slovenije
- Boris Kanduti, Odvetniška družba Kanduti



## II. BESEDILO ČLENOV

### 1. člen

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE in 119/21 – ZČmIS-A) se v 85. členu, za drugim odstavkom dodata nov tretji in četrti odstavek, ki se glasita:

»(3) Delodajalec lahko delavcu izda pisno opozorilo iz prvega ali drugega odstavka le, če obstaja utemeljen krivdni razlog ali razlog nesposobnosti iz prvega odstavka 89. člena tega zakona«

»(4) Delavec ima pravico do sodnega varstva zoper opozorilo iz prvega odstavka pod pogoji in po postopku, ki je določen za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi po tem zakonu. Delodajalec lahko začne z postopkom redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi šele po pravnomočni sodni odločbi, s katero sodišče ugotovi utemeljenost takšnega opozorila«.

Dosedanji tretji odstavek postane peti odstavek«

## PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

### 2. člen

**(veljavnost opozoril)**

- (1) Opozorila pred redno odpovedjo delovnega razmerja, ki so jih delodajalci delavcem izdali do uveljavitve tega zakona, nimajo pravnega učinka.
- (2) Delodajalci lahko v roku treh mesecev po uveljavitvi tega zakona, delavcu, kateremu je bilo izdano opozorilo na podlagi prvega odstavka 85. člena Zakona o delovnih razmerjih, izdajo opozorilo, skladno s tem zakonom, pri čemer se veljavnost opozorila šteje od datuma izdaje opozorila, ki je bilo izdano še pred uveljavitvijo tega zakona.

### 3. člen

**(uveljavitev zakona)**

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### III. OBRAZLOŽITEV

#### **K 1. členu:**

S predlagano spremembo se spreminja določba 85. Člena ZDR-1 in sicer tako, da se dodata dva nova odstavka, in sicer tretji in četrti.

Nov tretji odstavek 85. člena določa, da lahko delodajalec izdaja pisno opozorilo pred odpovedjo delovnega razmerja delavcu iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti (v skladu z obstoječim 1. ali 2. odstavkom 85. člena) le v primeru, da obstajajo zakonsko določeni razlogi, ki jih zakon določa za redno odpoved. Ti razlogi za navedeni v 89. členu ZDR-1 in so:

- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),

Nov tretji odstavek 85. člena tako jasneje določa, da morajo biti razlogi za izdajo opozorila v temelju sploh podani (krivdni razlog ali razlog nesposobnosti) ter delavcu ustrezno utemeljeni.

Nov četrti odstavek 85. člena uvaja pravico so pravnega sredstva za delavce, ki jim delodajalec izda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti. S predlagano ureditvijo se preprečuje samovoljno ravnanje delodajalcev, ki institut pisnega opozorila pogosto zlorabljajo za izvajanje pritiska na delavce in njihovo šikaniranje. Dodatna pravna varnost je delavcem zagotovljena s tem, da delodajalec, kljub izdanemu pisnemu opozorilu, ne more začeti postopka redne odpovedi iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti, dokler pristojno sodišče ne odloči o zakonitosti in utemeljenosti izdanega pisnega opozorila. Hkrati pa predvidena sprememba delodajalec dopušča možnost, da v primeru zakonsko določenih pogojev, izvede izredno odpoved pogodbe, kjer pa so pogoji in pravno varstvo delavcev bistveno striktnější in je s tem varstvo zaposlenih zagotovljeno.

#### **K 2. členu:**

V prehodnih in končnih določbah je predvideno, da vsem opozorilom pred redno odpovedjo delovnega razmerja, ki so bila izdana pred uveljavitvijo tega zakona, zaradi pravne varnosti zaposlenih, prenehajo pravni učinki. Hkrati pa delodajalcem dopušča možnost, da na način in po postopku, ki je določen s spremembo zakona, ponovno izdajo pisno opozorilo, v kolikor so mnenja, da je to potrebno, pri čemer se pravni učinki omejujejo z veljavnostjo opozoril, ki so bila izdana pred uveljavitvijo zakona. Delodajalcu se tako še vedno omogoča uveljavljanje nalog vodenja in upravljanja, zaposlenim pa pravna varnost.

#### **K 3. členu:**

Predlog zakona predvideva, da zakon prične veljati petnajsti dan po objavi v uradnem listu.

#### **IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO**

##### **85. člen (obveznosti delodajalca pred odpovedjo)**

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

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

#### **V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA SKRAJŠANEM POSTOPKU**

/

**VI. PRILOGE: /**