

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA
ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI
KRIVDE ALI NESPOSOBNOSTI

ROBERT JAKAC

MENTOR
ZVONE VODOVNIK

KOPER, 2007

POVZETEK

Uveljavljene spremembe delovne zakonodaje predstavljajo ustrezno in sodobno zasnovano urejanje delovnih razmerij. Spremembo so doživela vsa delovna razmerja, ki nastanejo s pogodbo o zaposlitvi, najpomembnejšo novostjo uveljavljenih sprememb. Splošna delovna zakonodaja velja tudi za javne uslužbence, sicer le subsidiarno, če posamezne pravice in obveznosti niso urejene s posebnim zakonom. Različno obravnavanje javnih uslužbencev, kadar to ni posebej upravičeno, bi bilo v nasprotju z ustavnim načelom enakosti. Teorija delovnega prava pa ugotavlja, da mora biti status javnega uslužbenca v določeni meri drugačen od statusa zaposlenega v gospodarstvu. Delovnoppravna ureditev javnih uslužbencev vsebuje vrsto posebnosti v primerjavi z delovnoppravno ureditvijo v gospodarstvu. V bistvenih elementih sledi splošni delovnoppravni ureditvi prenehanja delovnega razmerja, vendar so nekateri načini prenehanja, med njimi tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde, postopkovno drugače urejeni.

Ključne besede: delo, fleksibilno delovno razmerje, javni uslužbenec, disciplinski postopek, odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpoved zaradi nesposobnosti, odpoved zaradi krivde

ABSTRACT

The enforced modifications of the labour legislation represent a suitable and up-to date design of the regulation of work relationships. When not justified apart, disparate treatment of public employees would be in contrast with the constitutionally guaranteed right to equality. But, the theory of the labour law establishes that the status of the public employee should be in a certain way different from that of the employee in the business sector. Legal regulations dealing with the work of public employees include various peculiarities in comparison with the legal regulations dealing with the employees in the business sector. Essentially, it follows the general labour legal regulation of cessation of work relationship, but there are some ways of cessation, among which is also the termination of the employment contract because of incapability or guilt, where the procedure is different.

Key words: work, flexible work relationship, public employee, discipline procedure, termination of the employment contract, dismissal for incapability, dismissal for guilt

UDK: 349.227:331.101(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Razvoj delovnega prava	3
2.1	Delovno pravo skozi čas	3
2.2	Koncept delovnih razmerij v Sloveniji	3
2.3	Razmerje delovno pravo – civilno pravo	4
2.4	Mednarodni standardi dela ter fleksibilnost delovnih razmerij v evropskem prostoru	5
3	Delo in njegov pomen	7
3.1	Delo kot produkcijski tvorec	7
3.2	Delo kot družbeni pojav	7
3.3	Delo in ustavna ureditev Republike Slovenije	8
3.4	Delo in upravljanje človeških virov	8
4	Načela pravne ureditve delovnih razmerij	11
4.1	Načela delovnih razmerij	11
4.2	Načela sistema javnih uslužbencev	11
5	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	15
5.1	Splošno o prenehanju pogodbe o zaposlitvi	15
5.2	Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu	16
5.3	Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi	18
5.4	Izredna odpoved pogodbe zaposlitvi	20
5.5	Posebno pravno varstvo pred odpovedjo	21
6	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde	23
6.1	Dokazno breme	23
6.2	Postopek delodajalca pred odpovedjo zaradi nesposobnosti	23
6.3	Postopek delodajalca pred odpovedjo zaradi krivde	24
6.4	Vloga sindikata	24
6.5	Vsebina in vročitev odpovedi	25
6.6	Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	25
7	Odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu zaradi nesposobnosti ali krivde	27
7.1	Uvedba postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti	27
7.2	Ugotavljanje nesposobnosti javnega uslužbenca	28
7.3	Ugotavljanje nesposobnosti javnega uslužbenca pri drugostopenjskem organu	29
7.4	Uvedba postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde	29
7.5	Ugotavljanje krivde javnega uslužbenca z disciplinsko komisijo	32
8	Skupne značilnosti in bistvene razlike obeh postopkov	35

8.1	Skupne značilnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde v gospodarstvu in javni upravi	35
8.2	Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde v gospodarstvu in javni upravi	36
8.2.1	Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti v gospodarstvu in javni upravi	36
8.2.2	Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde v gospodarstvu in javni upravi.....	37
9	Sodna praksa – komentar odločitev delovnih sodišč.....	39
9.1	Sklep VDSS Pdp 1484/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana (priloga 3).....	39
9.2	Sklep VDSS Pdp 1071/2004 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana (priloga 4).....	40
10	Sklep.....	43
	Literatura	47
	Pravni viri.....	48
	Drugi viri	48
	Priloge	49

KRAJŠAVE

ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
PZ	pogodba o zaposlitvi
MOD	Mednarodna organizacija dela
US RS	Ustavno sodišče Republike Slovenije
RS	Republika Slovenija
UPB	uradno prečiščeno besedilo
KPng	kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS
i. e.	<i>id est</i> , to je
oz.	oziroma

1 UVOD

Odpustiti koga je pravno in psihološko zahtevno delo, ki ima za delodajalca in odpuščenega lahko neprijetne posledice. Od vseh osebnih reakcij je verjetno najtežje predvideti reakcijo na odpustitev z delovnega mesta, ne glede na to, zakaj nekoga odpuščamo.

Zaostreni gospodarski pogoji in trendi fleksibilnega delovnega razmerja so privedli do dejstva, da je odpuščanje ljudi z delovnih mest vse bolj množičen pojav.

Zato tema odpuščanja zaposlenih v poslovnem življenju postaja vse pomembnejša. Občutljivost tematike narekuje tudi dejstvo, da je delavec v delovnem razmerju kot pogodbeni stranka v šibkejšem položaju. Da bi zavarovali njegovo dostojanstvo in upoštevali pravico do svobode dela, ga je treba zaščititi.

Sprejetje novega ZDR je v večji meri sovpadala s pripravami in sprejetjem ZJU. Oba zakona imata podoben predmet urejanja. Nov koncept delovnih razmerij v Republiki Sloveniji je sprejel tudi načelo »monizma« oz. enoten sistem urejanja delovnih razmerij, ne glede na obliko organiziranosti in naravo lastnine sredstev (javne ali zasebne). Kljub temu obstajajo razlike med zaposlenimi v gospodarstvu in javnem sektorju, česar ne smemo razumeti v nasprotju z ustavnim načelom enakosti.

Delovna razmerja javnih uslužbencev so zaradi veljavne zakonske ureditve relativno varnejša, kot razlog za varovanje zaposlitve pa se navaja nujnost zagotavljanja strokovnega dela in preprečevanje vmešavanja politike v stroko.

Z namenom dviga učinkovitosti in uspešnosti javne uprave je sedanja zakonodaja, ki ureja področje delovnih razmerij v javnem sektorju, že doživela nekaj sprememb, v javnosti (strokovni, politični, gospodarski,...) pa je opaziti približevanje položaja javnih uslužbencev položaju delavcev v gospodarstvu.

Največja ovira na poti uveljavljanja zakonskih sprememb je zatečeno stanje zaposlenih v javni upravi. V ospredju javnih uslužbencev je teorija varovanja že pridobljenih pravic, ki jih ne gre zmanjševati. Splošna teorija delovnega prava pa govori o navideznem zmanjševanju določenih ugodnosti, ki jih težko štejemo za pravico.

Kljub temu pa se utemeljeno zastavlja vprašanje, ali je sistemska ureditev ZJU ustrezna. Sprememba sistema javnih uslužbencev je bila družbena nujnost, vendar je ZJU sistemsko napačno zastavljen, saj ureja delovnopravna vprašanja na način, ki je z novim ZDR presežen in nadgrajen (Čater 2004, 10).

V tem diplomskem delu bo predstavljen postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde ali nesposobnosti delavcu v gospodarstvu ter javni upravi, cilj diplomskega dela pa izhaja iz njegovega namena, tj. predstaviti skupne značilnosti in bistvene razlike obeh postopkov.

Prvi del diplomskega dela (poglavja 2, 3 in 4) obravnava nastanek in razvoj delovnega prava skozi zgodovino, pomen dela z različnih vidikov ter načela urejanja delovnih razmerij v gospodarstvu ter javni upravi.

Drugi del diplomskega dela (poglavja 5, 6, 7, 8 in 9) pa na podlagi obstoječih spoznanj stroke ter delovnega prava analizira postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde ali nesposobnosti v gospodarstvu in javni upravi ter primerja odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz navedenih razlogov na obeh omenjenih področjih.

Diplomsko delo bo obravnavano z več znanstvenimi metodami.

Metoda deskripcije bo uporabljena pri opisu delovnega prava, njegovem razvoju skozi čas in današnjem konceptu delovnih razmerij v Sloveniji, pa tudi pri opisu dela in njegovega pomena z več vidikov.

V osrednjem delu diplomskega dela bo uporabljena metoda analize s katero bodo analizirani predpisi in strokovna literatura s področja delovnega prava, ter sodna praksa. Z metodo deskripcije bodo nato predstavljeni in opisani postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti oz. krivde.

Komparativna metoda bo uporabljena v delu, ki bo predstavil skupne značilnosti in bistvene razlike obeh postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Z metodo sinteze bo predstavljen sklepni del diplomskega dela kot predlog rešitve obravnavanega vprašanja.

2 RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA

2.1 Delovno pravo skozi čas

Organizirano in trajno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca je razumeti kot delovno razmerje. Taka razmerja so bila dolgo časa predmet civilnega prava. Urejena so bila s pogodbo brez večjih omejitev, ki so veljale za področje civilnega prava, pravna veja pa ni bila delovno pravo, temveč obrtno pravo, industrijsko pravo oziroma podobni izrazi.

Vzrok za posebno pravno urejanje delovnih razmerij sta bili (na prehodu iz 18. v 19. stoletje) industrijska revolucija ter takrat prihajajoča nova družbena ureditev – kapitalizem. Zaradi izkoriščanja delavskega razreda, je v Angliji prišlo do prvih organiziranih delavskih uporov, s katerimi so delavci zahtevali izboljšanje svojega ekonomskega in socialnega položaja.

Zaradi navedenega se je najprej oblikovala mednarodna zakonodaja. Iz normativov le te zakonodaje pa se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila danes samostojna pravna veja delovno pravo, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji.

Zgodovinsko, se je delovno pravo razvilo iz mezdnih razmerij, ki so temeljila na neenakosti in podrejenosti. Zato je bila prvotna naloga delovnega prava varstvo delavca pred delodajalcem, kar je pogostokrat tudi danes. Še vedno potekajo razprave o tem, kateri vidik naj prevlada, ekonomski ali socialni. Interesi udeležencev delovnih razmerij so si namreč različni (Mežnar 2004, 33).

2.2 Koncept delovnih razmerij v Sloveniji

V Sloveniji je novo sprejeti koncept delovnih razmerij nakazal dve vprašanji, o stopnji vpletenosti države na tem področju in kako prilagoditi tri med seboj prepletene funkcije delovnega prava: ekonomsko, socialno in varstveno.

Pravne osnove za zakonsko urejanje posebnosti delovnih razmerij pri prilagajanju tržnemu gospodarstvu so bile postavljene s sprejetjem in uveljavitvijo Zakona o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij (ZTPDR) in Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR).

S prilagajanjem tržnemu gospodarstvu, je nov koncept delovnih razmerij moral raziskati vprašanja narave delovnega razmerja, stranke tega razmerja, ali naj zakonodaja poleg individualnega delovnega razmerja upošteva tudi kolektivna delovna razmerja, kakšna je udeležba delavcev pri odločanju v podjetju in podobno.

Z novo Ustavo Republike Slovenije, sprejete leta 1991, so bile zapisane temeljne pravice: svoboda dela, prosta izbira zaposlitve pod enakimi pogoji ter prepoved prisilnega dela. Z navedenimi pravicami iz ustave pa še ni bila urejena celotna

delovnopravna zakonodaja. Potrebno je bilo sprejeti še predpise s področja varstva pri delu, zavarovanja za čas brezposelnosti, uveljaviti nov sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter skleniti kolektivne pogodbe.

Pri oblikovanju novih konceptov delovnih razmerij so sodelovali takratni socialni partnerji (Gospodarska zbornica Slovenije GZS in Zveza sindikatov Slovenije). Sprožila se je dilema, ali naj bo zakon naravnani podjetniško ali naj prevlada klasični varovalni princip zaščite delavcev pred delodajalci. Predlagatelji so poudarili načelo tripartitnosti, in sicer z zakonom (leta 1990 še republiškim in deloma zveznim), s kolektivno pogodbo (splošno, panožno ali podjetniško) ter s pogodbo med delodajalcem in delavcem. Poudarjali so tudi, da kolektivna pogodba ni zmanjševala pravic pridobljenih z zakonom, da lahko panožna kolektivna pogodba ponudi več pravic od splošne in podjetniška več od panožne.

Nosilci urejanja delovnih razmerij so postali: država z regulatornim posegom v delovno zakonodajo, delodajalci povezani v gospodarsko ali obrtno zbornico oziroma druga združenja ter delavci, združeni v sindikate.

Delovna razmerja so dobila nov značaj (ki je še posebej poudarjen z ZDR iz leta 2003). Pogodba o zaposlitvi je postala najpomembnejši delovnopравни institut za individualna delovna razmerja. Pri sklenitvi pogodbe se ena stranka zaveže, da bo opravljala določeno nesamostojno dejavnost, druga stranka pa se zaveže prvi stranki opravljeno delo plačati. Pomembno je tudi sprejetje načela enotnosti (monizma) sistema urejanja delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela, ne glede na naravo lastnine in ne glede na vrsto podjetja oziroma organizacije, s čimer se ureja enoten trg dela in znanja (Mežnar 2004, 36).

2.3 Razmerje delovno pravo – civilno pravo

Z izločitvijo iz sfere civilnega prava je delovno pravo postalo samostojna pravna veda (več že opisano v točki 2.1 tega diplomskega dela). Kljub temu je v sodobnih državah ostala tesna povezanost med civilnim in delovnim pravom. Na področju materialnega formalnega prava je za delovno pravo pomembno zlasti obligacijsko pravo. Delovno pravo namreč ne vsebuje vseh pravil, ki so potrebna za opredelitev delovnih razmerij. Vsebuje le tista določila, ki so zaradi narave delovnih razmerij drugačna od civilnih, sicer pa se (tista) civilnopravna pravila, ki so uporabna tudi v sferi delovnih razmerij uporabljajo neposredno (npr. splošna pravila o volji strank pogodbenih razmerij, napake volje in podobno). Za delovna razmerja se neposredno uporabljajo civilnopravna pravila tudi s področja odškodninske odgovornosti. S tega področja delovno pravo vsebuje redke norme, sicer pa je odškodninska odgovornost opredeljena na področju obligacijskih razmerij.

Tudi s področja disciplinske odgovornosti veljajo nekatere skupne značilnosti, katerih temeljni instituti so opredeljeni v drugi pravni vedi – kazenskem pravu. V

primerih kršitve disciplinske odgovornosti delodajalec v omejenem obsegu uveljavlja represivne sankcije zoper delavce, kršitelje delovnih obveznosti. Nekateri postopki delovnih razmerij kot so seznanitev z obdolžitvijo, pravica do zagovora, pravica do obrambe so urejena tudi v predpisih o delovnih razmerjih, vendar le kot načela. Zaradi navedenega se pri uporabi le teh načel in posebej pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov smiselno uporabljajo določila, ki urejajo kazenski postopek (Vodovnik 2006, 10).

2.4 Mednarodni standardi dela ter fleksibilnost delovnih razmerij v evropskem prostoru

Na področju mednarodnega prava je za delovna razmerja najpomembnejša MOD – Mednarodna organizacija dela (ang. ILO – International labour organization). MOD sprejema konvencije, ki na mednarodni ravni urejajo delovna razmerja. Države članice te konvencije sprejemajo s podpisom, vendar po ustavni ureditvi večine držav le ta konvencija ne velja neposredno, temveč je za njeno uveljavitev v notranjem pravnem redu države podpisnice potrebna ratifikacija zakonodajalca. MOD izvaja tudi nadzorno funkcijo nad konvencijami, ki so jih države podpisnice vnesle v svoj pravni red. O izpolnjevanju obveznosti iz konvencij so podpisnice dolžne poročati organom MOD, kateri sankcionirajo države kršiteljice v primeru neizpolnjevanja obveznosti konvencij oz. kršitev le teh določil.

MOD sprejema tudi priporočila, ki ne vsebujejo pravno zavezujočih norm. Niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red, ampak državam članicam predlagajo še naprednejši način urejanja vprašanja od že sprejetega v zavezujoči konvenciji. Posamezne države članice uvajajo še naprednejše rešitve od predlaganih s strani MOD. Z visokimi standardi dela vplivajo na izboljšanje konvencij MOD. To se dogaja predvsem v evropskem prostoru, ki je z ekonomsko – socialnega vidika bolj homogen od izrazito heterogenega svetovnega ekonomsko – socialnega prostora.

Dosedanje analize značilnosti sodobne organizacije temeljijo na predpostavki, da v tem homogenem prostoru ni enega samega organizacijskega modela. Sodobni modeli naj bi temeljili na visoki strokovni usposobljenosti zaposlenih, na visoki stopnji medsebojnega zaupanja med ljudmi v organizaciji ter z visoko inovativnostjo in prožnostjo.

Med najpomembnejše elemente fleksibilne organizacije sodi ustrezna zasnova industrijskih razmerij. Le ta razmerja naj bi temeljila na sodelovanju in skupnimi interesi nosilcev različnih nalog organizacije. Mnoga so še druga vprašanja, ki opredeljujejo fleksibilnost organizacije. Med temi je zmanjševanje togosti zakonskega urejanja delovnih razmerij. Potrebneje bi bilo krepiti kolektivno sporazumevanje. Delovni čas, katerega fleksibilnost bi se odražala v vezavi polnega delovnega časa na obdobje leta namesto na delovni teden. Fleksibilnost bi tako prispevala k manjši trdnosti

delovnih razmerij in pravnemu položaju delavcev, vendar bi omogočala višjo stopnjo zaposlenosti. Fleksibilnost delovnih razmerij lahko uspe le v ustreznem družbenem okolju s sodobno ureditvijo trga dela. Na ta način so podani tudi vsi pogoji za modernizacijo javnih služb oz. javne uprave, kar je tudi eden izmed sporazumov evropskih socialnih partnerjev (Vodovnik 2006, 43).

3 DELO IN NJEGOV POMEN

3.1 Delo kot produkcijski tvorec

Delo je človeška dejavnost, s katerim si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se delo opravlja. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med fizičnim in umskim delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov.

Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba. Vrednotenje te dobrine pa ni povsod enako. Ponekod je delo v ustavi posebej omenjeno, drugje pa le posredno. V vseh primerih je delo ustavno zavarovano, podobno kot so zavarovane druge najpomembnejše dobrine, kot so človekove svoboščine in pravice, lastnine in druge.

Delo se opravlja v različnih vrstah organizacij, ki delujejo na področju:

- gospodarstva, kot so gospodarske družbe, banke, zavarovalnice, zadruga in druge,
- negospodarstva, kot so državni organi, zavodi in javne službe. S svojo dejavnostjo zagotavljajo storitve državljanom ter izvajajo javna pooblastila.

Zaposleni, ki se v organizaciji vključijo v organiziran delovni proces, se s tem podredijo vodstvu organov organizacije, ki morajo pri vodenju organizacije upoštevati cilje organizacije, ki so opredeljeni s spletom različnih interesov, zlasti pa z interesi lastnikov ali nosilcev kapitala, zaposlenih ter širšega javnega interesa.

3.2 Delo kot družbeni pojav

V vseh dosedanjih zgodovinskih formacijah je delo pomenilo proces med človekom in naravo. S proizvodnjem materialnih dobrin, ki so potrebne za človeško življenje, človek menja obliko materije. Narava dela pa zahteva, da to ne počne sam, ampak v družbi.

Večje število ljudi opravi sočasno vsak svoj del skupne naloge. Težko pa si je predstavljati človeka, ki bi bil pri zapletenem in dolgotrajnem delu usposobljen in sposoben za vse različne naloge. Z delitvijo dela pa angažiramo za posamezne delovne naloge različno usposobljene ljudi. Dodelitev nalog posameznikom je cilj delitve dela. Delitev dela je stara najmanj toliko kot človeštvo. Le z vnaprejšnjo delitvijo dela, s katero so vsakomur določene njegove naloge, je mogoče doseči koordinacijo dela. Delitev dela na umsko in fizično delo je povzročila delitev družbe na vladajoči in podložni del, kar se je ohranilo v vseh naslednjih družbenih sistemih. Industrijska revolucija oziroma kapitalizem pa je to razliko še bolj povečal, prinesel pa tudi nove oblike dela.

Z ekonomskega vidika delitev dela povečuje njegovo učinkovitost, slabosti pa se kažejo predvsem na psihosocialnem področju, saj se z zmanjševanjem obsega nalog zmanjša tudi raznolikost dela (človek mora dolgo časa opravljati isto nalogo), zmanjša motivacija za delo, povečata pa se monotonija in odtujenost dela.

3.3 Delo in ustavna ureditev Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 ter ustavne spremembe iz leta 1997 ter 2000 omenjata delo le posredno. Na podlagi splošnih določb ustave je Slovenija pravna in socialna država (2. člen Ustave RS). Socialnost bo država zagotovila z delovanjem svojih organov ter sprejetimi predpisi. Le ti organi morajo skrbeti za vzpostavitev takega sistema, ki omogoča posameznikom pridobitev potrebnih sredstev. Država mora ustvarjati možnosti za »skladen civilizacijski in kulturni razvoj Slovenije«. Navedena ustavna določba je izvedljiva v kolikor so zakoni in drugi predpisi skladni s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami Slovenije.

V preteklem družbeno-političnem sistemu je bila pravica do dela ustavna pravica posameznika, kateremu je morala država zagotoviti delo ter trajnostno zaposlitev. Sedanja ustavna ureditev pa ne pozna pravice zagotavljanja dela. Sistem tržnega gospodarstva ter globalizacija trgov državi ne dopuščata zagotavljanja pravice do dela, zato pa država spodbuja izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje.

Ustavna določba »pravice enakosti državljanov pred zakonom« obvezuje delodajalce, da enako obravnavajo vse zaposlene. S tem so prepovedane kakršne koli diskriminacije zaposlenih zaradi osebnih okoliščin. Delodajalec mora spoštovati tudi ustavno pravico o »varstvu človekove osebnosti in dostojanstva ter varnosti pri delu, pravico do sodnega varstva ter varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic«. Z namenom uveljavljanja ekonomskih in socialnih pravic, imajo tudi delavci, tako kot drugi državljani, pravico do »združevanja«. Pravica do »sodelovanja pri odločanju, sindikalna svobode ter pravica do stavke« pa jim pripada zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti.

3.4 Delo in upravljanje človeških virov

Ljudje so eden najpomembnejših dejavnikov v vsaki organizaciji, bodisi profitni ali neprofitni. Še posebej pomembne so človeške možnosti – sposobnosti, znanje in motivacija. Pomen človeških virov se je za sleherno organizacijo spreminjal. Ljudi so najprej vključevali v sistem, nato so izbirali tiste, ki so bili sposobni "teamsko" delati, vse bolj pa prihaja v ospredje človeška zmožnost kot vir in manj ljudje kot viri (Lipičnik, Mežnar 2004, 45).

Za organizacije in vedenje ljudi v le teh so odločilne sposobnosti, znanje, spretnosti in osebnostne lastnosti. Vsaka organizacija bi, ne glede na svojo dejavnost, morala imeti model ravnanja z ljudmi. Pa vendar, čistih modelov ravnanja z ljudmi ne srečamo.

Postavlja se vprašanje, ali so ljudje viri ali je treba upoštevati njihove zmožnosti kot ovire (Lipičnik, Mežnar 2004, 29). Ljudje kot viri nastopajo predvsem v velikih organizacijah. V takih organizacijah potrebujejo za vsako posamezno lastnost svojega človeka. Razlog je preprost, izvaja se specializirano delo, ki potrebuje človeka kot vir. Male organizacije pa si kaj takega ne morejo privoščiti. Človek ima več zmožnosti, katerim se nove dodajajo z izobraževanjem. Zato bodo v majnih organizacijah zaposlili novega delavca le, če obstoječim ne bi mogli dodati določenih zmožnosti, ki jo zahteva delo v podjetju.

Teoretiki kadrovskega vira menijo, da bodo potrebne še velike spremembe v organizacijah, ki bodo hotele biti uspešne v 21. stoletju. Konkurenčne bodo le tiste, ki bodo zagotovile kvaliteto, inovacije in prožnost. Takim organizacijam pa bodo skupne ali podobne lastnosti naslednje (Lipičnik, Mežnar 2004, 44):

- usmerjenost k akciji; način ravnanja z ljudmi pri delu išče predvsem organizacijske rešitve z namenom ustvarjanja zadovoljstva zaposlenih in njihove uspešnosti pri delu,
- individualna orientiranost; obravnava vsakega zaposlenega kot človeka – posameznika in ponujati programe, ki bi izboljšali delovno zadovoljstvo zaposlenega,
- usmerjenost k sodelovanju zaposlenih; uvrščanje posameznikov v ustrezne delovne skupine, pri čemer bo odličnost skupin pomembnejša od odličnosti posameznika,
- globalna usmerjenost; oblikovanje profesionalnih organizacij, ki ljudi obravnavajo kot enakopravne, s spoštovanjem in občutkom do kulturnih razlik med njimi po vsem svetu,
- usmerjenost h kakovosti; dosledna usmerjenost k popolnemu zadovoljstvu strank s programi, ki zagotavljajo, da je vsaka naloga že prvič pravilno opravljena.

Teorija industrijskih razmerij, ki upošteva različne družboslovne vidike proučevanja delovnih razmerij, je ugotovila dve temeljni strategiji, ki ju uporabljajo organizacije pri postavljanju razmerja med gospodarjenjem in upravljanjem kadrov (Vodovnik 2006, 46). Strategija minimiziranja stroškov, po kateri organizacija kratkoročno minimizira vse stroške, da bi dosegla čim večjo tržno in dohodkovno učinkovitost. S tako strategijo organizacije ožijo pravice zaposlenih in zastrujejo interesna nasprotja med delom in kapitalom. Strategija je uveljavljena v državah z nizko stopnjo razvitosti socialnega dialoga. V državah z visoko stopnjo razvitega socialnega dialoga (predvsem Evropa in ZDA) se uveljavlja spoznanje o tem, da je koristno vezati položaj delavcev na uspeh podjetja. Sodobnejša razvojna strategija pa je strategija dodane vrednosti. S tako strategijo skuša organizacija dejavno usklajevati interese

nosilcev upravljanja z zaposlenimi. Izhodišče strategije je priznanje skupnih interesov in koristi od skupnega uspeha. Strategija se uveljavlja v državah z razvito prakso in normativno urejenostjo socialnega partnerstva.

4 NAČELA PRAVNE UREDITVE DELOVNIH RAZMERIJ

4.1 Načela delovnih razmerij

Pravica do svobode dela

V Republiki Sloveniji tudi ustavna pravica, ki vsakomur omogoča prosto izbiro zaposlitve, pravico do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoveduje prisilno delo.

Pravica do dostojanstva pri delu

Temeljna vrednota delovnega prava. Uresničuje se z dostojnimi delovnimi razmerami, zaščito delavcev pred različnimi oblikami nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Varstvo interesov delavcev v delovnem razmerju

Zakonsko načelo zaradi podrejenosti delavca v razmerju do delodajalca, kar pogojuje pravno varstvo delavčevega delovnopravnega položaja.

Prepoved diskriminacije

Zakonsko načelo na splošno prepoveduje diskriminacijo iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev glede na različne osebne okoliščine ter ureja enako obravnavanje in enake možnosti delavcev (Korpič-Horvat et al. 2003, 50–187).

4.2 Načela sistema javnih uslužbencev

Načelo enakopravne dostopnosti

»Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu«.

Zakonodajalec s tem načelom narekuje, da se na ustrezno delovno mesto zaposli strokovno najbolj ustrezen kader, ki je sposoben izvajati strokovno zahtevne naloge javnopravnega značaja, pri čemer je transparentnost zaposlovanja eden izmed temeljnih pogojev doslednega izvajanja tega načela.

Načelo zakonitosti

»Javni uslužbenec izvršuje javne naloge na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov«.

S tem načelom je zakonodajalec omejil diskrecijsko pravico javnih uslužbencev pri izvrševanju javnih nalog. Tako je dosegel večjo pravno varnost subjektov, ki vstopajo v medsebojne interakcije z javnimi uslužbenci. Načelo zakonitosti se v najširšem kontekstu povezuje z načelom pravne države, kršitev le tega načela pa pomeni resno kršitev, ki povzroči neveljavnost pravnega ravnanja države.

Načelo strokovnosti

»Javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno. Pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec«.

Pomen strokovne javne uprave je v tem, da skrbi za strokovno izvrševanje tistih upravnih nalog, ki niso odraz političnega odločanja in so nujno potrebne za nadaljnji uspešni razvoj in obstoj države. V primeru visoko strokovno usposobljenih javnih uslužbencev vse spremembe javne uprave zgolj v manjši meri vplivajo na izvajanje vsakodnevnih strokovnih procesov. Pravica in obveznost javnega uslužbenca do izobraževanja je eden izmed načinov zagotavljanja uporabnikom kvalitetnejših storitev, javnim uslužbencem pa zagotavlja možnost izobraževanja, z dodatnim izobraževanjem pa uveljavljanje kariernega sistema v javni upravi.

Načelo častnega ravnanja

»Javni uslužbenec ravna pri izvrševanju javnih nalog častno v skladu s pravili poklicne etike«.

Namen tega načela je zagotoviti objektivnost pri opravljanju upravnih nalog, kar pri uporabnikih javnih storitev dviguje stopnjo zaupanja v pravilnost vodenja upravnih postopkov in posledično vpliva na samo zaupanje uporabnikov v načelo pravnosti.

Omejitve in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril

Pomembnost načela omejevanja prejemanja daril je v tem, da preprečuje ustvarjanje vtisa o pristranskosti javnega uslužbenca, ki ima pri izvajanju upravnih nalog neposredni stik z uporabniki. Prepoved prejemanja daril pomeni tudi resen boj zoper morebitno zlorabo javnih pooblastil, ki jih ima pri izvajanju upravnih nalog javni uslužbenec. Na ta način se tudi zmanjšuje moč posameznega javnega uslužbenca, saj mora ohranjati enako kakovost opravljanja storitev ne glede na različnost uporabnikov.

Načelo zaupnosti

»Javni uslužbenec mora varovati tajne podatke, ne glede na to, kako jih je izvedel. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Dolžnost varovanja tajnih podatkov velja, dokler delodajalec javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši«.

Javni uslužbenci pri svojem delu naletijo na vrsto podatkov, ki imajo večjo ali manjšo stopnjo zaupnosti. Vsakemu uslužbencu, ki mu je bil zaupan tajni podatek ali se je seznanil z vsebino tajnega podatka, je odgovoren za njegovo varovanje in ohranitev njegove tajnosti.

Načelo odgovornosti za rezultate

»Javni uslužbenec odgovarja za kvalitetno, hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih javnih nalog«.

To načelo ima za razliko od ostalih navedenih načel tudi pravne aplikacije. Te aplikacije (pravni akti) urejajo odgovornosti za dosežene rezultate. S tem so uvedeni neposredni in posredni mehanizmi za ugotavljanje izpolnjevanja kvalitetnega, hitrega in učinkovitega izvrševanja zaupanih javnih nalog javnega uslužbenca.

Načelo dobrega gospodarjenja

»Javni uslužbenec mora gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva, s ciljem doseganja najboljših rezultatov ob enakih stroških oziroma enakih rezultatov ob najnižjih stroških«.

S tem načelom se je v javno upravo »pritihotapil« podjetniški koncept ravnanja glede izvrševanja upravnih nalog javnih uslužbencev (Čater 2004, 38). Načelo je sicer nedoločeno in preveč ohlapno, zato bi veljalo nekoliko drugače določiti dobro gospodarjenje.

Načelo varovanja poklicnih interesov

»Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja«.

Načelo v praksi lahko v veliki meri pripomore k depolitizaciji javne uprave ter k večji strokovnosti javne uprave. Vendar ZJU ne opredeljuje posledic napačne ocene delodajalca o zakonitosti delovanja javnega uslužbenca. Zato nastopi dilema o odgovornosti delodajalca v primeru nezakonitega ravnanja in odgovornosti javnega uslužbenca, v kolikor je le ta ravnal po navodilih delodajalca (Čater 2004, 29–39).

5 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

5.1 Splošno o prenehanju pogodbe o zaposlitvi

PZ preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena
PZ sklenjena za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa za katerega je bila sklenjena oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. PZ sklenjena za določen čas lahko preneha tudi pred potekom, če se o tem sporazumeta obe pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje PZ.
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe
PZ preneha veljati s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe (samostojnega podjetnika), razen v primeru, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.
- s sporazumno razveljavitvijo
PZ lahko stranki kadarkoli razveljavita s pisnim sporazumom. Le ta sporazum mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.
- z redno ali izredno odpovedjo
Pogodbeni stranki lahko enostransko odpovesta PZ, vendar samo v primerih določenih z ZDR. Oba postopka, redna oz. izredna odpoved PZ bosta opisana v točkah 5.2 oz. 5.3. tega diplomskega dela.
- s sodbo sodišča
V kolikor sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovno razmerje, je na predlog delavca ugotoviti trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje. Sodišče delavcu prizna delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter odškodnino po pravilih civilnega prava. Upošteva vse okoliščine (ne glede na predlog delavca), sodišče lahko ugotovi tudi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče.
- po samem zakonu, v primerih ki jih določa zakon
PZ preneha veljati po samem zakonu, ko delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postane pravnomočna. PZ sklenjena s tujcem ali osebo brez državljanstva preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja.

5.2 Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu

V skladu s 1. členom ZJU je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju.¹ Javni sektor pa sestavljajo:

- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Medtem ko za javne uslužbence, zaposlene v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (v nadaljevanju: organi) velja celoten ZJU, pa za zaposlene v javnih agencijah, skladih in zavodih ter pri drugih osebah javnega prava, ki so proračunski uporabniki, velja le prvi del zakona, ki poleg uvodnih določb vsebuje še skupna načela sistema javnih uslužbencev ter ureja vprašanja kot so na primer delovanje sindikata, kolektivno dogovarjanje in pravica do stavke. To pomeni, da se za prenehanje delovnega razmerja javnih uslužbencev, zaposlenih v organih uporablja XXI. poglavje ZJU, za druge javne uslužbence pa določila 12. podpoglavja II. poglavja ZDR.²

Zaposleni v javnih zavodih so javni uslužbenci, vendar niso državni uradniki, saj načeloma ne izvajajo državnih nalog, tako kot zaposleni v državni upravi. Javna služba ni državna naloga, temveč javni režim zagotavljanja blaga in storitev v javnem interesu. Za javne uslužbence v javnih zavodih tako velja le prvih 21. členov ZJU, ne pa preostali deli zakona (Tičar 2007, 163).

Medtem ko je ZDR že od vsega začetka pogodbeno razmerje dosledno izpeljal in ob prenehanju govoril o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, pa je ZJU sprva še vedno uporabljal nekdanjo terminologijo in govoril o prenehanju delovnega razmerja. Ta nedoslednost je bila popravljena z novelo (Uradni list RS; št. 113/05), tako da se je tudi naslov XXI. poglavja ZJU spremenil oziroma preimenoval v »Prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi«, skladno s tem pa se je spremenila tudi vsebina poglavja (Belopavlovič 2007, 2).

Načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih, ZJU določa v 154. členu. Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa ZDR, po samem zakonu pa tudi v naslednjih primerih (ZJU-B):

- če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na

¹ Razen funkcionarjev v državnih organih in organih lokalnih skupnosti, ki niso javni uslužbenci.

² V kolikor za posamezno kategorijo zaposlenih v javnem sektorju poseben zakon ne določa drugače.

njegovi strani (delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi);³

- če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora (delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu);
- na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

Z dnem, ko preneha delovno razmerje, sta uradniku odvzeta naziv in položaj. Pri sporazumni razveljavitvi PZ in odpovedi PZ s strani javnega uslužbenca se uporabljajo določila ZDR.

V okviru drugih načinov ZJU izrecno obravnava:

- redno odpoved iz poslovnega razloga; delovno razmerje javnega uslužbenca preneha zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog ter iz organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali drugih podobnih razlogov na podlagi spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (reorganizacija). Če se organ ukine ali preide do prenosa nalog z enega na drug organ, delovno razmerje javnemu uslužbencu ne preneha, ampak jih prevzame organ, v katerega delovno področje preidejo naloge. Le če to ni mogoče, PZ preneha iz poslovnega razloga. Če reorganizacija zajame večje število javnih uslužbencev, je potrebno pripraviti program razreševanja presežnih javnih uslužbencev.
- redno odpoved iz razloga nesposobnosti; način odpovedi bo opisan v 7. poglavju tega diplomskega dela,
- redno odpoved pogodbe zaradi neizpolnjevanja pogojev za delovno mesto; predstojnik lahko redno odpove PZ tudi v primeru, da javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto. Pogoji za opravljanje dela na delovnem mestu se lahko spremenijo samo na podlagi zakona; pri tem je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu omogočiti, da v razumnem roku izpolni pogoje za delovno mesto, sicer se javnemu uslužbencu odpove PZ z možnostjo odpravnine.

O obliki in vsebini odpovedi PZ se uporablja ZDR, o vročitvi odpovedi pa se uporabljata zakon, ki ureja splošni upravni postopek in ZDR. Zoper sklep o odpovedi PZ je dovoljena pritožba na Komisijo za pritožbe iz delovnega razmerja.

³ S sklepom US RS št. U-I-214/05 z dne 16.2.2006 je rok, v katerem morajo javni uslužbenci iz 1.odstavka 193. člena ZJU opraviti strokovni izpit, podaljšan do 31. 12. 2007.

5.3 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Obe pogodbeni stranki lahko odpovesta PZ z odpovednim rokom določenim v ZDR, PZ pa je lahko odpovedana le v celoti. Redna odpoved PZ s strani delavca je mogoča brez obrazložitve le tega, če pa odpoveduje PZ delodajalec morajo za to odpoved obstajati utemeljeni razlogi.

Delodajalec lahko delavcu redno odpove PZ zaradi:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz PZ, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi 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).

Glede razloga nesposobnosti je ločiti nesposobnost zaradi nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov in nesposobnost zaradi neizpolnjevanja predpisanih delovnih pogojev.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi redne odpovedi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Pri odpovedi PZ iz poslovnih razlogov velja opozoriti, da gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz PZ, kar pomeni, da lahko delodajalec zaposli delavca pod drugačnimi pogoji (drugo delovno mesto, druga lokacija, ...), vendar morata za sklenitev nove pogodbe soglašati obe pogodbeni stranki. Več o postopku odpovedi in ponudbi nove pogodbe v točki 6.6 tega diplomskega dela.

V primeru odpovedi PZ iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga mora delodajalec preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove PZ za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine, ki jo določa ZDR.

Delodajalec mora v primerih iz prejšnjega odstavka delavcu ponuditi v sklenitev novo PZ le, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Ta obveznost pa v nobenem primeru ne velja za manjše delodajalce⁴.

Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved PZ v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi redne odpovedi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Neutemeljeni razlogi za redno odpoved PZ so naslednji:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrdjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.

⁴ Po ZDR je manjši delodajalec tisti, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

5.4 Izredna odpoved pogodbe zaposlitvi

Izredna odpoved PZ s strani obeh pogodbenih strank je možna le v primerih, ko obstajajo razlogi določeni v ZDR in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank, nadaljevanje delovnega razmerja ni možno do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena PZ. Izredno odpoved PZ poda pogodbeni stranka najkasneje v 15-ih dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove PZ v 15-ih dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove PZ v naslednjih primerih:

- delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- delavcu je po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- delavec se v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru kršitev iz prve, druge in tretje alineje prejšnjega odstavka lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi PZ delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V primeru kršitev PZ s strani delodajalca, ga delavec na to pisno opomni, o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, PZ pa izredno odpove v naslednjih primerih:

- delodajalec delavcu več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- delavcu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za

delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- delodajalec je vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- delodajalec je delavca žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu z delovno zakonodajo (ZDR).

Pred izredno odpovedjo PZ mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neupravičeno ne odzove vabilu na zagovor.

5.5 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

ZDR prepoveduje odpoved PZ naslednjim kategorijam delavcev oz. iz naslednjih razlogov:

- Predstavnikom delavcev
Članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku.
- Starejšim delavcem
Brez pisnega soglasja starejšega delavca, delodajalec ne sme odpovedati PZ iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino. Navedeno pravno varstvo ne velja v primeru prenehanja delodajalca.
- Staršem
Delodajalec ne sme odpovedati PZ delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. V kolikor delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Delavka mora takoj

oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju letih obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Ne glede na navedeno pravno varstvo staršev, delodajalec lahko odpove PZ in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

- Invalidom in zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni

Delodajalec ne sme odpovedati PZ delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Ravno tako ne sme odpovedati PZ invalidu (ki nima statusa delovnega invalida) iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

Delavcu, ki mu je odpovedana PZ iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

Poudariti pa je, da vsa pravna varstva pred odpovedjo ne veljajo v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

6 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI NESPOSOBNOSTI ALI KRIVDE

6.1 Dokazno breme

ZDR določa, da v kolikor odpoveduje PZ delodajalec, je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi. Zakonska določba govori o utemeljenem in resnem razlogu za redno odpoved PZ, ki ga je dolžan dokazati delodajalec (*Priloga 1*). V delovnem pravu je zaradi varstva šibkejše stranke dokazno breme na strani delodajalca. V tej določbi se postopek delovnega prava razlikuje od običajnega pravnega postopka, kjer je dokazno breme na tožniku. Nesmiselno bi bilo torej, da delavec, kateremu je bila odpovedana PZ samemu sebi dokazuje, da za odpoved obstaja utemeljen razlog.

6.2 Postopek delodajalca pred odpovedjo zaradi nesposobnosti

Pomembna vsebina postopka s strani delodajalca je, da delavca, ki je obdolžen kršitev pogodbenih obveznosti iz razlogov nesposobnosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, seznaniti z vsemi dejstvi in očitki. ZDR sicer izrecno tega ne obvezuje, vendar bo delodajalec moral seznaniti delavca kaj mu očita.

ZDR posebej ureja postopek vročitve pisne obrazložitve oz. obdolžitve delavca v poglavju o disciplinskem postopku. Vendar bo moral delodajalec tudi v postopku pred odpovedjo PZ iz razlogov nesposobnosti delavcu vročiti pisno obdolžitev oziroma tako obvestilo, v katerem bodo navedena vsa relevantna dejstva, ki bodo vsebinsko opredeljevala odpoved, kot to določa drugi odstavek 180. člena ZDR. Na takšen način bo delavcu omogočena priprava obrambe v postopku pred odpovedjo PZ.

Delodajalec mora pred redno odpovedjo PZ iz osebnih razlogov omogočiti delavcu zagovor. Z vročitvijo "pisne obdolžitve" delodajalec določi čas in kraj, kjer bo lahko delavec podal svoj zagovor. Delodajalec opravi vročitev pisne obdolžitve osebno delavcu, praviloma v službenih prostorih delodajalca oziroma na naslovu bivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Delavčev zagovor bo moral biti zapisan v pisni odpovedi PZ.

V kolikor delodajalec delavcu ne omogoči, da se izjasni v zvezi odpovedi PZ iz razlogov nesposobnosti, pomeni to procesno kršitev, zaradi katere bo delodajalčeva odpoved PZ nezakonita. Delodajalec ni dolžan omogočiti delavcu zagovora, če:

- obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči,
- delavec to izrecno odkloni,
- se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

Katere so okoliščine iz prve alineje prejšnjega odstavka ZDR ne opredeljuje. Sodna praksa pa je zavzela stališče, da gre pri postopku odpovedi PZ iz osebnih razlogov za

porušen in včasih tudi nestrpen odnos med delavcem in delodajalcem. Če pride do takega konflikta, da med njima ni mogoča nobena komunikacija, potem bo že to okoliščina, zaradi katere od delodajalca ne bo upravičeno pričakovati, da bo delavcu omogočil zagovor. Delavec se pravici do zagovora lahko tudi odpove in to na jasen in nedvoumen način. Delavčeva odklonitev tej pravici mora biti izražena v pisni obliki.

6.3 Postopek delodajalca pred odpovedjo zaradi krivde

V primeru redne odpovedi PZ iz krivdnega razloga bo moral delodajalec delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti ter možnost odpovedi PZ v primeru ponovne kršitve. Delodajalec za prvo kršitev pogodbene obveznosti ne bo mogel odpovedati PZ, ampak bo to lahko storil samo, če se bodo kršitve ponavljale, enkrat ali večkrat. Postopek bo lahko nadaljeval tudi v primeru drugih kršitev in ne le za iste ali istovrstne kršitve, za kar je bil delavec že opozorjen.

Obveznost delodajalca je izpolnjena z vročitvijo opomina delavcu v pisni obliki, delavec pa zoper obvestilo delodajalca nima posebnega pravnega varstva.

V kolikor delodajalec pred redno odpovedjo PZ iz krivdnih razlogov ne bo izvedel opisanega postopka bo odpoved PZ nezakonita zaradi postopkovnih napak.

Tudi v postopku odpovedi PZ iz krivdnih razlogov bo moral delodajalec poleg zgoraj opisanega postopka »obdolžitve«, delavcu omogočiti zagovor. Potek zagovora in vsebina pri odpovedi PZ iz krivdnih razlogov je enak postopku pri odpovedi PZ iz razlogov nesposobnosti, ki je opisan v točki 6.2 tega diplomskega dela, zato v tem delu ne bo ponovljena.

6.4 Vloga sindikata

V kolikor delavec zahteva, mora delodajalec o nameravani redni odpovedi PZ pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Sindikat katerega je delodajalec obvestil lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, pomeni, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom.

Če delavec ni član sindikata ali če pri delodajalcu ni sindikata mora delodajalec obvestiti delavskega zaupnika ali svet delavcev.

V kolikor navedeni sindikat nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga (ali izredni odpovedi PZ) in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje PZ ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja PZ zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Delavec ima tudi pravico, da v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost

odpovedi PZ. Najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, zato se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe (priloga 2).

Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja PZ zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

6.5 Vsebina in vročitev odpovedi

Redna odpoved PZ mora biti izražena v pisni obliki. Delodajalec mora navesti odpovedni razlog (v obravnavanem diplomskem delu nesposobnost ali krivda) ter ga pisno obrazložiti, saj lahko odpove PZ le če so razlogi resni in utemeljeni ter taki, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja (priloga 3). Ta obveza delodajalca varuje delavca kot šibkejšo stranko v delovnopravnem odnosu.

Odpoved PZ se ne sme izdati v obliki sklepa. Za zakonitost mora delodajalec podati obrazložitev odpovedi PZ. Delodajalec mora delavca opozoriti na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Posebno pozornost velja posvetiti tudi vročitvi odpovedi PZ, za katero zakon veže precej pravnih posledic (začetek odpovednega roka, začetek 30-dnevnega roka za sodno varstvo ...).

Redna odpoved PZ mora biti vročena pogodbeni stranki (kateri se odpoveduje PZ) osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

Odpoved PZ vročata obe pogodbeni stranki po pravilih pravnega postopka. Navedena trditev ne velja za delodajalca v kolikor delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V takem primeru se odpoved PZ objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

Delodajalec bo v primeru kršitve določil vsebine odpovedi ter vročitve odpovedi tudi kazensko sankcioniran, kajti ZDR v takih primerih predvideva plačilo denarne kazni.

6.6 Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

Kot že opisano v točki 5.2 tega diplomskega dela, mora delodajalec v primeru odpovedi PZ iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca možno prezaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. V kolikor ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe, v nasprotnem pa delodajalec prekine delovne razmerje in delavcu izplača zakonito odpravnino (priloga 4).

- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom.

Delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za sklenitev nove, ustrezne PZ, se bo delovno razmerje nadaljevalo pod novimi pogoji na podlagi nove PZ, vendar brez pravice do odpravnine, in s pravico izpodbijanja pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Če bo delodajalec delavcu ponudil neustrezno zaposlitev in bo le to zaposlitev delavec tudi sprejel, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas v primeru, ko mu je delodajalec dal odpoved PZ iz osebnih razlogov, mu preneha delovno razmerje in nima pravice do odpravnine, ki jo določa ZDR. Delavec bo v takem primeru imel "samo" pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem.

7 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJU JAVNEMU USLUŽBENCU ZARADI NESPOSOBNOSTI ALI KRIVDE

7.1 Uvedba postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti

Prav na področju odpovedi PZ zaradi nesposobnosti je novela ZJU-B znatno posegla v približevanje položaja javnih uslužbencev delavcem v gospodarstvu. ZJU-B v okviru inštituta redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti uvaja pojem postopek ugotavljanja nesposobnosti, ki ga nadalje ne ureja. Novela ZJU, ki je stopila v veljavo 31. 12. 2005, je namreč razveljavila tako določbe ZJU o postopku ugotavljanja nesposobnosti kot tudi Uredbo o postopku ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Zaradi navedenega je treba, upošteva prvo odstavko 5. člena in prvi odstavko 92. člena ZJU, ki določata, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače, uporabiti določila KPng, v delu, ki ureja postopek ugotavljanja nesposobnosti.

Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov. Odgovornost javnega uslužbenca bi lahko šteli za subjektivno odgovornost (Čater 2004, 198), vendar krivda ni podana. Gre za nepravčasno, nestrokovno in nekvalitetno opravljanje dela javnega uslužbenca. Nesposobnost uradnika se ugotavlja tudi v primeru, da organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa ali v primeru, ko na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju. V takih primerih bi lahko govorili o objektivni odgovornosti uradnika, saj je nadrejen drugim uradnikom, ki neučinkovito opravljajo svoje naloge.

Uradnik bo moral v takem primeru dokazati, da je sposoben za položaj, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake (Čater 2004, 198).

ZJU določa, da javni uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kvalitetno.

Na podlagi zbrane delovne dokumentacije lahko predstojnik organa prične postopek ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca.

7.2 Ugotavljanje nesposobnosti javnega uslužbenca

Kljub razveljavitvi uredbe o ugotavljanju nesposobnosti javnih uslužbencev je, upoštevaje zakonske spremembe, le ta ostala kot neformalno vodilo postopka.⁵ Poleg navedenega pa je enako stališče zavzela tudi pravna praksa (priloga 5).

Predstojnik organa določi pooblaščenega uslužbenca organa, ki bo spremljal delo javnega uslužbenca, zoper katerega je uveden postopek ugotavljanja nesposobnosti. Delo javnega uslužbenca je treba spremljati najmanj 30 dni. Za čas spremljanja javnega uslužbenca se šteje samo čas prisotnosti na delu. Pravno varstvo javnega uslužbenca velja v šestih mesecih po premestitvi iz poslovnega razloga in v kolikor mu ni bilo zagotovljeno ustrezno strokovno usposabljanje ter v času poskusnega dela in pripravništva. V teh primerih postopka namreč ni mogoče uvesti. O začetku postopka ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca je na njegovo zahtevo treba obvestiti sindikat, katerega član je javni uslužbenec ob uvedbi postopka. O vlogi sindikata ter nasprotovanju odpovedi se uporabljajo določila ZDR, posebnosti pa so opisane v točki 6.4 tega diplomskega dela.

Predstojnik organa bo javnemu uslužbencu poslal vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja nesposobnosti za opravljanje del in nalog opisanih v PZ. Javni uslužbenec ima pravico do vpogleda v delovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek ugotavljanja nesposobnosti. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti je javen.

Po končanem obdobju spremljanja javnega uslužbenca, bo predstojnik organa javnega uslužbenca povabil na razgovor. Namen razgovora je javnemu uslužbencu predstaviti ugotovitve spremljanja njegovega dela ter mu omogočiti zagovor ugotovitev spremljanja dela. ZDR in ZJU pa ne določata roka, ki bi moral poteči od vročitve pisnih ugotovitev in vabila na zagovor do trenutka zagovora, ki ga mora delodajalec omogočiti javnemu uslužbencu v skladu z 2. odstavkom 83. člena ZDR. Pravna in sodna praksa sta pokazali, da delodajalec izpolni svojo obveznost z vročitvijo tudi en dan pred določenim časom in krajem razgovora oz. zagovora (priloga 5).

O razgovoru, v katerem se javni uslužbenec izreče o navedbah predstojnika, se vodi zapisnik. Po opravljenem razgovoru oz. zagovoru javnega uslužbenca ter ugotovitvah pooblaščenca o spremljanju dela javnega uslužbenca, bo predstojnik organa (kot prvostopenjski organ) lahko sprejel naslednje odločitve:

- s sklepom ustavi postopek ugotavljanja nesposobnosti, če ugotovi, da ne obstajajo pogoji za opredelitev nesposobnosti javnega uslužbenca za delovno mesto oziroma položaj,
- s sklepom ugotovi, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto oziroma položaj.

⁵ Osebni pogovor g. Kozlevčarja (Ministrstvo za javno upravo RS) z avtorjem, 31. 5. 2007

Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, delodajalec odpove PZ z učinkom po preteku odpovednega roka, če ga ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Sklep, s katerim se ugotovi nesposobnost javnega uslužbenca, mora vsebovati pravni pouk, ki dopušča javnemu uslužbencu možnost pritožbe drugostopenjskemu organu, i.e. Komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi RS (v nadaljevanju komisija za pritožbe). Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče. Glede premestitev javnega uslužbenca veljajo določene omejitve opredeljene v 2. odstavku 149. člena ZJU, vendar je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu ponuditi premestitev, ki presega te omejitve, javni uslužbenec pa lahko izbira med premestitvijo in odpravnino.

7.3 Ugotavljanje nesposobnosti javnega uslužbenca pri drugostopenjskem organu

Če javni uslužbenec meni, da je delodajalec pri postopku ugotavljanja nesposobnosti kršil katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja ali je napačno uporabil določila materialnega prava, se lahko v osmih dneh od vročitve pisnega sklepa delodajalca pritoži drugostopenjskemu organu, i. e. komisiji za pritožbe. Pritožba javnega uslužbenca komisiji za pritožbe bo tudi zadržala učinkovanje sklepa delodajalca o nesposobnosti javnega uslužbenca. V postopku pri drugostopenjskem organu se za vročitve pisemskih aktov uporabljajo določila zakona, ki ureja upravni postopek. Naloga komisije za pritožbe je, da oceni pravilnost postopka na prvi stopnji oz. pri delodajalcu javnega uslužbenca, morebitne napačne uporabe materialnega prava ter druge bistvene kršitve postopka. Komisija za pritožbe lahko na predlog javnega uslužbenca zadrži izvršitev odločitve o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja, če oceni, da bi lahko z izvrševanjem nastale težko popravljive posledice.

V kolikor se javni uslužbenec ne strinja niti z odločitvijo komisije za pritožbe, lahko pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva sodno varstvo v 30 dneh od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe oz. od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe. Javni uslužbenec lahko izkoristi sodno varstvo le, če je izkoristil možnost pritožbe na drugi stopnji oz. pri komisiji za pritožbe.

7.4 Uvedba postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde

Kot zapisano v ZDR, pomeni krivdni razlog delavca, kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Po uveljavitvi sprememb, ZJU ne pozna pravnega inštituta odpovedi PZ iz krivdnih razlogov. Za težje kršitve obveznosti iz delovnega

razmerja javnega uslužbenca je možen disciplinski ukrep izreka denarne kazni, ki se sme izreči v višini 20–30 % plače za polni delovni čas.⁶

Ne glede na spremembe ZJU lahko predstojnik na podlagi ZDR javnemu uslužbencu izredno odpove PZ v primerih če javni uslužbenec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja ali če javni uslužbenec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Postopek izredne odpovedi PZ je opisan v točki 5.4 tega diplomskega dela.

Po ZJU so lažje disciplinske kršitve:

- kršitve delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter splošnimi in posamičnimi akti organa;
- nedostojno vedenje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela;
- obnašanje, ki je v nasprotju s kodeksom etike javnih uslužbencev, sprejetim v skladu z ZJU

Po ZJU so težje disciplinske kršitve naslednje:

- dejanje na delu ali v zvezi z delom, ki ima znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
- nezakonito ravnanje pri opravljanju dela;
- nezakonito ali nenamensko razpolaganje z javnimi sredstvi;
- prekoračitev, opustitev ali drugačna zloraba pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja;
- kršitev načela nepristranskosti in politične nevtralnosti;
- kršitev pravic javnih uslužbencev;
- kršitev načela varovanja tajnosti;
- kršitev dolžnosti in omejitev v zvezi s sprejemanjem daril;
- hudo nedostojno, nasilno ali žaljivo obnašanje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela;
- ponavljanje lažjih disciplinskih kršitev, ugotovljenih z dokončnim sklepom;
- kršitev delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, ki ima težje posledice za stranke ali za poslovanje organa;
- kršitev prepovedi opravljanja drugih dejavnosti, povzročanja konflikta interesov in kršitev dolžnosti obveščanja o konfliktu interesov.

Disciplinski postopek zoper javnega uslužbenca se vodi na dveh stopnjah:

- na prvi stopnji, v organu javne uprave, kjer je javni uslužbenec zaposlen,
- na drugi stopnji, pri komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja.

⁶ Na podlagi 2. odstavka 85. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah ZJU-B (Uradni list RS št. 113/2005) se v postopkih ugotavljanja disciplinske odgovornosti do sklenitve kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti uporabljajo določbe ZJU (Uradni list RS, št. 35/2005-UPB) razen določb o odvzemu položaja, razrešitve naziva in imenovanja v eno stopnjo nižji naziv ter odpovedi PZ.

Disciplinski postopek na prvi stopnji uvede predstojnik s pisnim sklepom na lastno pobudo ali na predlog osebe, ki je javnemu uslužbencu nadrejena, inšpektorja ali reprezentativnega sindikata v organu. Disciplinski postopek zoper predstojnika s statusom uradnika se uvede s pisnim sklepom funkcionarja, ki mu je predstojnik odgovoren. Kot že nekajkrat omenjeno v tem diplomskem delu, je dokazno breme na strani delodajalca. Zato mora predlog nadrejenega funkcionarja vsebovati utemeljene navedbe ter dokazila o kršitvah, ki utemeljujejo uvedbo disciplinskega postopka. Uvedba disciplinskega postopka prične veljati od dne, ko je bil sklep o uvedbi disciplinskega postopka vročen javnemu uslužbencu.

Postopek je treba uvesti v treh mesecih od dneva, ko se je izvedelo za težjo disciplinsko kršitev in za storilca, oziroma v šestih mesecih od dneva, ko je bila težja disciplinska kršitev storjena.

Javni uslužbenec uživa tudi posebno pravno varstvo, ko disciplinskega postopka zoper njega ni mogoče uvesti. To je v času opravičenih odsotnosti javnega uslužbenca z delovnega mesta. Izjeme te odsotnosti sočasne odstranitve od opravljanja dela, in v primerih, kadar obstaja materialni dokaz, da javni uslužbenec s svojim ravnanjem ovira uvedbo oziroma vodenje disciplinskega postopka.

Disciplinski postopek za težjo disciplinsko kršitev je treba zaključiti v devetih mesecih od dneva, ko se je izvedelo za težjo disciplinsko kršitev in storilca, oziroma v osemnajstih mesecih od dneva, ko je bila težja disciplinska kršitev storjena. V nasprotnih primerih postopek zastara.

ZJU dopušča, da o disciplinskem postopku na prvi stopnji vodi in odloča predstojnik organa ali da vodenje in odločanje o disciplinski odgovornosti s posebnim sklepom (katerega se vroči javnemu uslužbencu) prepusti disciplinski komisiji. Praksa v javni upravi je pokazala, da predstojniki organov za vodenje in odločanje o disciplinskih postopkih imenujejo disciplinsko komisijo.

Disciplinsko komisijo, ki vodi disciplinski postopek in odloča o disciplinski odgovornosti javnega uslužbenca sestavlja tričlanski senat, predsednik in dva člana. Predstojnik organa bo javnega uslužbenca, zoper katerega je uveden disciplinski postopek za težjo kršitev, začasno odstranil od opravljanja dela do konca disciplinskega postopka, če bi njegova prisotnost škodovala interesom službe ali ovirala potek disciplinskega postopka.

Začasna odstranitev od opravljanja dela se izvede z izbiro enega izmed naslednjih ukrepov, s katerim se odvrne nevarnost oviranja disciplinskega postopka ali škodovanja interesom službe:

- javnemu uslužbencu omejijo ali odvzamejo pooblastila,
- javnega uslužbenca začasno premesti na drugo delovno mesto ali
- javnemu uslužbencu prepove opravljanje dela.

Javni uslužbenec, ki je bil s sklepom začasno odstranjen od opravljanja dela ima pravico pritožbe v roku petih dni od vročitve sklepa. O pritožbi javnega uslužbenca zoper

sklep o začasni odstranitvi odloča Komisija za pritožbe v petih dneh, vendar pritožba ne zadrži izvršitve sklepa o začasni odstranitvi od opravljanja dela.

V času začasne odstranitve od dela se javnemu uslužbencu izplačuje 60 % plače za polni delovni čas, izplačane v preteklem mesecu, vendar ne manj od minimalne plače, ostalo pa se zadrži. Polna plača pripada javnemu uslužbencu od dneva vrnitve k opravljanju dela.

7.5 Ugotavljanje krivde javnega uslužbenca z disciplinsko komisijo

O uvedbi disciplinskega postopka zoper javnega uslužbenca je na njegovo zahtevo treba pisno obvestiti tudi sindikat, katerega član je javni uslužbenec ob uvedbi disciplinskega postopka. Vedno, tudi kadar javni uslužbenec tega ne zahteva, je ob uvedbi disciplinskega postopka zoper javnega uslužbenca treba obvestiti reprezentativni sindikat v organu.

Sindikat lahko disciplinskemu organu posreduje obrazloženo pisno mnenje ali poda ustno mnenje na obravnavi, če javni uslužbenec to želi. Disciplinski organ ga je dolžan obravnavati in se opredeliti do njegovih navedb.

Odločitev o disciplinski odgovornosti javnega uslužbenca na prvi stopnji je mogoče sprejeti le na podlagi opravljene obravnave. Javnega uslužbenca je treba na obravnavo vabiti s pisnim vabilom, ki mu ga je treba vročiti najmanj petnajst dni pred le to obravnavo. V vabilu je treba javnega uslužbenca opozoriti, da se lahko zagovarja sam ali po odvetniku, drugem pooblaščenцу ali predstavniku reprezentativnega sindikata v organu. V kolikor se javni uslužbenec ne želi udeležiti obravnave, lahko disciplinskemu organu pošlje pisni zagovor, ki ga disciplinski organ na obravnavi javno prebere.

Na obravnavi bodo člani disciplinske komisije zaslišali priče ter izvedence, če je za ugotovitev posameznih dejstev potrebno strokovno znanje.

Javni uslužbenec se na obravnavi lahko zagovarja tudi z molkom, vendar ga mora disciplinski organ opozoriti, da lahko vseeno odloči o disciplinski odgovornosti javnega uslužbenca. Po zaključeni obravnavi ter ugotovitvi dejanskega stanja bo disciplinski organ prve stopnje lahko sprejel naslednji odločitvi:

- izdal sklep, s katerim ustavi disciplinski postopek ali
- izdal sklep, s katerim ugotovi, da je javni uslužbenec odgovoren za disciplinsko kršitev in s katerim izreče ustrezen disciplinski ukrep.

Javnemu uslužbencu, ki je bil s sklepom začasno odstranjen od dela, se vrne zadržani del plače z zakonitimi zamudnimi obrestmi, če je z dokončnim sklepom ustavljen disciplinski postopek oziroma je postopek zastaral ali je z dokončnim sklepom v disciplinskem postopku ugotovljeno, da ni storil očitane disciplinske kršitve, zaradi katere mu je bil izrečen ukrep začasne odstranitve.

V bolj zapletenih zadevah je zakonodajalec dopustil tudi možnost, da disciplinska komisija na prvi stopnji lahko sprejme sklep najpozneje v 30-ih dneh od končane obravnave.

Pri izbiri disciplinskega ukrepa bo disciplinski organ upošteval:

- stopnjo odgovornosti javnega uslužbenca v disciplinskem postopku,
- stopnjo krivde glede na to, ali je bila disciplinska kršitev storjena z naklepom ali iz malomarnosti,
- težo nastalih posledic disciplinske kršitve,
- olajševalne in oteževalne okoliščine,
- podatek o tem, ali je bila javnemu uslužbencu že prej izrečena kakšna disciplinska kršitev, vrsta in teža disciplinske kršitve in izrečeni disciplinski ukrep, ki še ni bil izbrisan iz kazenske evidence.

Ukrep, ki ga lahko izreče disciplinska komisija za težje kršitve obveznosti iz delovnega razmerja je denarna kazen, ki se sme izreči v višini 20–30 % plače za polni delovni čas, izplačane za mesec, v katerem je bila storjena težja kršitev.

V kolikor se javni uslužbenec ne strinja z odločitvijo disciplinskega organa prve stopnje, lahko vloži pritožbo v osmih dneh od vročitve sklepa o disciplinskem ukrepu. V pritožbi mora navesti sklep disciplinskega organa prve stopnje zoper katerega se pritožuje, izjavo, ali se sklep o disciplinskem ukrepu izpodbija v celoti ali v določenem delu ter pritožbene razloge. Javni uslužbenec pritožbo vloži pri disciplinskem organu prve stopnje, o pritožbi pa bo odločal disciplinski organ druge stopnje oz. komisija za pritožbe.

Zakonodajalec je predvidel tudi v katerih primerih lahko javni uslužbenec s pritožbo izpodbija sklep o disciplinski odgovornosti. To lahko stori v primerih:

- zmotno ali nepopolno ugotovljenega dejanskega stanja;
- bistvenih kršitev pravil postopka;
- zmotne uporabe materialnega prava.

Dolžnost komisije za pritožbe je, da preizkusi odločitev disciplinskega organa prve stopnje v tistem delu, katerega odločitev javni uslužbenec izpodbija s pritožbo. Vselej pa mora preveriti obstoj morebitnih bistvenih kršitev pravil postopka in pravilnost uporabe materialnega prava na prvi stopnji disciplinskega postopka.

Disciplinski organ druge stopnje ima pri sprejemanju odločitve več možnosti:

- iz formalnih razlogov pritožbo zavrže, ker je prepozna ali ni dovoljena,
- ugotovi, da pritožba ni utemeljena in potrdi sklep disciplinskega organa prve stopnje,
- ugotovi, da je pritožba utemeljena zaradi:
 - bistvenih kršitev pravil postopka,
 - nepopolnih ugotovitev kot posledice zmotne uporabe materialnega prava,
 - ugotovitve drugačnega stanja z izvedeno obravnavo.

V primeru bistvenih kršitev pravil postopka ali nepopolnih ugotovitev, disciplinski organ druge stopnje razveljavi sklep disciplinskega organa prve stopnje in mu zadevo vrne v ponovno obravnavanje in odločanje. V kolikor pa disciplinski organ druge stopnje ugotovi drugačno stanje, spremeni sklep disciplinskega organa prve stopnje.

V kolikor se javni uslužbenec ne strinja z odločitvijo drugostopenjskega disciplinskega organa, ima še pravico do sodnega varstva pred sodiščem, pristojnim za delovne spore. Tožbo na omenjeno sodišče lahko vloži v roku 30 dni od dneva, ko mu je bil vročen sklep disciplinskega organa druge stopnje oziroma v roku 30 dni od dne, ko je potekel tridesetdnevni rok za odločitev disciplinskega organa druge stopnje o pritožbi.

8 SKUPNE ZNAČILNOSTI IN BISTVENE RAZLIKE OBEH POSTOPKOV

8.1 Skupne značilnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde v gospodarstvu in javni upravi

Dokazno breme

ZDR opredeljuje, da v kolikor odpoveduje PZ delodajalec, je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi. ZJU ne določa nobenih posebnosti dokaznega bremena, zato za javne uslužbence veljajo določila splošne delovne zakonodaje, tj. ZDR.

Razlog odpovedi PZ

Na obeh področjih, tako v gospodarstvu kot v javni upravi govorimo o enakih razlogih odpovedi PZ. Medtem ko je ZDR že od vsega začetka pogodbeno razmerje dosledno izpeljal in ob prenehanju govoril o prenehanju PZ, pa je ZJU sprva še uporabljal izraz "prenehanje delovnega razmerja". Neskladnost je bila popravljena z novelo ZJU-B.

Uvedba postopka ugotavljanja nesposobnosti

Postopek ugotavljanja nesposobnosti za delavca v gospodarstvu in javnega uslužbenca se je z ZJU-B zelo izenačil. Tako velja tudi za javne uslužbence postopek ugotavljanja nesposobnosti po določilih ZDR. Preostale razlike postopka pa bodo opisane v točki 8.2 tega diplomskega dela.

Vloga sindikata in nasprotovanje odpovedi

Pomen sindikata je opredeljen v ZDR, tako za delavce v gospodarstvu, kot za javne uslužbence. Novela ZJU-B je namreč razveljavila določbe glede obveščanja sindikata o uvedenih postopkih zoper javne uslužbence. O uvedbi omenjenih postopkov zoper javne uslužbence, delodajalca zavezuje še KPng.

Postopek pred odpovedjo PZ

Pred odpovedjo PZ mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Obveznost delodajalca, ki izhaja iz ZDR za delavce v gospodarstvu. Za javne uslužbence pa poleg pravice iz ZDR velja omeniti še pravice iz KPng. Le ZDR pa opredeljuje kdaj delodajalec ni dolžan oz. ni upravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Več o tem je že opisano v točki 6.2 tega diplomskega dela.

Posebno varstvo pred odpovedjo PZ

V katerih primerih delodajalec ne sme odpovedati PZ, določa poglavje ZDR »posebno pravno varstvo pred odpovedjo«. V primeru uvedbe postopka ugotavljanja nesposobnosti

javnega uslužbenca velja sicer še dodatno pravno varstvo, ki je opredeljeno v ZJU, vendar je pomen pravnega inštituta enak v obeh primerih.

8.2 Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde v gospodarstvu in javni upravi

ZJU-B je sicer razveljavil določila o disciplinskem postopku zoper javne uslužbenke, vendar je zadržal izvajanje novele ZJU do sklenitve nove KPng v RS. Zadržanje izvajanja novele ne velja za odvzem položaja oz. razrešitve s položaja, razrešitve naziva in imenovanja v eno stopnjo nižji naziv in odpoved PZ.

8.2.1 Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti v gospodarstvu in javni upravi

Ugotavljanje dejstev nesposobnosti

Sam postopek ugotavljanja dejstev je po ZDR zelo preprost. Delodajalec določi čas in kraj kjer bo delavec podal svoj zagovor. S tem je delodajalec izpolnil svojo obveznost, delavec pa svojo pravico. Drugih posebnosti ZDR pri samem postopku ugotavljanja dejstev ne opredeljuje.

Postopek ugotavljanja dejstev nesposobnosti javnega uslužbenca je opredeljen tudi v KPng. Sicer ne tako natančno, kot je to bilo opredeljeno pred novelo ZJU, a vendar kršitev določil KPng s strani delodajalca pomeni omejevanje pravic javnega uslužbenca. Tako kot v gospodarstvu, bo tudi v javni upravi treba izpeljati postopek ugotavljanja dejstev, javnemu uslužbencu pa ponuditi možnost zagovora na podane ugotovitve delodajalca. V primeru ugotovitve nesposobnosti javnega uslužbenca ter odpovedi PZ, bo lahko le ta uveljavljal pravno varstvo na drugi stopnji, pritožba pa bo zadržala učinkovanje odpovedi PZ. Dodatnega pravnega varstva delavec v gospodarstvu pa nima. Slednjemu ostane le še sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, kamor se lahko obrne tudi javni uslužbenec, ki se ne strinja z odločitvijo drugostopenjskega organa.

Odpoved PZ in prenehanje delovnega razmerja

Kot določa ZDR, mora delodajalec preveriti ali je možno "nesposobnega delavca" prezaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma dokvalificirati za drugo delo. Vzemimo primer, da te možnosti v podjetju ni. Delavcu bo v podjetju prenehalo delovno razmerje, delodajalec pa mu je dolžan izplačati odpravnino kot to določa 109. člen ZDR. Delodajalcu je prepuščeno koliko časa lahko preverja ali obstaja možnost ponudbe nove PZ, kajti ZDR časovno ne opredeljuje te obveznosti delodajalca.

V primeru odpovedi PZ zaradi ugotovljene nesposobnosti obstaja za javnega uslužbenca neprimerno večjo možnost premestitve na drugo delovno mesto, kot to velja za delavca v gospodarstvu, zato pa javnemu uslužbencu v primeru prenehanja delovnega razmerja zaradi nesposobnosti ne pripada odpravnina.

8.2.2 Bistvene razlike odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde v gospodarstvu in javni upravi

Uvedba postopka

Po ZDR je krivdni razlog odpovedi PZ kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti delovnega razmerja. Teža kršitve ni opredeljena, zakon obvezuje delodajalca, da za prvo kršitev le opozori delavca. Vsaka naslednja kršitev pa je lahko razlog za uvedbo postopka odpovedi PZ zaradi krivde.

Kot že opisano v uvodu točke 8.2 tega diplomskega dela, bodo do sklenitve nove KPng veljala preklicana določila o disciplinskem postopku zoper javne uslužbenca. Ena izmed treh izjem je odpoved PZ, katera zaradi disciplinske odgovornosti ni možna. Delodajalec bo v takih primerih uporabil določila ZDR o izredni odpovedi PZ zaradi kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, kršitev pa ima vse znake kaznivega dejanja oz. če javni uslužbenec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Ugotavljanje dejstev

Tako kot pri postopku ugotavljanja nesposobnosti delavca v gospodarstvu, je tudi pri krivdnem postopku zadeva "zelo preprosta". Delodajalec določi čas in kraj kjer bo delavec lahko podal svoj zagovor, drugih posebnosti ugotavljanja dejstev krivde ZDR ne opredeljuje.

Za javnega uslužbenca, "obdolženega" krivde, je postopek ugotavljanja krivde zelo natančno opredeljen. Disciplinski postopek se vodi na dveh stopnjah. Na prvi stopnji, pri delodajalcu, kjer je javni uslužbenec zaposlen ter na drugi stopnji, pri komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja. Zaradi zelo natančne opredelitve postopka, je postopek ugotavljanja krivde lahko rešen v korist javnega uslužbenca zaradi morebitnih kršitev pravil postopka.

Začasna odstranitev z dela

Delodajalec v gospodarstvu lahko v času trajanja postopka odpovedi PZ iz krivdnega razloga delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače zadnjih treh mesecev pred uvdebo postopka.

Javnemu uslužbencu, kateri je začasno odstranjen od dela pa mora delodajalec izplačevati 60 % plače, izplačane v preteklem mesecu, vendar ne manj od minimalne plače v RS. Torej, za isti ukrep obeh delodajalcev (tistega v gospodarstvu in organa javne uprave), bo javni uslužbenec prejel večji odstotek nadomestila.

V primeru ustavitve postopka zoper javnega uslužbenca oziroma sprejetega sklepa, da ni storil očitanih mu kršitev, ZJU določa vrnitev zadržanega dela plače. ZDR o takem primeru ne opredeljuje ničesar.

9 SODNA PRAKSA – KOMENTAR ODLOČITEV DELOVNIH SODIŠČ

Sodna praksa je neformalen vir prava, ki deluje z močjo argumenta in zagotavlja enotno uporabo formalnih virov prava. Služi kot posvetovalno orodje, ki ga sodišče ni dolžno upoštevati kot absolutno referenco. Izhaja iz reševanja konkretnih sporov, zato ni nujno neposredno uporabljiva v drugih primerih. Dejanske okoliščine, ki vplivajo na uporabo abstraktne norme v konkretnem primeru, se namreč skoraj nikoli ne ponovijo v identični obliki, prav tako pa se lahko s časom spreminja dojemanje abstraktne norme.

Tehtni in prepričljivi argumenti, ki jih je sodišče uporabilo pri svojem odločanju, so vseeno lahko povsem uporabni v podobnih primerih. Namen sodne prakse je seznanitev s primeri, ki pravno analitično razrešujejo postopkovna ali vsebinska vprašanja, ter nadaljnja uporaba oziroma nadgradnja njihove argumentacije (Vrhovno sodišče RS 2007).

9.1 Sklep VDSS Pdp 1484/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana (priloga 3)

Delavka (tožnica) je koristila letni dopust, čeprav ji delodajalec tega ni odobril. Letni dopust je sicer pravica delavca, vendar se ta koristi upoštevaje potrebe delovnega procesa delodajalca. Delavec ima pravico koristiti le en dan dopusta na tisti dan, ki ga določi sam, kot to določa 2. odstavek 165. člena ZDR. Zaradi bistvenih kršitev določil pogodbe o zaposlitvi s strani delavke je delodajalec v 30 dnevnom roku podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Tožnica je ob vložitvi tožbe zoper sklep delodajalca o odpovedi PZ pri delovnem sodišču prve stopnje zahtevala tudi izdajo začasne odredbe, ki naj bi stopila v veljavo takoj in veljala do pravnomočne odločitve pristojnega delovnega sodišča. Le to je zahtevala zaradi podane verjetnosti, da ji je bila PZ iz krivdnega razloga nezakonito odpovedana. Z začasno odredbo je zahtevala je tudi mesečno nadomestilo plače v višini polovice plače, ki jo je prejemale pred uvedbo postopka odpovedi.

V tožbi zoper delodajalca pa se sklicuje na zmotno uporabo materialnega prava in bistvene kršitve določb postopka odpovedi PZ. Meni namreč, da je delodajalec (tožena stranka) zamudil 30 dnevni rok za podajo redne odpovedi PZ, saj jo je pooblaščenec prejel tri dni po izteku roka. Da je bila tožnica v spornem obdobju na letnem dopustu pritrjuje z dejstvom, da je za čas odsotnosti prejela nadomestilo plače za koriščenje letnega dopusta. Koriščenje dopusta je prijavila, zato meni, da je odpoved PZ nezakonita.

Delovno sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevo tožeče stranke za izdajo začasne odredbe. Sodišče namreč meni, da iz navedb tožnice in njene listinske dokumentacije, ne izhaja, da bi ji tožena stranka nezakonito podala redno odpoved PZ iz krivdnega razloga. Iz priložene listinske dokumentacije sodišče ugotavlja, da je tožnica v spornem obdobju dejansko koristila letni dopust. Dejstvo, da je tožnica zaprosila za koriščenje letnega dopusta v spornem obdobju, še ne pomeni, da ji je bil dopust s strani tožene stranke dejansko tudi odobren. Neopravičena odsotnost z dela pa pomeni kršitev pogodbenih obveznosti, kar predstavlja resen in utemeljen razlog za redno odpoved PZ zaradi krivde.

Verjeten obstoj terjatve, ki jo izkaže predlagatelj, je temeljna predpostavka za izdajo začasne odredbe. Pristojnemu sodišču ni bilo izkazano, da terjatev obstaja oz. da bo obstajala, zato začasne odredbe ni izdalo.

Tožnica v pritožbi zoper sklep tožeče stranke zatrjuje, da je le ta zamudila 30 dnevni rok za podajo redne odpovedi PZ. Iz listinske dokumentacije je razvidno, da se je sporna odsotnost tožnice nanašala na obdobje od 11. 8. 2005 do 19. 8. 2005, da je bil tožnici omogočen zagovor dne 31. 8. 2005, ki se je nadaljeval 6. 9. 2005 in da je tožena stranka redno odpoved PZ podala 30. 9. 2005. Po določilih 5. odstavka 88. člena ZDR mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Pravočasnost odpovedi PZ se torej presoja glede na dan, ko je delodajalec podal to odpoved in ne glede na dan, ko je ta odpoved vročena delavcu oz. njegovemu pooblaščenцу. Glede na navedeno, je delovno sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da je bila sporna odpoved PZ podana v okviru 30 dnevnega subjektivnega roka, kot tudi v okviru šestmesečnega objektivnega roka. Dejstvo, da je tožničin pooblaščenec prejel redno odpoved PZ po izteku 30 dnevnega roka od dneva zagovora, še ne pomeni, da je tožena stranka zamudila rok za podajo redne odpovedi PZ. Sicer je datum vročitve odpovedi bistvenega pomena pri ugotavljanju pravnomočnosti vložitve tožbe. Na podlagi 3. odstavka 204. člena ZDR lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi PZ 30 dni od dneva vročitve odpovedi oz. od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice. Delovno sodišče prve stopnje je tako zavrnilo tudi pritožbo tožeče stranke zoper redno odpoved PZ tožene stranke.

Tožena stranka se je zato pritožila na drugostopenjsko delovno sodišče in izpodbijala sklep delovnega sodišča prve stopnje. Drugostopenjsko, pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani sklep prvostopenjskega sodišča, pri čemer je pazilo na bistvene kršitve določil ZPP in pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da pritožbena razloga nista podana, bistvenih kršitev določil ZPP ter materialnega prava pa ni bilo. Zato je drugostopenjsko sodišče pritožbo tožnice zavrnilo ter potrdilo sklep prvostopenjskega sodišča.

9.2 Sklep VDSS Pdp 1071/2004 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana (priloga 4)

Delavka (tožnica) je po dolgotrajni bolniški in porodniški odsotnosti pričela pri delodajalcu (tožencu) z delom na drugem delovnem mestu, kot ga je zasedala pred bolniškim staležem. Po mnenju pooblaščene invalidske komisije je bila sposobna za opravljanje dela na le tem delovnem mestu. Zaradi nedoseganja norme brez objektivnega razloga 4 mesece zapored, je bil podan resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar je delodajalec tudi storil.

Delavka (tožnica) je na delovnem sodišču prve stopnje vložila tožbo zoper delodajalca ter zahtevala ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi PZ iz razloga nesposobnosti, ugotovitev, da ji delovno razmerje ni prenehalo ter izplačalo vseh plač s pripadajočimi

obveznostmi, ki bi jih prejemale, če bi delala pri toženi stranki. V tožbi navaja, da je 15. 12. 2002 pričela z delom po vrnitvi z bolniške odsotnosti in porodniškega dopusta. Pričela je z delom na drugem delovnem mestu, kot ga je zasedala pred odsotnostjo. Zaradi poškodbe, ki jo je utrpela na delovnem mestu, norme ni dosegala, vendar trdi, da je bila kasneje vse boljša, razen v obdobjih, ko je norma padla vsem delavcem. Poškodba kazalca leve roke ji je povzročala težave, zato bi jo tožena stranka lahko prekvalificirala ter razporedila na drugo delovno mesto. Ker pa tega ni storila meni, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi neutemeljena.

Delovno sodišče prve stopnje je po načelu materialne resnice (2. odstavek 213. člena ZPP) preizkusilo dokaze strank. Iz priložene listinske dokumentacije je sodišče ugotovilo, da je bila tožnica sposobna za svoje delo, kar je ugotovila pristojna tričlanska invalidska komisija. Zoper odločitev le te komisije tožnica ni uveljavljala varstvo pravic. Sodišče prve stopnje je imelo na razpolago izvedensko mnenje podano s strani treh strokovnjakov, zato je utemeljeno zavrnilo predlog tožnice za postavitev ustreznega izvedenca. Zaradi navedenega tožena stranka ni bila dolžna tožnice prekvalificirati ter ji ponuditi novo PZ, kot to določa 3. odstavek 88. člena ZDR. Poleg tega pa tožena stranka ni imela potreb na drugih delovnih mestih. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tudi navedbe tožeče stranke, da je štirimesečno obdobje dela prekratko obdobje za ugotovitev, da je tožnica nesposobna. Predstavnik toženca (direktor) je navedel, da tožnica tudi pred porodniškim dopustom ni dosegala norme, pa tudi, da za delo, ki ga opravlja tožnica, po daljši odsotnosti ni potrebno večmesečno privajanje. Ker tožnica ni dosegala pričakovanih rezultatov, je podan resen razlog za odpoved PZ, kar je delovno sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo. Zaradi navedenega je očitok tožnice o napačni uporabi materialnega prava neutemeljen.

Na odločitev prvostopenjeka sodišča se je tožnica pritožila delovnemu sodišču druge stopnje. Le to sodišče je pazilo na morebitne bistvene kršitve določb ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da razlogi, ki jih navaja tožnica so neutemeljeni, kršitev postopka pa ni ugotovilo. Zato je pritožbo tožnice zavrnilo ter potrdilo sklep prvostopenjskega sodišča.

10 SKLEP

Delovno pravo kot posebna pravna veja s svojimi delovnopravnimi instituti ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delavcem in delodajalcem. Pri tem se uporabljajo tudi določila civilnega in upravnega prava. Razmeja med delavci in delodajalci so bila do nastanka delovnega prava, kot samostojne pravne veje, urejena s civilnim pravom. Urejena so bila s pogodbo, brez večjih omejitev, ki so veljale za področje civilnega prava. Interesi udeležencev delovnega razmerja so si različni. Zato še danes potekajo razprave o tem, kateri vidik naj prevlada, ekonomski ali socialni.

Koncept delovnega prava v Republiki Sloveniji temelji na sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, kot podlagi za nastanek delovnega razmerja, od njene sklenitve do prenehanja.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe, s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča in v primerih, ki jih določa zakon. Obe pogodbeni stranki imata možnost odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko redna ali izredna. Razlika med obema vrstama odpovedi pogodbe o zaposlitvi je v odpovednem roku. Ko stranki odpovedujeta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom gre za redno odpoved. V zakonsko določenih primerih lahko stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka. Gre za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, to lahko stori brez obrazložitve. Ker pa je delavec šibkejša stran v delovnem razmerju, mora za delodajalčevo odpoved obstajati utemeljen razlog, zaradi katerega ni možno nadaljevanje delovnega razmerja. Utemeljeni razlogi so: poslovni razlog, nesposobnost in krivdni razlogi. Delodajalec mora v teh primerih zagotoviti sodelovanje sindikata, katerega mora pisno obvestiti o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Sindikat lahko poda svoje mnenje v osmih dneh. Če mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

V tem diplomskem delu sta bila obravnavana primera odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali krivde delavcu v gospodarstvu in javnemu uslužbencu. Delavec je nesposoben, ko ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi. Delodajalec mora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti omogočiti delavcu zagovor, razen v kolikor obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Sodna praksa je zavzela stališče, da so to okoliščine porušenega in nestrpnega odnosa med delavcem in delodajalcem.

Krivdni razlogi odpovedi pogodbe o zaposlitvi so kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec mora delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti ter možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve. Tudi v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde bo moral delodajalec delavcu omogočiti zagovor. V primeru kršitve delavca, ki ima vse znake

kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, in sicer kadar sindikat nasprotuje redni ali izredni odpovedi zaradi nesposobnosti ali krivde delavca. Zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi se lahko podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

Vendar pa mora delodajalec, ki je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, preveriti, ali je možno tega delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji. Če ta možnost obstaja, ga mora zaposliti pod spremenjenimi pogoji. Iz navedenega je mogoče sklepati, da je zakonodajalec zelo natančno določil pogoje za prenehanje delovnega razmerja.

Na področju javne uprave je novela ZJU-B prinesla spremembe, ki pomenijo približevanje položaja javnih uslužbencev delavcem v gospodarstvu. Uveljavljena sprememba je popolnoma črtala postopek ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca ter vodenja disciplinskega postopka. Postopek ugotavljanja nesposobnosti se tako vodi po določitih ZDR in KPng, ker ZJU postopka drugače ne ureja. Navedeno je potrdila tudi pravna in sodna praksa. Sicer ostaja javnemu uslužbencu še vedno eno pravno varstvo več kakor delavcu v gospodarstvu. Po sklepu delodajalca o ugotovljeni nesposobnosti javnega uslužbenca, se slednji lahko pritoži pri komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja. V kolikor se ne strinja z odločitvijo omenjene komisije lahko koristi še sodno varstvo pri pristojnem delovnem sodišču. V ostalih določitih postopka ugotavljanja nesposobnosti pa se je položaj obeh zelo približal.

Večje razlike so še prisotne pri postopkih ugotavljanja krivde. Kljub noveli ZJU, zakonodajalec dopušča pri krivdnih dejanjih javnega uslužbenca uporabo črtanih določil o vodenju disciplinskega postopka do sklenitve nove KPng.

Zaradi navedenega ostaja v postopkih ugotavljanja krivde še precej razlik. ZJU-B ne predvideva odpovedi PZ zaradi krivde ugotovljene v disciplinskem postopku, slednjo lahko uveljavlja delodajalec zoper javnega uslužbenca v postopku izredne odpovedi PZ. Razlike se kažejo v vodenju postopka zoper javnega uslužbenca na dveh stopnjah, nadomestilu v času zadržanosti z dela ter možnosti izreka opomina ali denarne kazni v primeru krivdne odgovornosti. Ukrepov, ki jih ZDR za delavce v gospodarstvu ne pozna.

Iz analiziranih postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu v gospodarstvu in javni upravi zaradi nesposobnosti ali krivde, je zaključiti enotnost posameznih določil o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Bodisi v gospodarstvu ali javni upravi, delodajalec mora utemeljiti razloge odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delavec ima pravico zagovora in zaščito sindikata ter pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Poleg navedenega imajo javni uslužbenci še vedno dodatne "ugodnosti". Te se odražajo v večji izbiri pravnih sredstev. V obeh primerih (nesposobnosti ali krivde) se javni uslužbenec zagovarja na dveh stopnjah, pri delodajalcu ter komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja, nakar lahko koristi še pravno varstvo pred pristojnim sodiščem. S tem se povečuje

možnost napak v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter možnost zastaranj uvedenih postopkov.

Krivda javnega uslužbenca je podana samo v primerih kršitev storjenih z naklepom ali iz malomarnosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi krivde pa ni možna. V primeručasne odstranitve z dela bo delavec v gospodarstvu prejemal polovico njegove povprečne plače zadnjih treh mesecev, za isti ukrep pa bo delavec v javni upravi prejemal 60 % plače, izplačane v preteklem mesecu in ne manj od minimalne plače.

V primeru nesposobnosti, bo delodajalec, kateri delavcu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi, le temu delavcu prekinil delovno razmerje ter izplačal odpravnino. Delavec v javni upravi pa bo zaradi svoje nesposobnosti in v kolikor mu delodajalec ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi, iskal svojo novo zaposlitev znotraj trga dela javne uprave.

Očitki, da ni mogoče uveljaviti odgovornosti uslužbencev javne uprave v primeru slabega dela, nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov ali napak pri delu, ki so posledica malomarnosti ali celo naklepnega ravnanja, so upravičeni. V današnjih razmerah tržnega gospodarstva je tudi za javno upravo pomembno približevanje podjetniškimi načelom upravljanja. Le ta slonijo na skrbnem načrtovanju potrebnih sredstev in dela, organiziranem vodenju in nadzoru opravljenega dela. Sodobna načela upravljanja človeških virov pa postavljajo v konkurenčno prednost zaposlenega z odličnim znanjem in drugimi sposobnostmi.

Kljub izvedenim reformam delovnopravne zakonodaje v javni upravi, avtor tega diplomskega dela meni, da bi bilo treba izvesti še nekatere ukrepe za zagotovitev večje elastičnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev. Tudi v javno upravo bi bilo treba uvesti večjo avtonomijo pogodbenih strank s kolektivnimi pogajanjimi. Posamezne postopke ugotavljanja odgovornosti javnih uslužbencev bi bilo treba še poenostaviti. Delovni čas v obdobju enega leta bi bilo treba prilagajati obsegu dela. Kljub nekaterim pomislekom, pa ostaja dejstvo, da je reforma delovnopravne zakonodaje z načelom »monizma« odločno prispevala k približevanju položaja javnih uslužbencev položaju delavcev v gospodarstvu. S tem je tudi naša država na področju dela zaključila pomemben zakonski projekt, kakršnega poznajo tudi mnoge primerljive evropske ureditve.

LITERATURA

- Adamič, Gašper. 2005. Delovna razmerja in sodna praksa. *Pravna praksa* 24 (6): 22/23.
- Aljančič Falež, Vera. 2004. Postopek pri delodajalcu po ZDR. *Podjetje in delo* 30 (6/7): 1228-1245.
- Belopavlovič, Nataša. 2005. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. *Pravna praksa* 24 (25): 23.
- Čater, Natalija. 2004. *Zakon o javnih uslužbencih v praksi s komentarjem in vzorci*. Ljubljana: Finance.
- Franca, Valentina. 2007. Prožno delovno razmerje - pravni temelji in ravnanje s človeškimi viri . *Pravna praksa* 26 (2): 399.
- Golobič, Neda. 2004. Prenehanje delovnega razmerja javnih uslužbencev. *Pravna praksa* 23 (18): 13–15.
- Kim, Marko. 2005. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa* 24 (19): 17–19.
- Klampfer, Marta. 2006. Ali sodna praksa terja spremembo ZDR? *Pravna praksa* 25 (7): 1425–1433.
- Korpič-Horvat, Etelka. 2003. Komentar k načelom o delovnih razmerjih. V *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*, 148–164. Ljubljana: GV Založba.
- Koželj Sladič, Barbara. 2005. Poseben status javnih uslužbencev. *Podjetje in delo* 31 (6/7): 1717–1724.
- Mežnar, Drago. 2003. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa* 22 (9): 1–12
- Mežnar, Drago. 2004. *Delovno pravo*. Kranj: Moderna organizacija.
- Robnik, Ivan. 2004. Delovni spori po novem ZDR. *Pravna praksa* 23 (6): 15–28.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2003. Odpoved iz razloga nesposobnosti in denarno nadomestilo med brezposelnostjo. *Pravna praksa* 22 (22/23): 31.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2004. Resnost in utemeljenost odpovednega razloga. *Pravna praksa* 23 (42): 28.
- Tičar, Bojan. 2007. Javno-zasebna partnerstva z vidika javnih zavodov. V *Zakon o javno-zasebnem partnerstvu s pojasnil*, 126–167. Ljubljana: Nebra.
- Virant, Grega. 2003. Delovna razmerja v javni upravi. *Podjetje in delo* 29 (6/7): 1392–1398.
- Virant, Grega. 2004. *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Vodovnik, Zvone. 2004. Kolektivne pogodbe v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci* 4 (2/3): 245–259.

Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Vrtačnik, Urban. 2006. Ali lahko (zgolj) zakonodaja zagotavlja fleksibilnost na področju delovnih razmerij? *Pravna praksa* 25 (37): 21–27.

PRAVNI VIRI

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPng) *Uradni list RS*, št. 18/1991 in spremembe.

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU–UPB2). *Uradni list RS*, št. 35/2006.

Zakon o pravnem postopku (ZPP–UPB2). *Uradni list RS*, št. 36/2004.

DRUGI VIRI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu. B. I. [Http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/pdf/BELOPAVLOVI__NATA__A_-_odpoved_pogodbe_javnemu_uslu__bencu.doc](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/pdf/BELOPAVLOVI__NATA__A_-_odpoved_pogodbe_javnemu_uslu__bencu.doc) (maj 2007).

Vlada RS, Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja. 2007. *Sklep 10051-197/2007/2*. [Http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/KPDR/odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi_iz_razloga_nesposobnosti.doc](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/KPDR/odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi_iz_razloga_nesposobnosti.doc) (maj 2007).

Vrhovno sodišče RS. 2007. *Dobrodošli na spletišču sodne prakse*. [Http://www.sodnapraksa.si/](http://www.sodnapraksa.si/) (31.5.2007).

PRILOGE

- Priloga 1** Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. 128/2005
- Priloga 2** Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. 1337/2005
- Priloga 3** Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. 1484/2005
- Priloga 4** Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. 1071/2004
- Priloga 5** Sklep št. 10051-197/2007/2 Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije

Opravična številka: VDSS sodba Pdp 128/2005

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

Datum seje: 2.2.2006

Področje: DELOVNO RAZMERJE

Institut: novi ZDR – redna odpoved PZ - krivdni razlog - izostanek z dela – nevestno, neredno in malomarno opravljanje dela

Zveza: ZDR člen 88. 88/1. 88/1-3.

JEDRO:

V PZ je bilo določeno, da je delavki PZ mogoče odpovedati v primeru izostanka z dela več kot en dan ter v primeru nevestnega, nerednega in malomarnega opravljanja dela. Ker je bila tožnica z dela odsotna le en dan, ji tožena stranka zato ni mogla zakonito redno odpovedati PZ iz krivdnega razloga, saj bi, da bi bila podana kršitev PZ, morala tožnica biti z dela odsotna več kot en dan.

IZREK:

Pritožba se zavrne in se potrdi sodba sodišča prve stopnje.

Tožena stranka sama krije svoje pritožbene stroške.

OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razveljavilo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnice z dne 24.5.2004, toženi stranki je naložilo, da je dolžna tožnico pozvati nazaj na delo, ji vpisati delovno dobo v delovno knjižico ter jo prijaviti v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje od dne 1.10.2004 dalje do ponovnega nastopa na delo, da je dolžna tožnici za čas od 27.6.2004 do 30.9.2004 plačati razliko med plačo, ki jo je prejela pri drugem delodajalcu in plačo, ki bi jo prejela pri toženi stranki, če bi delala, od 1.10.2004 dalje pa nadomestilo plače, ki bi jo prejela pri toženi stranki, vse z zakonskimi zamudnimi obrestmi od posameznih neto mesečnih zneskov, ki tečejo od 18. dne v mesecu za pretekli mesec do plačila, vse v roku 8 dni. Glede stroškov je odločilo, da je tožena stranka dolžna tožnici povrniti stroške postopka v znesku 24.000,00 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dne 14.12.2004 dalje do plačila, v roku 8 dni, medtem ko tožena stranka sama nosi svoje stroške postopka.

Tožena stranka se je pritožila zoper sodbo iz vseh pritožbenih razlogov po določbi 1. odst. 338. čl. Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 - 2/04), ki se v skladu z določbo 1. odst. 14. Čl. Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS, Ur. l. RS št. 19/94) uporablja tudi v postopkih pred delovnimi sodišči. Navaja, da je tožnica dne 29.4.2004 neupravičeno izostala z dela. Če bi bila takrat dejansko v slabem zdravstvenem stanju, bi glede tega lahko pridobila ustrezno zdravniško potrdilo. Njena osebna zdravnica je zavrnila vsa namigovanja, da se je pri njej začelo bolezensko stanje že dne 29.4.2004. Morebiten bolniški stalež bi ji odobrila le iz socialnih razlogov, saj je ocenila, da je bila ne glede na zatrjevane zdravstvene težave sposobna za delo. Poleg tega tožnica ni opravičila svojega izostanka z dela, saj po izpovedbi sodelavke Č. in nadrejene delavke G. ni ničesar storila, da se dogovori glede dovoljenja za izostanek z dela. V tej zvezi ji je sodelavka jasno povedala, da naj o tem obvesti še nadrejeno delavko. Pri tožnici je v celoti podano samovoljno ravnanje, ki pomeni tudi nevestno in neredno izpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Opozarja na določbo 31. čl. ZDR, po kateri mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega mora delavec v skladu z določbo 32. čl. ZDR upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Tožničin izostanek je povzročil škodo, saj so se morala dela iz izpadlega dneva opraviti v naslednjem letu. Ker je sodišče prve stopnje zmotno razsodilo, predlaga, da pritožbeno sodišče ugodi pritožbi tako, da zahtevke v celoti zavrne oz. podrejeno, da razveljavi sodbo in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Opravitna številka: VDSS sklep Pdp 1337/2005

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

Datum seje: 3.11.2005

Področje: DELOVNO RAZMERJE

Institut: novi ZDR - začasna odredba - verjetnost terjatve – redna odpoved pz iz razloga nesposobnosti

Zveza: ZDR člen 88, 88/2, ZIZ člen 272, 272/1.

JEDRO:

Vsebinska utemeljenost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti (presoja resnosti in utemeljenosti razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi) presega okvir presoje obstoja pogojev za izdajo začasne odredbe, saj je to predmet nadaljnjega (dokaznega) postopka. Če dejstva, ki govore v prid utemeljenosti tožbenega zahtevka, ne prevladujejo nad dejstvi, ki govore v prid neutemeljenosti tožbenega zahtevka, terjatev ni verjetno izkazana.

IZREK:

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijani sklep sodišča prve stopnje.

Tožnik krije sam svoje pritožbene stroške.

OBRAZLOŽITEV:

Zoper sklep se pritožuje tožnik, ki uveljavlja vse pritožbene razloge iz 1. odstavka 338. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur.l. RS št. 26/99, 96/2002, 2/2004). Navaja, da je sodišče prve stopnje le z enim stavkom, brez materialnopravne in dokazne presoje in v nasprotju z očitnimi dejstvi, zavrnilo predlagano začasno odredbo. To po mnenju pritožbe predstavlja bistveno kršitev postopka, saj sklepa ni mogoče preizkusiti. Sodišče prve stopnje je izhajalo le iz formalnih predpostavk in zaključilo, da terjatev ni verjetno izkazana. Pritožba opozarja, da razlog za odpoved ni obrazložen in da ne more biti krivdni, če se mu očita nesposobnost. Biti pa mora objektivno utemeljen in resen. Noben od teh pogojev v spornem primeru ni izpolnjen. Očitki so le pavšalni, nepreverljivi. Iz listin tožene stranke izhaja, da razlogov za odpoved ni, kar izhaja tudi iz dokazov, ki jih je predložil in predlagal tožnik. Ker je po mnenju pritožbe sodišče prve stopnje napravilo zmotne zaključke,

Priloga 2

predlaga razveljavitev izpodbijanega sklepa in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v nov postopek. Priglaša stroške pritožbe.

Pritožba ni utemeljena. Pritožbeno sodišče je na podlagi 366. Člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur.l. RS št. 26/99, 96/2002, 2/2004) preizkusilo izpodbijani sklep v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi. Po uradni dolžnosti pa je pazilo tudi na bistvene kršitve določb postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 8., 11., 12. in 14. točke 2. odst. 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da sodišče prve stopnje bistvenih kršitev določb postopka ni zagrešilo. Sklep ima razloge o odločilnih dejstvih, zato ga je mogoče preizkusiti. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi brez formalnih pomanjkljivosti. Glede vsebinske utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je zavzelo stališče, da presoja resnosti in utemeljenosti razloga za odpoved presega okvir presoje obstoja pogojev za izdajo začasne odredbe, saj bo to predmet obravnavanja v nadaljnjem postopku.

Pritožbeno sodišče se strinja s stališčem sodišča prve stopnje, da je sporna odpoved pogodbe o zaposlitvi brez formalnih napak. Pritožbeni očitek, da je odpoved pavšalna, odpovedni razlog pa neobrazložen, česar naj bi sodišče prve stopnje ne upoštevalo, je neutemeljen. Tako iz vabila na zagovor kot iz odpovedi jasno izhaja, da naj bi tožnik ne izpolnjeval nalog iz pogodbe o zaposlitvi - te pa so bile pridobivanje naročil strank in sklepanje ustreznih pogodb z njimi.

Pogoj za izdajo začasne odredbe je izkazana verjetnost obstoja terjatve, kar pomeni, da morajo dejstva, ki govore v prid utemeljenosti zahtevka prevladovati nad tistimi, ki govorijo v prid neutemeljenosti. V tej fazi postopka je imelo sodišče prve stopnje na razpolago dokumentacijo tožene stranke, iz katere izhaja, da so razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljeni in je torej tožbeni zahtevk neutemeljen ter navedbe tožnika, iz katerih izhaja, da so razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi neutemeljeni in je torej tožbeni zahtevk utemeljen. Na podlagi znanih dejstev in listin je zato ugotovitev, da terjatev zaenkrat še ni verjetno izkazana, pravilna. Dejstva, ki govore v prid utemeljenosti zahtevka ne prevladujejo nad dejstvi, ki zahtevku nasprotujejo. Pritožbeno stališče, da je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti neutemeljen, če gre za krivdo delavca, je napačno in ni jasno, zakaj ga pritožba sploh izpostavlja, saj se o tožnikovi krivdi ni odločalo.

Glede na navedeno je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in potrdilo sklep sodišča prve stopnje.

Opravitna številka: VDSS sklep Pdp 1484/2005

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

Datum seje: 15. 12. 2005

Področje: DELOVNO RAZMERJE

Institut: novi ZDR - začasna odredba - redna odpoved PZ iz krivdnega razloga - rok za podajo odpovedi - verjetnost terjatve

Zveza: ZDR člen 88, 88/1, 88/1-3, 165, 165/1, 165/2. ZIZ člen 272, 272/1.

JEDRO:

Če delavec koristi letni dopust, ne da bi mu bil ta odobren, ni podana verjetnost terjatve, da je bila delavcu nezakonito redno odpovedana PZ iz krivdnega razloga. Čeprav je koriščenje letnega dopusta pravica delavca, se ta izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti (1. odstavek 165. člena ZDR). Delavec lahko le en dan dopusta izrabi na dan, ki ga sam določi, a mora o tem predhodno (najkasneje 3 dni pred izrabo dopusta) obvestiti delodajalca (2. odstavek 165. člen ZDR). Delodajalec mora v 30-dnevem roku iz 5. odstavka 88. člena ZDR podati redno odpoved PZ iz krivdnega razloga. Rok ni zamujen, če je bila v okviru tega roka odpoved podana, vročitev odpovedi (delavcu oz. njegovem pooblaščenca) pa je bila opravljena po preteku tega roka.

IZREK:

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijani sklep sodišča prve stopnje.

OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je z izpodbijanim sklepom zavrnilo tožničin predlog za izdajo začasne odredbe, na podlagi katere naj bi ji bila dolžna toženca nerazdelno plačevati do pravnomočnosti te pravde mesečno nadomestilo plače v višini 1/2 plače, ki je znašala na dan izdaje te odredbe 144.353,26 SIT, kot jo je tožnica prejemale pred uvedbo postopka odpovedi in sicer do vsakega 3. dne v mesecu za pretekli mesec, v primeru zamude skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva izdaje začasne odredbe dalje do plačila, vse v 8 dneh in pod izvršbo. Ta začasna odredba naj bi po predlogu tožnice stopila v veljavo takoj in veljala do pravnomočnosti te pravde. Pritožba zoper to začasno odredbo pa naj ne bi zadržala izvršitve sklepa.

Priloga 3

Zoper navedeni sklep se iz pritožbenih razlogov zmotne uporabe materialnega prava in bistvenih kršitev določb postopka pritožuje tožnica in predlaga pritožbenemu sodišču, da pritožbi ugodi in napadeni sklep spremeni in izda predlagano začasno odredbo. V pritožbi navaja, da izpolnjuje vse pogoje za izdajo začasne odredbe. Tožnica se posebej sklicuje na določbo 5. tč. 1. odst. 273. čl. ZIZ kot pravno podlago za izdajo predlagane začasne odredbe. Tožnica je brez premoženja, potrdila o premoženjskem stanju pa ni mogla dvigniti na Upravni enoti Celje, ker ni imela delovne knjižice. Tožena stranka je zamudila 30 dnevni rok za podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj jo je pooblaščenec prejel 3 dni po izteku tega roka. Iz fotokopije obračunskih listov izhaja, da ima tožnica administrativno prepoved na prejemkih v znesku 34.000,00 SIT mesečno. Pri ugotavljanju verjetnosti se je sodišče prve stopnje v dvomu postavilo v korist tožene stranke, ki je itak močnejša stranka v tem postopku. Ta dvom bi sodišče lahko odvrnilo, če bi razpisalo narok za izdajo začasne odredbe. Pravica do letnega dopusta spada med glavne človekove pravice, kršitev te pravice pa je sankcionirana tudi po kazenskem zakonu. Zaključku, da je bila tožnica v spornem obdobju na letnem dopustu, pritrjuje tudi dejstvo, da je prejela za čas tega dopusta nadomestilo plače. Tožnica je svoj dopust prijavila, za ta dopust so vedeli vsi delavci pri toženi stranki, zato je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

Pritožba ni utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani sklep v mejah uveljavljenih pritožbenih razlogov, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. odst. 350. čl. Zakona o pravdnem postopku (ZPP Ur. l. RS, št. 26/99 - 2/2004) v zvezi s 366. čl. ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava.

Pritožbeno sodišče soglaša z ustrežno obrazloženo ugotovitvijo sodišča prve stopnje, da tožnica v dosedanjem postopku ni izkazala za verjetno, da njena nedenarna terjatev, ki jo vtožuje v tem individualnem delovnem sporu, obstoji oz. da ji bo ta terjatev zoper toženo stranko nastala. Iz navedb tožnice in listinske dokumentacije, ki jo je vložila v spis, zaenkrat ne izhaja, da bi ji tožena stranka nezakonito podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Iz izpodbijane redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je namreč razvidno, da je bila tožnica od 11.8.2005 dalje do 19.8.2005 dalje odsotna z dela, kljub temu da ji koriščenje letnega dopusta ni bilo odobreno, kot ji tudi ni bila odobrena kakšna druga oblika upravičene odsotnosti z dela. Neupravičena odsotnost z dela pa pomeni kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, kar lahko predstavlja razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (3. Alinea 1. odst. 88. čl. Zakona o delovnih razmerjih; ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002). Pravilna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da dejstvo, da je tožnica zaprosila za izrabo letnega dopusta za sporno obdobje, še ne pomeni, da ji je bil ta dopust dejansko tudi odobren po pristojni osebi tožene stranke.

Verjeten obstoj terjatve je temeljna predpostavka za izdajo začasne odredbe. Če predlagatelj začasne odredbe te temeljne predpostavke ne izkaže, sodišče ne more izdati začasne odredbe ne glede na to, da sicer predlagatelj izkaže za verjeten obstoj enega od pogojev, ki

jih za izdajo začasne odredbe za zavarovanje nedelarne terjatve določa 2. odst. 272. čl. Zakona o izvršbi in zavarovanju (ZIZ; Ur. l. RS, št. 51/98 in nadalj.) oz. če izkaže za verjetno, da bi tožnik s predlagano začasno odredbo pretrpel le neznatno škodo. Če ni verjetno izkazano, da terjatev obstoji oz. da bo nastala, začasne odredbe ni mogoče izdati. Glede na to je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo tožničin predlog za izdajo začasne odredbe.

Tožnica v pritožbi neutemeljeno zatrjuje, da je tožena stranka zamudila 30 dnevni rok za podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Iz spisovnih podatkov je razvidno, da se je sporni izostanek tožnice z dela nanašal na obdobje od 11.8.2005 do 19.8.2005, da je bil tožnici omogočen zagovor dne 31.8.2005, ki se je nadaljeval 6.9.2005 in da je tožena stranka redno odpoved pogodbe o zaposlitvi podala 30.9.2005 (A 6). Pravočasnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi se presoja glede na dan, ko je delodajalec podal to odpoved in ne glede na dan, ko je ta odpoved vročena delavcu (oz. njegovemu pooblaščenцу). Z ozirom na to je potrebno ugotoviti, da je bila sporna odpoved pogodbe o zaposlitvi podana tako v okviru 30 dnevnega subjektivnega roka kot tudi v okviru 6 mesečnega objektivnega roka, ki ju določa 5. odst. 88. čl. ZDR. Dejstvo, da je tožničin pooblaščenec prejel redno odpoved pogodbe o zaposlitvi po izteku roka 30 dni od dneva zagovora, torej ne pomeni, da je tožena stranka zamudila rok za podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Datum vročitve te odpovedi pa je bistvenega pomena pri ugotavljanju pravočasnosti vložitve tožbe. Po 3. odst. 204. čl. ZDR namreč lahko delavec zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v prekluzivnem roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi oz. od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Ker je sodišče prve stopnje utemeljeno ugotovilo, da tožnica svoje terjatve zaenkrat ni verjetno izkazala, so nebitvene za ta postopek pritožbene navedbe tožnice o tem, da bi moralo sodišče prve stopnje zaradi ugotovitve verjetne izkazanosti terjatve razpisati narok za glavno obravnavo. Neutemeljena je tudi pritožbena navedba tožnice, da ji je tožena stranka za čas sporne odsotnosti izplačevala nadomestilo. Iz obračunskega lista za tožnico za avgust 2005 (A 5) namreč izhaja, da tožena stranka tožnici za avgust 2005 letnega dopusta ni niti evidentirala niti izplačala ustreznega nadomestila. Pravilna je sicer trditev tožnice, da je koriščenje letnega dopusta pravica delavca, vendar pa delavec te svoje pravice ne more izrabiti enostransko, neodvisno od volje in potreb delodajalca. 165. čl. ZDR namreč v 1. odst. določa, da se letni dopust izrablja upošteva tako potrebe delovnega procesa kot tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti. Po 2. odst. citiranega člena ima delavec sicer pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer pa mora predhodno obvestiti delodajalca (najkasneje 3 dni pred izrabo). Delodajalec mu tega dne dopusta ne more odreči, razen v primeru, če bi to resneje ogrozilo delovni proces.

Ker nista bila podana niti uveljavljena pritožbena razloga niti razlogi, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, je bilo potrebno pritožbo tožnice zavrnilo in potrditi

Priloga 3

izpodbijani sklep sodišča prve stopnje (2. tč. 365. čl. ZPP, 366. čl. ZPP v zvezi s 353. čl. ZPP).

Opravitna številka: VDSS sodba Pdp 1071/2004

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

Datum seje: 27.10.2005

Področje: DELOVNO RAZMERJE

Institut: novi ZDR - redna odpoved PZ iz razloga nesposobnosti – utemeljenost odpovednega razloga - nedoseganje norme

Zveza: ZDR člen 88. 88/1. 88/1-2. 88/2. 88/3. ZPP člen 213, 213/2.

JEDRO:

Če delavec 4 mesece zapored brez objektivnega razloga ne dosega norme, je podan resen razlog za odpoved PZ iz razloga nesposobnosti. Tožena stranka ni bila dolžna tožnice prekvalificirati ali dokvalificirati, da je bila po mnenju invalidske komisije (zoper katerega se tožnica ni pritožila) za svoje delo sposobna, tožena stranka pa tudi ni imela potrebe po delu na drugih delovnih mestih. Načelo kontradiktornosti pomeni pravico strank, da v postopku navajata dejstva in predlagata dokaze, se izjavita o navedbah in dokazih nasprotne stranke in sodelujeta pri izvajanju dokazov. Katere od predlaganih dokazov bo izvedlo, odloči sodišče po lastni presoji, pri čemer sledi načelu materialne resnice (2. odstavek 213. člena ZPP). Zato ni kršena kontradiktornost v postopku, če sodišče ne ugodí posameznemu dokaznemu predlogu, če pravilno oceni, da izvedba tega dokaza ni potrebna.

IZREK:

Pritožba se zavrne in se v izpodbijanem delu potrdi sodba sodišča prve stopnje. Tožnica krije sama svoje stroške pritožbenega postopka.

OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo zavrnilo zahtevek za ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti z dne 10.10.2003, ugotovitev, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, ampak še traja, za vrnitev nazaj na delo in vpis delovne dobe v delovno knjižico in na plačilo plač, ki bi jih tožnica prejela, če bi delala, z odvodom davkov in prispevkov in z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva zapadlosti posamezne plače v plačilo do plačila. Toženi stranki je naložilo, da tožnici izplača razliko v regresu za letni dopust za leto 2003 v znesku 48.073,00 SIT bruto, od tega zneska obračuna davek in tožnici izplača neto znesek z zakonskimi

Priloga 4

zamudnimi obrestmi od 1.7.2003 do plačila. Odločilo je, da vsaka stranka krije svoje stroške postopka.

Zoper zavrnilni del sodbe se pritožuje tožnica, ki uveljavlja vse pritožbene razloge iz 1. odstavka 338. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS 26/99, 96/2002, 2/2004). Navaja, da je 15.12.2002 pričela z delom po vrnitvi z bolniškega in porodniškega dopusta in sicer prvič po poškodbi kazalca leve roke, ki jo je utrpela 7.2.2001. Pričela je z opravljanjem drugega dela, kot pa ga je opravljala pred nastopom bolniškega staleža. Pred poškodbo ni bila podpovprečna. Sodišče prve stopnje je napačno povzelo njeno izpoved, da jo je tožena stranka že leta 2002 uvrstila na seznam delavk, ki jim bo odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi nedoseganja norme. Tega tožnica nikoli ni izpovedala. Po poškodbi norme res ni dosegala, vendar pa je bila kasneje vse boljša, razen v obdobjih, ko je norma padla vsem. Poškodba kazalca leve roke ji je povzročala težave, zato bi ji tožena stranka lahko dodelila lažje delo ali pa jo dokvalificirala ali prekvalificirala. Če bi to storila, ji ne bi bilo treba odpovedati pogodbe o zaposlitvi in je torej razlog za odpoved neutemeljen. Poleg tega je odpoved dobila komaj po štirih mesecih dela po vrnitvi s porodniškega dopusta. Sodišče prve stopnje ni obrazložilo, od kod zaključek, da je poškodba pri delu ne ovira. Postaviti bi moralo izvedenca medicinske stroke, ki bi lahko povedal, kako je moteč krn, zlasti pri vstavljanju niti v stroj (z levo roko, ne z desno, kot je trdila zdravnica v postopku pred komisijo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje). Ta predlog je zavrnilo, ne da bi obrazložilo, zakaj. S tem je zagrešilo kršitev načela kontradiktornosti. Pritožba meni, da je sodišče prve stopnje nekritično sledilo izpovedi direktorja in mu verjelo absolutno vse, čeprav se njegova izpoved ni ujemala z listinskimi dokazi (npr. podatki o številu delovnih mest in zasedenosti le teh v krojilnici). Predlaga, da pritožbeno sodišče sodbo v izpodbijanem delu razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje pred spremenjenim senatom. Priglaša pritožbene stroške.

Pritožba ni utemeljena. Pritožbeno sodišče je preizkusilo sodbo v izpodbijanem delu v mejah pritožbenih razlogov, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. Odstavka 350. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Sodišče prve stopnje ni zagrešilo nobene od očitanih bistvenih kršitev določb postopka. Pritožbena trditev, da je sodišče prve stopnje napačno povzelo vsebino zapisnika o zaslišanju tožnice, ki naj bi izpovedala, da jo je tožena stranka že leta 2002 uvrstila na seznam delavk, ki jim bo odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ni točna. Sodišče prve stopnje tega v izpodbijani sodbi ni navedlo kot izpoved tožnice, ampak je povzelo izpoved direktorja, da bi glede na nedoseganje norme tožnico že v letu 2002 odpustili, če ne bi bila na porodniškem dopustu. Direktor je to res izpovedal, zato je očitek bistvene kršitve določb postopka neutemeljen.

Neutemeljeno pritožba sodišču prve stopnje očita tudi to, da je bilo v postopku kršeno načelo kontradiktornosti, ker ni bilo ugodeno dokaznemu predlogu za postavitev izvedenca medicinske stroke. Pritožba napačno pojmuje načelo kontradiktornosti kot obvezo sodišča, da ugodí dokaznim predlogom strank. Načelo kontradiktornosti v prvi vrsti izvira iz načela

obojestranskega zaslišanja (v tem postopku sta bili obe stranki zaslišani), sicer pa pomeni pravico strank, da ju sodišče posluša in da njuni nasprotujoči si trditvi posreduje nasprotni stranki ter zahteva pojasnila. Postopek postane kontradiktoren, kakor hitro se druga stranka spusti v spor. Načelo kontradiktornosti pomeni tudi, da da sodišče vsaki od strank enako možnost, da navaja dejstva, da predlaga dokaze in da se izjasni o navedbah in dokaznih predlogih druge stranke, ter da je udeležena pri izvajanju dokazov. Vse to je bilo v spornem primeru tožnici zagotovljeno. Katere od predlaganih dokazov bo izvedlo, katerih ne, odloči sodišče po lastni presoji (2. odstavek 213. člena ZPP). Sodišče prve stopnje ni štelo za potrebno, da izvede dokaz z izvedencem medicinske stroke in pritožbeno sodišče se strinja, da izvedba tega dokaza ni bila potrebna.

Tudi dejansko stanje je popolno in pravilno ugotovljeno. Iz izvedenih dokazov izhaja, da tožnica ni dosegla norme v aprilu, maju, juniju in juliju 2003. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da razlog za nedoseganje norme ni bilo težje delo in tudi ne poškodba kazalec leve roke. Pritožbeno sodišče se s tem zaključkom strinja. Nedoseganje norme štiri mesece zapored, ne da bi za to obstajali objektivni razlogi, je resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Kot je obrazložilo že sodišče prve stopnje, izhaja ta zaključek iz izpovedi prič in iz medicinske dokumentacije. Priča I.L. je izpovedala, da tožnice ni razporejala na težja dela v primerjavi z ostalimi delavkami. Do razporejanja je prišlo večkrat, saj se to zgodi vsakič, ko se menja model, ki ga šivajo. Tožnica je bila tako kot druge delavke razporejena na različna dela, tudi taka, ki jih morda ni bila vajena. Priča je še izpovedala, da je upoštevala tožničine pripombe, da jo poškodba prsta moti in ji je odrejala lažja dela, če se je le dala. Skratka, tožnica je v spornem času opravljala dela, za katera je bila usposobljena in ki se opravljajo na delovnem mestu, na katerem je razporejena. Nadalje iz medicinske dokumentacije izhaja, da je tožnica sposobna za svoje delo in da ni nevarnosti za poslabšanje zdravja. Ta ocena je bila narejena v maju 2003, torej v času, ko se je od tožnice pričakovalo, da normo doseže oz. po zaključenem zdravljenju. Zoper odločitev invalidske komisije tožnica ni uveljavljala varstva pravic, iz nje pa izhaja, da je poškodba pri delu ne ovira. Invalidska komisija je to odločitev sprejela kljub tožničini pripombi, da delo šivilje težko opravlja. Sodišče prve stopnje je torej imelo na razpolago izvedensko mnenje, podano s strani treh strokovnjakov, zato je utemeljeno zavrnilo dokazni predlog za postavitev izvedenca. Tožena stranka tožnice ni bila dolžna prekvalificirati ali dokvalificirati. Za to ni bilo podlage v mnenju invalidske komisije, saj je bila za svoje delo sposobna.

Tudi na podlagi 3. Odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS 42/2002) tega ni bila dolžna storiti, saj ni izkazano, da bi imela potrebe na drugih delovnih mestih (za katera dela naj bi se tožnica dokvalificirala ali prekvalificirala, pritožba ne pove). Neutemeljeno pritožba tudi navaja, da je štirimesečno spremljanje dela prekratko obdobje za ugotovitev, da je tožnica nesposobna. Pri tem graja sodišče prve stopnje, da je absolutno vse verjelo direktorju tožene stranke. Pritožbeno sodišče ugotavlja, da sodišče prve stopnje ni imelo razloga za dvom v resničnost direktorjeve izpovedi. Povedal je, da tožnica tudi

Priloga 4

pred porodniškim dopustom ni dosegala norme, pa tudi, da za delo, ki ga opravlja tožnica, po daljši odsotnosti ni potrebno večmesečno privajanje. Pritožba njegovo izpoved o zasedenosti na delovnem mestu v krojilnici napačno interpretira. Direktor je izpovedal, da je delovno mesto v krojilnici zasedeno in so tudi druga sistemizirana delovna mesta zasedena. Iz te izpovedi izhaja, da potreb po več delavkah na delovnem mestu v krojilnici ni. Tožnica ni izkazala, da to ni res. Ravno nasprotno: da tožena stranka nima potrebe po več kot enem delavcu na tem delovnem mestu izhaja iz dejstva, ki ga tožnica navaja v pritožbi, namreč da ostali dve delavki, ki sta tudi razporejeni v krojilnici, opravljata drugo delo. Zato ji tožena stranka, tudi če je imela nezasedeno delovno mesto v krojilnici, tega dela ni bila dolžna ponuditi, če ni imela potrebe po dodatnem delavcu.

Ker tožnica ni dosegala pričakovanih rezultatov, je podan resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. To je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, zato je pritožbeni očitek o napačni uporabi materialnega prava neutemeljen. Glede na navedeno pritožbeno sodišče ugotavlja, da ni razlogov, ki jih uveljavlja pritožba in tudi ne razlogov, na katere je potrebno paziti po uradni dolžnosti. Zato je na podlagi 353. člena ZPP pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Tožnica s pritožbo ni uspela, zato krije sama svoje stroške pritožbenega postopka (154. člen ZPP v zvezi s 165. členom ZPP).



VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE
KOMISIJA ZA PRITOŽBE
IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Tržaška 21, 1000 Ljubljana

Številka: 10051-197/2007/2

Datum: 28. 2. 2007

Na podlagi prve točke drugega odstavka 35. člena in prvega odstavka 39. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/06 - uradno prečiščeno besedilo 2; v nadaljevanju ZJU) je Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije (v nadaljevanju Komisija za pritožbe) v senatu kot predsednik senata ter in kot člana senata, v zvezi s pritožbo zoper sklep Davčne uprave Republike Slovenije o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, številka 123-24/02 z dne 11. 1. 2007, vloženi po pooblaščenem odvetniku iz Ljubljane, na svoji 210. seji, dne 28. 2. 2007 izdala naslednji

SKLEP

- 1. Pritožba, roj., zoper sklep Davčne uprave RS, št. 123-24/02 z dne 11. 1. 2007, se kot neutemeljena zavrne in se potrdi odločitev organa prve stopnje.*
- 2. V izreku izpodbijanega sklepa se odpravi zadnji del drugega odstavka, ki se nanaša na začetek teka odpovednega roka in se ga nadomesti z naslednjim besedilom: »ki začne teči naslednji dan po dokončnosti tega sklepa«.*
- 3. Stroški, ki so nastali med postopkom v zvezi z njim, gredo v breme pritožnice.*

Obrazložitev

..... (v nadaljevanju pritožnica) je v zakonitem roku po pooblaščenem odvetniku vložila pritožbo zoper sklep o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, št. 123-24/02 z dne 11. 1. 2007 (v nadaljevanju izpodbijani sklep). Pritožnica navaja, da je izpodbijani sklep nepravilen in nezakonit zaradi napačne uporabe materialnega prava ter absolutnih in relativnih bistvenih kršitev pravil postopka. Zato pritožnica Komisiji za pritožbe predlaga, da njeni pritožbi ugodi in izpodbijani sklep odpravi. Pritožnica meni, da bi ji moralo biti vabilo na razgovor v postopku ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del na njenem delovnem mestu ob upoštevanju drugega odstavka 280. člena Zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 36/2004; v nadaljevanju ZPP) vročeno najmanj petnajst dni

pred razpisanim datumom razgovora dne 11. 12. 2006. Glede na to, da je vabilo na razgovor prejela dne 7. 12. 2006, pritožnica meni, da štirje dnevi ne zadostujejo za ustrezno pripravo na razgovor. Poleg tega naj bi imela pritožnica med temi štirimi dnevi manj kot dva delovna dneva časa za pripravo, glede na to, da je bil dan vročitve vabila četrtek. Prav tako se zdi pritožnici sama vročitev v času bolniške odsotnosti sporna, ker je ZJU pred zadnjo spremembo in uredba o ugotavljanju nesposobnosti, ki je bila z zadnjo spremembo ZJU razveljavljena, določala, da se tak postopek ne more uvesti v času bolniške odsotnosti delavca. Po mnenju pritožnice je dejstvo, da je bila v času razgovora v bolniškem staležu, opravičljiv razlog za zadržanje oz. za neudeležbo na razgovoru. Pritožnici naj bi bila tako kršena pravica do izjave v postopku skladno z načelom kontradiktornosti in obojestranskega zaslišanja. Glede na vsebino zapisnika o razgovoru z dne 11. 12. 2006 pritožnica meni, da zapisane ugotovitve pooblašcene uslužbenke, ki je spremljala delo pritožnice, niso v povezavi z znanjem in zmožnostmi oz. nesposobnostjo (niti po ZDR niti po ZJU), pač pa po mnenju pritožnice kažejo na morebitne disciplinske kršitve. Prvostopenjski organ bi moral po mnenju pritožnice torej uporabiti kvečjemu določbe ZJU, ki urejajo disciplinski postopek in sankcije, ki iz njega izhajajo. V tem delu naj bi prvostopenjski organ torej napačno uporabil določbe materialnega prava. Nadalje pritožnica navaja, da je prvostopenjski organ tudi z vabilom na zagovor v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti kršil načelo kontradiktornosti, saj je bil pritožnici vročen na četrtek za zagovor v torek dne 9. 1. 2007. Rok za pripravo na ta zagovor se zdi pritožnici še posebej neprimeren in bistveno prekratek tudi zato, ker naj bi bile navedbe v vabilu na zagovor v celoti drugačne od navedb v zapisniku iz postopka ugotavljanja znanja in zmožnosti z dne 11. 12. 2006, in so tako za pritožnico predstavljale novost. Pri tem pritožnica meni, da ne glede na njeno pravico do vpogleda v zbrano dokumentacijo pred razgovorom dne 11. 12. 2006, dejansko ni imela možnosti vpogleda, saj je bila v tem času v bolniškem staležu. Poleg tega pritožnici očitki tako v vabilu kot v obrazložitvi izpodbijanega sklepa naj ne bi bili znani. Tako naj bi bilo tudi v tem delu postopka kršeno načelo kontradiktornosti in obojestranskega zaslišanja, s čimer naj bi bile storjene absolutne bistvene kršitve pravil postopka. V nadaljevanju pritožnica navaja, da prvostopenjski organ ni preveril možnosti zaposlitve v drugem organu oz. ni uvrstil pritožnico na interni trg dela kot to nalaga ZJU. Pri tem se sklicuje na drugo točko prvega odstavka 149. člena ZJU in prvo točko prvega odstavka 161. člena ZJU. Glede na vse navedeno pritožnica trdi, da so omenjene kršitve postopka bistveno vplivale na izid postopka, saj bi trditve prvostopenjskega organa v nasprotnem primeru lahko uspešno prerekala in dokazala neresničnost navedb. Pritožnica opozarja, da je bila v zadnjih letih deležna stalnega šikaniranja s strani nadrejenih in da so pogoji dela nemogoči. To naj bi bilo razvidno tudi iz zapisnika z dne 11. 12. 2006, kjer je navedeno, da je njeno delo neprimerljivo z delom, ki ga opravljajo drugi davčni kontrolorji. Pritožnica predlaga Komisiji za pritožbe, da v pritožbenem postopku tudi preveri, ali pooblašчени udeleženci postopka izpolnjujejo pogoje

po 34. členu ZJU. Končno pritožnica zahteva povrnitev stroškov postopka v višini 250 točk, 2 % materialnih stroškov in DDV v višini 20 %.

Pritožba ni utemeljena.

Komisija za pritožbe je po pregledu spisovne dokumentacije in veljavnih predpisov ugotovila, kot sledi iz nadaljevanja obrazložitve.

Z izpodbijanem sklepom je bila pritožnici na podlagi 160. člena ZJU v povezavi s 2. alineo 1. odstavka 88. člena ZDR redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti za svoje delovno mesto.

V skladu s prvim odstavkom 154. člena ZJU pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa ZDR. V skladu s tretjim odstavkom istega člena pa se za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uporablja zakon o delovnih razmerjih, če ta zakon ne določa drugače. ZJU v 159. členu ureja redno odpoved iz razloga nesposobnosti in določa, da se glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve ne uporabljajo določbe ZDR, temveč določbe ZJU. V skladu z drugim odstavkom 159. člena ZJU je javni uslužbenec nesposoben za svoje uradniško delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov. Šesti odstavek 159. člena nadalje definira pojem nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, in sicer šteje se, da javni uslužbenec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno. V skladu s 160. členom ZJU javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoje delovno mesto, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi z učinkom po preteku odpovednega roka, če ga ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče.

Glede na to, da ZJU v okviru inštituta redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti uvaja pojem postopek ugotavljanja nesposobnosti, ki ga nadalje ne ureja (novela ZJU, ki je stopila v veljavo 31. 12. 2005, je namreč razveljavila tako določbe ZJU o postopku ugotavljanja nesposobnosti kot tudi uredbo o ugotavljanju nesposobnosti) je potrebno, upoštevaje prvi odstavek 5. člena in prvi odstavek 92. člena ZJU, ki določata, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače, uporabiti določila Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/1991 in spremembe, v nadaljevanju KPng), v delu, ki ureja postopek ugotavljanja nesposobnosti. Tudi ZDR namreč postopka ugotavljanja nesposobnosti ne ureja. V skladu z navedenim je potrebno upoštevati določila 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. in 8. odstavka 25. člena KPng.

Komisija za pritožbe uvodoma ugotavlja, da je prvostopenjski organ v ponovnem postopku dosledno upošteval napotila senata Komisije za pritožbe iz sklepa, št. 10051-327/2006 z dne 26. 4. 2006, s katerim je bilo pritožbi pritožnice ugodeno v smislu odprave takrat izpodbijanega sklepa o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

Iz spisovne dokumentacije izhaja, da je pritožnica na podlagi odločbe dne 4. 2. 2002 sklenila delovno razmerje za nedoločen čas v DURS, in sicer za delovno mesto referent I – kontrolor I v Referatu za kontrolo, odmero in obračun davkov in drugih dajatev v Davčnem uradu Ljubljana, Izpostava Šiška. S prevedbo na podlagi 194. člena ZJU je pritožnica pridobila uradniški naziv višji kontrolor II, v skladu s 189. členom ZJU pa je bila razporejena na delovno mesto davčni kontrolor v isti organizacijski enoti, za katero je sklenila delovno razmerje. Pritožnica delovnega razmerja v skladu s prej veljavno zakonodajo sicer ni sklenila s pogodbo o zaposlitvi, vendar se upošteva končno določbo 80. člena novele ZJU, ki je stopila v veljavo z 31. 12. 2005, glede prenehanja delovnega razmerja teh javnih uslužbencev smiselno uporabljajo določbe ZJU, ki urejajo prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Komisija za pritožbe ugotavlja, da je prvostopenjski organ postopek ugotavljanja nesposobnosti izpeljal v skladu z zgoraj navedenimi določili KPnd. Pri tem je predstojnik DURS za vodenje postopka ugotavljanja nesposobnosti zoper pritožnico dne 8. 6. 2006 na podlagi tretjega odstavka 34. člena ZJU pooblastil go., višjo svetovalko I na Davčnem uradu Ljubljana, Izpostava Šiška, ki je glede na lokacijo dela lažje spremljala delo pritožnice v obdobju od 22. 6. 2006 do 26. 10. 2006 (prav tako je iz spisovne dokumentacije razvidno, da je predstojnik tudi ostale udeležence v postopku na prvi stopnji pravilno pooblastil v skladu s 34. členom ZJU). Tako je prvostopenjski organ dne 22. 6. 2006 pričel zbirati delovno dokumentacijo. V zgoraj navedenem obdobju je bila pritožnica prisotna na delu 35 delovnih dni. Dne 22. 6. 2006 je prvostopenjski organ ugotovil in popisal stanje nerešenih zadev s področja odmere davka na dediščine in darila, katere je imela pritožnica že dalj časa v delu oz. od pričetka z delom na tem področju, to je od leta 2004. Pri tem so bili popisani sklepi o dedovanju, katere je pritožnica prevzela v delo za pripravo odmernih odločb in posebej navedene tudi druge naloge, ki jih je potrebno opravljati na področju odmere. Dogovorjeno je bilo, na kakšen način bo potekal nadzor in spremljanje dela pritožnice, pri čemer je bil sestavljen zapis, katerega izvod je pritožnica prejela dne 22. 6. 2006. Pritožnica je bila v skladu z dogovorom po preteku tedna dolžna redno tedensko poročati in pripravljene izdelke vsak dan sproti prinašati v pregled neposredni vodji, ge. Tako iz izpodbijanega sklepa kot tudi iz celotne spisovne dokumentacije je razvidno, da je pritožnica svoje delo ves čas spremljanja njenega dela opravljala z zamudo, pri čemer so bile zadeve v skladu z dogovorom pregledane in povečini vrnjene zaradi neustreznosti oziroma nedoslednosti. Pri tem so bila pritožnici po vsakem pregledu pripravljenih zadev v zvezi s tem po elektronski pošti poslane ugotovitve in nadaljnja navodila. Slednja pritožnica pogosto niti ni upoštevala

oz. nikoli ni pojasnila zakaj vrnjenih odločb v nekaj dneh še vedno ni popravila. Prav tako pritožnica ni redno tedensko poročala o svojem delu oz. je dostavljala poročila tudi s štiridnevno zamudo. Iz spisovne dokumentacije tako izhaja, da pritožnica v obdobju spremljanja njenega dela v 35 delovnih dneh ni uspešno opravila niti ene odmere davka. Izmed dogovorjenih oz. prevzetih 22 sklepov o dedovanju je imela pritožnica v obravnavi 6 primerov, za katere je pripravljala 7 odmernih odločb (en sklep za dva zavezanca), od katerih pa v času postopka na prvi stopnji še nobena ni bila ustrezno pripravljena za izdajo. Prav tako pritožnica ni opravljala ostalih nalog, v tem obdobju je bilo poslanih le 21 dopisov za odstop drugim izpostavam, pripravljenih s strani pritožnice. Na podlagi navedenega Komisija za pritožbe sledi ugotovitvi prvostopenjskega organa glede ugotovljene nesposobnosti, saj pritožnica v obdobju spremljanja njenega dela svojega dela ni opravljala v dogovorjenih rokih oz. je svoje delo opravljala nestrokovno ter skrajno pomanjkljivo in nedosledno. Pri tem Komisija za pritožbe pritožnici pojasnjuje, da ocena njenega dela s strani delodajalca in opravljanje primerjave z delom drugih uslužbencev, ki delajo na podobnih področjih kot pritožnica, še ne predstavlja šikaniranja s strani delodajalca, kot to trdi pritožnica. Pač pa je navedeno glede na naravo postopka ugotavljanja nesposobnosti nujno potrebno. Pri tem iz spisovne dokumentacije izhaja, da je imel prvostopenjski organ težave v zvezi s slabim delom pritožnice že v preteklih letih, zaradi česar je bilo njeno delo že tri leta zaporedoma ocenjeno z letno oceno nezadovoljivo. Pritožnica je ves čas potrebovala strokovno pomoč in nadzor, število nerešenih zadev pa se je povečevalo. Prvostopenjski organ je v obdobju spremljanja dela pritožnice ugotovil, da pritožnica nima resnega interesa do dela, da v službenem času ureja predvsem svoje zasebne zadeve. Namesto natančnega in strokovnega opravljanja dela se je pritožnica sprehajala po hiši ali zadrževala »na cigareti«. S svojim ravnanjem pa je hkrati tudi slabo vplivala na ugled ostalih davčnih delavcev. Komisija za pritožbe ugotavlja, da gre v konkretnem primeru sicer tudi za kršitev ostalih delovnih obveznosti pritožnice iz delovnega razmerja, vendar pri tem v nadaljevanju ugotavlja nesporno dejstvo, da je pritožnica delo, ki ga je opravljala, le-to opravljala nestrokovno in nekvalitetno ter pod pričakovanji delodajalca. Tako je prvostopenjski organ v postopku na prvi stopnji pravilno uporabil veljavne materialne predpise.

V nadaljevanju Komisija za pritožbe ugotavlja, da je prvostopenjski organ v postopku na prvi stopnji tudi v celoti upošteval napotila senata Komisije za pritožbe iz sklepa, št. 10051-327/2006 z dne 26. 4. 2006, glede uporabe vseh postopkovnih določb, ki jih v postopku ugotavljanja nesposobnosti in posledično odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti določajo veljavni materialni predpisi. V veljavni zakonodaji namreč niti določbe, ki urejajo postopek ugotavljanja nesposobnosti, niti določbe ZJU oz. ZDR, ki urejajo postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi glede samega postopka nikjer ne napotujejo na uporabo ZPP. Glede na to, da določbe KPnd ne določajo roka, ki bi moral poteči od vročitve vabila na razgovor do dne samega razgovora, Komisija za pritožbe ugotavlja, da je

potrebno v tem primeru podobno kot pri zagovoru v samem postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi pritožniku omogočiti oz. določiti primeren rok za pripravo na razgovor. ZDR torej ne določa roka, ki bi moral poteči od vročitve pisne obdolžitve in vabila na zagovor do trenutka zagovora, ki ga mora delodajalec omogočiti delavcu v skladu s skladu z drugim odstavkom 83. člena ZDR. Na tem mestu Komisija za pritožbe pritožnici pojasnjuje, da kljub navedenemu nikakor ni mogoče šteti, da se glede primernosti oziroma razumnosti roka za zagovor smiselno uporablja ZPP, saj ZDR le pri načinu vročitve pisne obdolžitve in vabila na zagovor napotuje na uporabo določb ZPP. To je tudi razumljivo glede na to, da ne gre za formalen postopek pri delodajalcu, temveč za poseben predpogoj za veljavnost postopka ugotavljanja nesposobnosti oz. postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Na drugi strani pa navedeno ne pomeni, da delodajalec izpolni svojo obveznost zgolj z določitvijo časa in kraja razgovora oz. zagovora, pač pa je potrebno glede na okoliščine konkretnega primera presojsati, ali je bil delavcu omogočen razgovor oz. zagovor. Pri tem pa po sodni praksi ob upoštevanju okoliščin konkretnega primera lahko zadosti zakonski zahtevi tudi le en dan. Glede na to, da je imela pritožnica po podatkih iz spisovne dokumentacije in po njenih navedbah v pritožbi štiri dni časa za pripravo na razgovor oz. pozneje v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi pet dni časa za pripravo na zagovor, katerega se je pritožnica s svojim pooblaščenecem tudi udeležila, Komisija za pritožbe ocenjuje, da je prvostopenjski organ pritožnici omogočil tako razgovor kot zagovor v samem postopku odpovedi. Nesporno dejstvo je, da je bila pritožnica pravočasno vabljen na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, na katerega je razporejena, pri čemer je bila pritožnica tudi pravilno poučena, da ima v skladu s petim odstavkom 25. člena KPnd pravico do vpogleda v delovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek. Komisija za pritožbe upošteva sodno prakso glede opravičljivih razlogov za izostanek z zagovora po ZDR nadalje ugotavlja, da samo dejstvo, da je bila pritožnica v času določenega razgovora v bolniškem staležu, ni opravičljiv razlog za neudeležbo na razgovoru. Nasprotno, pritožnica bi morala svoj izostanek pisno opravičiti oz. prositi za podaljšanje roka, pri čemer bi morala izkazati, da se je njegovo zdravstveno stanje še poslabšalo oz. je tako, da ji onemogoča udeležbo na razgovoru. Poleg navedenega Komisija za pritožbe ugotavlja, da je imela pritožnica v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti sicer na drugi pravni podlagi ponovno možnost izreči se o očitanih nepravilnostih, vsebinsko identičnih iz postopka ugotavljanja nesposobnosti (zapisnik z dne 11. 12. 2006, sestavljen v skladu s osmim odstavkom 25. člena KPnd). Pri tem pa se je pritožnica hkrati z vabilom na zagovor, ki ga je prejela dne 4. 1. 2007 za zagovor dne 9. 1. 2007, seznanila že pred samim zagovorom z vsemi očitanimi nepravilnostmi pri njenem delu. Komisija za pritožbe na tem mestu pritožnici tudi pojasnjuje, da vročanje v času bolniške odsotnosti ni v nasprotju z veljavno zakonodajo, pri čemer pritožnici še izrecno pojasnjuje, da se glede načina vročanja v skladu s splošno pravno teorijo ni mogoče sklicevati na razveljavljene določbe zakona oz. razveljavljen podzakonski predpis.

Komisija za pritožbe nadalje ugotavlja, da je prvostopenjski organ v skladu s prvo točko prvega odstavka 161. člena ZJU pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti v DURS – u tudi preveril možnost premestitve na ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Prav tako je prvostopenjski organ po zakoniti izdaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na Ministrstvo za finance posredoval predlog za premestitev pritožnice v času odpovednega roka na morebitno prosto ustrezno delovno mesto. Nadalje je iz spisovne dokumentacije jasno razvidno, da je prvostopenjski organ na Ministrstvo za javno upravo dne 25. 1. 2007 naslovil dopis za premestitev pritožnice v okviru internega trga dela. Iz odgovora Ministrstva za javno upravo z dne 13. 2. 2007 (dodatno pridobljena dokumentacija) in po pregledu spletne strani Ministrstva za javno upravo, kjer je urejen interni trg dela, Komisija za pritožbe ugotavlja, da je bila pritožnica tudi zakonito uvrščena na interni trg dela z dnem 26. 1. 2007. Komisija za pritožbe pritožnici pojasnjuje, da lahko v času odpovednega roka še vedno pride do premestitve v okviru internega trga dela. Kot zgoraj navedeno, se v tem primeru odpoved s soglasjem javnega uslužbenca oz. pritožnice prekliča.

Upošteva določila ZJU, ki odkazujejo na uporabo določil ZDR v primeru, da v ZJU ni urejeno drugače, Komisija za pritožbe kot zgoraj navedeno ugotavlja, da je potrebno glede samega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti uporabljati določila ZDR. Tako je prvostopenjski organ kot navedeno v skladu z drugim odstavkom 83. člena ZDR pritožnici pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti omogočil zagovor, smiselno upošteva določila 1. in 2. odstavka 177. člena ZDR. Navedena odstavka 177. člena ZDR urejata vsebino in način vročitve vabila na zagovor. Prav tako je iz spisovne dokumentacije razvidno, da je prvostopenjski organ v skladu s 84. členom ZDR na zahtevo pritožničinega pooblaščenca na zagovoru z dne 9. 1. 2007 o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti obvestil sindikat (hkrati ga je obvestil tudi o nezmožnost premestitve v skladu z drugim odstavkom 161. člena ZJU), ki pa na obvestilo ni podal mnenja.

Kumulativno izpolnjena pogoja ugotovljene nesposobnosti in nezmožnosti premestitve na ustrezno delovno mesto v DURS sta bila tako zakonita razloga za podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Nadalje Komisija za pritožbe ugotavlja, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi pritožnice podana v zakonitih rokih, ki jih določa ZDR v petem odstavku 88. člena. Po navedeni določbi mora namreč delodajalec upoštevati tako subjektivni kot objektivni rok, in sicer mora delodajalec redno odpoved pogodbe o zaposlitvi podati najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Glede na to, da 30 – dnevni subjektivni rok upošteva sodno prakso začne teči z dnem, ko delavec poda zagovor (tudi, če se kljub pravilnemu vabilu zagovora ne udeleži), hkrati pa tudi še ni potekel šestmesečni objektivni

rok od nastanka razloga, Komisija za pritožbe ugotavlja, da je bil izpodbijani sklep izdan v zakonitem roku.

Na podlagi vsega navedenega Komisija za pritožbe upošteva drugi odstavek 88. člena ZDR ugotavlja, da je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi resen in utemeljen ter onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med pritožnico in prvostopenjskim organom. Obstoj določenega delovnega razmerja prav gotovo pogojuje interes delodajalca, da zaposluje strokovno usposobljen kader, ki bo svoje delo opravljal relativno samostojno, odgovorno, dosledno in predvsem strokovno. Pritožnica je z opravljanjem svojega dela očitno omajala zaupanje delodajalca do mere, ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja.

ZUP v drugem odstavku 118. člena določa, da če organ na drugi stopnji zavrže ali zavrne pravno sredstvo ali sam odloči o zadevi, odloči tudi o stroških, ki so nastali med postopkom v zvezi z njim. Tako je Komisija za pritožbe na podlagi drugega odstavka 118. člena ZUP v povezavi z drugim odstavkom 113. člena ZUP odločila tako, kot izhaja iz izreka tega sklepa.

Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da pritožbene navedbe niso utemeljene, zato je v skladu s prvim odstavkom 248. člena in upošteva prvi odstavek 252. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo) odločila tako, kot izhaja iz izreka tega sklepa.

PRAVNI POUK:

Pritožnica lahko začne postopek pred sodiščem, pristojnim za delovne spore, v 30 dneh od dneva prejema tega sklepa.

....., univ.dipl.prav.

PREDSEDNIK SENATA

VROČITI:

1. Odvetnik, 1000 Ljubljana – osebno po ZUP-u!
2. Davčna uprava Republike Slovenije, Šmartinska 55, 1000 Ljubljana.