

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski univerzitetni študijski program Management

UNIVERSITÀ DELLO JURISSICO
UNIVERSITÀ DELL'EDUCAZIONE
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
FACOLTÀ DI MANAGEMENT DI CARRARE

Datum: 10 -01- 2007

Sektor	Številka	Priloge	Vredn.
REF.	139	1	

Diplomska naloga

IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Mentor:

Izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

KOPER, 2006

MATEJA KLINAR

POVZETEK

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved brez odpovednega roka in začne učinkovati že z opravljeno vročitvijo odpovedi. Izredno lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi tako delavec kot delodajalec, vendar pa le iz razlogov, ki so določeni z zakonom. Razlogi na strani delavca so določeni v 111. členu, razlogi na strani delodajalca pa v 112. členu. Teh razlogov ne sme dodatno določiti niti delodajalec niti delavec. Utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, je dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Ključne besede: zaposlitev, pogodba o zaposlitvi, izredna odpoved, delavec, delodajalec, razlogi za izredno odpoved.

ABSTRACT

An extraordinary notice of termination of a contract of employment is a notice without time limits and is effectual already with handing over the notice. Contract of employment can be extraordinary break by the employee or employer, but only with reasons that are defined by the law. The reasons on the side of employee are defined in 111. article by the Employment Relationships Act and the reasons on the side of employer are defined in 112. article in the same act. These reasons can not be additionally determined neither by employer nor by employee. Grounded reason, which excuses an extraordinary notice should be proved by the client who is breaking the agreement.

Key words: employment, contract of employment, extraordinary notice of termination of a contract of employment, employee, employer, reasons for an extraordinary notice of termination of a contract of employment.

UDK 349.227 (043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Pomen zaposlitve za človeka s sociološkega, pravnega, psihološkega in drugih vidikov	3
3	Zgodovinski momenti razvoja delovnega prava ter vprašanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi	5
4	Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi	9
4.1	S potekom časa, za katerega je bila sklenjena.....	9
4.2	S smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe.....	9
4.3	S sporazumno razveljavitvijo.....	10
4.4	Z odpovedjo.....	11
4.5	S sodbo sodišča.....	11
4.6	Po samem zakonu.....	12
5	Odpoved pogodbe o zaposlitvi	13
5.1	Splošno.....	13
5.2	Redna odpoved.....	14
6	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi	17
6.1	Splošno.....	17
6.1.1	Celovitost izredne odpovedi.....	17
6.1.2	Dopustnost izredne odpovedi.....	18
6.1.3	Rok za izredno odpoved.....	18
6.1.4	Prepoved diskriminacije.....	19
6.1.5	Dokazno breme.....	20
6.1.6	Oblika in vsebina izredne odpovedi.....	21
6.1.7	Vročitev odpovedi.....	22
6.1.8	Vloga sindikata.....	24
6.1.9	Nasprotovanje odpovedi.....	25
6.2	Izredna odpoved delodajalca.....	26
6.2.1	Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca.....	26
6.2.2	Razlogi za izredno odpoved delodajalca.....	28
6.3	Izredna odpoved delavca.....	32
6.3.1	Razlogi za izredno odpoved delavca.....	32
6.3.2	Odpravnina in odškodnina.....	35
7	Primeri iz tekoče sodne prakse	37
7.1	Statistika izredne odpovedi od leta 2003 dalje.....	37
7.2	Prikaz in obravnava primera izredne odpovedi.....	39
8	Sklepi in ugotovitve	41
	Literatura in pravni viri	45

Priloge	49
----------------------	-----------

TABELE

Graf 7.1 Število zadev v letu 2003 in 2004 na Višjem delovnem in socialnem sodišču	37
Graf 7.2 Število sporov glede izredne odpovedi delavca in delodajalca v letu 2003 in 2004....	38

KRAJŠAVE

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02)
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih (Ur.l. RS, št. 56/02 z dne 28.junija 2002)
ZPP	Zakon o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl.)
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah (Ur.l. RS, št. 30/93, 29/94, 82/94, 20/98, 84/98, 6/99, 45/01)
ZPIZ-1	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št.106/99, 72/2000, 124/2000, 109/01)
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št.56/99 in 64/01)

1 UVOD

Ob sprejetju Zakona o delovnih razmerjih 2002 je zaradi spremembe v pogodbeni koncept delovnega razmerja, prišlo tudi do bistvenih sprememb na področju prenehanja delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je v 75. členu ZDR omenjena kot ena izmed sedmih zakonsko določenih načinov prenehanja delovnega razmerja. Prav to področje pa pomeni bistveno novost v primerjavi z delovno pravno zakonodajo, ki je veljala do sprejetja ZDR. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravni institut, s katerim lahko ena pogodbeni stranka neodvisno od volje druge stranke, torej na podlagi enostranske izjave volje, povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Na voljo je tako delavcu kot delodajalcu, vendar pa za vsakega od njiju velja drugačen pravni režim odpovedi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko redna, z odpovednim rokom ali pa izredna, brez odpovednega roka.

Prav na izredno odpoved delovnega razmerja pa sem se osredotočila v diplomski nalogi. Zakonodajalec je z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pokrival primere, ko določeni, utemeljeni razlogi opravičujejo, da se delovno razmerje med delavcem in delodajalcem nemudoma konča. Vendar pa je izredna odpoved v ZDR urejena zelo skopo, zgolj v treh členih. V 110. členu so splošno urejene vsebinske zahteve za utemeljenost izredne odpovedi in določen rok, v katerem mora biti izredna odpoved podana. V nadaljevanju pa so v 111. členu opredeljeni razlogi na strani delavca, ko izredno lahko odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, v 112. členu pa so opredeljeni razlogi na strani delodajalca, ko izredno lahko odpove pogodbo o zaposlitvi delavec. Kljub temu, da so razlogi določeni z zakonom, pa vendarle ne morejo biti opredeljeni vsi konkretni primeri, zato takšna ureditev odpira veliko prostora sami sodni in siceršnji pravni praksi, da s konkretnimi odgovori vsebinsko zapolnita te pravne norme. Zato sem v nalogi poskušala poiskati čimveč konkretnih odgovorov in primerov pravne prakse iz tega področja.

V nalogi je v drugem poglavju opisan pomen zaposlitve za človeka s sociološkega, pravnega, psihološkega in drugih vidikov. V nadaljevanju so opisani zgodovinski momenti razvoja delovnega prava ter vprašanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V četrtem poglavju so na kratko opisani načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi in sicer pogodba o zaposlitvi lahko preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe, s sporazumno razveljavitvijo, z odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Peto poglavje govori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi kamor sodita redna in izredna odpoved. Vendar pa je v tem poglavju obravnavana le redna odpoved saj je izredni odpovedi namenjeno naslednje poglavje.

Tako je v šestem poglavju, ki je tudi najobsežnejše, obravnavana izredna odpoved. V podpoglavju Splošno je zajeto: dopustnost izredne odpovedi, rok za izredno odpoved, prepoved diskriminacije, dokazno breme, oblika in vsebina izredne odpovedi, vloga sindikata ter nasprotovanje odpovedi. Te splošne določbe veljajo tudi za redno odpoved, nekatere posebnosti pa veljajo le za izredno odpoved.

V naslednjem podpoglavju je opisana izredna odpoved delodajalca v okvir katere sodita postopek pred odpovedjo s strani delodajalca in razlogi za izredno odpoved delodajalca. V nadaljevanju pa je opisana tudi izredna odpoved delavca, kjer so opisani razlogi za izredno odpoved delavca ter odpravnina in odškodnina.

Sedmo poglavje zajema primere iz tekoče sodne prakse in je osredotočeno na en primer izredne odpovedi poleg tega pa je prikazana tudi statistika izredne odpovedi.

Na koncu pa sledijo še sklepi in ugotovitve.

2 POMEN ZAPOSLOTITVE ZA ČLOVEKA S SOCIOLOŠKEGA, PRAVNEGA, PSIHOLOŠKEGA IN DRUGIH VIDIKOV

Delo je ena od temeljnih človekovih vrednot. Je osnovni pogoj za napredek družbe, za uspeh države ter za gmotni obstoj ljudi, ki ga opravljajo. Delo in z njim povezana zaposlitev je pomembno za dostojanstvo in zadovoljstvo ljudi. Prav zaradi teh značilnosti pa je zaposlitev težko primerjati z ostalimi vrednotami, saj vse premoženjske vrednote izhajajo iz dela oziroma iz njega izvirajo, saj plača izvira iz dela in naj bi bila osnovno nadomestilo za delo. Za človeka pa so še bolj kot samo delo pomembne pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Te pravice se raztezajo na socialno področje, torej na zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti.

Pa si pogledajmo nekaj primerov o pomenu zaposlitve.

Če zbolíš je že bolezen sama po sebi dovolj velika skrb, koliko bolj pa se posameznik obremenjuje, če se ves čas sprašuje koliko ga bo stalo zdravljenje? Če si zaposlen se ti ni potrebno obremenjevati s temi stroški, poleg tega pa tudi veš, da se boš po prestani bolezni lahko vrnil na delovno mesto, saj je urejeno z zakonom, da se delavca ne sme odpustiti zaradi bolezni. Včasih pa ljudje niso upali na bolniško, saj jih je skrbelo, da jih bo delodajalec odpustil. Vendar pa to, da so hodili bolni v službo ni koristilo nobenemu. Delavec se je slabo počutil in včasih je bolezen, ker se ni zdravil in počival le še napredovala, delodajalec pa tudi ni bil zadovoljen ker delo ni bilo opravljeno tako kot bi moralo biti.

Zaposlitev nudi tudi pravico do plačanega letnega dopusta. Ta pravica je ena izmed temeljnih pravic delavca iz delovnega razmerja in se mu mora zagotavljati na način, da je uresničen namen te pravice, se pravi prekinitev opravljanja delovnih obveznosti zaradi počitka in rekreacije ter izrabe prostega časa v skladu s potrebami delavca in njegove družine. Zagotavljanje letnega dopusta in njegova pravilna izraba je tudi v javnem interesu, saj omogoča regeneracijo delavčevega zdravja, počutja in njegovih zmožnosti za delo tudi v prihodnje. S tem pa se zmanjša tudi možnost nastanka nesreč pri delu, poklicnih bolezni in invalidnosti delavca. Poleg vsega naštetega pa se delavec vrne iz dopusta z na novo nabranimi močmi in je velikokrat bolj produktiven in inovativen, saj s »spočitimi možgani« veliko lažje dela in ustvarja.

Poleg vsega že naštetega pa zaposlitev človeku pomeni tudi osebni izziv, ko se lahko dokaže sam sebi in drugim. Marsikomu namreč zaposlitev ne pomeni le vir zaslužka in socialne varnosti, temveč mu omogoča, da se osebnostno razvija, da doseže postavljene cilje, da poglobi spoštovanje do samega sebe ter do soljudi. Na delovnem mestu se razvijajo nova prijateljstva, ki velikokrat prerastejo na prijateljstvo na osebni ravni.

3 ZGODOVINSKI MOMENTI RAZVOJA DELOVNEGA PRAVA TER VPRAŠANJA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTITVI

Takoj po letu 1945 ni bilo predpisa, ki bi urejal sklepanje delovnega razmerja, zato so se delavci zaposlovali na podlagi administrativnih aktov državnih organov. Leta 1948¹ je bilo prvič predpisano, da se delovno razmerje lahko sklepa s takrat imenovano delovno pogodbo, ki je bila lahko pisna ali ustna in sklenjena izrecno ali molče. Ker se je pogodba lahko sklepala molče, se je štelo, da je delavec sklenil veljavno delovno razmerje, če je le začel opravljati določeno delo za plačo. Pogodba se je sklepala s posameznim delavcem, skupino delavcev, prostovoljno delovno brigado ali kot kolektivna pogodba s celim delovnim kolektivom prek sindikalne organizacije. Pisno pogodbo pa so morali skleniti sezonski delavci in tisti, ki so prišli prvič na delo iz vasi. Kot delodajalci so nastopala državna in združna podjetja, gospodarstva in ustanove, državni uradi, ljudske in družbene organizacije ter tudi zasebna podjetja in zasebne fizične in pravne osebe. Delovne pogodbe so se lahko sklepale za nedoločen ali določen čas, oziroma dokler se ni opravilo določeno delo. Tudi te pogodbe so morale biti pisne. Vse pogodbe so morale biti registrirane tudi pri pristojnem organu, in sicer v petih dneh od dneva sklenitve. Poleg predpisanih načinov je delovno razmerje prenehalo tudi z odpovedjo pogodbe delavca ali delodajalca. Delodajalec je moral odpoved obrazložiti, delavec pa upravičiti samo na delodajalčevo zahtevo. Če se ena izmed strank ni strinjala z obrazloženo odpovedjo, je lahko odpoved izpodbijala in zahtevala odločitev pristojne komisije, katere odločitev je bila dokončna. S pisnim sporazumom sta se lahko stranki dogovorili, da razdreta delovno razmerje tudi brez odpovednega roka oziroma pred iztekom danega zakonskega odpovednega roka. Delovna pogodba je prenehala tudi z delavčevo in delodajalčevo smrtjo, če je bil delodajalec fizična oseba in njegov naslednik ni nadaljeval dela. Pri statusnih spremembah, ko so se podjetja združevala, spreminjala ime ali tudi likvidirala, so ostale sklenjene delovne pogodbe v veljavi.

Z uvedbo Temeljnega zakona o upravljanju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji s strani delovnih kolektivov in ustavnim zakonom iz 1953. leta je bila ustvarjena tudi podlaga za drugačen pristop k urejanju delovnih razmerij. Delovna razmerja v gospodarskih organizacijah so se sklepala s sporazumom med delavcem in gospodarsko organizacijo.² S sklenitvijo sporazuma je delavec sprejel pogoje dela, pravice in obveznosti, določene z zakoni, predpisi, sprejetimi na njihovi podlagi, pa tudi pravili gospodarske organizacije. Sporazum je bil pisen ali usten. Obvezno je moral biti pisen, če se je delovno razmerje sklepalo za določen čas, z visoko kvalificiranimi delavci, s tujimi državljani in če je bilo sklenjeno delovno razmerje zaradi poskusnega dela. Delovno razmerje, ki je izviralo iz svobodnega dela in se je sklepalo v gospodarskih organizacijah s sredstvi v družbeni lasti, pa tudi v državnih organih in drugih javnih službah, v samostojnih zavodih in v združenih in družbenih organizacijah, je že prehajalo v svojo asociativno obliko in medsebojno delovno razmerje. S tem je izgubila svojo veljavo tudi delovna pogodba.

¹ Z Uredbo o ustanovitvi in prenehanju delovnih razmerij – Uradni list FLRJ, št. 84/48.

² Zakon o delovnih razmerjih iz 1957. leta (Uradni list FLRJ, št. 53/57)

Družbenoekonomska ureditev je tudi v delovno pravno urejanje vpeljala elemente medsebojnega delovnega razmerja, ki ne temeljijo več na delovni pogodbi. Še vedno pa je obstajala avtonomija strank delovnega razmerja, saj so se posamezne kategorije delavcev lahko pogajale glede urejanja posameznih vprašanj tega razmerja. Za delovna razmerja med delavci in zasebnimi delodajalci, ki so se urejala s kolektivno pogodbo, zakonom in drugimi predpisi, pa so se v mejah kolektivne pogodbe sklepale delovne pogodbe. Pogodba je morala biti pisna, v njej pa se niso smeli dogovoriti za manj ugodne delovne razmere in manjše pravice ter obveznosti, kot jih je določala kolektivna pogodba.

Za to obdobje je značilen dualizem delovnih razmerij. Posebna ureditev je veljala za delavce, zaposlene v gospodarskih organizacijah, in za delavce v javnih službah.

Po letu 1965,³ ko ni bilo več dualizma pri urejanju delovnih razmerij in ko je bila družbenoekonomska ureditev na podlagi družbene lastnine ter samoupravljanja že temelj urejanja vseh družbenih razmerij, je delavec sklepal delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri in sprejema na delo. Pogodba in sporazum nista več ustrezala značilnostim novega delovnega razmerja, ki ni bilo več dvostransko, temveč medsebojno razmerje, ki ga člani delovne skupnosti uresničujejo v delovni organizaciji na podlagi svobode združevanja dela in sredstev za delo v družbeni lastnini.

Bistvene spremembe s področja delovnega razmerja so nastale po letu 1973.⁴ Pri sklepanju delovnega razmerja se je o izbiri delavcev iz vrst prijavljenih kandidatov za prosto delovno mesto sprejel sklep. Odločitev sedaj ni bila več akt o sklenitvi delovnega razmerja, temveč akt, s kateri se je opravila izbira kandidatov za sklepanje delovnega razmerja. Zakon o združenem delu (Uradni list SFRJ, št.53/76, 57/83 in 85/87) je pomenil nove spremembe pri sklepanju delovnega razmerja. Delo delavcev v osnovni organizaciji oziroma delovni skupnosti se je združevalo s samoupravnim sporazumom. Delavec je sklenil delovno razmerje, ko je dal izjavo, da je z njim seznanjen in da ga sprejema. S to izjavo je delavec sprejel odločitev, da sklepa delovno razmerje pod pogoji, določenimi s temi akti.

Pogodba o delovnem razmerju je bila poseben akt delovnega prava, ki ga je bilo treba razlikovati od drugih aktov s tega pravnega področja in tudi od tistih, ki jih urejajo druga pravna področja. Predvsem je bila bistvena razlika v primerjavi s sklenitvijo delovnega razmerja delavcev v združenem delu. Pogodba je morala biti pisna. Delavec in nosilec samostojnega osebne dela sta se z njo dogovorila o vseh podrobnostih delovnega razmerja, ki sta ga sklenila, tudi o začetku dela. Registracija pogodbe o delovnem razmerju ni pomenila le zaznambe dejstva, da je pogodba sklenjena, temveč tudi možnost ocenjevanja njene zakonitosti in skladnosti s kolektivno pogodbo.

Delovno razmerje je lahko prenehalo s pisnim sporazumom, z odpovedjo, s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno, po samem zakonu, z razvezo delovnega razmerja ali z

³ Sprejet je bil Temeljni zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, št. 17/65)

⁴ Sprejem zveznega Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu leta 1973 (Uradni list SFRJ, št. 22/73) in republiškega Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list SRS, št. 18/74).

odpustom. S pogodbo ni bilo mogoče določiti drugih, novih načinov prenehanja delovnega razmerja.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90, v nadaljevanju ZTPDR)⁵ je na novo določil delovno razmerje. Delovno razmerje je bilo dvostransko razmerje med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem, ki se ureja z zakonom, s kolektivno pogodbo in splošnim aktom. Sklep in pogodba sta dva alternativna akta, ki sta podlaga za sklenitev delovnega razmerja. Sklep je podlaga za sklenitev delovnega razmerja v vseh primerih, v katerih je delodajalec organizacija, torej pravna oseba. Pogodba o zaposlitvi pa velja za sklepanje delovnega razmerja z delodajalci – fizičnimi osebami.

Z dopolnitvijo ZTPDR se niso izpolnila pričakovanja o uvedbi pogodbe o zaposlitvi zaradi novega dvostranskega delovno pravnega razmerja za vsa delovna razmerja. To dvostranskost delovnega razmerja je izpeljala republiška ureditev v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90 in 5/91, v nadaljevanju ZDR). Z določitvijo v ZDR je postala pogodba o zaposlitvi temelj delovnega razmerja med posameznim delavcem in določeno organizacijo oziroma delodajalcem. Organizacija oziroma delodajalec in delavec so dolžni skleniti pogodbo o zaposlitvi, s katero se v skladu s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom dogovorijo o tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katerega delavec sklepa delovno razmerje. Delavec ne more začeti delati v organizaciji, če ni sklenil pogodbe o zaposlitvi.

Tako kot pri obligacijskih razmerjih na splošno pogodba o zaposlitvi ne preneha s samo izpolnitvijo, ker je učinek izpolnitve upnikova zadovoljitev in prenehanje dolžnikove obveznosti in z izpolnitvijo preneha obveznost, ne pa obveznostno razmerje. Obstajajo naslednji načini prenehanja delovnega razmerja: prenehanje, pogojeno s soglasjem delavca, prenehanje brez soglasja delavca, prenehanje po zakonu, pogodbeni načini prenehanja pogodbe (prenehanje pogodbe o zaposlitvi pri zasebnih delodajalcih, prenehanje pogodbe zaradi prenehanja strank in poteka časa, razveza pogodbe – redna in izredna odpoved) . (Mežnar 1998, 3-10)

Zakon o delovnih razmerjih- v nadaljevanju ZDR, je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 24. aprila 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. V zakonu je posebej poudarjena pogodba o zaposlitvi (sklenitev, vsebina, prenehanje). Zakon o delovnih razmerjih ne pozna več dela v okviru pogodbe o delu (začasno in občasno delo s časovno omejitvijo po starem ZDR), temveč natančno opredeljuje pojem delovnega razmerja s skupnimi značilnostmi, ki so naštet. V kolikor so vse značilnosti izpolnjene, je delo s kakršnokoli pogodbo civilnega prava prepovedano. Zakon je v delu, ki določa obveznosti na nek način nov, saj delavca zavezuje, da se obnaša lojalno do svojega delodajalca in prepoveduje škodljivo ravnanje. Zelo je pomembno razumevanje obveznosti tako delavca kot delodajalca, saj pomeni kršitev teh obveznosti že razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi tako s strani delavca, kot delodajalca.

⁵ Veljaven tudi v Republiki Sloveniji na podlagi 4. člena Ustavnega zakona za izvedbo Temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti RS (Uradni list RS, št. 1/91-I).

4 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

4.1 S potekom časa, za katerega je bila sklenjena

Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena oziroma, če je sklenjena za opravljanje dogovorjenega dela, ko je delo opravljeno oziroma, ko je prenehal drug razlog, zaradi katerega je bila sklenjena. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas že zaradi narave take pogodbe ni odpovednega roka.⁶ Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR. Predvideva se, da tudi zaposlenim za določen čas pogodba preneha veljati v vseh tistih primerih, ki veljajo za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe, s sporazumom obeh pogodbenih strank, z redno odpovedjo zaradi poslovnega razloga, razloga nesposobnosti delavca ali krivdnega razloga, z izredno odpovedjo s strani delavca ali delodajalca, s sodbo sodišča, zaradi ugotovljene invalidnosti I. kategorije, s prenehanjem veljavnosti delovnega dovoljenja).

Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (29. člen), ki jo je potrebno pisno izraziti (10. člen). Pri tem je pomembno tudi to, da je iz opredelitve delovnega razmerja jasno razvidna volja in namen pogodbenih strank za koliko časa sklepa pogodbo o zaposlitvi (za določeno obdobje, do dokončanja določenega dela, navedba razloga in pričakovanega trajanja tega razloga – npr. nadomeščanje začasno odsotnega delavca). V primerjavi s prejšnjo zakonodajo, pa je novost tudi dvoletna časovna omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se bo pričela uporabljati 1.1.2007, za manjše delodajalce pa 1.1.2010.⁷

4.2 S smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca ter s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen v primeru, če z zapustnikovo dejavnostjo nadaljuje njegov naslednik.

Tu nastopijo spremembe v primerjavi s staro zakonodajo.⁸ Če ZDR ne bi vseboval izrecne odločbe o prenehanju delovnega razmerja v primeru smrti delavca, bi dobili vseeno isti rezultat ob upoštevanju Obligacijskega zakonika.⁹

⁶ To posebnost dopuščajo tudi vsi že omenjeni mednarodni dokumenti, ki zavezujejo k zagotavljanju varstva delavcev v primerih prenehanja zaposlitve (Evropska socialna listina – 24. člen, Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca – 2. člen, Direktiva 75/129/EEC, 92/56/EEC, 98/59/EC o usklajevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnega odpuščanja delavcev). Ta posebnost pomeni, da pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, praviloma preneha veljati brez odpovedi pogodbe, brez odpovednega roka in tudi brez pravice delavcev do odpravnine. (Več o tem glej: Belopavlovčič et al 2003, 317 - 320).

⁷ V tem predhodnem obdobju pa delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb z istim delavcem, za isto delo za neprekinjen čas daljši kot tri leta. (231. člen ZDR).

⁸ Stari ZDR je v 127. členu določal, da delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu v primeru smrti zasebnega delodajalca. Navedeno je pomenilo, da je delovno razmerje delavcev

Pogodba o zaposlitvi ne more prenehati s smrtjo delodajalca – pravne osebe, saj smrt pravne osebe ne more nastopiti, ampak lahko samo preneha (stečaj, likvidacija). V teh primerih pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja delodajalca, to pa ZDR ureja v členih od 103 do 108. S smrtjo delodajalca – fizične osebe, pogodba o zaposlitvi preneha le, če delodajalčevo dejavnost ne nadaljuje njegov dedič. To pa se zgodi le v tistih primerih, ko je pogodba o zaposlitvi vezana na osebo delodajalca (opravljanje osebnih tajniških in gospodinjskih del, osebni učitelj,...) . Če pa se dedič odloči za prenehanje dejavnosti, mora sam opraviti vse potrebne postopke, vključno z odpovedjo pogodb o zaposlitvi tam zaposlenim delavcem.

4.3 S sporazumno razveljavitvijo

Po ZDR lahko stranki kadarkoli razveljavitva pogodbo o zaposlitvi s pisnim sporazumom, ki mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven.

Ta način prenehanja delovnega razmerja je poznan že iz ureditve v stari delovno pravni zakonodaji in je kot način prenehanja pogodbe o zaposlitvi uveljavljen tudi v delovno pravni zakonodaji drugih držav. Bistvena razlika v primerjavi s prejšnjo zakonodajo je v nujni sestavi pisnega sporazuma, v kateri člen določa, da mora pisni sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Razlika s starim zakonom je tudi v tem, da je bil dan prenehanja delovnega razmerja določen v pisnem sporazumu, novi zakon pa tega ne omenja. Predlog za sporazumno razveljavitvev pogodbe o zaposlitvi je lahko usten ali pisen in podan kadarkoli s strani delavca ali delodajalca. Za to obliko prenehanja delovnega razmerja je pomemben obojestranski interes v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, ki se izraža v pisnem sporazumu.

Poleg sporazumne razveljavitve pa je pametno doseči tudi sporazum o morebitnih drugih obveznostih delavca do delodajalca ali delodajalca do delavca.¹⁰

zaposlenih pri zasebnih delodajalcih prenehalo ob njihovi smrti, in to ne glede na možnost nadaljevanja dejavnost dedičev. Vsekakor pa se je tudi stara ureditev nanašala le na zasebne delodajalce – fizične osebe, pri čemer so bile tu izvzete civilnopravne osebe, ki so sicer tudi sodile v definicijo zasebnega delodajalca upošteva je 120. člen starega ZDR. Smrt delavca in pravnih posledic tega dejstva v odnosu do pogodbe o zaposlitvi stara ureditev ni izrecno urejala. Vendar je bil rezultat ob neposrednem upoštevanju splošnih civilnih pravil in same narave delovnega razmerja tudi do sedaj enak – torej dejansko prenehanje delovnega razmerja tudi v primeru smrti delavca.

⁹ 334. člen. S smrtjo dolžnika ali upnika preneha obveznost samo, če je nastala glede na osebne lastnosti katere izmed pogodbenih strank ali glede na osebne sposobnosti dolžnika.

¹⁰ To so lahko na primer zahtevki iz naslova izobraževanja in štipendiranja, odškodnine za škodo, ki jo je povzročil delavec delodajalcu, sporazum o neveljavnosti konkurenčne klavzule ter odškodnine za škodo, ki jo je delavec pretrpel na delu ali v zvezi z delom, in podobno. (Belopavlovčič et al 2003, 327)

4.4 Z odpovedjo

V poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi so umeščene naslednje vrste pogodbe o zaposlitvi:

- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi (88. do 109. člen),
- kolektivni odpusti (96. do 102. člen),
- odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (103. do 112. člen),
- odpoved zaradi drugih primerov prenehanja delodajalca (108. člen),
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi (110. do 112. člen).

Ker odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni izgubo rednih dohodkov in socialne varnosti, ZDR poleg splošnih določb, ki se nanašajo na varstvo pred odpovedjo, vsebuje tudi določbe o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo za posamezne kategorije delavcev (predstavniki delavcev, starejši delavci, starši, invalidi in odsotni zaradi bolezni).¹¹

Če pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom je to redna odpoved. V primerih določenih v zakonu, pa lahko odpovesta pogodbeni stranki pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved. Zakon določa tudi, da lahko stranka odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

4.5 S sodbo sodišča

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je opredeljeno v 118. členu ZDR.

1. Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna odškodnino po pravilih civilnega prava.
2. Če upošteva vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank, sodišče ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko določi enako kot v prejšnjem odstavku, tudi ne glede na predlog delavca.
3. Delavec lahko zahtevo iz prvega odstavka tega člena uveljavlja do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.
4. Sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna.

Sodna razveza je nov delovno pravni inštitut. Pozna jo vrsta delovno pravnih zakonodaj v različnih oblikah, vendar je vsem skupno to, da sodišče bodisi na predlog katere od strank bodisi brez predloga s sodbo določi datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi.¹²

¹¹ Posebno varstvo za našete varovane kategorije zaposlenih ne velja pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru prenehanja delodajalca (stečaj, sodna likvidacija in drugi načini prenehanja delodajalca po določbah ZGD). V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi prisilne poravnave pa v nasprotju z dosedanjo delovno pravno ureditvijo tem kategorijam zaposlenih delavcev posebno varstvo zagotovljeno. (Belopavlovčič et al 2003, 329)

¹² Po ZDR je prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča samostojen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi po 5. alineji 75. člena ZDR in razrešuje problem posledic nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki ga ugotovi sodišče v delovnem sporu. V tej določbi je

4.6 Po samem zakonu

V tem členu sta urejena dva načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu. Po prvem odstavku 119. člena preneha veljati pogodba o zaposlitvi po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postala pravnomočna.¹³ Pogodba o zaposlitvi preneha veljati ne glede na to, ali je zavarovanec dobil pravico do invalidske pokojnine po 67. členu ZPIZ-1-UPB1 ali ne.

Po drugem odstavku pogodba o zaposlitvi, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja. Na podlagi tega dela zakona lahko ugotovimo, da tujec lahko dela pri nas le z delovnim dovoljenjem. So pa podrobno določene tudi izjeme, pri katerih delovno dovoljenje ni potrebno, v primerih, ko je tako določeno z mednarodno pogodbo ali za določene kratkotrajne storitve.¹⁴ Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije je pristojen za izdajo delovnih dovoljenj in ta izda delovno dovoljenje le pod pogojem, da v evidenci zavoda med brezposelnimi osebami na določenem območju ni ustreznega domačega kandidata, ki poleg splošnih izpolnjuje še posebne pogoje, ki jih določi delodajalec.

zakonodajalec dokončno razrešil sistemsko vprašanje, ali delavcu ob sodni ugotovitvi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi priznati pravico do vrnitve nazaj k delodajalcu (reintegracija delavca) ali pa mu prisoditi le odškodnino namesto integracije. (Belopavlovčič et al 2003, 480)

¹³ Odločba zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje postane pravnomočna:

- z dnem, ko poteče rok za pritožbo zoper prvostopenjsko odločbo zavoda (15 dni), v primeru, ko se zavarovanec ne pritoži zoper navedeno odločbo;
- v primeru, ko se zavarovanec pritoži zoper prvostopenjsko odločbo zavoda, z dnem poteka roka za vložitev zahteve za sodno varstvo zoper drugostopenjsko odločbo zavoda pred pristojnim Delovnim in socialnim sodiščem v Ljubljani (30 dni), kar velja za primer, ko zavarovanec ne uveljavlja sodnega varstva; in
- v primeru, ko zavarovanec uveljavlja sodno varstvo in vloži tožbo zoper dokončno odločbo zavoda (30 dni), z dnem, ko postane odločba Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani pravnomočna, upošteva se postopek na prvi stopnji in možnost pritožbe na višje delovno in socialno sodišče (8 dni).(Več o tem: Belopavlovčič et al 2003, 488 – 495).

¹⁴ Več o tem: 3. člen Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

5 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

5.1 Splošno

Ker se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi, tudi preneha le s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi¹⁵. Delovno razmerje je trajajoče pravno razmerje, zato morata imeti stranki na voljo inštrumente s katerimi lahko dosežeta njegovo prenehanje. Med opredeljenimi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi v 75. členu ZDR je odpoved pogodbe o zaposlitvi samo eden od načinov prenehanja. To je tudi ena od novosti v primerjavi s prejšnjo ureditvijo, saj zakon ne govori več o prenehanju delovnega razmerja, temveč o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravica, ki pripada tako delavcu kot tudi delodajalcu. Gre za izjavo volje, bodisi delavca ali pa delodajalca, da konča sklenjeno delovno razmerje, ob določenem trenutku zaradi določenih razlogov. Ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi je enostranski akt ene izmed strank pogodbe o zaposlitvi in z vidika splošne ureditve pravnega položaja delodajalca nov delovno pravni institut, ki je pomembna prvina uravnoteženosti ustavnega položaja delavcev in delodajalcev.

V prejšnjih pravnih ureditvah je bil ta akt priznan le delavcu, delodajalcem pa le v zasebnem sektorju gospodarstva. V novi ustavni ureditvi odpovedi delodajalca temelji na ustavni pravici delodajalca do lastnine (67. člen Ustave Republike Slovenije) in svobodne gospodarske oziroma podjetniške pobude (74. člen Ustave Republike Slovenije). Delodajalčeva pravica do odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu pa je omejena s pravili mednarodnega in notranjega prava. (Novak 2002, 3)

Področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni bistveno novost v novi delovno pravni zakonodaji. Z novo zakonsko ureditvijo odpovedi pogodbe s strani delodajalca je bilo tudi v našem delovno pravnem sistemu sprejeto načelo omejenosti pravice delodajalca do odpuščanja delavcev, ki ga zasledimo kot prevladujoče v evropski delovno pravni doktrini in je bilo povzeto tudi v mednarodne norme, pomeni pa nasprotje načelu o pravici delodajalca do (neomejenega) odpuščanja, ki izhaja iz pogodbenega prava, utemeljujejo pa ga tudi s svobodo podjetniške pobude, ki je ponekod priznana tudi kot ustavna pravica. Omenjeno načelo pogojuje določeno raven varstva delavcev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

V ZDR je odpoved pogodbe o zaposlitvi urejena v členih od 80. do 117. člena in sicer:

- v členih od 80. do 87. so urejena splošna določila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki veljajo tako za redno kot izredno odpoved,¹⁶
- v členih od 88. do 109. je urejena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi,¹⁷

¹⁵ Čeprav je odpoved pogodbe o zaposlitvi podana v obliki formalnega sklepa, to ni akt, ki bi imel ustrezne procesne značilnosti (dokončnost, pravnomočnost, izvršljivost), temveč je po vsebini tudi tak »sklep« lahko le pismena odpoved pogodbe o zaposlitvi, to je ustrezna (pogodbena) izjava volje. Zato je potrebno tak »akt« v tožbenem zahtevku ustrezno poimenovati z zakonskim izrazom odpoved pogodbe o zaposlitvi,.. (Robnik 2004, priloga 1)

¹⁶ Ta določila so: dokazno breme, postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, vloga sindikata, nasprotovanje odpovedi, oblika in vsebina odpovedi ter vročitev odpovedi.

- v členih od 110. do 112. je urejena izredna odpoved,¹⁸
- v členih od 113. do 117. je urejeno posebno varstvo pred odpovedjo.¹⁹

5.2 Redna odpoved

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved z odpovednim rokom. Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa le če obstaja za to utemeljen razlog.

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- Poslovni razlog, ki pomeni prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji pogodbe, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov.
- Razlog nesposobnosti, ki pomeni ne doseganje 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.
- Krivdni razlog, ki pomeni kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga bo moral delodajalec preveriti, če je možno delavcu ponuditi novo zaposlitev pod spremenjenimi pogoji.²⁰

V primeru krivdnega razloga bo moral delodajalec delavca predhodno pisno obvestiti na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Delodajalec pa bo moral omogočiti delavcu tudi zagovor v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti in pri izredni odpovedi.

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 v roku 30 dni, odkar se je izvedelo za kršitev in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. Kar pomeni, da je podaljšan objektivni rok. Delodajalec bo lahko v takem primeru sam ugotavljal znake kaznivega dejanja, čeprav zoper delavca kot storilca kaznivega dejanja ni bil uveden kazenski postopek.

V šestem odstavku 88. člena pa zakon omogoča delodajalcu, da v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka, s pravico do nadomestila plače v

¹⁷ Tu so opredeljeni odpovedni razlogi, odpovedni roki, odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave in odpravnina.

¹⁸ Splošno o izredni odpovedi, izredna odpoved delodajalca in izredna odpoved delavca.

¹⁹ Predstavniki delavcev, starejši delavci, starši, invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni ter ureditev večkratnega pravnega varstva pred odpovedjo.

²⁰ In sicer na drugih delih, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja ali pa prekvalificirati za drugo delo.

višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le v primeru, da so razlogi iz prvega odstavka 88. člena resni in utemeljeni in onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Določitev razlogov, zaradi katerih je mogoče šteti, da ima delodajalec utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, je osrednja novost nove delovno pravne ureditve pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Navezuje se na odločbo konvencije MOD, št. 158.

V skladu s Konvencijo MOD št. 158 so v 89. členu ZDR določeni tudi neutemeljeni odpovedni razlogi.²¹

²¹ Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- 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 zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- 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.

6 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

6.1 Splošno

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved brez odpovednega roka. Začne učinkovati že z opravljeno vročitvijo odpovedi. Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi le v primerih oziroma iz razlogov, ki jih določa zakon. Razlogi so lahko na strani delavca ali na strani delodajalca. Razloge ne sme dodatno določiti niti delodajalec niti delavec. Utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, je dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je v ZDR urejena le v treh členih, v okviru četrtega poglavja, to je poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V razdelku o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi zakon najprej v 110. členu ureja splošna pravila, ki veljajo za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, nato pa v 111. členu ureja izredno odpoved s strani delodajalca in v 112. členu izredno odpoved s strani delavca. Splošne določbe glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se nanašajo tako na redno kot izredno odpoved, so vsebovane v členih od 80. do 87. člena ZDR.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je predvidena le za določene izredne primere, praviloma za primere posebej hudih kršitev s strani druge stranke, zaradi katerih je drugi stranki dopuščena odpoved pogodbe o zaposlitvi s takojšnjim učinkom, brez odpovednega roka. Gre torej za nov institut delovnega prava.

V poglavju o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bilo napisano, da je eden od razlogov krivdni razlog, ki je nadomestil disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. Kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja je torej lahko razlog tako za redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem gre pri redni odpovedi za lažjo kršitev, pri izredni odpovedi pa za hujšo kršitev. Torej je od teže in oblike kršitve odvisno za kakšno odpoved pogodbe o zaposlitvi bo šlo. V 111. in 112. členu so sicer določeni razlogi za izredno odpoved, vendar pa dodatni pogoj²² pri redni in izredni obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi razmejuje razliko med njima.

Ker jasna razmejitev med tema institutoma zgolj na podlagi določb ZDR ni mogoča, bo tu pomembno vlogo odigrala sodna praksa.

6.1.1 Celovitost izredne odpovedi

Tretji odstavek 80. člena ZDR vsebuje pomembno določbo, po kateri je mogoče izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi le v celoti. To pomeni, da ni mogoče odpovedati posameznih

²² Pri redni gre za razlog, zaradi katerega delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati (drugi odstavek 88. člena ZDR), pri izredni pa razlog, zaradi katerega upošteva vse okoliščine in interese obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR).

določb pogodbe o zaposlitvi in s tem enostransko spreminjati vsebine pogodbenega delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. V kolikor želi ena stranka doseči prenehanje ali spremembo posameznih sestavin pogodbe ima na voljo poseben institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe.²³

6.1.2 Dopustnost izredne odpovedi

Osnovno pravilo glede dopustnosti izredne odpovedi z vidika njene vsebinske utemeljenosti je opredeljeno v tretjem odstavku 81. člena ZDR.²⁴ Tako sta izredna odpoved s strani delodajalca ali s strani delavca dopustni le iz določenih razlogov, ki jih ZDR navaja v 111. členu za izredno odpoved s strani delodajalca in v 112. členu za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Dodatne razloge pa ne sme določiti niti delodajalec niti delavec, bodisi v pogodbi o zaposlitvi ali na kakšen drugi način, saj ne bodo veljali. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi bo torej dopustna le, če bo v skladu z 111. in 112. členom ZDR.

6.1.3 Rok za izredno odpoved

Za veljavnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora biti izpolnjena tudi zahteva glede roka v katerem je podana izredna odpoved. Določitev roka, v katerem mora delavec oziroma delodajalec reagirati in podati odpoved pogodbe o zaposlitvi preprečuje, da bi delavec lahko delodajalca, ali obratno, ves čas ustrahoval zaradi nekega starega razloga, ki se je zgodil že pred časom.

ZDR določa, da mora pogodbeni stranka podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa lahko pogodbeni stranka odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca, ves čas, ko je možen kazenski pregon²⁵.

V 112. členu pa ZDR podrobneje ureja postopek pri izredni odpovedi delavca in taksativno navaja utemeljene razloge za izredno odpoved na strani delodajalca. Zakon tako

²³ 90.člen ZDR.

²⁴ Tretji odstavek 81.člena ZDR določa: delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

²⁵ V tej zvezi je potrebno poudariti, da zakonska ureditev roka, v katerem mora delodajalec reagirati in podati odpoved pogodbe, varuje delavca pred položajem, ko bi lahko delodajalec v nedogled vleknel odprto možnost in delavcu kadarkoli odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Pri subjektivnem roku 15 dni iz določbe 2. odst. 110. člena ZDR gre samo za en rok, ki nalaga stranki, kdaj najkasneje od seznanitve z razlogi mora izredno odpovedati pogodbo, za razliko, da lahko pri razlogu, ki ima vse znake kaznivega dejanja, izredno odpove pogodbo odkar je izvedela za kršitev in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. Trenutek seznanitve z razlogi, v primerih ko mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, se šteje dan izvedbe zagovora, saj se šele na zagovoru delavec seznanil z vsemi očitki delodajalca, prav tako pa se delodajalec seznanil z vsemi okoliščinami na strani delavca. Tako je za začetek teka roka šteti dan zagovora tudi v primeru, ko sicer pravilno vabljeni delavec na zagovor ne pride. ... (Sodba VDS03445).

določa, da je delavec dolžan izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi v osmih dneh²⁶, potem ko pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo. Tako mora delavec kombinirano upoštevati vse roke – tako iz 110. člena kot iz 112. člena ZDR.

Osem dnevni odpovedni rok je za delavca izredno pomemben, saj z njim omogoči delodajalcu, da izpolni obveznosti in na ta način obdrži pogodbo v veljavi. Vendar pa se je potrebno vprašati ali je ta določba smiselna, saj so razlogi za izredno odpoved tako hudi, da je nemogoče nadaljevati delovno razmerje. Če je delodajalec recimo žalil delavca in se potem delodajalec delavcu opraviči, ko mu delavec izroči pisno obvestilo o kršitvi, to kljub opravičilu ne spremeni dejstva, da je delodajalec delavca žalil.

Kljub temu pa je pomembno poudariti, da če delodajalec ne bo imel možnosti odpraviti kršitve, lahko predhodni opomin delavca vzpodbudi pogodbeni stranki k drugačni, sporazumni rešitvi nastale situacije (npr. plačilo odškodnine), lahko tudi s pomočjo posredovanja inšpektorja za delo (228. člen ZDR). Zavedati se je namreč potrebno, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko tudi za delavca ne nujno najbolj optimalna rešitev konfliktov v delovnem razmerju, saj delavec ostane brez rednih dohodkov za preživljanje sebe in družine. Prav tako pa so možni tudi primeri, ko do kršitev delodajalca pride nehote ali nevede (računovodska pomota pri izplačilu plač, nevedenje o spolnem nadlegovanju) in se lahko institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot skrajno sredstvo pokaže kot neprimerna rešitev tako za delavca kot delodajalca. (Soban 2004, 12-13)

6.1.4 Prepoved diskriminacije

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena ZDR je neveljavna. Tako je zapisano v četrtem odstavku 81. člena. Ta odstavek pa se sklicuje na temeljno odločbo glede prepovedi diskriminacije na področju delovnih razmerij (to je pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in tudi v zvezi z njegovim prenehanjem) na podlagi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin, ob tem pa je še posebej poudarjeno načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja za ženske in za moške.

Prepovedana je tako neposredna kot posredna diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin.

²⁶ Rok 8 dni iz 1. odst. 112.čl. ZDR je rok, v katerem mora delavec podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (delavec mora spoštovati tudi roke za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, določene v 2. odst. 110. čl. ZDR). Rok iz 1. odst. 112. čl. ZDR namreč ni rok, katerega naj bi imel delodajalec na razpolago za odpravo kršitve. Z ozirom na določbo 112. čl. ZDR lahko delavec pravnoveljavno poda izredno odpoved o zaposlitvi tudi v primeru, če delodajalec kasneje izpolni svojo obveznost. (Sodba VDS03456).

Predpisano je pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, je dokazno breme, da različno obravnava opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

Šesti člen določa tudi, da je za primer kršitve prepovedi diskriminacije s strani delodajalca določena odškodninska sankcija po splošnih pravilih civilnega prava.

Gre za novost v ZDR, saj takšne izrecne odločbe o prepovedi diskriminacije v dosedANJI delovni zakonodaji ni bilo. Kar pa ni pomenilo, da bi bila diskriminacija na področju dela dovoljena. Prepoved diskriminacije je tudi za področje dela izhajala že iz splošno opredeljene prepovedi diskriminacije in načela enakosti kot človekove pravice iz 14.člena Ustave RS.²⁷

6.1.5 Dokazno breme

V 82. členu ZDR je napisano pravilo o dokaznem bremenu. Pri tem gre za vprašanje dokaznega bremena glede obstoja utemeljenega razloga za redno odpoved oziroma glede obstoja utemeljenega razloga za izredno odpoved. Gre torej za vprašanje, kdo je v primeru spora o konkretni odpovedi pogodbe o zaposlitvi v postopku pred organom, ki odloča v tem sporu, torej v postopku pred delovnim sodiščem ali arbitražo, dolžan dokazati, da so izpolnjene vsebinske zahteve za dopustnost odpovedi, da je odpoved vsebinsko opredeljena, da torej za konkretno odpoved obstaja tak razlog, ki ga za določeno vrsto odpovedi zahteva zakon.(Kresal 2002, 328)

Prvi odstavek tega člena se nanaša le na redno odpoved s strani delodajalca. Le ta je dolžan dokazati utemeljeni razlog odpovedi.²⁸ Ker delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, je logično, da z njegove strani ni potrebno določati pravila o dokaznem bremenu. Ker se večina sporov nanaša na odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, je pravilo o dokaznem bremenu v tem primeru še posebej primerno.

Zakonodajalec je v tem členu določil prevalitev dokaznega bremena na delodajalca v skladu z 9. členom Konvencije MOD št. 158, ki določa, da je dokazno breme za obstoj resnega razloga za prenehanje delovnega razmerja po definiciji iz 4. člena konvencije na delodajalcu.²⁹ Pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu pa velja samo v postopku pred

²⁷ 14 člen Ustave RS: V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

²⁸ 1 odstavek 82. člena ZDR: Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi.

²⁹ ZDR pa tudi v drugih določbah določa prevalitev dokaznega bremena na delodajalca, kar pomeni da se ta institut v delovnem pravu širi z namenom izenačiti procesni položaj strank individualnega spora in zaščititi delavca kot šibkejšo stranko nasproti močnejšemu delodajalcu. Dokazno breme je prevajeno na delodajalca še v naslednjih primerih:

- če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, je dokazno breme, da različno obravnava opravičujejo vrsta in narava dela, na delodajalcu (četrti odstavek 6.člena ZDR);

nepristranskim organom, torej pred delovnim sodiščem ali pred arbitražo in le pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Za izredno odpoved pa drugi odstavek 82. člena pravi, da je utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Tako bo delodajalec glede na prvi odstavek 110. člena moral dokazati obstoj enega od razlogov, ki jih ZDR našteva v 111. členu, ter ob tem tudi dejstva, iz katerih bo izhajalo, da »... ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.«

V primeru, če izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, pa je delavec tisti, ki mora v primeru spora dokazati vsebinsko utemeljenost izredne odpovedi z njegove strani. Tako bo moral dokazati enega od razlogov, ki jih ZDR našteva v 112. členu, poleg tega pa tudi, da »... ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.«

6.1.6 Oblika in vsebina izredne odpovedi

Zakonodajalec je uredil vprašanje oblike in vsebine odpovedi v 86. členu ZDR. Prvi odstavek tega člena ureja vprašanje oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako redna kot izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki. Odpovedno izjavo torej ni mogoče podati nasprotni stranki le ustno, ampak je potrebna pisna odpovedna izjava. Ta določba varuje delavca kot šibkejšo stranko v delavnopravnem odnosu, saj uveljavlja načelo pisnosti.

Drugi odstavek zgoraj navedenega člena pa pravi, da mora delodajalec navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in njegove pravice iz naslova brezposelnosti. Z zakonom so torej določene obveznosti delodajalca, pri tem pa se pojavi vprašanje kakšne so sankcije, če so te obveznosti kršene. Ker v samem zakonu ni napisane sankcije za ta primer, je to vprašanje prepuščeno sodni praksi. Ker pa mora delodajalec delavca le opozoriti na pravno varstvo in njegove pravice iz naslova brezposelnosti bo tudi sankcija verjetno drugačna kot pa v primeru, če ne bo v odpovedi pogodbe o zaposlitvi naveden in obrazložen razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se ne izda v obliki sklepa, saj prav pogodbeni princip urejanja delovnih razmerij ne dopušča več, da bi delodajalec z enostranskimi odločitvami odločal o delavčevi izgubi zaposlitve, v obliki sklepov. Ker po novem ZDR preneha pogodba

-
- če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z dolžnostjo varovanja dostojanstva delavca pri delu (tretji odstavek 45. člena ZDR);
 - v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca (drugi odstavek 187. člena). (Belopavlovčič et al 2003, 338).

o zaposlitvi z odpovedjo, delodajalec tudi ne more odpovedi izdati v obliki odločbe ali sklepa. Drugačna pa je ureditev po določbah Zakona o javnih uslužbencih.³⁰

6.1.7 Vročitev odpovedi

V 87. členu ZDR je podrobno določena vročitev odpovedne izjave nasprotni stranki. Vročitev je zelo pomembna, saj šele z vročitvijo odpovedne izjave nasprotni stranki odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko začne učinkovati, torej v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, nastopi prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Izredna ali redna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodba. ZDR pa določa tudi način vročanja za obe pogodbeni stranki. Delavec vroča delodajalcu redno ali izredno po pravilih pravnega postopka. Delodajalec pa mora delavcu vročiti odpoved pogodbe o zaposlitvi osebno, praviloma v svojih prostorih oziroma na naslovu prebivališča s katerega delavec dnevno prihaja na delo.³¹

V primeru, ko delavec odkloni osebno vročitev, so v 144. členu ZPP določena pravila nadomestnega vročanja. Vročevalec na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku na naslovu prebivališča pusti obvestilo, v katerem je navedeno, kje je pisanje, in 15-dnevni rok, v katerem mora naslovnik pisanje dvigniti. Na obvestilu in na pisanju navede vročevalec vzrok za takšno ravnanje in dan, ko je obvestilo pustil naslovniku, ter se podpiše. Če naslovnik ne dvigne pisanja v petnajstih dneh, se šteje, da je bila vročitev opravljena na dan, ko je bilo na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku puščeno obvestilo, na kar je treba naslovnika v obvestilu opozoriti. Ta pravila imajo namen zagotoviti vročitev in s tem normalni potek postopka in pomenijo ukrep proti osebam, ki z odklanjanjem sprejema pisanj želijo zavlačevati postopek ali se postopku neopravičeno izogniti. Postopek po omenjeni določbi je dopusten le, če delavec brez zakonitega razloga odklanja sprejem.³²

³⁰ V 156. členu Zakona o javnih uslužbencih (ZJU), ki opredeljuje vsebino odpovedi delodajalca, je izrecno določeno, da se o odpovedi pogodbe o zaposlitvi izda pisen sklep, ki mora biti obrazložen, v sklepu pa se morajo obvezno določiti tudi datum prenehanja delovnega razmerja ter pravice in obveznosti v zvezi s prenehanjem tega razmerja. Zoper sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu je dovoljena tudi pritožba, kar pomeni, da ZJU veže datum prenehanja delovnega razmerja na dokončnost. Po prvem odstavku 157. člena ZJU preneha delovno razmerje v primeru izrečenega disciplinskega ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dnem dokončnosti disciplinskega sklepa, kar je treba razlagati tako, da javnemu uslužbencu preneha delovno razmerje z dnem vročitve sklepa. Vsega tega ZDR ne pozna. Zato za zakonitost dane odpovedi pogodbe o zaposlitvi zadostuje le delodajalčeva obrazložitev odpovedi, ki ne bo napisana v obliki sklepa. (Belopavlovčič et al 2003, 355, 356).

³¹ Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delodajalec po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po poteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. (3. odstavek 87. člena ZDR).

³² Zakoniti razlog odklonitve sprejema je npr., če se poskuša opraviti vročitev neposredno, ne po diplomatski poti (135. člen ZPP), če se poskuša vročiti neposredno stranki ne pa pooblaščenca (137. člen ZPP), če se skuša opraviti vročitev v drugem kraju ali času, kot je to predpisano v zakonu (139. člen), če se poskuša opraviti vročitev po pravilih člena 140 in ne po 141. členu, če se poskuša vročitev, čeprav je očitno, da bo tisti, kateremu naj se pisanje vroči, dalj časa odsoten (143. člen).

Ob tem pa se pojavi vprašanje ali je delodajalec tisti, ki po pravilih pravnega postopka opravi tako vročitev oziroma ali bi bila taka vročitev v morebitnem sodnem postopku neoporečna?³³

O osebni vročitvi mora obstajati dokaz, to je potrdilo o vročitvi (vročilnica, 149. člen ZPP). Ni pa nujno, da je potrdilo o vročitvi prav vročilnica (ki je predpisana za vročanje sodnih pisanj), saj je potrdilo lahko sestavljeno tudi v obliki posebnega zapisnika, kot del zapisnika z naroka, kot uradni zaznamek ali podobno, vedno pa mora vsebovati podatke iz prvega odstavka 149. člena ZPP oziroma v primeru odklonitve sprejema podatke iz 144. člena ZPP.

Po pravilih ZPP o času in kraju vročanja (139. člen ZPP), se vroča podnevi od 6. do 20. ure, na delovnem mestu tistega, ki naj se mu vroči pisanje. Delovni čas pa je tisti čas, v katerem mora delavec opravljati delo. Vročitev pisanja v prostorih delodajalca, sicer izven delovnega časa, vendar še vedno v prisotnosti delavca v teh prostorih, ni v nasprotju s pravili vročanja, kot jih predpisujeta ZDR in ZPP.

Kot delovno mesto je pri vročanju mogoče razumeti le kraj opravljanja dela: določba 180. člena ZDR govori o prostorih delodajalca, določba 144. člena ZPP pa o prostorih, kjer oseba dela. S pogodbo o zaposlitvi se morata delavec in delodajalec dogovoriti tudi o kraju opravljanja dela, če takega dogovora ni, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca (četrta alineja prvega odstavka 29. člena ZDR).

Ekonomsko socialni svet³⁴ je za spremljanje izvajanja ZDR oblikoval strokovno delovno skupino, ki pripravlja strokovna stališča do aktualnih vprašanj.

Glede vročanja je strokovna delovna skupina dne 20.6.2003 sprejela:

- stališče, da ob upoštevanju splošnega pravila iz 11. člena ZDR, v skladu s katerim se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, se po pravilih pravnega

³³ Ker delodajalec ni niti pismonoša niti delavec sodišča, mu preostane le to, da se posluži zasebnega vročevalca, da ta opravi postopek vročitve po pravilih pravnega postopka. Po 141. členu ZPP namreč lahko vročitev opravi tudi pravna ali fizična oseba, ki opravlja vročanje kot registrirano dejavnost na podlagi posebnega dovoljenja ministra, pristojnega za pravosodje. Pogoje delovanja vročevalca ureja pravilnik o pogojih, ki jih morajo izpolnjevati osebe za opravljanje vročanja in o pravilih za njihovo delovanje (Uradni list RS, št.32/2000). Na spletni strani ministrstva za pravosodje sicer ni najti seznama vročevalcev, tudi s telefonskim imenikom ali z iskanjem po spletnih straneh težko kakšnega najdeš. Se pa lahko zaprosi ministrstvo za pravosodje, da delodajalcu posreduje seznam. Seveda pa so s takim vročanjem povezani tudi stroški. (Vrbica 2004, 48 - 49).

³⁴ S podpisom Dogovora o politiki plač v gospodarstvu v letu 1994 (Separat socialnega sporazuma, Uradni list RS, št.23/94) je bil v 9. točki ustanovljen Ekonomsko socialni svet (v nadaljevanju ESS), ki je tristranski (tripartitni) organ, v katerega imenujejo svoje predstavnike delojemalci, delodajalci in država. ESS sestavlja 15 članov in njenih namestnikov, od katerih ima vsak od socialnih partnerjev po 5 članov in namestnikov. Temeljna področja ESS (pomembna v okviru teme naloge) so predvsem: problematika zaposlovanja in delovnih razmerij, sodelovanje z MOD in Svetom Evrope, pravna varnost,..V okviru svojega delovanja ESS: sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo, daje pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov, oblikuje stališča in mnenja na delovna gradiva, osnutke in predloge uredb, odredb in zakonov,...

- postopka ne vročajo le redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ter sklep o disciplinski odgovornosti, ampak tudi ostala »pisanja« delodajalca in
- ugotovitev, da so za vročanje redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in za vročanje sklepa o disciplinski odgovornosti delavcu, uporabljive kuverte za vročanje po zakonu o pravnem postopku na obrazcu 0,42, ki jih je možno kupiti tudi v maloprodaji.

Kršitev pravil, ki urejajo vročanje, pomeni prekršek za katerega se delodajalca – pravno osebo, kaznuje z denarno kaznijo najmanj 1000000 SIT, delodajalca – fizično osebo pa za najmanj 500000 SIT in odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, organizaciji ali lokalni skupnosti, z denarno kaznijo najmanj 80000 SIT.

6.1.8 Vloga sindikata

Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.³⁵ Torej mora delodajalec sindikat obvestiti le, če tako zahteva delavec. Če delavec ni član nobenega sindikata, potem je delodajalec prost teh obveznosti. Navedena obveznost delodajalca velja v vseh primerih odpovedi s strani delodajalca, torej tako v primeru redne odpovedi (ne glede na to iz katerega razloga je bila podana) kot tudi v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

V drugem in tretjem odstavku 84. člena pa je urejeno, kako lahko sindikat reagira na obvestilo o nameravani odpovedi. V skladu z drugim odstavkom tega člena lahko sindikat, ki je bil obveščen o nameravani odpovedi, poda svoje mnenje v roku osmih dni. V svojem mnenju lahko sindikat odpovedi pogodbe o zaposlitvi nasprotuje ali pa ne. Odpovedi lahko nasprotuje le v primeru, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Če sindikat odpovedi pogodbe o zaposlitvi nasprotuje, mora svoje mnenje tudi pisno obrazložiti. Če v predpisanem roku osmih dni sindikat mnenja ne poda, se v skladu z drugim odstavkom tega člena šteje, da odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne nasprotuje.

Zakon sicer ne določa, kakšna je pravna posledica kršitve pravila glede obličnosti mnenja sindikata, obvezne obrazložitve negativnega mnenja ali pravila o tem, kdaj lahko sindikat nasprotuje odpovedi. Delodajalec tudi ni vezan na mnenje sindikata in je končna odločitev ali bo delavca odpustil ali ne še vedno v njegovih rokah. Ob tem se vprašamo, čemu torej koristi mnenje sindikata, če pa ga delodajalcu ni potrebno upoštevati? Odgovor najdemo v 85. členu, saj je pravilno oblikovanje in posredovanje mnenja sindikata delodajalcu pomembno kot pogoj za uveljavitev instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, če po obvestilu o nameravani odpovedi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko pride.

³⁵ 1. točka 84. člena ZDR.

6.1.9 Nasprotovanje odpovedi

85. člen ZDR ureja nasprotovanje odpovedi³⁶ in je tesno povezan s 83. in 84. členom. Ureditev v 85. členu delavcu omogoča, da pod določenimi pogoji doseže, da podana odpoved s strani delodajalca ne začne učinkovati, torej, da ne nastopi prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Navedeni institut je predviden le za naslednje primere odpovedi: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ter izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Ob tem pa sta določena tudi dva pogoja in sicer:

- delavec mora zahtevati zadržanje učinkovanja in
- je sindikat podal mnenje, v katerem je nasprotoval odpovedi.

Drugi odstavek navedenega člena pravi, da če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Ves čas, dokler teče spor pred arbitražo, pogodba o zaposlitvi kljub dani odpovedi učinkuje.

Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi³⁷ in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

Delodajalec delavcu lahko prepove opravljati delo v času dokler traja učinkovanje instituta, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delovne plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Kaj pravzaprav povzroči uporaba instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi?

- V skladu s prvim odstavkom 85. člena prenehanje pogodbe o zaposlitvi *ne učinkuje do poteka roka za arbitražno ali sodno varstvo*. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi torej ne nastopi vse do poteka roka, v katerem lahko delavec zahteva sodno ali arbitražno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (glej 204. člen). Nadaljnje posledice so različne glede na to ali delavec sploh uveljavlja kakšno pravno varstvo in če, ali uveljavlja sodno varstvo ali pride do reševanja spora pred arbitražo.
- Če delavec v roku ne uveljavlja nobenega pravnega varstva, torej ne sproži spora pred pristojnim delovnim sodiščem in ne arbitražnega spora, potem zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe velja do poteka roka za uveljavljanje sodnega oziroma arbitražnega

³⁶ Čeprav je ta člen podnaslovljen kot 'nasprotovanje odpovedi' pravzaprav ureja institut 'zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi', medtem ko je nasprotovanje odpovedi, ki jo lahko v svojem mnenju izrazi sindikat, urejeno že v prejšnjem, 84. členu. (Kresal 2002, 340).

³⁷ ...Tretji odstavek 204. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002) določa, da lahko delavec zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva vročitve oz. od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Rok iz 3. odst. 204. čl. ZDR je materialni rok prekluzivne narave, ki je pričel teči z dnem, ko je bila tožnici izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi vročena...(Sodba VDS03392).

varstva, s potekom tega roka pa zadržanje preneha, tako da lahko nastopi prenehanje pogodbe o zaposlitvi (bodisi takojšnje v primeru izredne odpovedi, bodisi po poteku celotnega odpovedna roka v primeru redne odpovedi). Pogodba o zaposlitvi torej ne more prenehati pred potekom roka za uveljavljanje sodnega ali arbitražnega varstva.

- Če pride do sporazuma o reševanju spora pred arbitražo, potem se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve, torej do konca arbitražnega postopka. Ves čas, dokler teče spor pred arbitražo, pogodba o zaposlitvi kljub dani odpovedi učinkuje, delavec je torej v delovnem razmerju in ima vse pravice, ki iz tega izhajajo.
- Če delavec uveljavlja sodno varstvo, potem se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe podaljša le v primeru, če delavec najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe; v tem primeru se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.
- Nadaljnja usoda zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe pa je nato odvisna od odločitve sodišča, ki v skladu s postopkovnimi predpisi, ki urejajo začasne odredbe (predpisi o izvršbi in zavarovanju, to je ZIZ, ter posebnosti za delovne spore v predpisih o delovnih in socialnih sodiščih, to je ZDSS), bodisi izda začasno odredbo ali pa ne, glede na to, ali so izpolnjeni predpisani pogoji.(Kresal 2002, 342 - 343).

6.2 Izredna odpoved delodajalca

6.2.1 Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca

ZDR ureja postopek pred odpovedjo s strani delodajalca v treh točkah 83. člena, vendar pa je za nas pomembna le druga točka, ki se nanaša tudi na izredno odpoved in se glasi: Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, smiselno upošteva prvo in drugo odstavke 177. člena tega zakona, 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 povabilu na razgovor³⁸.

³⁸ V zadnjih dveh primerih (če delavec izrecno odkloni zagovor ali če se neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor) se predpostavlja, da je delodajalec pred tem vročil delavcu pisno obdolžitev. V prvem primeru (če obstajajo okoliščine, za katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu sploh omogoči zagovor) pa od delodajalca ni mogoče zahtevati niti tega, da delavcu najprej vroči pisno obdolžitev. Gre namreč za primer, ko lahko delodajalec že v naprej presodi, da delavcu ne bo omogočil zagovora, zaradi česar je nelogično in nesmiselno, da bi delavca pred tem pisno obdolžil in mu to obdolžitev vročil. Pisna obdolžitev je pomembna zgolj zato, da se delavec lahko seznaní z očitanimi kršitvami in se pripravi na zagovor; torej obratno, če delodajalec že v naprej presodi, da delavcu zagovora ne bo omogočil, pisna obdolžitev nima pomena.

Obstoj okoliščin, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, je potrebno ugotavljati v vsakem sporu posebej. Gre za oblikovanje pravnega standarda, katerega vsebina je odvisna od okoliščin konkretnega primera. Pri tem ni pomembna le težja posamezne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja ter ali ima kršitev znake kaznivega dejanja, čeprav tudi to niso zanemarljive okoliščine, ki jih bo delodajalec in kasneje sodišče upoštevalo. Pomembna je lahko tudi narava kršitve, dejstvo, da je delavec zaloten pri kršitvi (ki ima

Ta člen izhaja iz 29. člena Ustave RS in gre za realizacijo splošnega načela o pravici do zagovora (obrambe).

Bistvena vsebina postopka pri delodajalcu je v tem, da je delavec, ki je obdolžen kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ki se mu očita nesposobnost, seznanjen z vsemi dejstvi in očitki s strani delodajalca. Le tako mu je omogočena obramba v postopku pred odpovedjo. Delodajalec bo moral delavcu omogočiti zagovor in pri tem upoštevati tudi določila prvega in drugega odstavka 177. člena. Glede na ta člen bo moral delodajalec delavcu vročiti pisno obrazložitev ter določiti čas in kraj, kjer bo delavec lahko podal svoj zagovor. Pri tem mora pisno obrazložitev delodajalec delavcu vročiti na način, kot ga določa 180. člen³⁹ ZDR.

Kot je že zgoraj napisano pa so po ZDR dopuščene tudi izjeme. Delodajalec zagovora delavcu ni dolžan omogočiti, 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 povabilu na zagovor«. Okoliščina, ki bi toženo stranko odvezala njene obveznosti omogočiti tožniku zagovor, bi lahko bilo tožnikovo morebitno izmikanje vročitvi pisne obdolžitve in vabilu na zagovor oziroma tako njegovo ravnanje, ki bi toženi stranki onemogočalo pravočasno pravilno vročitev.

Pravica delavca, da se zagovarja o razlogih za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, je gotovo pomembna, ni pa absolutna. In četudi je treba izjeme od te pravice obravnavati ozko, jih je treba obravnavati še posebej, kolikor jih delodajalec izrecno uveljavlja in obrazloži. Če namreč obstajajo okoliščine (če jih delodajalec uspe dokazati, kar predpostavlja, da ima možnost za to), zaradi katerih bi bilo od njega neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, potem odpoved brez predhodnega zagovora ni nezakonita. To velja tudi v primeru, ko je delodajalec sicer poskušal delavcu zagovor omogočiti. Če mu to ni uspelo iz razlogov, ki so na strani delavca, delodajalcu ni mogoče očitati, da vročitev formalno ni bila pravilno izvedena. Sodišče bo moralo sprejeti tudi dokazno oceno o tem, ali ni morda tožnik sam odločilno prispeval k temu, da mu tožena stranka ni mogla pravočasno in pravilno vročiti obdolžitve in mu omogočiti zagovora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.⁴⁰

celo znake kaznivega dejanja), proti komu je kršitev storjena (npr. fizični napad na delodajalca, ipd.) in tudi kakšni so sicer odnosi med delodajalcem in delavcem. (Sodba VDS03465).

³⁹(1) Sklep o disciplinski odgovornosti mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk.

(2) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslov prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

(3) Sklep o disciplinski odgovornosti vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se sklep o disciplinski odgovornosti objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osem dni se šteje vročitev za opravljeno.

(4) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

⁴⁰ Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr.št. VIII Ips 20/2005, z dne 1.3.2005. V tem konkretnem primeru je sodišče prve stopnje razveljavilo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in tožniku prisodilo vse pravice iz delovnega razmerja. Ugotovilo je, da je izredna odpoved nezakonita zato, ker tožniku nista bila vročena predhodna obrazložitev in vabilo na zagovor. Vročitev ni bila opravljena v skladu s tretjim odstavkom 142. člena ZPP. VDSSL je takšno sodbo potrdilo, ugotovilo

6.2.2 Razlogi za izredno odpoved delodajalca

Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi so v ZDR določeni v 111. členu. Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu le v primerih, oziroma iz razlogov določenih v zakonu. Ob tem mora delodajalec tak razlog tudi dokazati, saj ni dovolj, da le citira določeno alineo iz zakona.

Navedena zakonska ureditev je v skladu z določbo 4. člena Konvencije MOD št.158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, po kateri delovno razmerje delavcu ne preneha, če za to ni resnega in utemeljenega razloga v zvezi s sposobnostjo in obnašanjem delavca⁴¹. Obstoj resnega in utemeljenega razloga je torej bistven pogoj za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Resen razlog za odpoved PZ je predvsem presojeti z vidika določenih okoliščin posameznega primera. Pri tem so pomembne predvsem naslednje okoliščine: dela, ki jih delavec opravlja, njihov položaj in pomen v postopku dela, razmerje in odnos do dela drugih delavcev, položaj tega dela do delodajalčevih strank, dostop do zaupnih podatkov delodajalca, stopnja potrebnega medsebojnega zaupanja med delavcem in delodajalcem in podobno. (Novak 2006, 166 -167)

Navedeni razlogi so sledeči:

- Če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja⁴².

Pogodbene obveznosti so opredeljene in dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem. Te obveznosti morajo izhajati in se nanašati na delovno razmerje. Delovna obveznost je določena dolžnost obnašanja delavca na delu ali v zvezi z delom. Če delavec s svojim obnašanjem na delu prekrši pravila o delovni disciplini določeni z zakoni, splošnimi akti in pogodbo o delu, je s tem podana kršitev delovne obveznosti. Ta razlog je vsekakor vsebinsko razumljiv, saj ni mogoče pričakovati od delodajalca, da bo še vedno želel

je, da je bil zaradi nepravilne vročitve pisne obdolitve postopek nezakonit. VS RS je obe sodbi razveljavilo in vrnilo zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

⁴¹ V sodni praksi držav, ki so ratificirale konvencijo št. 158, je sprejeto stališče, da so zaradi obnašanja / vedenja delavca dani pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je dokazano, da je bil delavec nasilen, napadalen, da je uporabljal žaljive besede in podobno. (Ocepek 2006, 46)

⁴² Kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja naklepoma ali iz hude malomarnosti ter kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja sta razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Obveznosti iz delovnega razmerja vsebujejo določbe 31.,32.,33.,35.,36. člena ZDR/02. Po določbi 36. člena ZDR/02 delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitve, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. (Sodba VDS03415)

imeti na delovnem mestu delavca, ki je tako hudo kršil obveznosti, da ima kršitev vse znake kaznivega dejanja.⁴³

Pri tem razlogu je treba izrecno poudariti, da je resen razlog dokazan, če je delavec kršil pogodbeno ali drugo obveznost **in** (podčrtal J.N.) ima kršitev znake kaznivega dejanja. Pogoja sta torej dva, ki morata biti oba dokazana: kršitev obveznosti in znaki kaznivega dejanja. Delodajalec bi moral v izredni odpovedi utemeljiti, da sta podana oba navedena pogoja. Tudi sodišče mora v delovnem sporu ravnati enako. Dokazno breme je na delodajalcu. V obrazložitvi sodbe mora biti navedeno, kateri dokazi potrjujejo, obstoj obeh navedenih pogojev. Posebej je treba ugotoviti elemente kaznivega dejanja, katerega znaki so podani. (Novak 2006, 172)

- Če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Delavec, ki pri delu oziroma v zvezi z njim namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, je delodajalcu dolžan povrniti škodo, ki jo je povzročil. Ta oblika je v bistvu izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov na strani delavca ter tako nadomešča disciplinski ukrep »prenehanja delovnega razmerja« in sočasno zožuje represivno naravo sistema disciplinske odgovornosti. Seveda se v zvezi z ugotavljanjem oblike krivde (naklep ali huda malomarnost) postavlja vprašanje, kako naj delodajalec to ugotavlja, enako (ali v praksi še bolj) problematično pa je ugotavljanje dejstva, ali je bila pogodbeno ali druga obveznost kršena huje. (Belopavlovčič et al 2003, 436 - 437).

Če delavec dalj časa brez opravičila in brez razloga ne prihaja na delo, na naslovu kjer živi pa ne sprejme nobene delodajalčeve pošte in delodajalec izve, da zaposleni dejansko tam stanuje in da ni odsoten recimo zaradi bolezni, ima delodajalec po zakonu pravzaprav dve možnosti odpustitve. Možna je tako redna odpoved iz krivdnega razloga – kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, kot tudi izredna odpoved iz razloga, če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Za katero obliko odpovedi naj se delodajalec torej odloči?

⁴³ ...Iz določbe 27. člena ustave namreč izhaja t.i. »domneva nedolžnosti«, po kateri vsak, kdor je obdolžen kaznivega dejanja, velja za nedolžnega, dokler njegova krivda ni ugotovljena s pravnomočno sodbo. Po 23. členu ustave pa ima vsakdo pravico, da o obtožbah proti njemu odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče, ne pa vsak direktor ali uprava ali vodstvo katerekoli pravne osebe ali zasebni delodajalec. Razen tega je potrebno upoštevati še pomen pravnih jamstev, ki jih daje ustava v 29. členu, kjer določa, da morajo biti vsakomur, ki je obdolžen kaznivega dejanja zagotovljene tudi naslednje pravice:...

... Ali domneva nedolžnosti po 27. členu ustave, ki ima status ustavnopravne pravice, na področju materialne delovnopravne zakonodaje ne velja, in če ne s čim je to mogoče pravno utemeljiti?

Ali delavcu kot subjektu materialne delovnopravne zakonodaje, kadar je s strani delodajalca obdolžen kaznivega dejanja, ni priznana pravica do sodnega postopka za ugotovitev storitve kaznivega dejanja v smislu določb prvega in drugega odstavka 23. čl. Ustave, in če ni, na podlagi katerih utemeljenih razlogov ne?... (Merc 2004, priloga 1)

- Če je delavcu 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.

Delodajalec torej lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati dela v delovnem razmerju, torej delo prepove že zakon, pa tudi pristojni organ oziroma sodišče s sodbo ali odločbo, ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev ali pa če mora biti odsoten od dela zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev; ker gre pri tem za odsotnost z dela, ni važno zaradi česa je bil delavec obsojen.

- Če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela⁴⁴.

Ta alineja daje delodajalcu možnost, da izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki ni uspešno opravil poskusnega dela. Delavec in delodajalec se o poskusnem delu dogovorita v okviru pogodbe o zaposlitvi. Delavca na delavnem mestu spremlja drug, usposobljen delavec ali pooblaščen oseba in če ta v času poskusnega dela ugotovi, da delo ni primerno za delavca in ga ta tudi ne opravlja uspešno, je posledica izredna odpoved s strani delodajalca.

- Če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo.

Delavec ima pravico in dolžnost vrniti se na delo v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi⁴⁵. Z dnem ko se vrne na delo mu preneha suspenz

⁴⁴ Po citirani zakonski odločbi (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi podana zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela v smislu 4. alineje 1. odst. 111. člena ZDR) lahko delodajalec delavcu poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri čemer mora upoštevati tako določbe, ki se nanašajo na institut poskusnega dela (125. člen ZDR/02), kot tudi postopek, ki ga ZDR/02 predpisuje zaradi podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. S sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta med tožnico in toženo stranko je bilo izrecno dogovorjeno 3-mesečno poskusno delo. S tem je bilo spoštovano tako določilo 1. odstavka 125. člena ZDR/02, ki določa, da se poskusno delo lahko dogovori s pogodbo o zaposlitvi, ne pa tudi omejitev iz 2. odstavka 2. člena ZDR/02, ki določa da na podlagi ugotovitve o neuspešno opravljenem poskusnem delu delodajalec lahko ob poteku poskusnega dela izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Skladno s citirano določbo ZDR/02, bi morala tožena stranka tožnici podati pisno ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu in šele na podlagi te ugotovitve podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po postopku, ki sicer ureja izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker 2. odstavek 83. člena ZDR/02 določa, da mora delodajalec delavcu pred podano izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi omogočiti zagovor ob smiselni uporabi 1. in 2. odstavka 177. člena ZDR/02, bi morala tožena stranka tožnici vročiti pisno oceno oziroma ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu in v zvezi s tem omogočiti zagovor ter ji šele nato podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi...(Sodba VDS03466).

⁴⁵ Zakon obravnava suspenz pogodbe o zaposlitvi v 51. členu, ki pravi:

- (1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa, zaradi katerega ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, zaradi služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, pripora in v drugih primerih, ki jih določa zakon, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani

pogodbe o zaposlitvi v nasprotnem primeru pa suspenz traja do učinkovanja izredne odpovedi.

Institut suspenza pogodbe o zaposlitvi je predviden zaradi varstva kontinuitete zaposlitve delavca; tako lahko v primeru pripora traja vse dotlej, dokler ne mine pet dni od dneva izpustitve delavca iz pripora, o tem roku pa je zaradi spremembe zakonodaje delodajalec delavca dolžan obvestiti. Če se delavec v predpisanem roku vrne na delo, mu delovno razmerje teče naprej, če pa se v tem roku neupravičeno ne vrne, pa mu delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V primeru pripora pa lahko delodajalec delavec pogodbo o zaposlitvi tudi tedaj, če je za kaznivo dejanje, zaradi katerega je bil v priporu, obsojen na zaporno kazen, daljšo od šestih mesecev. (Šetinc Tekavc 2003, 35)

- Če 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.

Navedena ureditev je varovalna tako v korist delavca kot tudi delodajalca: za delodajalca zato, ker sankcionira vse oblike neupravičenih bolniških izostankov, za delavca pa zato, ker utrjuje vse možnosti izostankov v primerih, ko pri njem zdravnik upravičeno ugotovi začasno nezmožnost za delo zaradi neustreznega zdravstvenega stanja ter mu izda potrdilo o začasni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe.

Drugi odstavek 111. člena pa pravi, da v primeru iz prve, druge in tretje alineje prejšnjega odstavka lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

V tej zvezi je pomembno opredeliti, kaj pomeni dikcija »ob uvedbi postopka izredne odpovedi« in dikcija »čas trajanja postopka«. Za kakšen postopek izredne odpovedi gre? Kdaj se postopek izredne odpovedi uvede in kdaj preneha oziroma do kdaj traja? Primerna se zdi razlaga, da se postopek izredne odpovedi uvede z dnem, ko delodajalec delavca obvesti o možnosti izredne odpovedi in mu ponudi možnost zagovora v skladu z drugim odstavkom 83. člena. Tako uveden postopek izredne odpovedi pa traja do dne, ko delodajalec dejansko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej ko delodajalec dejansko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej ko delodajalec vroči odpovedno izjavo, ki povzroči takojšnje

razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

- (2) Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.
- (3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s peto alinejo 111. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Če delodajalec navedene obveznosti, da delavcu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi omogoči zagovor, v konkretnem primeru nima, ker bi bilo v skladu z drugim odstavkom 83. člena neupravičeno pričakovati od njega, potem pred samo izredno odpovedjo ni drugega postopka. V tem primeru se zdi razumna razlaga, da posebnega postopka izredne odpovedi ni, saj je s samo odpovedno izjavo postopek že takoj konzumiran in zaključen. V tem primeru bi lahko rekli tudi, da je postopek izredne odpovedi uveden z dnem, ko delodajalec dejansko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, s tem dnem pa je tudi zaključen. Opozoriti velja, da takšno takojšnje učinkovanje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko prepreči uveljavitev instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi iz 85. člena; če se uveljavi ta institut, potem postopek izredne odpovedi traja še ves čas učinkovanja zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po 85. členu.⁴⁶

6.3 Izredna odpoved delavca

6.3.1 Razlogi za izredno odpoved delavca

Da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca zakonita, mora biti s strani delavca podan utemeljeni razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Razlogi za izredno odpoved delavca so naštetih v 112. členu ZDR, kar pomeni, da lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le zaradi naštetih zakonov. V skladu s splošnim pravilom iz prvega odstavka 110. člena ZDR, je pri presoji utemeljenosti konkretne izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi treba upoštevati tudi vse konkretne okoliščine primera, tako da je izredna odpoved utemeljena in dopustna le, če glede na vse okoliščine in interese obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Primeri iz osmih alinej se nanašajo na posebej hude kršitve obveznosti s strani delodajalca. Prve štiri se nanašajo na grobe kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z zagotavljanjem dela in plačila, pri peti alineji gre za kršitve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, šesta in osma se nanašata na kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi s spoštovanjem in varstvom delavčevega dostojanstva pri delu, njegove osebnosti in zasebnosti, sedma in osma pa na kršitve v zvezi s prepovedjo diskriminacije na podlagi spola.

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi⁴⁷, če:

⁴⁶ Več o tem: Kresal 2002, 427 - 428.

⁴⁷ Pri tem se v praksi pojavljajo vprašanja kot so:

- Ali je v 112. členu mišljenih osem koledarskih ali osem delovnih dni?
- Ali ima delavec pravico izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi tudi, če delodajalec po prejemu pisnega opomina v postavljenem osemdnevnem roku odpravi kršitev?
- Ali je datum, ko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi naslednji dan po preteku osemdnevnega roka, to je deveti dan, obvezujoč, ali je lahko tudi poznejši datum?
- Od kdaj začne teči 30 – dnevni rok za sodno varstvo?

- Mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače.

Zagotavljanje dela in izplačevanje plače ali nadomestila plače sta glavni vsebini pogodbe o zaposlitvi. Gre za pogodbeno obveznost delodajalca, ki pravi, da mora delodajalec delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi in v zvezi s tem tudi zagotavljati vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti.

Ob tem se pojavi vprašanje kaj se zgodi, če delodajalec poravna svoje obveznosti delno ali v celoti pred pretekom 8-dnevnega roka, toda po predhodnem pisnem opominu delavca delodajalcu na izpolnitev obveznosti in inšpektorja za delo? Ali izredna odpoved postane nična? Odgovor na to vprašanje, ki je povezano z ne izplačevanjem plače je v reviji Pravna praksa 36-37/2003 podala Martina Šetinc Tekavc, ki pravi: Na vprašanje, ali lahko delodajalec z izplačilom zaostalih plač in zamudnih obresti prepreči izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, bo najverjetneje odgovorila sodna praksa, saj je osemdnevni rok pred odpovedjo pogodbe dejansko namenjen odpravi kršitev in s tem preprečitev skrajnega ukrepa – to je izredne odpovedi. Vendar pa je po našem mnenju zamujanje z izplačevanjem plač tako huda kršitev obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, ki močno vpliva na delavčevo življenje, da se nam ne zdi ustrezno delavca siliti, da ostaja v delovnem razmerju oziroma v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (in mu s tem odvzeti npr. pravico do odpravnine), čeprav je delodajalec ob grožnji z izredno odpovedjo pravočasno poravnal zaostale obveznosti, po možnosti celo z zamudnimi obrestmi za vse so tedaj nastale zamude. Dokončni odgovor na to vprašanje pa bo lahko dala le (sodna) praksa.

- Mu ni bilo omogočeno opravljati 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.

Delavec je tudi v tem primeru upravičen do odškodnine in do odpravnine za primer redne odpovedi. Šteje se namreč, da za nastali položaj ni kriv delavec, zato je v takem primeru varovan.

- Mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo.

Tudi v primeru, če mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo, je riziko za morebitno neuspešno poslovanje na strani delodajalca. Delavec torej ne sme biti zaradi ekonomskega položaja delodajalca v slabšem položaju.

- Kakšna je razlika med pisnim opominom zaradi kršitev pogodbenih obveznosti in zahtevo po izpolnitvi le – teh po 112. členu ZDR in pisno zahtevo po izpolnitvi pogodbenih obveznosti po 228 členu ZDR?... (Šetinc Tekavc 2003, 13 - 14)

- Mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Če je delodajalec nelikviden že dalj časa, na kar kaže tudi neredno izplačevanje ali neizplačevanje plač delavcem, to pomeni, da bo moral napovedati oziroma izvesti stečaj. Ker gre pri plačilu za delo za obveznost delodajalca, tako glede višine kakor tudi časa (roka) izplačevanja, so zamude štete kot razlog na strani delodajalca.

Na vprašanje, ali lahko delodajalec z izplačilom zaostalih plač in zamudnih obresti prepreči izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, bo najverjetneje odgovorila sodna praksa, saj je osemdnevni rok pred odpovedjo pogodbe dejansko namenjen odpravi kršitve in s tem preprečitvi skrajnega ukrepa – to je izredne odpovedi. Vendar pa je po našem mnenju zamujanje z izplačevanjem plač tako huda kršitev obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, ki močno vpliva na delavčevo življenje, da se nam ne zdi ustrezno delavca siliti, da ostaja v delovnem razmerju oziroma v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (in mu s tem odvzeti npr. pravico do odpravnine), čeprav je delodajalec ob grožnji z izredno odpovedjo pravočasno poravnal zaostale obveznosti, po možnosti celo z zamudnimi obrestmi za vse do tedaj nastale zamude. (Šetinc Tekavc 2003, 20 - 21)

- Delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in zdravje.

V primeru nezagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu⁴⁸, gre za klasično delavsko zaščiten primer, saj nezagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme biti v škodo delavcem. Delavec je v takem primeru, ko delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu, najprej zavezan od delodajalca zahtevati odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje, ter šele potem, ko delodajalec tudi po opozorilu ne ukrepa, lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

- Ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani delavcev.

Žalitev je krivdni razlog na strani delodajalca in kršitev bistvenih pogodbenih določil. Ko govorimo o nasilju, največkrat pozabimo na nasilje, ki se dogaja tam, kjer človek dejansko preživi največ časa, v službi. Ponavadi gre za najbolj prikriti oblike, nadrejeni (največkrat gre zanje) pa se dostikrat tudi s hudimi psovkami, z žalitvami, s poniževanji leta in leta znašajo nad svojimi podrejenimi. Ti se v večini primerov ne uprejo in tiho prenašajo tovrstno nasilje. Tako so v psihiatričnih ambulantah vedno bolj pogosti primeri tistih, katerih psihično zdravje ni več preneslo nasilja v službi. Večkrat se tudi zgodi, da vodstvo ve kaj se dogaja med

⁴⁸ Z uveljavitvijo zakona o varnosti in zdravju pri delu so še posebej določene pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (1. člen ZVZD). Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Tudi po 43. členu ZDR mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev.

njegovimi podrejenimi, pa nič ne ukrene. Ko predstojnik nekega oddelka žali svoje podrejene, se velikokrat zgodi, da premestijo na drugo delovno mesto podrejenega, ki se je pritožil, namesto, da bi kaj ukrenili glede tistega, ki svoje podrejene dejansko žali. Tako je zakon ponudil delavcu možnost, da izredno odpove delovno razmerje, vendar pa se v praksi te možnosti poslužuje zelo malo ljudi.

- **Mu delodajalec ni zagotovil enake obravnave glede na spol.**

Ta določba se nanaša tudi na 45. člen tega zakona, ki pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Dokazno breme je na strani delodajalca in dokazati mora, da je ravnal tako, da bi nezaželena dejanja preprečil. Ali bo delodajalec lahko ves čas zagotavljal takšno delovno okolje, še posebno v podjetjih z veliko zaposlenimi? Kako bo sploh lahko dokazal obstoj ne fizičnega spolnega nadlegovanja? Če se to dogaja, ko so zraven priče, potem ni takšen problem, toda kako to dokazati ko velja le beseda vpletenih?

6.3.2 Odpravnina in odškodnina

Drugi odstavek 112. člena pravi, da je delavec v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Tudi Konvencija 158 Mednarodne organizacije dela o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca v posebnem oddelku obravnava odpravnine in druge oblike varstva dohodka delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje. Tako v 12. členu določa, da ima delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje, v skladu z državno zakonodajo in prakso pravico do:

- odpravnine ali kakega drugega podobnega nadomestila, katerega znesek bo med drugim odvisen tudi od delovne dobe in višine plače, izplačuje pa jo neposredno delodajalec ali iz posebnega sklada, ustanovljenega s prispevki delodajalcev,

- prejemkov iz zavarovanja za primer brezposelnosti ali pomoči brezposelnim ali do kakšnih drugih prejemkov iz socialnega zavarovanja, kot so starostni ali invalidski prejemki, ki se dajejo v normalnih pogojih, pod katerimi se uveljavlja pravica do njih,

- kombinacije odpravnine in navedenih prejemkov.

Določbe te konvencije so pomembne predvsem zato, ker določajo, da se pravice po prenehanju delovnega razmerja delavcu priznajo v skladu z državno zakonodajo in prakso in ker dovoljujejo različne možnosti varstva dohodka, ne da bi to hkrati pomenilo predvsem zagotavljanje gmotne oskrbnine delavcem, ki ostanejo zunaj delovnega razmerja.

Pri izredni odpovedi delavca v skladu z ZDR je torej delavcu v splošnem zagotovljen enak pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec iz poslovnih razlogov, ker gre torej za situacije, kjer je dejanski, pravi vzrok za prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja na strani delodajalca, v njegovem ravnanju, kršitvah. Tako ima delavec pravico do odškodnine za izgubljeni odpovedni rok, pravico do odpravnine, prav tako pa mu mora biti zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za brezposelnost.

109⁴⁹. člen obravnava odpravnino, ki pripada delavcu ob redni odpovedi delodajalca iz poslovnih razlogov in kot pravi drugi odstavek 112. člena ZDR ima enako pravico do odpravnine tudi delavec, ki poda izredno odpoved iz razlogov naštetih v prvem odstavku 112. člena.

Naj omenim še posebnost, ki jo določa ZDR. V primeru, da je odpravnina zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca nižja od odpravnine ob upokojitvi, če bi jo delavec prejel, je delodajalec dolžan delavcu izplačati razliko, saj je delavec opravičen le do ene odpravnine. Zakon pa določa, da mu pripada višja.

⁴⁹ (1) delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec, ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- Ena petina osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- Ena četrtnina osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- Ena tretjina osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

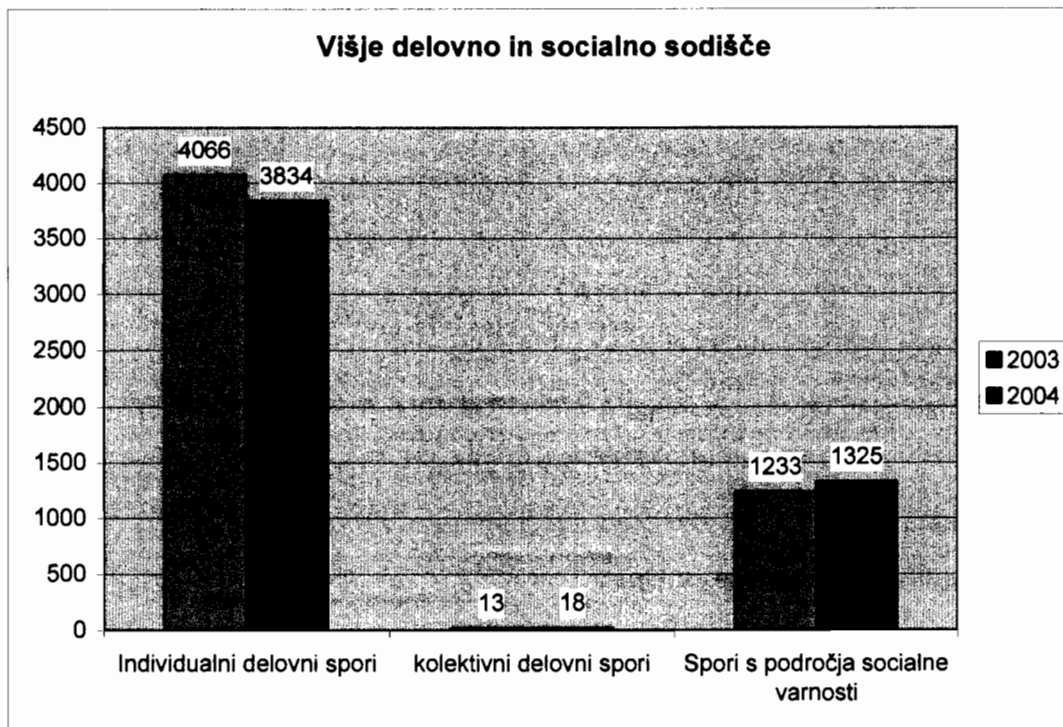
(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po drugem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

7 PRIMERI IZ TEKOČE SODNE PRAKSE

7.1 Statistika izredne odpovedi od leta 2003 dalje

Graf 7.1 Število zadev v letu 2003 in 2004 na Višjem delovnem in socialnem sodišču.



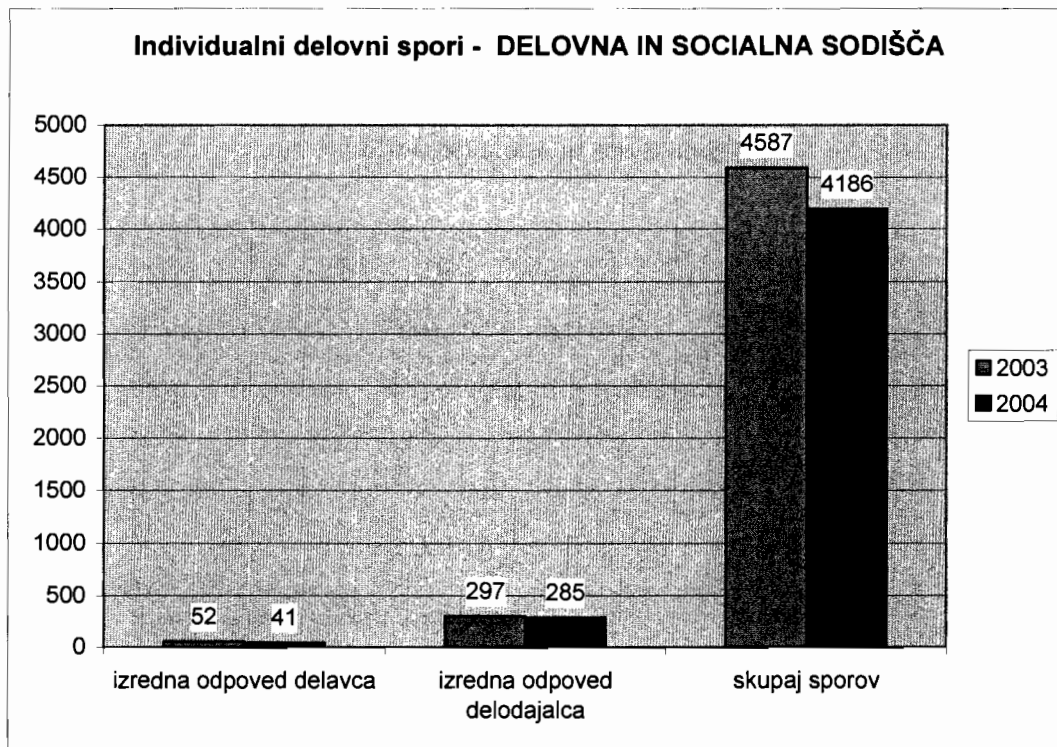
Vir: www.sodisce.si, 14.6.2006

Višje delovno in socialno sodišče je imelo leta 2003 v delu 5312 zadev. Od tega je bilo 4066 individualnih delovnih sporov, 13 kolektivnih delovnih sporov ter 1233 sporov s področja socialne varnosti. V letu 2004 pa je imelo skupaj 5177 zadev, od teh 3834 individualnih delovnih sporov, 18 kolektivnih delovnih sporov ter 1325 sporov s področja socialne varnosti. Za nas so pomembni predvsem individualni delovni spori, saj odpoved pogodbe o zaposlitvi in v njenem okviru izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi spada med individualne delovne spore.

Zakaj individualni delovni spor? Predmet spora je lahko le posamičnega značaja. Pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki je predmet spora, je torej vezana le na delodajalca ali/in delavca. To pomeni, da ima osebni značaj, da se torej ne »razteza« na več oseb, kot na primer v kolektivnih delovnih sporih. Temelj spora je torej vedno v individualnem pravnem razmerju, torej v načelu v pogodbi o zaposlitvi.

V Sloveniji so štiri Delovna in socialna sodišča in sicer v Celju, Kopru, Ljubljani in Mariboru.

Graf 7.2 Število sporov glede izredne odpovedi delavca in delodajalca v letu 2003 in 2004.



Vir: www.sodisce.si 14.6.2006

Leta 2003 so ta sodišča imela skupno 4587 sporov od katerih je bilo 52 sporov v zvezi z izredno odpovedjo delavca ter 297 sporov v zvezi z izredno odpovedjo delodajalca. Leta 2004 pa so imeli skupno 4186 sporov, od teh 41 glede izredne odpovedi delavca ter 285 glede izredne odpovedi delodajalca. Glede na te podatke bi lahko ugotovili, da število individualnih delovnih sporov (ter v okviru teh izredna odpoved delavca ter izredna odpoved delodajalca) pada, vendar pa so podatki iz le dveh let premalo, da bi lahko prišli do kakšnega resnega pokazatelja in ugotovitve. Zanimivo bi bilo tudi vedeti koliko od teh zadev gre potem naprej na obravnavo na višje sodišče, vendar so prve sodbe v zvezi z izredno odpovedjo objavljene (gre za podatke iz internetnega naslova: <http://www.sodnapraksa.si>) šele od začetka leta 2005 dalje, torej lahko sklepamo, da je višje sodišče dobilo prve primere izredne odpovedi v obdelavo šele skoraj dve leti po sprejemu novega zakona o delovnih razmerjih in bo potrebnih še nekaj let sodne prakse, da bomo lahko videli in sklenili kakšne vidnejše zaključke glede izredne odpovedi v sodni praksi.

7.2 Prikaz in obravnava primera izredne odpovedi

V prilogi je prikazan celotni primer, sama pa bom v tem delu naloge izpostavila zanimivejše odlomke.

V obravnavanem primeru je vozniku podana izredna odpoved na podlagi hude malomarnosti, zato menim, da je najbolje, da najprej opredelimo pojem »huda malomarnost«. Kot piše v sodbi definicija »hude malomarnosti« v zakonu ni opredeljena, je pa sodna praksa izoblikovala stališče, da gre za hudo malomarnost takrat, ko oseba ne ravna niti s takšno pazljivostjo, kot običajen človek.

Malomarnost predstavlja manjšo stopnjo krivde. Pri malomarnosti povzročitelj posledice (škode) svojega protipravnega ravnanja v resnici noče. Če se je zavedal možnosti nastanka škode, a je lahkomišlno mislil, da jo bo preprečil ali da ne bo nastala, je podana zavestna malomarnost (luxuria). Druga oblika malomarnosti je znana iz kazenskega prava kot nezavestna malomarnost (negligentia). Zanj gre, če se povzročitelj škode možnosti nastanka škode sicer ni zavedal, a bi se je bil moral in mogel zavedati po okoliščinah (in svojih osebnih lastnostih). Pri tej obliki civilnopravne malomarnosti, pri povzročitelju ni voljene sestavine glede prepovedane posledice.

Zavestna sestavina zavestne malomarnosti se nanaša na nedopustnost ravnanja (ali opustitve) in možnost povzročitve škode. Takšnih dejanj se je dolžan izogibati vsakdo, saj se je vsakdo dolžan vzdrževati ravnanj, s katerimi bi utegnil drugemu povzročiti škodo (10. člen OZ). Če se je povzročitelj škode torej zavedal možnosti, da lahko zaradi njegovega dejanja nastane škoda, a je lahkomišlno mislil, da do škode ne bo prišlo ali da jo bo odvrnil, je na mestu očitek, da je opustil skrbnost, ki se pričakuje od vsakega človeka. Zato gre pri zavestni malomarnosti za hudo (težko) malomarnost (culpa lata). V odškodninskem pravu je povzročiteljeva lahkomišelnost ali precenjevanje lastnih sposobnosti glede možnosti preprečitve nastanka škode izenačena s skrajno nepazljivostjo, nemarnostjo. Toda, merilo za presojo je bilo tu konkretno: zavest o možnosti nastanka škode je bila podana pri konkretnem povzročitelju škode. Upoštevati je treba tudi značilne lastnosti skupine, ki ji povzročitelj škode pripada. V praksi in teoriji ni sporno, da pride to razločevanje v poštev, ko gre za presojo o krivdi strokovnjakov (primerjaj prvi in drugi odstavek 6. člena OZ), saj ni razlogov za različno obravnavanje njihove skrbnosti, ko gre za izpolnjevanje obveznosti v obligacijskem razmerju in ko se ta skrbnost tehta v razmerju s škodljivim dejanjem, na podlagi katerega obligacijsko razmerje šele nastane. Zato je odgovornost strokovnjakov strožja, ker je merilo profesionalna in ne običajna skrbnost. (Plavšak et al 2003, 797-799)

V našem konkretnem primeru je voznik avtobusa zadel v bočno ogledalo zadaj parkiranega avtobusa. Na podlagi te kršitve ter podobnih manjših pripetljajev je delodajalec voznika izredno odpustil na podlagi druge alineje 111. člena. Ker se tako s samo odpovedjo kot tudi odločitvijo sodišča prve stopnje ni strinjal je podal pritožbo, katero je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, določilo za neutemeljeno. Njihova obrazložitev se glasi: pravilna je ugotovitev sodišča prve stopnje, da je s kršitvijo dne 12.12.2003, ko je tožnik na

avtobusni postaji Kranj pri vzratni vožnji zadel zadaj za njim stoječ avtobus, pri čemer ga je poškodoval, huje kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja iz hude malomarnosti, za kar lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Navedeno ravnanje ni mogoče šteti kot le manjšo nerodnost, kot se to zavzema tožnik. Kaj je huda malomarnost sicer zakonodaja ne opredeljuje, sodna praksa pa je izoblikovala pravni standard, da gre za hudo malomarnost takrat, kadar oseba ne ravna niti s takšno pazljivostjo, kot običajen človek. Tožnik je bil poklicni voznik in je povzročil poškodovanje drugega vozila pri opravljanju svojega dela kot voznik avtobusa. Za voznika motornega vozila, ki poklicno opravlja dejavnost, se pričakuje, da ravna z večjo skrbnostjo po pravilih stroke in običajih. Zato je sodišče prve stopnje pravilno štelo, da je pomenilo ravnanje tožnika, ko je pri vzratni vožnji med parkiranjem avtobusa poškodoval drug avtobus, predstavlja ravnanje iz hude malomarnosti, za kar se lahko izredno odpove pogodba o zaposlitvi.

Videli smo torej kako se je razpletel opisani primer, pa vendar se mi pojavljajo dvomi. Ali je opisana kršitev res tako huda, da je ni mogoče rešiti na kakšen drugačen način, kot pa z izredno odpovedjo? Ali ne bi bilo v tem primeru bolj smotrno, da bi delodajalec od voznika avtobusa zahteval povračilo stroškov za popravilo? Res je, da bi moral kot poklicni voznik biti bolj pazljiv, pa vendar se mi zdi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi pretirana kazen za poškodbo ogledala. Logično bi bilo pričakovati odpoved, če bi voznik s svojim ravnanjem povzročil prometno nesrečo ali še huje poškodoval kakšno osebo. Poškodba parkiranega vozila zaradi nepazljivosti in napačne ocene je sicer res malomarnost, toda ali je to tako huda malomarnost, da je nemogoče nadaljevati delovno razmerje vsaj do rednega odpovednega roka?

8 SKLEPI IN UGOTOVITVE

Z uveljavitvijo novega zakona o delovnih razmerjih je prišlo tudi do precejšnih sprememb. Prva od njih je uveljavitev delovnega razmerja kot pogodbenega razmerja. ZDR ne uporablja več izraza prenehanje delovnega razmerja temveč je ta izraz nadomesti izraz prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Glede na to, da delovno razmerje prične s pogodbo o zaposlitvi je torej tudi logično, da preneha s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, vendar pa je pogodba o zaposlitvi bolj formalno pravna osnova za nastanek delovnega razmerja, saj delovno razmerje lahko prične tudi brez pogodbe o zaposlitvi, na podlagi ustnega dogovora. Torej bi bilo bolj smiselno uporabljati izraz prenehanje delovnega razmerja, saj bi bil ta izraz tudi bolj v skladu s Konvencijo MOD št. 158.

Novost, ki jo novi zakon prinaša je tudi način prenehanja pogodbe o zaposlitvi. ZDR našteva sedem načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi in med njimi so trije načini novi. Ti so: prenehanje zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe, prenehanje na podlagi sodbe sodišča ter odpoved pogodbe o zaposlitvi. In čeprav bodo konkretni primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi podobni tistim pred sprejetjem novega ZDR, menim, da bo odpoved pogodbe o zaposlitvi najbolj pogost način prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

ZDR omogoča tri vrste sankcij v primeru delavčeve kršitve delovne obveznosti in sicer disciplinsko odgovornost delavca ter redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. In ravno v teh primerih prihaja do nejasnosti saj hujša kršitev spada tako v primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, kot tudi v prvo in drugo alineo 111. člena ZDR. Poleg tega pa so še vedno nejasnosti v zvezi z disciplinsko odgovornostjo, saj le ta ni več takšna kot je bila pred sprejetjem novega zakona. Kljub temu pa lahko ugotovimo, da obstajajo določene razlike. Za izredno odpoved tako velja, da naj bi bila kršitev res hujše oblike, poleg tega pa pri izredni odpovedi ni odpovednega roka.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je torej način odpovedi pri kateri nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče niti do konca odpovednega roka. Podata jo lahko obe pogodbeni stranki (delavec ali delodajalec), razlog za izredno odpoved pa je dolžna dokazovati stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Pomembno vprašanje s katerim se ukvarjajo delodajalci v praksi je, kako in po kakšnem postopku odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Pri izredni odpovedi delodajalca je namreč potrebno upoštevati tudi splošne določbe, ki veljajo tako za redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V primerjavi s prejšnjo zakonodajo je moral delodajalec upoštevati zelo formaliziran in zapleten ter časovno omejen postopek. To je veljalo še posebej v primeru disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Sedaj takega postopka ni več, kljub temu pa se pojavljajo nejasnosti, saj razlog, ki je spadal v disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja sedaj spada med razloge za izredno odpoved. Tako imajo nekateri delodajalci še vedno težave, saj mešajo takratno disciplinsko odgovornost s sedanjo ter z izredno odpovedjo. Tako pa sedanja zakonodaja od delodajalca v primeru izredne odpovedi zahteva, da delavcu omogoči zagovor in mora pri tem smiselno upoštevati tudi določbe prvega ter druge odstavka 177. člena ZDR. Iz naloge lahko povzamemo, da mora biti delavcu

jasno predočeno, kakšne kršitve se mu očitajo in sicer v pisni obliki. Ob tem pa so dopuščene tudi izjeme v zvezi z zagovorom delavca. Prav tako tudi ni določena formalna oblika delavčevega zagovora, zato lahko le ta uresniči pravico do zagovora na način, ki si ga sam izbere, ker se za veljavnost zagovora ne zahteva, da mora biti dan pred delodajalcem v ustni obliki in samo na kraju, ki je določen. Dolžnost delodajalca je le, da delavcu omogoči zagovor, od delavca pa je potem odvisno ali se bo zagovora udeležil ali ne. Zakon tudi ne določa roka, ki bi moral preteči od »pisne obdolžitve« do trenutka zagovora.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izražena v pisni obliki, vendar pa ne v obliki sklepa. Delavcu se mora vročiti osebno, praviloma v delodajalčevih prostorih ali na naslovu prebivališča s katerega delavec prihaja na delo v okviru delovnega časa delavca.

Če delavec tako zahteva mora delodajalec o odpovedi pisno obvestiti sindikat, ki lahko nasprotuje izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar ima lahko za posledico zadržanje delavca na delu do poteka roka za sodno ali arbitražno varstvo.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 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 pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca vse čas, ko je možen kazenski pregon. Za delavca pa velja tudi osem dnevni rok in sicer delavec lahko v osmih dneh po tem, ko je predhodno pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestil inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V zvezi s pravnim značajem teh rokov, so v pravni teoriji različna mnenja. Nekateri menijo, da so to zastaralni roki, nekateri pa do so prekluzivni. Menim, da je pritrđiti mnenju, da so to zastaralni roki, saj so to sprejela tudi sodišča, kajti v nasprotnem primeru, bi morala nanje paziti in jih tudi ugotavljati po uradni dolžnosti. Pojavlja se tudi vprašanje kdaj se delodajalec seznanil z razlogi za odpoved? Po mnenju sodne prakse je to najkasneje takrat, ko delavcu omogoči zagovor.

Ob pregledovanju sodne prakse sem ugotovila, da prihaja do največ nejasnosti in posledično do tožb v naslednjih primerih: tek rokov in tudi posamezni roki, zagovor ter utemeljenost izredne odpovedi. Pri zadnji gre predvsem za primere prve in druge alineje 111. člena (če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja) ter šesto alinejo (če 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 zadnjem poglavju je predstavljenih nekaj števil, ki nam povedo koliko je primerov izredne odpovedi. Sama sem želela dobiti podatke za vsaj še eno leto, da bi lahko vsaj približno videla ali se število primerov izredne odpovedi povečuje ali zmanjšuje. Vendar pa

sem šele kasneje spoznala, da je preteklo še premalo let od uveljavitve novega zakona o delovnih razmerjih, da bi lahko prišli do kakšnih konkretnih odgovorov.

Praksa sodišč sicer ni pravni vir, vendar pa bo imela pri izvajanju ZDR pomembno vlogo, saj se pri uporabi zakona zastavlja veliko vprašanj, glede katerih bo zadnja beseda lahko rekla le sodna praksa. Pravna stališča sicer niso niti zavezujoča niti vsesplošno uporabna; pri obravnavi vsakega primera posebej je potrebno analizirati vse okoliščine in ne le prenesti ugotovitve iz enega primera na drugega. Kljub temu pa menim, da lahko pomagajo obrazložiti nekatere pojme, saj je zakonodajalec v nekaterih primerih uporabil dokaj nedoločene pojme, ki ponujajo različno razlago. Menim da bo usoda nekaterih delovno pravnih institutov in novih zakonskih rešitev zelo odvisna od tega kako jo bodo razumeli in uporabljali sodniki.

LITERATURA IN PRAVNI VIRI

Literatura

- Belopavlovčič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Lilijana Tratnik in Janez Toplišek. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Belopavlovčič, Nataša, Andrej Berden, Šime Ivanjko, Vladimir Korun, Drago Mežnar, Gregor Miklič, Anica Popovič, Peter Pregl, Stane Grahek in Janez Toplišek. 1990. *Komentar republiškega zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Belopavlovčič, Nataša. 2005. *Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti*. Pravna praksa 24 (25): 23.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath
- Merc, Božidar. 2004. *Izredna odpoved POZ zaradi razlogov na strani delavca in domneva nedolžnosti*. Pravna praksa 23 (12): pril. str. I - IV.
- Mežnar, Drago. 1998. *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Janez. 2006. *Odpoved pogodbe o zaposlitvi v slovenski sodni praksi*. Delavci in delodajalci 6 (2-3): 163-175.
- Ocepek, Martina. 2006. *Izredna odpoved delodajalca*. Delo in varnost 5 (1): 46 – 48.
- Plavšak, Nina, Miha Juhart; Dunja Jadek-Pensa, Vesna Kranjc, Peter Grilc, Ada Polajnar - Pavčnik, Renato Vrenčur, Damjan Možina, Bojan Zabel, Klemen Podobnik, Bojan Podgoršek, Sanja Ilovar-Gradišar in Jure Markič. 2003. *Obligacijski zakonik (OZ): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Robnik, Ivan. 2004. *Delovni spori po novem ZDR*. Pravna praksa 23 (6): 15 – 22.
- Soban, Ana. 2004. *15- dnevni odpovedni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Pravna praksa 23 (31): 12 – 13.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2003. *Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi po 112. členu ZDR*. Pravna praksa 22 (31): 13 – 14.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2003. *Izredna odpoved delavca*. Pravna praksa 22 (36 / 37): 20 – 21.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2003. *Pripor – suspenz pogodbe o zaposlitvi*. Pravna praksa 22 (22-23): 22-35
- Vrbica, Senka. 2004. *Izredna odpoved delovnega razmerja zaradi hude kršitve delavca*. Delo in varnost 49 (5): 48 – 49.

Pravni viri

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33-I/91, 42/97, 66/2000, 24/2003, 69/2004)

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

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004, (10/2004-popr.))

Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/1999, 83/2002, 96/2002, 58/2003, 73/2003, 2/2004, 10/2004, 69/2005, 90/2005)

Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004)

Zakon o javnih uslužbencih (Ur.l. RS, št. 56/2002, 110/2002-ZDT-B, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 23/2005, 62/2005 Odl.US: U-I-294/04-15, 113/2005, 21/2006 Odl.US: U-I-343/04-11, 23/2006 Skl.US: U-I-341/05-10)

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev /ZZDT/
(Ur.l. RS, št. 66/2000, 101/2005)

Zakon o gospodarskih družbah /ZGD-1/
(Ur.l. RS, št. 42/2006)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju /ZPIZ-1/
(Ur.l. RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 54/2004-ZDoh-1 (56/2004, 62/2004, 63/2004 - popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005)

Direktiva 2002/73/ES evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. sep. 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. (23. sep. 2002)

Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Uradni list SFRJ, št. 4/84, Mednarodne pogodbe, Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/92, Mednarodne pogodbe št. 15/92)

Drugi viri

<http://zakonodaja.gov.si>: 14.6.2006

<http://www.gov.si/mdds/>: 14.6.2006

<http://www.sodisce.si>: 14.6.2006

<http://www.sodnapraksa.si>: 14.6.2006

PRILOGE

Priloga 1 VDS03431 – VDSS sodba Pdp 998/2004

VDS03431

Opravična številka: VDSS sodba Pdp 998/2004
Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana
Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore
Datum seje: 1.12.2005
Področje: DELOVNO RAZMERJE
Institut: novi ZDR - izredna odpoved PZ - rok za podajo odpovedi - huda malomarnost - voznik avtobusa
Zveza: ZDR člen 110, 110/2, 111, 111/1, 111/1-2.

JEDRO:

Glede na zastaralne roke iz 2. odstavka 110. člena ZDR, mora delodajalec izredno odpoved PZ podati najkasneje v 15-ih dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved in najkasneje v 6-ih mesecih od nastanka razloga za izredno odpoved PZ. Zato je tožena stranka izredno odpoved PZ dne 24.12.2003 lahko podala le za kršitev storjeno dne 12.12.2003, saj je v zvezi z ostalimi kršitvami subjektivni rok za podajo odpovedi že potekel. Definicija "hude malomarnosti" v zakonu ni opredeljena, je pa sodna praksa izoblikovala stališče, da gre za hudo malomarnost takrat, ko oseba ne ravna niti s takšno pazljivostjo, kot običajen človek. Za voznika motornega vozila, ki to dejavnost opravlja poklicno, se pričakuje, da ravna še z večjo skrbnostjo po pravilih stroke in običajih. Ker je tožnik kot poklicni voznik pri vzvratni vožnji pri parkiranju avtobusa poškodoval drug avtobus, njegovo ravnanje predstavlja ravnanje iz hude malomarnosti in je podana izredna odpoved PZ zakonita.

IZREK:

Pritožba se zavrne in se potrđita sodba in sklep sodišča prve stopnje.

OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo in sklepom zavrnilo zahtevek tožnika, da se ugotovi, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 24.12.2003 tožene stranke nezakonita, in da ga je dolžna pozvati nazaj na delo in ga razporediti na delovno mesto avtomehanic - voznik, mu v delovno knjižico vpisati delovno dobo od 24.12.2003 dalje, tako da mu delovno razmerje ni prenehalo in mu od 24.12.2003 obračunati osnovno plačo v višini 79.498,00 SIT bruto z vsemi dodatki, pristojnim organom plačati davke in prispevke, ki bremenijo delodajalca in tožeči stranki izplačati neto zneske, vse z zakonitimi zamudnimi obrestmi od 15. v mesecu za pretekli mesec in mu povrniti stroške postopka. Sklenilo je, da se tožba, po kateri je dolžna tožena stranka plačati tožniku pogodbeno kazen v višini 238.494,00 SIT z zakonitimi zamudnimi obrestmi od 24.12.2003 dalje do plačila, zavrže.

Zoper zgoraj navedeno sodbo in sklep se v odprtem pritožbenem roku pritožuje tožnik iz pritožbenih razlogov zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, absolutnih bistvenih kršitev določb postopka in zmotne uporabe materialnega prava in predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbi ugodi in izpodbijano sodbo in sklep razveljavi ter vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Navaja, da ni nikoli zanikal, da bi prišlo do manjših nesreč, vendar pri tem ni

Priloga 1

podana huda malomarnost, kot to ugotavlja sodišče, temveč je šlo le za manjše nerodnosti, ki so se tožniku zgodile pri vožnji z avtobusom, ki so bile posledica tožnikove nezadostne izkušnosti. Sodišče prve stopnje se je podrobno ukvarjalo le s kršitvijo z dne 12.12.2003, ko je tožnik s svojim avtobusom zadel v stransko bočno ogledalo zadaj parkiranega avtobusa, pri čemer ugotavlja, da je kršil določbo 20. člena ZVCP, čeprav kasneje ugotavlja, da je prek premikom avtobusa pogledal in ugotovil razdaljo med njegovim in zadaj stoječim vozilom, slaba presoja, ki je v tem, koliko lahko zapelje nazaj, pa ne more pomeniti hude malomarnosti tožnika. Res poklic voznika terja visoko stopnjo skrbnostjo, zaradi tega pa bi sodišče moralo ugotoviti prepričljivejše razloge za ugotovitev hude malomarnosti na strani tožnika. Vseeno ne gre prezreti, da ni šlo za nikakršne hujše kršitve, temveč res za manjše nerodnosti, ki prav gotovo ne morejo voditi v hudo malomarnost. Sodba nima razlogov o odločilnih dejstvih. Sodišče se napačno sklicuje na pogostot kršitev in tudi na tem utemeljuje višjo stopnjo tožnikove krivde, pri čemer tožnik opozarja, da kvantiteta kršitev ne more rezultirati večjo stopnjo krivde, temveč se mora vsak primer obravnavati ločeno. Sodišče tudi ni ugotovilo vseh elementov, ki se zahtevajo za izrek izredne odpovedi in sodba nima v tem delu razlogov o odločilnih dejstvih. Druga alineja 1. odstavka 111. člena ZGD (pravilno: ZDR) poleg hude malomarnosti zahteva tudi hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, sodišče pa hujše kršitve

ni

ugotavljalo.

Pritožba

ni

utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo in sklep sodišča prve stopnje v okviru pritožbenih razlogov in pri tem pazilo na pravilno uporabo materialnega prava in absolutno bistvene kršitve pravil postopka, kot mu to nalaga določba 2. odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP - Ur. l. RS, št. 26/99 in naslednji). Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da je sodišče prve stopnje pravilno in popolno ugotovilo dejansko stanje in na ugotovljeno dejansko stanje pravilno uporabilo materialno pravo, ter da v postopku ni zagrešilo absolutno bistvenih kršitev pravil postopka, ki jih očita pritožba, in na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, ko preizkuša odločbo sodišča prve stopnje.

Pritožbeno sodišče se v celoti strinja z dejanskimi in pravnimi razlogi sodišča prve stopnje in jih ne ponavlja, glede na pritožbene navedbe pa le še dodaja:

Tožniku je bila izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov na strani delavca, zaradi ponavljajočih kršitev delovnih obveznosti, povzročenih iz hude malomarnosti. Tožena stranka je tožniku očitala hujše kršitve delovne dolžnosti na delovnem mestu voznik avtobusa in sicer 5.5.2003 poškodbo desnih bočnih vrat prtljažnika, 30.5.2003 z vozilom zadel v rob škarpe, poškodba stranskih stekel, 2.9.2003 v naselju Zvrče zadel spredaj stoječe vozilo, 30.9.2003 pri parkiranju zadel stoječi avto, 3.11.2003 zadel v zadnji del osebnega vozila in 12.12.2003 na AP pri vzratni vožnji zadel stoječi avtobus. Tožnik dogodkov ni zanikal, meni pa, da gre le za manjše nerodnosti, in da nikakor ni mogoče govoriti o hudi malomarnosti. Sodišče prve stopnje je zavzelo pravilno stališče, da ne gre za nadaljevano kršitev delovne obveznosti, zaključeno z 12.12.2003, temveč je potrebno vsak dogodek obravnavati samostojno. Glede na potek zastaralnih rokov iz 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR - Ur. l. RS, št. 42/2002), ki določa, da mora delodajalec izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podati najkasneje v 15-ih dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved in najkasneje v 6-ih mesecih od nastanka razloga, je sodišče pravilno ugotovilo, da je lahko tožena stranka dne 24.12.2003 izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi tožniku le zaradi kršitve, storjene 12.12.2003, ker je v zvezi z ostalimi kršitvami subjektivni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, določen v 110. členu ZDR, že

potekel.

Pravilna je ugotovitev sodišča prve stopnje, da je s kršitvijo dne 12.12.2003, ko je tožnik na avtobusni postaji Kranj pri vzratni vožnji zadaj za njim stoječ avtobus, pri čemer ga je poškodoval, huje kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja iz hude malomarnosti, za kar lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Navedeno ravnanje ni mogoče šteti kot le manjšo nerodnost, kot se to zavzema tožnik. Kaj je huda malomarnost sicer zakonodaja ne opredeljuje, sodna praksa pa je izoblikovala pravni standard, da gre za hudo malomarnost takrat, kadar oseba ne ravna niti s takšno pazljivostjo, kot običajen človek. Tožnik je bil poklicni voznik in je povzročil poškodovanje drugega vozila pri opravljanju svojega dela kot voznik avtobusa. Za voznika motornega vozila, ki poklicno opravlja dejavnost, se pričakuje, da ravna z večjo skrbnostjo po pravilih stroke in običajih. Zato je sodišče prve stopnje pravilno štelo, da je pomenilo ravnanje tožnika, ko je pri vzratni vožnji med parkiranjem avtobusa poškodoval drug avtobus, predstavlja ravnanje iz hude malomarnosti, za kar se lahko izredno odpove pogodba o zaposlitvi.

Kršene pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja iz hude malomarnosti je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 2. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR. Po določbi 31. člena ZDR pa mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Tako navedeno ravnanje predstavlja hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar je tožena stranka lahko tožniku izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Sodišče prve stopnje je pri presoji utemeljenosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravilno upoštevalo tudi predhodne nezgode tožnika, saj so to okoliščine, iz katerih je mogoče zaključiti, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, kot to določa 1. odstavek 110. člena ZDR.

Zato so neutemeljene pritožbene navedbe, da sodišče ni ugotovilo vseh elementov, ki se zahtevajo za izrek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo tudi odločitev sodišča prve stopnje v delu, ko je zavrglo tožbo za plačilo pogodbene kazni, v okviru preizkusa po uradni dolžnosti in ugotovilo, da je sodišče prve stopnje v tem delu pravilno uporabilo materialno pravo, ko je tožbo zavrglo, saj plačilo pogodbene kazni zapade v plačilo šele po tem, ko sodišče ugotovi nezakonito prenehanje delovnega razmerja, kot je to določeno v 28. členu Kolektivne pogodbe za gospodarstvo (Ur. l. RS, št. 40/98), zaradi česar je bila tožba v tem delu preuranjena.

Glede na vse navedeno je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in potrdilo izpodbijano sodbo in sklep sodišča prve stopnje, za kar je imelo podlago v določbi 353. člena ZPP in 2. točki 365. člena ZPP.