



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Logistično inženirstvo
Modul: Vojaška logistika

**NAČINI
PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA
PO SLOVENSKI DELOVNOPRAVNI
ZAKONODAJI**

Mentor: dr. Andrej Friedl
Lektorica: Marjana Jus, prof. slov. / univ. dipl. slov.

Kandidat: Saša Ristić

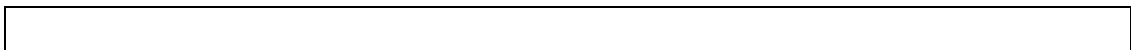
Kranj, marec 2021

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju dr. Andreju Friedlu, ki mi je v okviru predmeta pravo omogočil delovnopravno temo o načinih prenehanja delovnega razmerja po slovenski pozitivni ureditvi za obravnavo v predmetnem diplomskem delu.

Posebna zahvala gre tudi mentorici, odvetnici za področje delovnega prava, Biljani Čamber Ristić iz odvetniške pisarne Martelanc, Čamber Ristić in Kus, d.o.o., iz Ljubljane, in moji življenjski sopotnici ter mojemu delodajalcu DKV EURO SERVICE d.o.o., Krško, za pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Hvala tudi lektorici Marjani Jus za potrpežljivo in ažurno pomoč pri slovnični dovršenosti diplomskega dela.



IZJAVA

Študent Saša Ristić izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Andreja Friedla.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne, 9. 3. 2021

Podpis: _____

POVZETEK

V tej diplomski nalogi bodo predstavljeni načini prenehanja delovnega razmerja po veljavni slovenski delovnopravni zakonodaji in postopki prenehanja delovnega razmerja v praksi.

V praksi se delodajalci v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja srečujejo z dilemo, kateri odpovedni razlog uporabiti oziroma na kakšen način postopati z namenom mirnega načina prenehanja delovnega razmerja. Veljavni Zakon o delovnih razmerjih ponuja en razlog na strani delodajalca, ko delavcu ne more več zagotavljati dela, za katerega je z njim sklenil pogodbo o zaposlitvi, tj. poslovni razlog. Razloga na strani delavca pa sta razlog nesposobnosti, kadar delavec ne dosega pričakovanih rezultatov dela ali pa mu preneha kateri od formalnih pogojev za opravljanje dela (npr. odvzem vozniškega dovoljenja ali prenehanje mandata za poslovanje), ali krivdni razlog, ko gre za kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer zakon loči med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Redno odpoved pogodbe o zaposlitvi bo delodajalec delavcu podal po že vročenem pisnem opominu za opravljanje delovnih obveznosti in možno posledico prenehanja delovnega razmerja v primeru ponovnega kršenja obveznosti iz delovnega razmerja, izredna odpoved pa bo podana, kadar bo delavec storil tako hudo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, da z njim delodajalec ne bo mogel nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka, ker bo zaupanje do njega zaradi kršitve popolnoma porušeno. Vsi odpovedni postopki pa za delodajalce predstavljajo zahtevno procesno postopanje, zaradi katerih se jih delodajalci izogibajo in poskušajo z delavci doseči sporazumen način prenehanja delovnega razmerja, slednji pa za nobeno od strani nima tako ugodnih posledic kot odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj pri sporazumnem načinu prenehanja delovnega razmerja delavci nimajo pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, delodajalci pa v primeru kakršnegakoli izplačila po sporazumu o prenehanju delovnega razmerja nosijo bruto znesek, medtem ko delavci prejmejo neto znesek dogovorjene odškodnine zaradi prenehanja delovnega razmerja. Zaradi navedenega smo v predmetnem diplomskem delu predstavili celostno ureditev prenehanja delovnega razmerja in podali predloge za izboljšavo ureditve na delovnopravnem področju.

KLJUČNE BESEDE

- delovno pravo,
- prenehanje delovnega razmerja,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi,
- postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi,

- odpovedni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- posledice prenehanja delovnega razmerja.

ABSTRACT

In practice, employers are faced with the dilemma of terminating an employment relationship, the dilemma of what reason to use, or how to proceed, with a view to a peaceful termination of employment relationship. The valid Employment Relationship Act offers one reason on the employers' side, when he can no longer provide the employee with the work for which he has concluded an employment contract, i.e. business reason. The reasons on the employees' side are the reason of incapacity, when the employee does not achieve the expected results of work or ceases any of the formal conditions for performing the work (e.g. withdrawal of a scent license or termination of management mandate), or a guilty plea in the case of breaches of obligations from the employment relationship, out of which the law is between regular and extraordinary termination of the employment contract. Regular termination of the employment contract will be given by the employer after the employee has already been notified in writing of the performance of his / her work obligations and the possible consequence of termination of employment in the event of repeated breach of his / her employment obligations, and an exceptional termination will be given, when the employee commits such a serious breach of his / her employment obligations, that the employer will not be able to continue his employment not even until the expiry of the notice period, because his trust in the breach will be completely destroyed. All dismissal procedures for employers represent a demanding procedural process, which prevents them from trying to reach a mutually agreeable method of termination of employment with the workers, and the latter does not have as favourable consequences for either party as termination of the employment contract, since employees are not entitled to unemployment benefit and employers are entitled to a gross amount in the event of any payment under a termination agreement, while employees receive a net amount of agreed termination benefits. Due to the above, we presented in the diploma thesis comprehensive regulation on termination of employment and made proposals for improving the regulation in the field of labour law.

KEYWORDS

- labour law,
- the end of employment relationship,
- the end of employment contract,
- the termination of employment contract,
- consensual cancellation,
- termination of employment contract proceedings,
- reasons for termination of employment contract,
- the consequences at the end of employment relationship.

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	CILJI NALOGE.....	1
1.3	PREDSTAVITEV OKOLJA.....	2
1.4	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE.....	3
1.5	METODE DELA	4
2	ureditev prenehanja delovnega razmerja.....	4
2.1	načini prenehanja delovnega razmerja.....	5
2.2.1	Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi	6
2.2.1.1	Odpoved delavca.....	6
2.2.1.2	Odpoved delodajalca.....	8
2.2.2	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom.....	18
2.3	KRITIČNA ANALIZA UREDITVE.....	22
3	PREDLOGI ZA SPREMEMBO	23
4	ZAKLJUČKI.....	25
4.1	OCENA UČINKOV	28
4.2	POGOJI ZA UVEDBO	31
4.3	MOŽNOSTI NADALJNEGA RAZVOJA	31
4.4	Rdeča nit.....	32
	LITERATURA IN VIRI	33
	PRILOGE	35

POJMOVNIK

neto znesek:	znesek, ki ga delavec po obračunu davkov in prispevkov ter plačilu le-teh s strani delodajalca pristojnim blagajnam v korist delavca, prejme na svoj račun;
bruto znesek:	znesek, ki predstavlja osnovo, od katere je delodajalec obračunati in v korist delavca pristojnim blagajnam plačati davke in prispevke, razliko (neto znesek) pa nakazati na delavčev račun;
reintegracija delovnega razmerja:	poziv delavca nazaj na delo na podlagi pravnomočne sodne odločbe;
pravnomočnost:	lastnost sodne odločbe, ki je ni več mogoče izpodbijati z rednim pravnim sredstvom (pritožbo) in je izvršljiva, kar pomeni, da morata stranki v roku, ki je določen za izvršitev obveznosti iz sodne odločbe, izpolniti svoje obveznosti, sicer ima nasprotna stranka pravico do sprožitve postopka izvršbe;

KRATICE IN AKRONIMI

ZDR-1:	Zakon o delovnih razmerjih
ZDoh-2:	Zakon o dohodnini
ZPIZ:	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZPSV:	Zakon o prispevkih za socialno varnost
ZUTD:	Zakon o urejanju trga dela

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Problem, ki ga bomo obravnavali v predmetni diplomski nalogi, predstavlja vsakodnevno srečevanje z načini in problematiko prenehanja delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi, ki naj bi bila procesno zapletena, delodajalci pa naj bi zaradi tega imeli strah pred pravilno izvedbo postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi.

V diplomski nalogi bomo predstavili načine prenehanja delovnega razmerja po veljavni slovenski delovnopravni zakonodaji in opisali postopke oziroma načine prenehanja delovnega razmerja v praksi.

Zakon o delovnih razmerjih, ki je krovni predpis o ureditvi delovnih razmerij, določa možnosti oziroma primere, kdaj, na kakšen način in na podlagi katerih razlogov lahko delavcu zakonito preneha delovno razmerje. Medtem ko zakon natančno določa vrste in postopke prenehanja delovnega razmerja, v praksi prihaja do situacij, ko sta pogodbeni stranki delovnega razmerja na nasprotnih bregovih, zato bomo v tej diplomski nalogi poskušali predstaviti tudi primere iz prakse, s katerimi se soočajo delodajalci in v katerih je pogosto potrebna pomoč odvetnika za mediacijski prispevek h gradnji mostu med delavcem in delodajalcem izvensodno oziroma sporazumno oziroma v skrajnem primeru tudi v sodnem postopku.

Mnogokrat je namreč med delodajalci in delavci slišati očitek, da je delovnopravna teorija eno, praksa pa drugo, in tako je tudi pri ureditvi prenehanja delovnega razmerja, zato bomo v tej diplomski nalogi poskušali predstaviti primere iz prakse oziroma dejstva, ki bi pripomogla k učinkovitejši zakonski ureditvi, v kolikor bi jim bil zakonodajalec voljan slediti.

V času trajanja delovnega razmerja se torej večkrat pojavi potreba po prenehanju oziroma prekinitvi le-tega, tako delavec kot delodajalec pa sta postopek odpovedi dolžna izpeljati v skladu z zakonskimi določbami oziroma določbami kolektivne pogodbe dejavnosti ter pogodbe o zaposlitvi. Opaženo je bilo, da je predvsem delodajalec večkrat v dilemi, kateri odpovedni razlog uporabiti in posledično na kakšen način postopati. S tem namenom oziroma z namenom celostnega pregleda načinov prenehanja delovnega razmerja je bila izdelana tudi predmetna diplomatska naloga.

1.2 CILJI NALOGE

Z diplomsko nalogo bomo poskušali prispevati k lažjemu razumevanju oziroma doseganju zakonitega prenehanja delovnega razmerja na podlagi odpovedi in tudi

sporazumnega oziroma milejšega načina prenehanja delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem, ko le-tega zaradi takšnih ali drugačnih razlogov ni več mogoče nadaljevati. Delodajalci se namreč pogosto zaradi porušenega zaupanja do delavca znajdejo v nezavidljivi situaciji, ker jim zakon ne ponudi ustreznega oziroma jasnega odpovednega razloga, delodajalec pa delavcu zaradi neke okoliščine oziroma nastalega dejstva ne more več zaupati oziroma z njim nadaljevati delovnega razmerja. V takšnih primerih bi delodajalci potrebovali fleksibilnejše urejeno področje prenehanja delovnega razmerja za razliko od togega, zakonsko uokvirjenega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je nenazadnje tako restriktiven, da najmanjša procesna napaka pri izvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavlja razlog za ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar pa posledično pomeni dolžnost delodajalca, da delavcu plača plače oziroma razlike v plači za čas trajanja sodnega postopka do trenutka pravnomočnosti sodbe in da delavca pozove nazaj na delo oziroma mu namesto tega izplača odškodnino, ki je v 118. členu ZDR-1 omejena navzgor do 18 mesečnih delavčevih plač. Ravno zato je večkrat čutiti upravičen strah delodajalcev pred izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in podajo odpovedi le-te, saj so zakonsko določeni postopki za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako zapleteni, da jih je težko pravilno izpeljati, kar pa pomeni tveganje, da bo delavec s tožbo zaradi nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi sprožil sodni spor in v njem tudi uspel že zaradi procesnih napak, torej brez da bi se sodišče sploh spuščalo v vsebinsko ugotavljanje utemeljenosti odpovedi oziroma odpovednega razloga, delodajalec pa je s tem zelo finančno obremenjen, saj mora poleg plač in odškodnine namesto poziva nazaj na delo delavcu povrniti še sodne stroške, svoje pa v vsakem primeru in ne glede na izid spora nosi sam.

Delodajalci se zato le stežka lotijo odpovednega postopka, saj je le-ta poleg finančne obremenjenosti in upoštevanje morebitni sodni postopek, ki sledi, lahko zelo dolgotrajen (na prvi stopnji po navadi eno leto, čeprav gre v primeru spora o prenehanju delovnega razmerja za prednostni sodni postopek, potem na pritožbenem sodišču, s sodbo katerega odločitev postane pravnomočna in posledično izvršljiva) in tudi negotov. Glede na navedeno, se delodajalci raje poslužujejo sporazumnega načina prenehanja delovnega razmerja, ki pa ima tudi svoje slabosti, zato bi bila potrebna prilagoditev zakonodaje.

1.3 PREDSTAVITEV OKOLJA

Želja po natančnejšem poznavanju ureditve o temi, ki jo obravnavamo v predmetnem diplomskem delu, se je oblikovala pri opravljanju dela avtorja, vodje logistike in kadrovika pri enem izmed slovenskih transportnih podjetij. Gre za podjetje, ki je specializirano za izredne prevoze mednarodnega obsega. Podjetje je z vidika števila zaposlenih, čistih prihodkov in vrednosti aktive majhno podjetje, večina zaposlenih opravlja delo na delovnem mestu Voznik tovornega vozila, ostali zaposleni pa

opravljajo dela administrativne podpore za urejanje in obračun prevozov ter mehanična popravila.

Glede na navedeno in upoštevajoč razmere na trgu dela, je fluktuacija zaposlenih na delovnem mestu Voznik tovornega vozila dokaj velika, zaradi česar se delodajalec pogosto srečuje s problematiko prenehanja delovnega razmerja, bodisi s podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi bodisi s sporazumom.

Ker je velik del zaposlenih na delovnem mestu Voznik tovornega vozila tujcev, iz držav bivše Jugoslavije, se delodajalec večkrat znajde tudi v situaciji, ko niti odpoved niti sporazum z delavcem nista več možna, ker slednji odide v svojo državo na dopust ali vikend počitek in delodajalcu samo javi, da ga več ne bo na delo. Takrat se mora delodajalec znajti in izvesti ustrezen postopek, da delavca sploh lahko odjavi iz socialnih zavarovanj na podlagi zaposlitve in mu zaključi delovno razmerje.

V dejavnosti transporta so znani tudi primeri množičnih tožb zaradi izplačila nadur, pri čemer je delodajalec dolžan na podlagi ustreznih evidenc o izrabi delovnega časa dokazati, da voznik ni opravil zatrjevanih nadur, ampak je šlo samo za neenakomerno razporeditev delovnega časa mobilnih delavcev. Zaradi navedenega se je v praksi oblikovala tudi posebna določba v morebitnem sporazumu o prenehanju delovnega razmerja, da delodajalec delavcu iz naslova nadur ne dolguje ničesar več iz razloga, ker le-te v času trenutka sklenitve sporazuma niso obstajale oziroma nobeni od strank niso bile znane.

Večkrat pa je ob prenehanju delovnega razmerja podano tudi dejansko stanje, v katerem ima delodajalec dolg do delavca, bodisi zaradi plačila kakšnega prometnega prekrška v korist delavca bodisi zaradi povzročitve škode na tovornem vozilu ali prometne nesreče s tovornim vozilom. V takšnem primeru je ob prenehanju delovnega razmerja v sporazum ali pa ločeno skleniti pobotno izjavo, s katero se delavec strinja z višino terjatve, ki jo ima delodajalec do njega, in poda nepreklicno izjavo, da delodajalec lahko na podlagi 136. člena ZDR-1 to terjatev pobota z dolžnostjo izplačila plače.

1.4 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Delodajalci menijo, da je delavca težko odpustiti, ker so zakonsko določeni postopki preveč togi in ker so glede na sodno prakso delavci preveč zaščiteni ter v večini primerov v sodnih sporih tudi uspejo oziroma je njihovim tožbenim zahtevkom ugodeno. V predmetnem diplomskem delu bomo pregledali možnosti in načine prenehanja delovnih razmerij z vidika zakonitosti in učinkovitosti ter na podlagi tega ugotovili, kaj zakonodaja omogoča delodajalcu v primeru, ko želi zaključiti delovno razmerje z določenim delavcem, ter kaj bi delodajalci potrebovali, da bi bilo to področje bolj učinkovito in optimalneje urejeno.

V praksi ugotavljamo, da zakonska ureditev delodajalcem ne daje dovolj možnosti za učinkovit način prenehanja delovnega razmerja na sporazumen način, saj jih pri tem zavira tako delovna kot davčna in socialna zakonodaja. Z namenom najti način, kako lahko ravnajo delodajalci, ko ne želijo izpeljati postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč se z delavcem sporazumeti o prenehanju delovnega razmerja, je bila zasnovana tudi predmetna diplomska naloga.

1.5 METODE DELA

Za obdelavo teme predmetnega diplomskega dela je bilo potrebno najprej preučiti delovnopravne predpise, ki urejajo delovna razmerja oziroma prenehanja le-teh, ter sodno prakso Višjega delovnega in socialnega sodišča ter Vrhovnega sodišča Republike Slovenije glede prenehanja delovnih razmerij, ki prav tako tvorijo slovensko pozitivno ureditev področja delovnega prava. Pozitivno ureditev predmetnega področja tvorijo tudi Ustava Republike Slovenije in mednarodni akti na univerzalni in regionalni ravni, torej konvencije Organizacije združenih narodov in Mednarodne organizacije dela ter akti Sveta Evrope (Evropska socialna listina in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin) in Evropske unije (Rimska konvencija, Rimska pogodba in direktive, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi).

Tako smo s pomočjo induktivno-deduktivne raziskovalne diplome iz zakonske ureditve in stališč sodne prakse sklepali o posameznih primerih ter obratno iz le-teh ugotavljali, kako bi glede na posamezne primere lahko prispevali k boljši in učinkoviti ureditvi področja prenehanja delovnih razmerij.

Na ta način smo z analitično metodo razčlenili posamezne načine prenehanja delovnega razmerja in posamezne primere prenehanj delovnih razmerij in jih preučili v luči ustreznosti načina prenehanja delovnega razmerja.

Posamezne primere smo s pomočjo opisne metode opisali in jih z metodo združevanja oziroma kumulacije ugotovitev pri posameznem primeru in ugotovitev bodisi sodišč bodisi avtorjev strokovnih člankov na to temo ter s sintetično metodo združili v neko skupno oziroma splošnejšo ugotovitev, na podlagi katere smo lahko predlagali učinkovitejšo delovnopravno ureditev področja prenehanja delovnih razmerij.

2 UREDITEV PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

Področje prenehanja delovnih razmerij je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in veljavnih kolektivnih pogodbah dejavnosti, torej v odvisno od tega, v kateri

branži deluje delodajalec oziroma delavec opravlja delo in sta posledično dolžna spoštovati posamezno kolektivno pogodbo dejavnosti, ter tudi v posameznih pogodbah o zaposlitvi. Pozitivno ureditev predmetnega področja tvorijo tudi Ustava Republike Slovenije, sodna praksa predvsem Višjega delovnega in socialnega sodišča ter Vrhovnega sodišča Republike Slovenije glede prenehanja delovnih razmerij in mednarodni akti na univerzalni in regionalni ravni, torej konvencije Organizacije združenih narodov in Mednarodne organizacije dela ter akti Sveta Evrope (Evropska socialna listina in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin) in Evropske unije (Rimska konvencija, Rimska pogodba in direktive, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi).

Za dejavnost transporta oziroma prevoznitva ne obstaja nobena kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, zato je potrebno glede prenehanja delovnih razmerij spoštovati predvsem določbe ZDR-1 in relevantnih mednarodnih aktov, pri čemer je potrebno izpostaviti, da je slovenski zakonodajalec smernice omenjenih mednarodnih aktov zasledoval že pri sprejemanju zakona (ZDR-1). Slednji pa je dokaj kratek in jedrnat, zato je potrebno za pravilen oziroma zakonit način prenehanja delovnega razmerja upoštevati tudi ugotovitve in stališča, ki jih Višje delovno in socialno sodišče in Vrhovno sodišče Republike Slovenije zapišeta v svojih sodbah in sklepih oziroma t.im. sodna praksa, ki je javno dostopna na spletnih straneh www.sodnapraksa.si, www.pisrs.si/Pis.web/sodnaPraksaRS in še nekaterih drugih spletnih straneh.

2.1 NAČINI PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

ZDR-1 v 77. členu določa, da delovno razmerje oziroma pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, kar velja za pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za določen čas,
- s smrtjo delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba,
- **s sporazumom (med delavcem in delodajalcem),**
- **z redno ali izredno odpovedjo,**
- s sodbo sodišča, ko je delavcu namesto poziva nazaj na delo oziroma t.im. reintegracije s strani sodišča priznana primerna odškodnina, delovno razmerje pa priznано zgolj od dneva nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, v zvezi s čimer sodišče izda sodbo, do dneva glavne obravnave, na kateri odloči o tožbenem zahtevku delavca, reintegracije pa ne določi oziroma namesto le-te prisodi primerno denarno odškodnino (po 118. členu ZDR-1),
- po samem zakonu, v primeru, ki jih določa ZDR-1, na primer, kadar je delavcu priznana I. kategorija invalidnosti in se invalidsko upokoji,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

V predmetnem diplomskem delu se bomo omejili na prenehanje pogodbe o zaposlitvi bodisi z enostransko izjavo volje ene od strank, tj. odpovedjo delavca ali delodajalca, bodisi s sporazumom med njima.

2.2.1 Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Določbe 82. in naslednjih členov ZDR-1 urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi z odpovedjo, in sicer lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – *redna odpoved* ali brez odpovednega roka – *izredna odpoved*, pri čemer je odpoved pogodbe o zaposlitvi mogoča le v celoti. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti pisna in vročena nasprotni stranki osebno, praviloma v prostorih delodajalca, s priporočeno pošiljko s povratnico ali z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

2.2.1.1 Odpoved delavca

Delavec lahko v skladu s 83. členom ZDR-1 poda redno odpoved brez obrazložitve ali izredno odpoved, v kolikor za to obstoji zakonit odpovedni razlog. V kolikor delavec poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, je dolžan spoštovati zakonsko določen (v 94. členu ZDR-1) ali pogodbeno dogovorjen odpovedni rok¹, po izteku katerega mu delovno razmerje preneha, delodajalec pa mu je takrat dolžan zaključiti delovno razmerje in ga odjaviti iz obveznih socialnih zavarovanj na podlagi zaposlitve. Delavec lahko pri podaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi predlaga delodajalcu, da se delovno razmerje zaključi pred iztekom odpovednega roka (na primer z iztekom koledarskega meseca z namenom, da bi se z začetkom naslednjega koledarskega meseca zaposlil pri drugem delodajalcu), in v kolikor se delodajalec s tem strinja, pogodbeni stranki v skladu z 81. členom ZDR-1 podpišeta sporazum, s katerim skrajšata odpovedni rok. Spoštovanje odpovednega roka s strani delavca je namreč tudi pomembna delodajalčeva pravica, saj ima v tem času možnost najti drugega delavca in od delavca pričakovati, da zaključi projekte, na katerih dela, oziroma jih ustrezno preda delodajalcu oziroma od njega pooblaščenim osebam, v nasprotnem primeru je delavec delodajalcu za škodo, ki mu nastane zaradi nespoštovanja odpovednega roka, odškodninsko odgovoren.

Delavec lahko v primeru obstoja katerega od odpovednih razlogov, navedenih v 111. členu ZDR-1, poda tudi izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, v primeru katere mu delovno razmerje preneha z dnem vročitve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalcu, torej brez odpovednega roka.

¹ V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni, od enega leta zaposlitve pri delodajalcu pa 30 dni, pri čemer je lahko s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar največ 60 dni.

Delavec lahko izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalcu poda v primeru, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

Pred podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora delavec v skladu z 2. odstavkom 111. člena ZDR-1 delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti tudi inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, mu lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku iz 2. odstavka 109. člena ZDR-1.

Delavec je v primeru podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki so torej na strani delodajalca, 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, na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje pa lahko uveljavlja tudi pravico do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in se prijavi v bazo brezposelnih oseb.

V primeru redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca delodajalec nima pravice do sodnega varstva v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, lahko pa v primeru povzročitve škode s strani delavca zaradi podaje nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi zoper njega vloži odškodninsko tožbo oziroma lahko v primeru spora, ki ga sproži delavec zaradi izplačila odpravnine, v kolikor mu je delodajalec ne izplača, le-ta izpodbija obstoj in zakonitost odpovednega razloga, ki ga je v odpovedi navedel delavec, saj s tem dokazuje, da delavec ni upravičen do vtoževane odpravnine in odškodnine namesto odpovednega roka.

2.2.1.2 Odpoved delodajalca

Tudi delodajalec lahko delavcu v skladu z določbami ZDR-1 odpoved pogodbe o zaposlitvi poda redno ali izredno. Zaradi varstva delavca kot šibkejše, odvisne stranke v delovnem razmerju, so se oblikovale varstvene delovnopravne norme, ki naj bi ščitile delavca pred in v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, in ki, gledano z nasprotne strani, omejujejo svobodo odpovedi delodajalca. Ker ni potrebe po posebnem varstvu delodajalca pred delavcem v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi z njegove strani, pa delavčeva svoboda odpovedi ni omejena, ZDR-1 pa tako največ določb namenja prav ureditvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca.

V 89. členu ZDR-1 določa, da je mogoče delavcu redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz naslednjih utemeljenih razlogov:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (t. im. **poslovni razlog**), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (t. im. **razlog nesposobnosti**),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (t. im. **krivdni razlog**),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (t. im. **razlog invalidnosti**),
- **neuspešno opravljeno poskusno delo.**

Izmed navedenih odpovednih razlogov, je zgolj **poslovni razlog** tak, ki je na strani delodajalca, in delavec nanj ne more vplivati, recimo zaradi slabega opravljanja dela, oziroma ni v nikakršni povezavi s konkretnim delavcem ali njegovim ravnanjem. Če torej delodajalec sprejme poslovno odločitev o tem, da je bodisi zaradi spremenjene organizacije dela bodisi zaradi ekonomskih razlogov, tj. zmanjševanja stroškov, bodisi zaradi strukturnih sprememb, delo mogoče opraviti z manjšim številom delavcev oziroma je potreba po določenem delu ali vrsti dela, ki ga opravlja posamezni delavec, trajno prenehala, lahko delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ekonomski razlog se največkrat kaže v slabih poslovnih rezultatih, negativnih trendih, zniževanju stroškov, izgubi poslovnih partnerjev in podobno, pri čemer je potrebno izpostaviti stališče Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v odločitvi, opr. št. VIII Ips

72/2013 z dne 10. 6. 2013, da je utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi posameznim delavcem, brez katerih lahko delodajalec dosega cilje svojega poslovanja, lahko podan že ob negativnih ekonomskih trendih, zaradi katerih delodajalcu grozi izguba, torej že z namenom preprečevanja negativnega poslovnega izida in ne šele, ko delodajalec že daljše časovno obdobje zabrede v izgubo, pa tudi zmanjšanje obsega poslovanja predstavlja utemeljen poslovni razlog.

Organizacijski razlog pa se lahko pokaže samostojno z ukrepom delodajalca, s katerim zaradi potreb poslovanja spremeni organizacijsko strukturo poslovanja, ali pa kot posledica ekonomskega razloga, pri čemer je potrebno opozoriti, da gre v takem primeru za organizacijski odpovedni razlog. Takšno je tudi stališče Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v odločitvi, opr. št. VIII Ips 96/2013 z dne 2. 9. 2013, kjer je navedlo, da je lahko motiv za organizacijske spremembe tudi ekonomske narave, in odločilo, da je bila neposredna podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki ukinitve njenega delovnega mesta, ki pa predstavlja organizacijsko spremembo pri delodajalcu. Pri tem je potrebno še izpostaviti, da zgolj formalna ukinitve delovnega mesta s spremenjenim aktom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ne predstavlja utemeljenega poslovnega razloga, temveč mora biti za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi dejansko izkazano trajno prenehanje potrebe po delu, ki ga opravlja delavec, kateremu je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (tako tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije v odločitvi, opr. št. VIII Ips 181/2011 z dne 3. 4. 2012).

Tehnološki razlog v praksi največkrat predstavlja uvedba nove tehnologije ali avtomatizacija določenih delovnih procesov, zaradi česar preneha potreba po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Strukturni razlog lahko predstavljajo spremembe v strukturi zaposlenih, pri čemer pa je potrebno izpostaviti, da je v praksi dejansko odpovedni razlog kombinacija več različnih razlogov, največkrat pa na primer ekonomski razlog povzroči tudi organizacijske in strukturne razloge.

Glede na sodno prakso delavec z izpodbijanjem zakonitosti te vrste odpovedi oziroma obstoja poslovnega razloga pred delovnim sodiščem najmanjkrat uspe, saj delodajalec ta razlog uspešno dokazuje z dejanskim stanjem, ki izhaja iz listinske dokumentacije (npr. odpovedi poslovnih sodelovanj, slabše bilance poslovanja delodajalca, akt o spremembi organizacije in sistemizacije delovnih mest in podobno), pod pogojem, da delodajalec seveda pravilno izpelje postopek odpovedi in pri tem spoštuje določbe morebitnega obstoja varstva pred odpovedjo posameznih kategorij delavcev (starejši, invalidi, starši, sindikalni zaupniki).

Kot utemeljene odpovedne razloge je Vrhovno sodišče Republike Slovenije skozi svojo bogato sodno prakso opredelilo:

- racionalizacijo dela, kot sta združevanje oddelkov, ki pripelje do zapiranja določenih delovnih mest (odločitev opr. št. VIII Ips 48/2007 z dne 17. 6. 2008²), in tudi porazdelitev dela določenega delovnega mesta med druge izvajalce, ki delo opravljajo poleg svojega dela,
- da se delodajalec lahko odloči za drugačno organizacijo oziroma način dela, pri čemer delovne naloge drugače razporedi med delavce ali jih združuje oziroma razdružuje, temu pa sledi tudi ukinitvev nekega prej samostojnega delovnega mesta (odločitev opr. št. VIII Ips 359/2007 z dne 20. 10. 2008),
- zmanjšan obseg poslovanja, saj ima delodajalec, ki se ukvarja z gradbeno dejavnostjo, pravico prilagoditi organizacijo poslovanja, ker med organizacijske ukrepe sodi tudi zmanjšanje števila zaposlenih (odločitev opr. št. VIII Ips 184/2011 z dne 4. 9. 2012),
- upadanje prodaje in nedoseganje načrtovanih rezultatov predstavljata ekonomski razlog za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi (odločitev opr. št. VIII Ips 92/2014 z dne 18. 11. 2014 in opr. št. 1192/2013 z dne 18. 11. 2014),
- reorganizacija poslovanja z namenom ublažitve negativnih učinkov splošnega ekonomskega stanja, s katero je delodajalec ukinil posamezna delovna mesta, združil oddelke in spremenil akt o sistemizaciji (odločitev opr. št. VIII Ips 27/2014 z dne 2. 9. 2014),
- reorganizacija dela, s katero delodajalec dela na enem delovnem mestu delno razporedi na drugo delovno mesto, na katerem se tudi sicer opravljajo podobna dela, in delno pa na zunanjega pogodbenega izvajalca (odločitev opr. št. VIII Ips 314/2015 z dne 9. 2. 2016).

Pri delovnopравниh sporih je potrebno izpostaviti dejstvo, da je delodajalec v skladu z načelom obrnjenega dokaznega bremena dolžan na delavčevo izpodbijanje odpovedi dokazati obstoj odpovednega razloga, torej zmanjšan obseg dela, zaradi česar je trajno prenehala potreba po delu, za katerega je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki mu je podal odpoved. Pomembno pa je tudi dejstvo, da delodajalcu ustavna pravica do svobodne gospodarske pobude daje pravico do poslovnih odločitev, v katera se torej sodišča ne smejo spuščati (odločitev opr. št. VIII Ips 62/2007 z dne 12. 2. 2008), temveč so pooblaščen samo, da ugotovijo, ali je delovno razmerje dejansko prenehalo zaradi razlogov, navedenih v odpovedi, torej slovenska delovna sodišča ugotavljajo, ali je dejansko prišlo do prenehanja potreb po delu delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Sodišča torej ne posegajo v presojo dejanskih ekonomskih in drugih okoliščin, v okviru katerih je prišlo do prenehanja potreb, niti v presojo smiselnosti, potrebnosti in racionalnosti poslovnih odločitev delodajalca, ki so pripeljale do odpuščanja. Spuščajo pa se sodišča v presojo, ali je recimo do reorganizacije, ki je sicer svobodna poslovna odločitev delodajalca, prišlo

² Primer sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije predstavlja Priloga št. 2 k tej diplomski nalogi

zaradi diskriminacije, torej ugotavljajo, ali je bila ukinitve delovnega mesta res posledica reorganizacije in ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi izvedena v skladu z zakonom (odločitev opr. št. VIII Ips 69/2007 z dne 23. 9. 2008).

Odpoved mora vsebovati dovolj konkretno (vsebinsko in časovno) navedbo in obrazložitev okoliščin, iz katerih je razvidno, kaj je dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, pravne kvalifikacije pa delodajalec ni dolžan navesti oziroma če jo navede, sodišče nanjo pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni vezano. temveč je vezano le na dejanske opredelitve odpovednega razloga in tega delodajalec v sodnem postopku ne more več spreminjati (odločitev opr. št. VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014). V odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti tudi o pravnem varstvu za vložitev tožbe v roku 30 dni od prejema odpovedi, pri čemer napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca, pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti in obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu RS za zavarovanje.

Delodajalec mora v skladu z ZDR-1 redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcu praviloma osebno vročiti na delovnem mestu v prostorih delodajalca, če to ni mogoče, pa s priporočeno pošiljko s povratnico, oziroma če tudi to ni mogoče, z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Delavec ima v tem primeru prenehanja delovnega razmerja pravico do odpovednega roka, katerega dolžina je odvisna od trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu (94. člen ZDR-1), odpravnine, katere višina je odvisna od trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu (108. člen ZDR-1) in do uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na Zavodu RS za zaposlovanje.

Iz **razloga nesposobnosti** delodajalec pogodbo o zaposlitvi odpove:

- v primeru, ko delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov ali če dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno (subjektivni razlog nesposobnosti) ter
- če ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (objektivni razlog za nesposobnost).

V praksi se večkrat zamenjujeta razlog nesposobnosti in krivdni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zato je potrebno biti pozoren pri razmejitvi, zakaj delavec ne opravlja dela kakovostno, pravočasno in strokovno. Če delavec psihično in fizično dela ne zmore opravljati, gre za razlog nesposobnosti, v kolikor pa obstaja delavčeva krivda za to, pa pomeni, da gre za nedoseganje pričakovanih rezultatov zaradi

naklepnega ravnanja delavca ali njegove malomarnosti, kar pa predstavlja krivdni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.³

Delodajalec mora v primeru ugotavljanja nesposobnosti nekaj časa (par mesecev, največ pa 6 mesecev) spremljati delavca pri opravljanju obveznosti iz delovnega razmerja in poskrbeti, da je delavec seznanjen s svojimi delovnimi obveznostmi, ga opozoriti, da določeno delo ni opravljeno bodisi pravočasno bodisi strokovno, ter mu določiti rok, v katerem pričakuje, da bo delo opravljeno v skladu s pričakovanji, pri čemer je potrebno za merilo vzeti tak obseg in zahtevnost dela, ki bi ga lahko opravila večina izvajalcev na enakem delovnem mestu. Tak primer je recimo dolgotrajno nedoseganje norme v proizvodnji ali primer, ko delavec na delovnem mestu Voznik ostane brez voznškega izpita, ki ga potrebuje pri opravljanju svojega dela in zaradi tega ne more več opravljati svojega dela, ali pa, če je direktor razrešen s poslovodne funkcije, zaradi česar nima več mandata lastnikov družbe za opravljanje dela zakonitega zastopnika družbe.

Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je neposredno povezana s pravico delavca do usposabljanja in izobraževanja, ki mu jo je dolžan zagotoviti delodajalec, torej da so delavci ustrezno in enakomerno usposobljeni in izpopolnjeni za opravljanje svojega dela in s tem sposobni ohranjati zaposlitev. Delavec pa ima tudi dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, da bi ohranil oziroma širil sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi in povečeval zaposljivost. Pri doseganju rezultatov je pomembno torej, da delavec vnaprej ve, kakšni rezultati se od njega pričakujejo, in tudi to, da so pričakovani rezultati objektivni oziroma takšni, da jih je objektivno mogoče izpolniti in jih večina primerljivih delavcev tudi dosega.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije je v odločitvi opr. št. VIII Ips 463/2014 z dne 13. 11. 2014 primeroma odločilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti zakonita v primeru, ko se delavec, ki je bil dolga leta zavarovalni zastopnik, ob prehodu na računalniški izpis polic dela z računalnikom ni priučil, kar je vplivalo na izgubo časa pri izdelavi police oziroma pripravi zavarovalne pogodbe. Delavčev pristop k delu se torej, kljub raznim izobraževanjem in različnim oblikam pomoči delodajalca v daljšem časovnem obdobju ni spremenil, njegovi rezultati pa so bili slabi in nič ni kazalo, da se bodo izboljšali, delavec pa bi se moral prilagoditi spremenjenim razmeram na trgu in potrebam delodajalca, kot so to storili ostali zavarovalni zastopniki, ki so plan v celoti dosegali oziroma presegali, medtem ko delavec planov ni dosegal iz subjektivnih razlogov, ki so bili na njegovi strani, saj je bil v primerjavi z drugimi sodelavci premalo organiziran in vesten ter je slabo časovno organiziral svoje delo. V odločitvi opr. št. VIII Ips 111/2013 z dne 23. 12. 2013 pa je Vrhovno sodišče Republike Slovenije odločilo, da nekakovostno delo, ki se kaže v

³ Weber, N.: Nekakovostno in nestrokovno delo, Pravna praksa, št. 6-7/2014, štr. 24.

tem, da delavec ne pozna predpisov, ki bi jih glede na svoje naloge moral spoštovati, prav gotovo predstavlja razlog nesposobnosti, saj okoliščina, da je delavec zaradi nepoznavanja predpisov dopustil, da je odpadno embalažo odvažala družba, ki za to ni bila pooblaščenca, in je bil zato kaznovan tudi delodajalec zaradi prekrška, pomeni, da svojega dela ni opravljal strokovno in kakovostno.

Tudi pri razlogu nesposobnosti ZDR-1 pozna varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, in sicer deloma pri invalidu, ki ima status delovnega invalida, vendar le v primeru, ko pričakovanih rezultatov ne dosega iz razloga, ki ni povezan z njegovo invalidnostjo. Prav tako delodajalec delavcu, ki je začasno nezmožen za delo oziroma je zadržan od dela zaradi bolezni ali poškodbe, ne sme podati odpovedi iz razloga nesposobnosti, temveč se v takšnih primerih delovnopравни položaj takšnih delavcev rešuje na podlagi določb, ki urejajo možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz naslova invalidnosti.

Redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga (3. odstavek 89. člena ZDR-1). Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, ni pa delodajalec v postopku odpovedi delavcu predložiti vse dokumentacije in dokazov, pridobljenih pri spremljanju dela, v zvezi z nameravano odpovedjo.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ima delavec povsem enake pravice, kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, torej do odpovednega roka, odpravnine ter denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in prijave v evidenco iskalcev zaposlitve na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz **krivdnega razloga** pa bo delodajalec podal v primeru, ko bo delavec kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitev obveznosti iz delovnega razmerja je lahko redna ali izredna, in sicer odvisno od teže kršitev obveznosti iz delovnega razmerja ter od tega, ali je delovno razmerje mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka (redna odpoved) ali ne (izredna odpoved).

V skladu s 110. členom ZDR-1 lahko delodajalec izredno, torej brez odpovednega roka, delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi:

- 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,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, 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,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi gre torej za tako hude kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, da delovnega razmerja z delavcem ni mogoče nadaljevati niti do izteka odpovednega roka, pri čemer lahko delodajalec v primeru kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki imajo tudi znake kaznivega dejanja, v primeru naklepnih hujših kršitev ali hujših kršitev iz hude malomarnosti ter v primeru, ko je delavcu prepovedano opravljati določena dela, mu je izrečena kakšna kazenska sankcija, delavcu v času trajanja postopka odpovedi celo prepove opravljati delo in mu je v tem času dolžan plačevati samo polovico delavčeve mesečne povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Pri postopku izredne odpovedi odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalec delavcu najprej vroči pisno obdolžitev, v katerih natančno opiše očitane mu kršitve, in ga povabi na zagovor, na katerem bo delavec lahko podal svojo obrambo, razen v primerih, ko so podane okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor (2. odstavek 85. člena ZDR-1). Delavcu mora biti v primeru izvedbe zagovora zagotovljen razumen rok za pripravo obrambe, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Po izvedbi zagovora se delodajalec odloči, ali je odpovedni razlog še vedno podan oziroma ga je delavec uspel prepričati v nasprotno. V kolikor je odpovedi razlog podan, mora delodajalec podati izredno odpoved najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved (subjektivni rok) in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga (objektivni rok), v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa delodajalec lahko odpove

pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (109. člen ZDR-1). V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavec ni upravičen do odpovednega roka in mu delovno razmerje preneha z dnem vročitve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prav tako delavcu ne pripadajo odpravnina in pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Če pa gre za kršitve, ki povsem ne porušijo zaupanja delodajalca do delavca, in je možno, da se delavca na spoštovanje delovnih obveznosti v bodoče najprej pisno opozori, mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve obveznosti iz delovnega razmerja delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in tudi na možnost podaje odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih (1. odstavek 85. člena ZDR-1). V primeru, da delavec v tem obdobju ponovi kršitev obveznosti iz delovnega razmerja ali stori kakšno drugo, delodajalec delavcu vroči pisno obdolžitev, v katerih opiše očitane mu kršitve, in ga povabi na zagovor, na katerem bo delavec lahko podal svojo obrambo, razen če so podane okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči (2. odstavek 85. člena ZDR-1). Delavcu mora biti v primeru izvedbe zagovora zagotovljen razumen rok za pripravo obrambe, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Po izvedbi zagovora se delodajalec odloči, ali je odpovedni razlog še vedno podan, ali ga je delavec uspel prepričati v nasprotno. V kolikor je odpovedi razlog podan, mora delodajalec podati redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga, če ima krivdni razlog vse znake kaznivega dejanja, pa delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon (3. odstavek 89. člena ZDR-1).

Krivdni razlog torej predstavlja kršenje obveznosti iz delovnega razmerja s strani delavca, ki so določene z zakonom, kolektivno pogodbo dejavnosti, internim aktom delodajalca in pogodbo o zaposlitvi.

Zlasti kršitve obveznosti iz delovnega razmerja iz slednje predstavljajo:

- nespoštovanje navodil delodajalca oziroma odklanjanje dodeljenega dela,
- nespoštovanje obveznosti v zvezi z varnim delom,
- povzročitev večje materialne oziroma moralne škode za delodajalca oziroma povzročitev stanje, v katerem bi lahko prišlo do škode, če je delavec ravnal naklepno ali hudo malomarno,
- ponarejanje zapisnikov, sklepov, odločitev, pogodb ali drugih aktov,
- kraja delovnih sredstev ali materiala,

- nadlegovanje oziroma šikaniranje drugih oseb, fizični napad na drugo osebo,
- prihod na delovno mesto ali pod vplivom drugih narkotičnih sredstev, uživanje alkoholnih pijač ali drugih narkotičnih sredstev med delovnim časom in prinašanje alkoholnih pijač oziroma drugih narkotičnih sredstev na delo,
- neopravičeno izostajanje z dela,
- odklonitev udeležbe na zdravniškem pregledu, na katerega je delavec napoten, zloraba pravice iz zdravstvenega varstva oziroma zloraba odsotnosti z dela zaradi bolezni oziroma poškodbe (nespoštovanje navodil zdravnika).

Glede razmejitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov od izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je Vrhovno sodišče Republike Slovenije v odločitvi opr. št. VIII Ips 210/2013 z dne 10. 3. 2014 pojasnilo, da za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zadošča tudi kršitev, ki je ni mogoče opredeliti kot hujšo, ker gre za ponavljanje kršitev in predhodno opozorilo ni doseglo svojega namena, pri izredni odpovedi pa mora biti kršitev hujša. Slednje je pravni standard, zato je potrebno v vsakem konkretnem primeru presoditi okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena. V odločitvi opr. št. VIII Ips 6/2010 z dne 6. 9. 2011 pa je isto sodišče še pojasnilo, da lahko delodajalec tudi zaradi kršitev, ki jih zakon opredeljuje kot razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, podan redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delodajalec ugotovi, da poleg obstoja odpovednega razloga ni izpolnjen tudi obstoj okoliščin in interesov obeh strank, zaradi katerih nadaljevanje delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka ni več mogoče.

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavcu pripada odpovedni rok v trajanju 15 dni (4. odstavek 94. člena ZDR-1), delavec pa v tem primeru nima pravice do odpravnine in tudi ne more uveljavljati pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Delodajalec lahko delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi **zaradi ugotovljene invalidnosti**, in sicer, ko delavec v času trajanja delovnega razmerja pridobi kategorijo invalidnosti ali pa zgolj zdravstvene omejitve pri opravljanju dela, katerih mu delodajalec ne more zagotavljati dela. Delodajalec lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti poda, če pred tem pridobi pozitivno mnenje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki deluje pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (105. člen ZPIZ-1). Na tem mestu je potrebno izpostaviti, da se odpovedni razlog invalidnosti lahko uporabi samo v primeru, ko delavec pridobi status invalida in mu delodajalec zaradi tega ne more več zagotavljati dela, v kolikor pa delodajalec ne more več zagotavljati dela delovnemu invalidu, ki po nastanku invalidnosti že opravlja delo v skladu z omejitvami iz odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pa ustrezno pravno podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavlja poslovni razlog, saj so razlogi za nezmožnost zagotavljanja dela in odpoved pogodbe o zaposlitvi na strani

delodajalca. Zato je zelo pomembno, da delodajalec takoj, ko pridobi odločbo Zavoda o pokojninskem in invalidskem zavarovanju o invalidnosti in omejitvah delavca pri delu, delavca pošlje domov oziroma mu ne odreja nobenega dela, v kolikor mu tega zaradi nastale invalidnosti ne more več zagotavljati, saj s tem tudi pred Komisijo lažje dokazuje, da delavcu ne more več zagotavljati dela iz razloga delavčeve invalidnosti. Na tem mestu tudi izpostavljamo, da mnenje Komisije za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni zavezujoče in lahko delodajalec kljub temu odpoved pogodbe o zaposlitvi poda, vendar pa takšna odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavlja večje tveganje za vložitev tožbe in onemogoča pridobitev pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Tudi pri tej vrsti odpovedi, čeprav že sama po sebi predstavlja odpoved varovani kategoriji, je potrebno spoštovati varstvo ostalih varovanih kategorij, in sicer predvsem starejših delavcev oziroma delavcev pred upokojitvijo po 114. členu ZDR-1 ter staršev in nosečih delavk po 115. členu ZDR-1, saj vedno prevlada močnejše varstvo pred odpovedjo. Če bi torej Komisija dala pozitivno mnenje, pa ni izpolnjena nobena izjema po 2. odstavku 114. člena ZDR-1, ko varstvo pred odpovedjo po 114. členu ZDR-1 ne velja (da na primer delavec v času prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti ne bi izpolnil pogojev za starostno upokojitvev), varstvo po 114. členu ZDR-1 predstavlja močnejše varstvo pred odpovedjo kot varstvo invalidov pred odpovedjo po 116. členu ZDR-1, torej takšnemu invalidu, ki je hkrati varovana kategorija po 114. členu ZDR-1, kljub pozitivnemu mnenju Komisije, ni mogoče podati zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti.

Posledice pri prenehanju delovnega razmerja iz razloga invalidnosti so enake kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, torej je ima delavec pravico do odpovednega roka, odpravnina in tudi pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi pa lahko delodajalec poda delavcu tudi, če ima delavec negativno oceno poskusnega dela, za katerega se delavec in delodajalec dogovorita ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi oziroma ob nastopu dela. Delodajalec lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga **neuspešno opravljenega poskusnega dela** poda kadarkoli med trajanjem poskusnega dela ali najkasneje ob poteku le-tega (4. odstavek 125. člena ZDR-1), odpovedni rok pa je v tem primeru 7 dni. Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (7. odstavek 125. člena ZDR-1), uveljavlja pa lahko tudi pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

V primeru prejema redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz kateregakoli od zakonsko določenih razlogov ima delavec v roku 30 dni (3. odstavek 200. člena ZDR-1) od prejema odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico do sodnega varstva, s katerim

izpodbija zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakonski rok za izpodbijanje zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je prekluzivne narave, kar pomeni, da delavec po preteku tega roka izgubi pravico do sodnega varstva in tožbe kasneje nikoli več ne more vložiti. V individualnem delovnopravnem sporu zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ima delodajalec v skladu z obrnjenim dokaznim bremenom dolžnost dokazovati obstoj in zakonitost postopka odpovedi in odpovednega razloga, čeprav je tožnik delavec in on vtožuje nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma neobstoj odpovednega razloga.

2.2.2 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

Kljub obstoju kateregakoli od odpovednih razlogov in kljub že uvedenemu postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni nobenih ovir, da se delavec in delodajalec ne bi sporazumela o prenehanju delovnega razmerja po 81. členu ZDR-1. Sporazum pa je mogoč celo takrat, ko je odpoved že vročena in teče odpovedni rok, in torej sporazum nadomesti odpoved, delodajalec pa pri odjavi delavca iz socialnih zavarovanj na podlagi zaposlitve Zavodu Republike Slovenije za zdravstveno zavarovanje predloži sporazum.

Smisel sporazuma je v tem, da delovno razmerje preneha po svobodni volji obeh pogodbenih strank in da se med njima dokončno uredijo vse obveznosti na podlagi delovnega razmerja ter da druga do druge nimata nobenih zahtevkov več. Vsebine sporazuma, razen seznanitve delavca, da zaradi prenehanja delovnega razmerja s sporazumom ne bo upravičen do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti pred Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje, ni pa to pogoj za veljavnost sporazuma (3. odstavek 81. člena ZDR-1), in določbe, da mora sporazum biti pisen, sicer je neveljaven (2. odstavek 81. člena ZDR-1), zakon ne določa, v praksi pa se je oblikovala naslednja vsebina sporazuma o prenehanju delovnega razmerja⁴:

- navedba obeh pogodbenih strank, tj. delavca in delodajalca,
- navedba pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja, ki ga pogodbeni stranki s sporazumom zaključujeta,
- datum prenehanja delovnega razmerja, sicer se šteje, da delavcu delovno razmerje preneha na dan sklenitve sporazuma,
- obveznosti obeh pogodbenih strank (na primer vračilo delovnih sredstev in dokumentacije druge stranke, trajna dolžnost spoštovanja poslovne skrivnosti in podobno), ter morebitna pogodbeni kazni za primer kršitev,
- morebitno vračilo stroškov izobraževanja, usposabljanja oziroma izpopolnjevanja, s katerim so delodajalcu nastali stroški pa jih delavec ni uspel povrniti s svojim delom zaradi predčasnega prenehanja delovnega razmerja,
- dolžnost delodajalca za izplačilo plače, regresa za letni dopust oziroma drugih denarnih dajatev iz delovnega razmerja, ali delavca v primeru preveč izplačanega

⁴ primer sporazuma o prenehanju delovnega razmerja prikazuje Priloga št. 1 k tej diplomski nalogi

- regresa, ker mu delovno razmere preneha po 1. 7., delavec pa je prejel celoten regres za letni dopust za leto, v katerem mu preneha delovno razmerje,
- ugotovitev, da delavec v času dela pri delodajalcu ni utrpel nobenih poškodb, s čimer se izključijo morebitni nadaljnji spori zaradi plačila odškodnine za poškodbo pri delu,
 - ugotovitev, da delavec nima neizplačanih nadur,
 - morebitna odškodnina zaradi prenehanja delovnega razmerja,
 - morebiten dogovor o pobotu medsebojnih terjatev med strankama sporazuma,
 - zaveza obeh strank, da so z izvršitvijo obveznosti iz sporazuma poravnave vse medsebojne obveznosti med strankama in da ena do druge nimata nobenih zahtevkov več,
 - obvestilo o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
 - morebitne druge določbe, ki so povezane z vsakim posamičnim primerom sporazumnega prenehanja delovnega razmerja.

Dogovorni način prenehanja delovnega razmerja, tj. s sporazumom med delavcem in delodajalcem, temelji na predpostavki, da je pogodbeno razmerje, tj. tudi delovno razmerje, vedno dopustno spreminjati, če obstoji vzajemna volja strank, kar pomeni, da se lahko delavec in delodajalec kadarkoli sporazumno dogovorita, da bosta pogodbo o zaposlitvi razvezala. V praksi je pobudnik za sporazum večkrat delavec, saj si na ta način želi skrajšati odpovedni rok, če ima za naprej že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem in želi čim prej nastopiti z delom pri novem delodajalcu. ZDR-1 pa ne izključuje možnosti delodajalca kot pobudnika za sklenitev sporazuma. Največkrat bo delodajalec takšno pobudo podal v primeru, ko sicer obstoji odpovedni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, s čimer se izogne izvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in/ali pa si prav tako skrajša odpovedni postopek ter si predvsem eliminira tveganje za sodni postopek, v zameno za plačilo neke odškodnine oziroma denarno odmeno delavcu za prenehanje delovnega razmerja. Seveda pa bi delodajalec moral imeti možnost in željo prenehanje delovnega razmerja urejati na sporazumen način, ko za to nastopi potreba, ne glede na to, ali obstoji tudi odpovedni razlog ali ne.

Za veljavnost sporazuma je pomembno, da je ta sklenjen v pisni obliki in da vsebuje navedbo pogodbenih strank, izraz njunih volj, da pogodba o zaposlitvi preneha, datum prenehanja, obveznosti in pravice obeh strank sporazuma ter opozorilo delavcu o posledicah takšnega načina prenehanja delovnega razmerja.

Iz sporazuma praviloma ne pride do tožb oziroma sodnih sporov, razen, če ni izpolnjena kakšna od obveznosti, dogovorjenih v sporazumu, vseeno pa je potrebno izpostaviti, da sodno varstvo delavca zaradi prenehanja delovnega razmerja niti v primeru sklenitve sporazuma ni izključeno, saj ima še vedno možnost vložiti (v 30 dneh) tožbo za izpodbijanje sporazuma, v kolikor meni, da je bil ta sklenjen pod prisilo ali grožnjo oziroma je bil delavec ob podpisu v takšnem stanju, da ni bil sposoben

razumeti vsebine in posledic podpisanega sporazuma. Izhajajoč iz prakse je zato priporočljivo, da se delavcu, v kolikor je pobudnik delodajalec, zagotovi razumen rok, v katerem lahko premisli o predlaganem sporazumu ali morebiti da v pregled pravnemu svetovalcu in se ga ne sili v podpis isti dan oziroma pod grožnjo, da bo v nasprotnem primeru prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi. V takšnih primerih namreč največkrat pride do tožb kljub sklenjenemu sporazumu.

Glede obveznosti pogodbenih strank se v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja pogosto pojavi tudi določba o obveznosti delodajalca za izplačilo neke odškodnine oziroma denarne odmene zaradi prenehanja delovnega razmerja, kar ima sicer vlogo odpravnine, vendar ne gre za odpravnino v smislu, kot jo določa ZDR-1. Od odškodnine, dogovorjene v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja, je delodajalec namreč dolžan od delavčeve bruto plače obračunati in pristojnim blagajnam plačati socialne prispevkov in akontacijo dohodnine, zato se pri sklenitvi sporazuma nemalokrat zatakne, kot bo natančneje obravnavano v nadaljevanju tega diplomskega dela.

Od navedenih elementov vsebine sporazuma bi želeli izpostaviti, da se s sporazumom delavec ne more odpovedati pravicam, ki mu jih priznava zakon, torej v sporazumu določba, s katero se delavec odpoveduje koriščenju pripadajočega letnega dopusta ali denarnemu nadomestilu namesto koriščenja letnega dopusta, ki je ob prenehanju delovnega razmerja dopusten (164. člen ZDR-1), neveljavna. Prav tako je neveljavna delavčeva odpoved pravici do plačila morebitnih preostalih in neplačanih nadur, dovoljeno pa je delodajalcu glede na enotno sodno prakso, da v sporazum z delavcem vključita določbo, da med pogodbenima strankama ni sporno, da na dan podpisa ne obstojijo neplačane nadure in da zato iz tega naslova delodajalec delavcu ne dolguje ničesar.

Sporazum more torej biti pisen, sicer je neveljaven, pobudo za sklenitev sporazuma oziroma prenehanje delovnega razmerja s sporazumom pa lahko poda katerakoli stranka. V praksi je najpogosteje predlog za sporazumno prenehanje delovnega razmerja poda delavec. Sporazum pa lahko predlaga tudi delodajalec, s tem pa si praviloma želi prihraniti izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in eliminirati tveganje za sodni spor zaradi ugotavljanja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker je primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja delavec nima pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti (2. odstavek 63. člena ZUTD), se je v praksi izoblikovala obveznost delodajalca, da v zameno za sporazumen način prenehanja delovnega razmerja delavcu ponudi neko denarno odmeno oziroma odškodnino zaradi prenehanja delovnega razmerja, kar pa ne šteje za odpravnino (9. točka 1. odstavka ZDoh-2).

Praviloma delodajalec pri ugotavljanju višine takšne ponujene odškodnine preveri, kakšne pravice bi imel delavec v primeru, da bi mu bila odpovedana pogodba o

zaposlitvi, pri čemer je seveda pomembno, iz katerega odpovednega razloga. Če bi delavcu pripadalo denarno nadomestilo za čas brezposelnosti, delodajalec preveri, koliko časa bi delavcu denarno nadomestilo pripadalo oziroma za kakšen znesek bi bil zaradi sklenitve sporazuma prikrajšan iz naslova prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Če bi delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (poslovni razlog in razlog nesposobnosti) pripadala tudi odpravnina, pa mora delodajalec upoštevati tudi ta znesek, pri čemer je potrebno izpostaviti, da v primeru izplačila zakonitega zneska odpravnine na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki je odvisen od trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu in višine povprečne mesečne delavčeve plače za zadnje tri mesece pred podajo odpovedi, delavec prejme izplačilo odpravnine v bruto višini, ki je torej enak neto izplačilu, saj plačilo odpravnine ni obdavčeno in se od nje ne plača akontacija dohodnine, prav tako pa je odpravnina oproščena plačila prispevkov za socialno varnost.

Na vse to mora delodajalec dodati še nek znesek, saj v nasprotnem primeru delavec ne bo imel interesa skleniti sporazuma o prenehanju delovnega razmerja in bi pričakoval prejem odpovedi pogodbe o zaposlitvi, na podlagi katere bi bil upravičen do zgoraj navedenih pravic, poleg tega pa bi imel še pravico do sodnega varstva zaradi nezakonitosti prejete odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker pa izplačilo po sporazumu o prenehanju delovnega razmerja predstavlja plačilo iz delovnega razmerja, je le-to obremenjeno enako kot plača, torej je delodajalec dolžan od bruto zneska odškodnine, dogovorjene v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja, obračunati in pristojnim blagajnam v korist delavca plačati akontacijo dohodnine in prispevke za socialno varnost, preostali neto znesek pa izplačati delavcu. Glede na navedeno, lahko znesek odškodnine zaradi prenehanja delovnega razmerja hitro močno preseže finančne obveznosti, ki jih ima sicer delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (morebitna odpravnina), denarno nadomestilo pa je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi vselej v breme zavarovanja za primer brezposelnosti, v primeru sporazuma pa v delodajalčevo breme. Dodatno obremenitev delodajalca pa seveda predstavlja zgoraj opisano občutenje zneska izplačila, zaradi česar upoštevajoč drugi bruto (celotni strošek delodajalca) strošek delodajalca predstavlja kar dvojni neto znesek, ki ga sicer prejme delavec.

Zato mora delodajalec pred predlogom sporazumnega prenehanja delovnega razmerja delavcu dobro pretehtati, kaj lahko oziroma zmore ponuditi delavcu. Tehtanje predstavlja predvsem primerjavo stroškov izplačila po sporazumu in stroškov v primeru postopka podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi in posledično praviloma tudi pravnim stroškom v sodnem sporu, v katerem delavec izpodbija zakonitost prejete odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerjavi s sporazumom o prenehanju delovnega razmerja ima delodajalec torej praviloma stroške z izvedbo postopka odpovedi in pripravo odpovedi

pogodbe o zaposlitvi, ki jih v praksi največkrat opravijo odvetniki oziroma pravni svetovalci, v sodnem sporu pa delodajalca prav tako zastopa odvetnik, ki ima pravico do nagrade v skladu z Odvetniško tarifo ali pa posameznim dogovorom o plačilu, zato nosi te stroške, pri čemer je potrebno izpostaviti, da v individualnih delovnih sporih zaradi prenehanja delovnega razmerja svoje pravdne stroške vselej nosi sam delodajalec, torej tudi v primeru, če v sodnem sporu uspe in je odpoved spoznana za zakonito. V kolikor pa v sporu delodajalec ne uspe in je odpoved s strani sodišča razglašena kot nezakonita, pa mora delodajalec povrniti tudi pravdne stroške delavca, tj. stroške za zastopanje pred sodiščem in morebitne izvedenine ter sodno takso. Ker pravdni stroški v več let trajajočih postopkih pred sodiščem do pravnomočne odločitve niso ravno nizki, prav tako pa izid spora nikoli ni gotov, se je v praksi izkazalo, da pri tehtanju omenjenih stroškov v ospredje stopi delodajalčev interes za sporazumno prenehanje delovnega razmerja, saj s tem tudi takoj razreši spor oziroma do tega načeloma ne pride, s tem pa si prihrani čas, ki ga porabi za asistenco odvetniku in udeleževanju na narokih za glavno obravnavo, in denar za zastopanje in izgubo zaslužka v času, ko se ukvarja s sodnim postopkom. Nenazadnje pa izid spora nikoli ni gotov, s sporazumom pa se razmerja med delavcem in delodajalcem takoj in celostno uredijo.

Sporazum je za stranki zanimiv tudi zaradi dokončnih razrešitev obveznosti med njima, ki izhajajo iz delovnega razmerja, saj na ta način stranki eliminirata morebitne sodne postopke tudi zaradi morebitnih medsebojnih denarnih terjatev, za katere ZDR-1 v 202. členu določa relativno dolg, 5-letni zastaralni rok, v katerem lahko stranki v sodnem sporu zahtevata morebitna neizplačila od nasprotne stranke.

2.3 KRITIČNA ANALIZA UREDITVE

Kadar mora delodajalec zaključiti delovno razmerje s posameznim delavcem iz kateregakoli odpovednega razloga, se v praksi vedno pojavi vprašanje, kako odpoved oziroma odpovedni postopek izpeljati pravilno in zakonito, torej tako, da bo zakonitost podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru sproženega spora s strani delavca, ki bo prejel odpoved, potrdilo tudi sodišče. Kot je zapisano v prejšnjih točkah, ZDR-1 sicer določa postopek, ki ga za posamezen primer odpovednega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi mora spoštovati in izpeljati delodajalec, vendar se glede na sodno prakso pogosto zgodi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita že zaradi procesnih kršitev, kar zadostuje za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in v takšnem primeru sodišče sploh ne odloča o vsebinski utemeljenosti izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci namreč napake postopka odpovedi pogosto storijo že pri spoštovanju rokov, zaradi česar so odpovedi pogodb o zaposlitvi prepozne in posledično nezakonite. Nezakonite pa so odpovedi pogodb o zaposlitvi pogosto tudi zaradi neutemeljenosti odpovednih razlogov, torej iz vsebinskih razlogov, ker delodajalci ne uspejo dokazati bodisi obstoja bodisi utemeljenosti odpovednega razloga. Zato se delodajalci bojijo oziroma se izogibajo

izvedbam postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi in se raje poslužujejo sporazumnega načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če je to le mogoče. Odvetnike oziroma pravno pomoč za izvedbo postopka odpovedi in pripravo odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa delodajalci zaradi stroškov, povezanih s tem, redko angažirajo oziroma to storijo šele, ko jim sodišče vroči tožbo zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sporazum je torej učinkovit in uporaben način prenehanja delovnega razmerja, pri čemer pa, kot je podrobneje pojasnjeno že v predhodnih točkah tega diplomskega dela, glavno slabost predstavljata dejstva, da:

- delavec zaradi sklenitve sporazuma o prenehanju delovnega razmerja ne bo upravičen do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
- so finančne posledice za delodajalca pri izplačilu katerikoli plačil iz delovnega razmerja na podlagi sporazuma o prenehanju delovnega razmerja neugodne.

3 PREDLOGI ZA SPREMEMBO

Glede na ugotovitve, do katerih smo prišli tekom priprave vsebine za to diplomsko delo, sta pomembna dva sklopa predlaganih sprememb za zakonodajalca na področju urejanja delovnih razmerij, in sicer:

1. poenostavitev in poenotenje postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Kot izhaja iz točke 2.2.1.2 Odpoved delodajalca, se postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi razlikujejo glede na odpovedni razlog. V primeru poslovnega razloga delodajalec ob ugotovitvi obstoja le-tega delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi, s čimer delavcu naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi prične teči odpovedni rok, po izteku tega pa mu delodajalec zaključi delovno razmerje in ga odjavi iz socialnih zavarovanj na podlagi zaposlitve. Roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi ZDR-1 ne določa več, medtem ko je v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti določen 6-mesečni rok za podajo le-te, v tem času pa je potrebno delavca spremljati in pripraviti obrazložitev in dokazila za obstoj nesposobnosti delavca, zaradi česar mu je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri poslovnem razlogu in razlogu invalidnosti pa je potrebno pred podajo odpovedi delovnemu invalidu izpeljati še postopek pred Komisijo za ugotovitev podlage za podajo odpovedi, ki je torej v navedenih primerih procesna predpostavka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru delavcev, odsotnih zaradi bolezni ob izteku odpovednega roka, pa je potrebno pri odpovedi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in razloga invalidnosti paziti tudi na to, da se delavcu delovno razmerje lahko zaključi šele z dnem ponovne zmožnosti za delo (četudi samo za eno uro) oziroma najkasneje po 6 mesecih po izteku odpovednega roka. Prav tako

zahteven procesni zalogaj predstavlja odpoved iz krivdnega razloga, pri čemer je potrebno ločiti med redno in izredno odpovedjo. Slednja se prične s podajo pisne obdolžitve in izvedbo zagovora, po katerem je možno podati izredno odpoved, pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je potrebno prej delavca še pisno opozoriti in mu je pisno obdolžitev možno podati šele po ponovitvi oziroma novi kršitvi obveznosti iz delovnega razmerja, potem pa je pri redni odpovedi potrebno spoštovati še odpovedni rok, ki pa ga pri izredni odpovedi ni in se delovno razmerje zaključi z dnem vročitve izredne odpovedi.

Vse to je torej delodajalec dolžan upoštevati pri podaji zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pri čemer pa bo v transportni dejavnosti praviloma potreboval pomoč odvetnika ali pravnega strokovnjaka, saj prevozne družbe v Sloveniji načeloma nimajo zaposlenih pravnikov, ki bi lahko poskrbeli za zakonitost postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zato se je v krogih delodajalcev oblikovala potreba po poenostavljenem postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma vsaj oblikovanje stališča sodišč v individualnih delovnih sporih, da zgolj procesna pomanjkljivost pri izvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi še ne predstavlja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in naj se sodišče vselej spusti tudi v vsebinsko obravnavo in odločanje o odpovednem razlogu in utemeljenosti podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zakonodajalec je na primer pri odpovednih razlogih že šel v to smer, da sodišče pri odločanju o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni vezano na odpovedni razlog, naveden v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak je za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi dovolj, da delodajalec navede dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je ta seveda zakonit. Podobno bi zakonodajalec moral uzakoniti tudi obveznost sodišča, da vselej za ugotovitev zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi meritorno odloča in ne ugodí tožbenemu zahtevku za razveljavitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi že iz razloga procesnih napak, torej brez vsebinskega odločanja.

2. razbremenitev obveznosti (davkov in prispevkov za socialno varnost) v primeru izplačil iz naslova sporazuma o prenehanju delovnega razmerja in priznanje pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja

V primeru prenehanja delovnega razmerja s sporazumom se stranki delovnega razmerja pogosto dogovorita tudi za odškodnino zaradi prenehanja delovnega razmerja, ki pa nima statusa zakonite odpravnine, ki jo delavec prejme v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato omenjena odškodnina šteje kot plačilo delavcu iz delovnega razmerja in jo je delodajalec ob izplačilu dolžan obrutiti in oprispevčiti, kar pomeni, da mora delodajalec v primeru neto dogovorjenega zneska, ki ga mora delavec prejeti na račun, od zneska plačati še davek in socialne prispevke, oziroma delavec prejme cca. 60% dogovorjenega zneska, če je odškodnina v sporazumu

dogovorjena bruto odškodnina. Glede na to, da gre pri takšni odškodnini za enak namen kot ga ima odpravnina, se v praksi pojavlja želja po razbremenitvi obveznosti plačila davkov in prispevkov od odškodnin zaradi prenehanja delovnega razmerja, dogovorjenega s sporazumom. S tem bi se povečalo število sklenjenih sporazumov o prenehanju delovnih razmerij in zmanjšalo število individualnih delovnih sporov zaradi ugotavljanja nezakovitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi, delodajalci pa bi imeli tudi manjši strah pred sklepanjem pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, kar pa bi posledično zmanjšalo tudi število pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas (ki so velikokrat sklenjene do maksimalne dovoljene dobe 2 leti, četudi razlog za sklenitev pogodbe ni začasne narave in bi moralo pravzaprav biti sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas).

Slednje pa je potrebno urediti v zakonodaji, ki ureja davčno področje in področje prispevkov za socialno varnost, torej zahteva širšo obravnavo in ni omejena zgolj na ZDR-1, ki generalno ureja področje delovnih razmerij.

Nedvomno pa bi bilo potrebno in primerno z namenom, da bi se izenačile posledice prenehanja delovnega razmerja s sporazumom s prenehanjem delovnega razmerja na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delavcem, ki sklenejo sporazum o prenehanju delovnega razmerja, priznati pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Ni nujno, da gre za enak obseg oziroma trajanje, kot pri v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in ostalih, v primeru katerih je delavec upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, bi bilo pa za delavce zagotovo enostavneje oziroma socialno varneje, da bi po prenehanju delovnega razmerja na podlagi sklenjenega sporazuma še imeli neko krajše obdobje, na primer 3 ali 6 mesecev, v katerem bi prejeli denarno nadomestilo in bi si lahko poiskali ustrezno zaposlitev, za daljši čas in ne samo premostitveno zaposlitev za krajši, določen delovni čas.

Zakonodajalec bi za priznanje pravice do prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti delavcem, ki sklenejo sporazum o prenehanju delovnega razmerja, moral spremeniti 63. člen ZUTD, ki pisni sporazum o prenehanju delovnega razmerja sicer šteje med razloge za odklonitev pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

4 ZAKLJUČKI

Kadar mora delodajalec zaključiti delovno razmerje s posameznim delavcem iz kateregakoli odpovednega razloga, se v praksi vedno pojavi vprašanje, kakšno odpoved podati oziroma kako odpovedni postopek izpeljati pravilno in zakonito, torej tako, da bo zakonitost podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru sproženega spora s strani delavca, ki bo prejel odpoved, potrdilo tudi sodišče. ZDR-1 določa

postopek, ki ga za posamezen primer odpovednega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi mora spoštovati in izpeljati delodajalec, vendar se glede na sodno prakso pogosto zgodi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita že zaradi procesnih kršitev, kar zadostuje za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in v takšnem primeru sodišče sploh ne odloča o vsebinski utemeljenosti izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci namreč napake postopka odpovedi pogosto storijo že pri spoštovanju rokov, zaradi česar so odpovedi pogodb o zaposlitvi prepozne in posledično nezakonite. Nezakonite pa so odpovedi pogodb o zaposlitvi pogosto tudi zaradi neutemeljenosti odpovednih razlogov, torej iz vsebinskih razlogov, ker delodajalci ne uspejo dokazati bodisi obstoja bodisi utemeljenosti odpovednega razloga. Zato se delodajalci bojijo oziroma se izogibajo izvedbam postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi in se raje poslužujejo sporazumnega načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če je to le mogoče.

Sporazum o prenehanju delovnega razmerja je torej učinkovit in uporaben način prenehanja delovnega razmerja, pri čemer poglavno slabost predstavljata dejstva, da delavec zaradi sklenitve sporazuma o prenehanju delovnega razmerja ne bo upravičen do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, za delodajalca pa so finančne posledice pri izplačilu katerihkoli plačil iz delovnega razmerja na podlagi sporazuma o prenehanju delovnega razmerja neugodne.

Tekom priprave predmetne diplomske naloge smo ugotovili, da so postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi razlikujejo glede na odpovedni razlog. V primeru poslovnega razloga delodajalec ob ugotovitvi obstoja le-tega delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi, s čimer delavcu naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi prične teči odpovedni rok, po izteku tega pa mu delodajalec zaključi delovno razmerje in ga odjavi iz socialnih zavarovanj na podlagi zaposlitve. Roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi ZDR-1 ne določa, medtem ko je v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti določen 6-mesečni rok za podajo le-te, v tem času pa je potrebno delavca spremljati in pripraviti obrazložitev in dokazila za obstoj nesposobnosti delavca, zaradi česar mu je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri poslovnem razlogu in razlogu invalidnosti je potrebno pred podajo odpovedi delovnemu invalidu izpeljati še postopek pred Komisijo za ugotovitev podlage za podajo odpovedi, ki je torej v navedenih primerih procesna predpostavka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru delavcev, odsotnih zaradi bolezni ob izteku odpovednega roka, je potrebno pri odpovedi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in razloga invalidnosti paziti tudi na to, da se delavcu delovno razmerje lahko zaključi šele z dnem ponovne zmožnosti za delo oziroma najkasneje po 6 mesecih po izteku odpovednega roka. Prav tako zahteven procesni zalogaj za delodajalca predstavlja odpoved iz krivdnega razloga, pri čemer je potrebno ločiti med redno in izredno odpovedjo. Slednja se prične s podajo pisne obdolžitve in izvedbo zagovora zaradi zagotovitve delavčeve pravice do obrambe, po katerem je možno podati izredno odpoved, pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je potrebno prej delavca še pisno

opozoriti in mu je pisno obdolžitev možno podati šele po ponovitvi oziroma novi kršitvi obveznosti iz delovnega razmerja, pri redni odpovedi pa potrebno spoštovati še odpovedni rok, ki ga pri izredni odpovedi ni in se delovno razmerje zaključí z dnem vročitve izredne odpovedi.

V praksi se je zaradi navedenega oblikovala potreba po poenostavljenem postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma vsaj oblikovanje stališča sodišč v individualnih delovnih sporih, da zgolj procesna pomanjkljivost pri izvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi še ne predstavlja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in naj se sodišče vselej spusti tudi v vsebinsko obravnavo in odločanje o odpovednem razlogu in utemeljenosti podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pri preučevanju ureditve postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi smo tudi drugi predlog za ukrepe, ki bi delodajalcem in delavcem omogočil fleksibilnejše zaposlovanje in tudi prenehanje delovnega razmerja, in sicer bi bila potrebna razbremenitev obveznosti (davkov in prispevkov za socialno varnost) v primeru izplačil iz naslova sporazuma o prenehanju delovnega razmerja in priznanje pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja.

V primeru prenehanja delovnega razmerja s sporazumom se stranki delovnega razmerja pogosto dogovorita tudi za odškodnino zaradi prenehanja delovnega razmerja, ki pa nima statusa zakonite odpravnine, ki jo delavec prejme v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato omenjena odškodnina šteje kot plačilo delavcu iz delovnega razmerja in jo je delodajalec ob izplačilu dolžan obrutiti in oprispevčiti, kar pomeni, da mora delodajalec v primeru neto dogovorjenega zneska, ki ga mora delavec prejeti na račun, od zneska plačati še davek in socialne prispevke, oziroma delavec prejme cca. 60% dogovorjenega zneska, če je odškodnina v sporazumu dogovorjena bruto odškodnina. Glede na to, da gre pri takšni odškodnini za enak namen kot ga ima odpravnina, se v praksi pojavlja želja po razbremenitvi obveznosti plačila davkov in prispevkov od odškodnin zaradi prenehanja delovnega razmerja, dogovorjenega s sporazumom. S tem bi se povečalo število sklenjenih sporazumov o prenehanju delovnih razmerij in zmanjšalo število individualnih delovnih sporov zaradi ugotavljanja nezakonitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi, delodajalci pa bi imeli tudi manjši strah pred sklepanjem pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, kar pa bi posledično zmanjšalo tudi število pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas.

Nedvomno pa bi bilo potrebno in primerno z namenom, da bi se izenačile posledice prenehanja delovnega razmerja s sporazumom s prenehanjem delovnega razmerja na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, moralo delavcem, ki sklenejo sporazum o prenehanju delovnega razmerja, priznati pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Ni nujno, da gre za enak obseg oziroma trajanje, kot pri v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in

ostalih, v primeru katerih je delavec upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, bi bilo pa za delavce zagotovo enostavneje oziroma ugodneje, da bi po prenehanju delovnega razmerja na podlagi sklenjenega sporazuma še imel neko krajše obdobje, v katerem bi prejemal denarno nadomestilo in bi si lahko poiskal ustrezno zaposlitev, za daljši čas.

Ker smo v diplomski nalogi naredili pregled ureditve in jo prikazali še v luči uporabe v praksi, je način prikaza ugotovitev in zaključkov manj eksaktno analitičen (brez grafov, anket in podobnih inštrumentov), temveč bolj opisno prikazan.

Menimo, da nam je skozi predstavitev ureditve prenehanja delovnega razmerja in s tem povezane problematike v praksi, uspelo uspešno prikazati, da je prenehanje delovnega razmerja lahko tudi pozitivna izkušnja, ki torej ni vedno v scenariju šoka ob vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca, ampak ima lahko pogajalsko atmosfero in se lahko zaključi na način, ki je sprejemljiv za obe stranki, s tem pa je tako delodajalcu kot tudi delavcu omogočeno učinkovitejše nadaljevanje kariere oziroma poslovanje v prihodnosti. Sodni spori zaradi prenehanja delovnega razmerja oziroma ugotavljanja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč ne predstavljajo ničesar drugega kot ukvarjanje s preteklostjo, kar pa ni učinkovito in zavira nadaljnji razvoj oziroma oblikovanje strategij za prihodnost.

Delovno razmerje je v osnovi razmerje, v katerem vsaka od strank nekaj daje v zameno, da tudi nekaj prejme, in v kolikor pride do situacije, ko ena stranka ne daje sorazmerno dovolj oziroma enakovredno tistemu, kar prejme, je potrebno takšno razmerje zaključiti, bodisi z odpovedjo bodisi s sporazumom, ki pa je glede na zaključke v tej diplomski nalogi nedvomno ustrežnejši način prenehanja delovnega razmerja. Za učinkovito izvedbo prenehanja delovnega razmerja pa bo potrebno v ureditvi delovnopравниh področja poenotiti in poenostaviti postopke odpovedi in za enakovredno obravnavo tistih, ki jim je delovno razmerje prenehalo, in tistih, ki so se s tem strinjali, ustrezno spremeniti tudi širšo ureditev (davčno, socialno, trg dela), da bo v praksi dejansko zaživel tudi sporazumen način prenehanja delovnega razmerja.

4.1 OCENA UČINKOV

Glede na dva sklopa predlogov za spremembo, podanih v točki 3, je tudi ocena učinka razdeljena na dva dela:

1. poenostavitev postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Glede na pregledano sodno prakso, je vsaj polovica odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki jih podajo delodajalci, upoštevajoč vse odpovedne razloge, pred sodiščem ugotovljenih za nezakonite že iz procesnih razlogov, kar pomeni, da delodajalci naredijo napako v postopku, ker na primer odpoved podajo prepozno ali ne omogočijo

delavcu pravice do obrambe in podobno, zaradi česar se sodišče pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi sploh ne spuščajo v vsebino odpovednega razloga, temveč je odpoved razveljavljena brez vsebinskega presojanja.

Upoštevaajoč navedeno, imajo delodajalci upravičeno do izvedbe odpovednega postopka in podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi zadržan oziroma boječ odnos, saj sodišče delavčemu tožbenemu zahtevku kljub temu, da imajo utemeljen odpovedni razlog za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zakonito prenehanje delovnega razmerja, zaradi napake v postopku ugotovi in razveljavi odpoved pogodbe o zaposlitvi, delodajalec pa je dolžan delavcu do trenutka pravnomočnosti sodbe dolžan delavcu plačati plače, kot če bi delal, za čas trajanja individualnega delovnega spora na sodišču, od trenutka pravnomočnosti pa po poteku paricijskega roka, določenega v izreku sodbe za izvršitev le-te, bodisi delavca pozvati nazaj na delo (reintegracija delavca) ali pa mu namesto reintegracije plačati odškodnino po 118. členu ZDR-1. Takšne negotovosti in obsežnosti posledic si seveda noben delodajalec ne želi oziroma si jih težko privoščijo, zato upravičeno pričakujejo, da bi sodišče vselej, ne glede na napake, storjene v odpovednem postopku, vsebinsko odločalo o odpovedi oziroma razlogu za odpoved.

Še prej pa delodajalci apelirajo na zakonodajalca, da zaradi restriktivnih posledic, torej razveljavitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi že iz procesih razlogov, poenostavi oziroma poenoti odpovedne postopke, da bodo delodajalci lahko enostavnejše odpovedi podali sami in ne bodo prav za vsako posamično odpoved potrebovali strokovno pravno pomoč.

Zaradi opisanih težav oziroma posledic nepravilno podanih odpovedi pogodb o zaposlitvi je v praksi občutiti tudi dejstvo, da delodajalci z delavci tudi v primerih, ko dejansko ni podan razlog za sklenitev delovnega razmerja za določen čas (čeprav so to izjemoma določeni razlogi v 54. členu ZDR-1), z delavci sklepajo pogodbe o zaposlitvi z določen čas, ker delovno razmerje v takšnem primeru preneha z iztekom časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, in torej ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas z namenom prenehanja delovnega razmerja ni potrebno podati odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker se pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko verižijo do 2 leti, delodajalci to zaradi strahu pred podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas izkoriščajo, namesto da bo že v začetku sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, saj je podana trajna potreba po delu.

Glede na navedeno bi torej s poenostavitvijo odpovednih postopkov in obveznem meritornem odločanju o odpovednem razlogu pred sodiščem bil podan ugoden vpliv tudi na zakonitost sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ki jih je torej potrebno sklepati praviloma, za določen čas pa zgolj izjemoma, ko so za to podani zakonski razlogi (v 54. členu ZDR-1). Tudi s tem pa bi se zmanjšalo nekaj primerov

sporov na sodišču, saj jih je nemalo tudi zaradi zahtevkov za transformacijo delovnega razmerja iz določenega v nedoločen čas.

2. razbremenitev odškodnine po sporazumu o prenehanju delovnega razmerja in priznanje pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja

Kot pojasnjeno v točki 3, vsakršno plačilo delavcu, razen zakonite odpravnine na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, plačilo iz delovnega razmerja, od katerega mora delodajalec obračunati in pristojnim blagajnam v korist delavca plačati akontacijo dohodnine in socialne prispevke na podlagi zaposlitve. Zaradi navedenega morebitna odškodnina zaradi prenehanja delovnega razmerja, dogovorjena v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja, ni oproščena plačila davkov in prispevkov, kar mnogokrat delavce in delodajalce odvrne od sklenitve sporazuma, čeprav bi se v osnovi lahko sporazumela o prenehanju delovnega razmerja in ne bi bilo potrebno izpeljati postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V kolikor bi zakonodajalec s celostno ureditvijo (torej v relevantnih zakonih – Zakon o dohodnini in Zakon o prispevkih za socialno varnost) razbremenil tovrstno izplačilo, podobno kot je to urejeno za zakonito odpravnino v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, bi bilo zaradi ugodnega vpliva nedvomno sklenjenih več sporazumov o prenehanju delovnega razmerja in bi se s tem zmanjšalo število odpovedi pogodb o zaposlitvi oziroma individualnih delovnih sporov zaradi ugotavljanja nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Nedvomno pa bi se s predlaganim ukrepom zmanjšalo število navideznih odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki jih delodajalec in delavec sicer sporazumno dogovorita med seboj, navzven pa delodajalec delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi z namenom, da je izplačilo odpravnine manj obremenjeno, delavec pa je upravičen do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, pri čemer delodajalec torej le del odškodnine za prenehanje delovnega razmerja izplača kot plačilo iz delovnega razmerja, ki je obdavčeno in oprispjevčeno, delavec pa se zaveže, da podane (dogovorjene) odpovedi ne bo izpodbijal s tožbo.

Navidezne odpovedi pogodb o zaposlitvi pa so sklenjene tudi predvsem zaradi posledic, ki jih ima delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti oziroma drugih razlogov, v primeru katerih je upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Slednje pravice namreč v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja glede na določbo 1. alineje 2. odstavka 63. člena ZUTD delavec nima, zato bi moral zakonodajalec to alinejo črtati. S tem bi se torej eliminiralo opisane obide zakona, ki se jih delavci in delodajalci mnogokrat poslužujejo v praksi z namenom, da delavec lahko koristi pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na Zavodu RS za zaposlovanje.

4.2 POGOJI ZA UVEDBO

Ocenjujemo, da uvedba predlaganih ukrepov ne bi zahtevala precejšnjega materialnega angažmaja. Potreben bi bili ustrezni predlogi zakonodajalcu za spremembo relevantne zakonodaje (glede poenostavitve odpovednih postopkov in razbremenitve plačila odškodnine po sporazumu o prenehanju delovnega razmerja ter priznanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti), medresorsko usklajevanje, sprejem spremembe zakonov in implementacija le-teh v delovnih razmerjih in sistemu proračuna ter socialnih transferjev.

Dejstvo je, da bi v proračun zaradi razbremenitve plačila odškodnine po sporazumu o prenehanju delovnega razmerja priteklo manj denarja, zaradi izplačil denarnih nadomestil za čas brezposelnosti tudi v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja pa bi bila ta proračunska postavka malo bolj obremenjena, vendar bi bila omenjena proračunska primanjkljaja zagotovo nadomeščena ali celo presežena s pozitivnim vplivom bolj fleksibilnega zaposlovanja za nedoločen čas oziroma bolj izraženo pravico do svobode dela, saj bi bilo prehajanje med delodajalci fleksibilnejše in enostavnejše, zaposljivost in zadovoljstvo delavcev zaradi večje socialne varnosti pa s tem bistveno boljša.

4.3 MOŽNOSTI NADALJNEGA RAZVOJA

Menimo, da bi s predlaganimi ukrepi bistveno pripomogli k učinkoviti ureditvi delovnega razmerja oziroma prenehanja le-tega. Delodajalci bi torej prvenstveno sklepali pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kar je predstavlja pozitiven učinek tudi in predvsem za delavce (ki jim je v našem okolju zaposlitev ena najvišjih življenjskih vrednot in predstavlja neko pomembno varnost), delodajalcem pa bi omogočala lažjo pot pri zaključevanju delovnih razmerij bodisi s podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi po enostavnejšem odpovednem postopku bodisi s sklenitvijo sporazuma o prenehanju delovnega razmerja.

Z opisanim načinom bi po naši oceni nedvomno prišlo do izenačitve položaja delavca z delodajalcem v delovnem razmerju, v katerem je doslej veljalo, da je delodajalec močnejša, delavec pa šibkejša stranka v razmerju. Prav tako pa delodajalci ne bi bili v takšnem krču pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, saj bi v primeru, da bi želeli zaključiti delovno razmerje, lahko enostavneje in brez strahu pred procesnimi napakami podali odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma predlagali sklenitev sporazuma o prenehanju delovnega razmerja, pri čemer za delavca slednji ne bi predstavljal manj ugodnega načina prenehanja delovnega razmerja.

4.4 RDEČA NIT

S predmetno diplomsko nalogo smo želeli pripraviti pregled pozitivne slovenske zakonodaje o prenehanju delovnega razmerja in posledicah pri posameznih načinih prenehanja delovnega razmerja. Ugotovili smo, da so odpovedni razlogi in postopki odpovedi pogodb o zaposlitvi za delodajalce zapleteni in v primeru procesnih kršitev delodajalci nosijo veliko breme zaradi nezakonito odpovedane pogodbe o zaposlitvi, posledice pri sporazumnem načinu prenehanja, ki je v principu najustreznejši način prenehanja delovnega razmerja, saj gre za pogodbo med delavcem in delodajalcem, ki želita zaključiti delovno razmerje, enako kot gre pri pogodbi o zaposlitvi, ko delovno razmerje sklepata, pa so tako za delavca kot tudi za delodajalca neugodne in bistveno slabše, kot pri prenehanju delovnega razmerja zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato se delavec in delodajalec ne odločita za podpis sporazuma.

Predvsem smo izpostavili obremenjenost odškodnine v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja in odklonitev pravice delavcu do denarnega nadomestila s strani Zavoda RS za zaposlovanja zaradi sklenitve pisnega sporazuma. V kolikor bi bile te pravice izenačene s pravicami v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, bi se delavec in delodajalec večkrat odločila za sporazum in bi bila delodajalcu prihranjena izvedba postopka odpovedi in podaja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delavec pa ne bi bil prikrajšan za pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

LITERATURA IN VIRI

Zakoni:

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US; ZDR-1).

Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19 in 28/19; ZDoh-2).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 10/08 – ZVarDod, 98/09 – ZIUZGK, 38/10 – ZUKN, 61/10 – ZSVarPre, 79/10 – ZPKDPIZ, 94/10 – ZIU, 94/11 – odl. US, 105/11 – odl. US, 110/11 – ZDIU12, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2 in 9/17 – odl. US; ZPIZ-1).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15 in 40/17; ZPIZ-2).

Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1; ZPSV).

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT; ZUTD).

Knjige:

Krašovec, D. (2013). Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013. Ljubljana: Založba Reforma d.o.o.

Šercer, M., Scortegagna Kavčnik, N. (2017) Odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije

Članki:

Weber, N. (2014): Nekakovostno in nestrokovno delo, *Pravna praksa*, št. 6-7/2014, str. 24.

Spletne strani:

Pravno informacijski sistem. Ljubljana: Služba Vlade RS za zakonodajo. Pridobljeno 12. 8. 2017 z naslova <http://www.pisrs.si/Pis.web/pravniRedRS>.

Sodna praksa. Ljubljana: Javne informacije Slovenije, Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Pridobljeno 12. 8. 2017 z naslova <http://sodnapraksa.si>.

PRILOGE

Priloga 1: Primer sporazuma o prenehanju delovnega razmerja

Priloga 2: Primer sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips
48/2007 z dne 17. 6. 2008