



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Logistični menedžment

ODPOVED DELOVNEGA RAZMERJA

Mentor: dr. Andrej Friedl, univ. dipl. prav.
Lektorica: mag. Nataša Korajžija, prof. slov.

Kandidat: Uroš Zupanc

Kranj, maj 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju dr. Andreju Friedlu za mentorsko vodenje in usmerjanje pri diplomski nalogi.

Hvala tudi zaposlenim pri Svetu gorenjskih sindikatov, ki so mi omogočili dostop do nekaterih njihovih podatkov.

Zahvaljujem se tudi lektorici ge. Nataši Koražija, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

IZJAVA

»Študent Uroš Zupanc 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 18. 5. 2011

Podpis: _____

POVZETEK

V diplomskem delu smo obdelali določeno aktualno vprašanje v zvezi s pravnim urejanjem delovnih razmerij. V gospodarskem trenutku, v katerem živimo, je z vidika podjetij kot delodajalcev kot tudi z vidika delavcev žal še posebej aktualno vprašanje odpovedi delovnega razmerja.

Namen diplomske naloge je bil dvojen. Najprej smo obravnavali pravna izhodišča za odpoved delovnega razmerja, kot jih ureja Zakon o delovnih razmerjih, nato pa smo se osredotočili na različne vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pravna in teoretična izhodišča v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi smo preverjali tudi v praksi, kjer smo se še posebej navezali na izkušnje Sveta gorenjskih sindikatov. Na podlagi dognanj iz prakse smo želeli opozoriti na nekatere slabosti in nejasne razlage zakonskih določb.

Pri obdelavi raznih vrst odpovedi pogodbe o zaposlitvi smo opozorili na nekaj značilnih napak, ki se v tej zvezi pojavljajo v praksi. V nekaterih primerih smo zaradi pomanjkanja sodne prakse le težko našli ustrezne razlage. Verjetno bo s časom, ko bodo sodišča obravnavala več primerov odpovedi pogodb o zaposlitvi, sodna praksa bolj izoblikovana in bo dala jasnejše odgovore v tej zvezi.

V nalogi smo želeli uskladiti razlage ustvarjalcev Zakona o delovnih razmerij in razlage sindikatov. Zavedamo se, da nam marsikaterih zakonskih določb ni uspelo povsem razjasniti. Vendar pa nam bodo izsledki iz te diplomske naloge pomagali pri bodočem delu na tem področju, tako da bomo vedeli, na kaj moramo biti še posebej pozorni.

KLJUČNE BESEDE:

- pogodba o zaposlitvi,
- odpoved delovnega razmerja,
- zakon o delovnih razmerjih.

ABSTRACT

The content of our diploma deals with employment relationships. The employment contract is a foundation of every employment relationship. Our primary goal when writing final paper was to research in detail different types of terminations of employment contracts and to examine how the employment relationships act is applied in everyday life.

We have emphasized the importance of some Employment relationships act provisions and also placed stress on certain provision which, in our opinion, have weak points.

KEYWORDS:

- dismissal,
- labour relations act,
- employment contract.

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	PREDSTAVITEV OKOLJA.....	5
1.3	METODE DELA	5
2	ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI	6
2.1	REDNA ODPOVED.....	8
2.1.1	POSLOVNI RAZLOG	9
2.1.2	ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV	10
2.1.3	RAZLOG NESPOSOBNOSTI.....	12
2.1.4	DRUGI PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI	13
2.1.5	DRUGI PRIMERI PRENEHANJA DELODAJALCA	16
2.1.6	KRIVDNI RAZLOG.....	16
2.1.7	ODPOVED POGODBE S PONUDBO NOVE	17
2.2	IZREDNA ODPOVED.....	18
2.2.1	RAZLOGI NA STRANI DELAVCA	18
2.2.2	RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA.....	19
2.3	POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO	20
2.4	ODPOVEDNI ROKI.....	22
2.5	ODPRAVNINA	23
3	IZVAJANJE POSAMEZNIH DOLOČIL V PRAKSI	24
3.1	UTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI.....	24
3.2	ODPOVED POGODBE S PONUDBO NOVE	25
3.3	NEDOREČENOST NEKATERIH DOLOČB.....	25
4	ANALIZA	26
4.1	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	26
4.1.1	POSLOVNI RAZLOG	26
4.1.2	KRIVDNI RAZLOG.....	27
4.1.3	RAZLOG NESPOSOBNOST.....	27
4.1.4	ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI S PONUDBO NOVE	28
4.2	IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	28
4.2.1	RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA.....	28
4.2.2	RAZLOGI NA STRANI DELAVCA	29
5	SKLEP	29
6	LITERATURA IN VIRI	31
7	KAZALO GRAFOV	32
8	PRILOGA	33

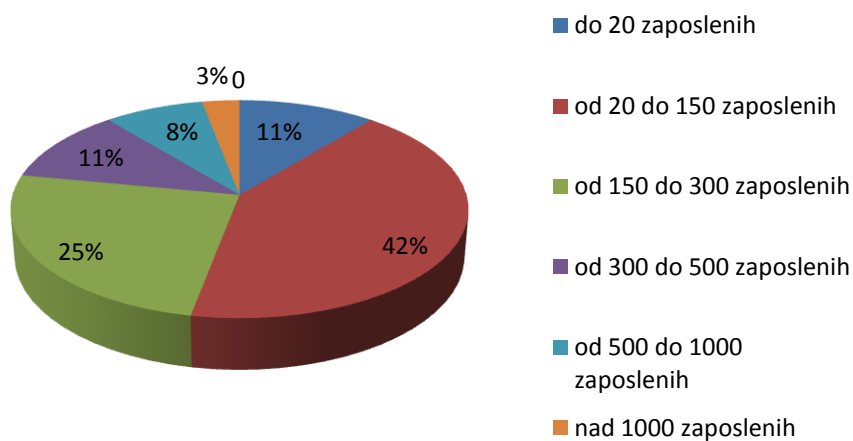
1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V nalogi bomo obravnavali dejansko stanje odpuščanja delavcev na območju gorenjskih gospodarskih družb. Osredotočili se bomo predvsem na vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Predmet opisa bodo le tiste odpovedi pogodb o zaposlitvi, katere je obravnavala Pravna služba pri Svetu gorenjskih sindikatov. Podatkov v posameznih družbah nismo iskali, zato ne moremo trditi, da je to realno stanje v gorenjskih družbah. Po mnenju sindikatov v nekaterih družbah odpuščajo pač v dogovoru z delavci, saj je nekaterim kategorijam zaposlenih interes, da se jim odpove pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Mnogi starejši delavci (tisti, ki še niso zaščiteni) želijo čimprej preostanek delovne dobe pridobiti na Zavodu za zaposlovanje kot iskalci zaposlitve in tam dočakati minimalne pogoje za upokojitev. Zlasti gre pri tem predvsem za finančni interes delavcev, dokler so še ugodni pogoji za prejemanja nadomestila za čas brezposelnosti. V nekaterih družbah pa je stanje tako kritično, da se delavci odločijo za dogovorno odpoved predvsem iz enostavnega razloga: "Grem, dokler še lahko iztržim odpravnino". Teh dogovornih odpovedi v nalogi ne bomo obravnavali, temveč bomo obravnavali različne vrste odpovedi, tako redne odpovedi kot izredne, ki so vsekakor del življenja posameznega zaposlenega. Nekoliko se bomo dotaknili tudi odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu zaposlenih, katerih pa se delodajalci le redko poslužujejo, saj je s takimi odpovedmi seznanjena širša javnost in s tem v veliki večini primerov diskreditacija družbe kot take.

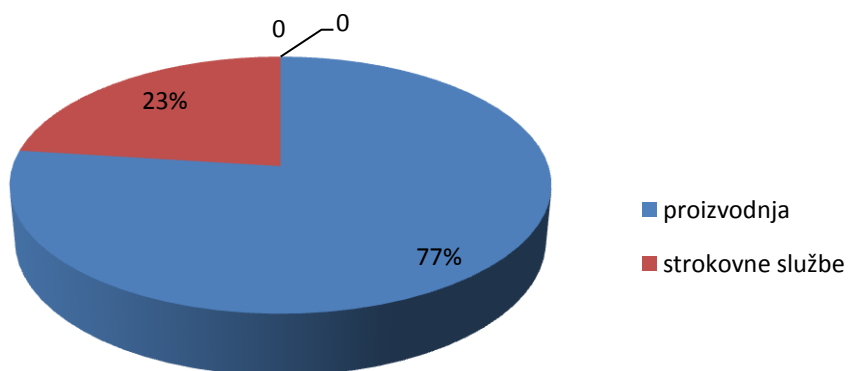
Podatke smo pridobili pri Svetu gorenjskih sindikatov, kamor so včlanjeni sindikati velike večine kranjskih, pa tudi nekaterih drugih gorenjskih podjetij. Pri tem je mogoče utemeljeno domnevati, da je struktura kranjskega in gorenjskega gospodarstva zelo podobna strukturi celotnega slovenskega gospodarstva. Res je, da podatkov ni mogoče jemati kot absolutno stanje v celotnem slovenskem prostoru, so pa možen indikator prikaza trenutnega stanja tudi v tem prostoru.

Po velikosti (glede na število zaposlenih) družb, v katerih je organiziran Svet gorenjskih sindikatov, je sestava naslednja:



Graf 1: Struktura podjetij po številu zaposlenih

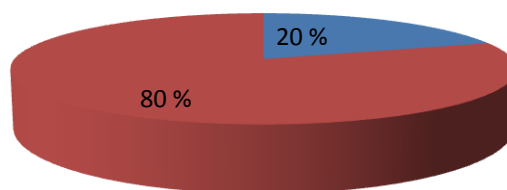
Sektorska struktura zaposlenih v obravnavanih družbah pa je sledeča: 77 % jih dela v neposredni proizvodnji, 23 % pa v strokovnih službah, kar pomeni, da je sindikalno organiziranih višjih struktur zaposlenih bistveno manjše.



Graf 2: Sektorska struktura zaposlenih

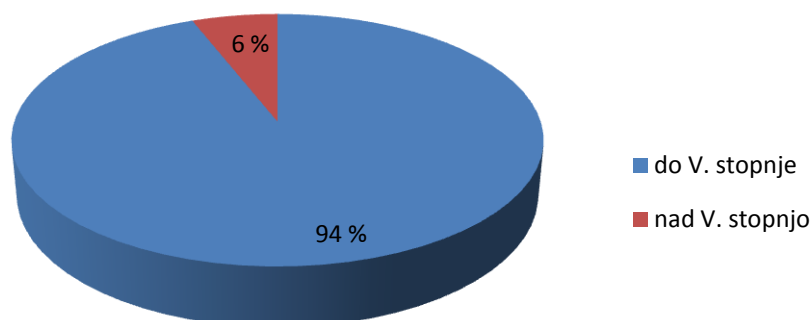
Po zatrditvi sindikata je povprečna stopnja sindikalne organiziranosti delavcev v podjetjih, katere pokriva z organiziranostjo Svet gorenjskih sindikatov, 67-odstotna, kar je v okviru povprečne stopnje sindikalne organiziranosti delavcev v gospodarskih družbah v Sloveniji, ki naj bi po nekaterih ocenah znašala med 60 in 70 %. Svet gorenjskih sindikatov pa v analiziranih podjetjih združuje 62 % vseh zaposlenih. V nekaterih družbah, ki jih zajemamo v analizi, je organiziranih tudi več sindikatov, vendar je to število v primerjavi s številom organiziranosti v Svetu gorenjskih sindikatov skoraj zanemarljivo. V tem delu gorenjske regije nastopa še Zveza svobodnih sindikatov, Neodvisnost – KNSS, nekateri sindikati pa delujejo samo na ravni družbe in niso povezani v večje sindikalne centrale. V grafu bomo prikazali le podatke, koliko sindikatov je organiziranih v družbah, v katerih so zaposleni vključeni v Svet gorenjskih sindikatov.

■ več sindikatov v podjetju ■ en sindikat v podjetju



Graf 3: Razširjenost sindikalnega pluralizma v podjetjih

Po izobrazbeni strukturi članstva Sveta gorenjskih sindikatov ima 94 % članov izobrazbo nižjo od V. stopnje, 6 % pa višjo stopnjo strokovne izobrazbe V. stopnje:



Graf 4: Izobrazbena struktura članov sindikata

Predvsem pa je pri organiziranosti zanimivo dejstvo, da so delavci iz neposredne proizvodnje in nižjih kvalifikacijskih struktur pogosteje včlanjeni v sindikat. Iz tega verjetno izhaja, da so bolj izpostavljeni raznim pritiskom delodajalca in da se tudi zavedajo, da kot posamezniki težje nasprotujejo spornim odločitvam delodajalca. Res pa je tudi, da ima večina višjih struktur zaposlenih z delodajalci sklenjene individualne pogodbe o zaposlitvi, ki pa niso predmet kolektivnega dogovarjanja, in za take delavce ne veljajo kolektivne pogodbe. V primeru spora pa vsekakor lažje najamejo odvetnika, da jih zastopa, kot delavci z nizkimi plačami. Tudi poznavanje zakonov in drugih pravnih aktov je pri višji kvalifikacijski strukturi boljše, zato se takemu stanju pravzaprav ni čuditi. Pri nekaterih delavcih se lahko pojavi celo strah, da jih bo delodajalec hitreje odpustil, če bodo sindikalno organizirani, vendar po zagotovilih vodstva sindikata in nekaterih vodilnih delavcev v obravnavanih družbah do sedaj tega še ni čutiti. V nekaterih primerih je za delodajalca celo lažje speljati določene postopke, če so delavci ustrezno organizirani. To pride v poštev predvsem pri raznih pripojitvah ali združevanjih družb, saj delodajalec o tem obvešča le sindikat in mu ni potrebno o zadevah seznanjati posameznega delavca.

Podatki, ki jih prikazujejo grafi, so povzeti iz anketne raziskave Sveta gorenjskih sindikatov v letu 2010.

1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

Analizirali smo podatke, ki jih je obravnaval Svet gorenjskih sindikatov. Svet gorenjskih sindikatov je neodvisna regijska sindikalna organizacija, ki nadaljuje poslanstvo nekdanje območne organizacije Sveta kranjskih sindikatov. Ukvarja se z vprašanji glede soustvarjanja pogojev za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih ter njihovih družin.

Članstvo v SGS je povsem prostovoljno. Vanj so povezani oziroma se lahko povežejo sindikati podjetij in ustanov iz Gorenjske ter drugih krajev Slovenije. Člani SGS so lahko tudi društva upokojencev in individualni člani.

1.3 METODE DELA

Pri izdelavi diplomske naloge smo poleg deskriptivne in analitične metode uporabili tudi anketo, ki so bila izvedena v okviru Sveta gorenjskih sindikatov.

2 ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati, kot določa Zakon o delovnih razmerjih:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (to so pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če je sklenjena pogodba za opravljanje določenega dela, ko je delo opravljeno oziroma ko preneha razlog, zaradi katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena. Pri prenehanju take pogodbe o zaposlitvi ni odpovednega roka),
- s smrtjo delavca ali delodajalca, če je ta fizična oseba, razen če dediči (nasledniki) nadaljujejo dejavnost delodajalca brez prekinitve,
- s sporazumno razveljavitvijo, vendar pa mora v takem primeru delodajalec delavca pisno opozoriti, da mu ne bodo pripadale pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
- z redno ali izredno odpovedjo tako delavca kot delodajalca. V tem primeru mora delodajalec obrazložiti razlog odpovedi v obeh primerih, delavec pa le v primeru izredne odpovedi,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu v primerih, ki jih določa ZDR
- v drugih primerih, ki jih določa zakon (75. člen ZDR).¹

Odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni za delavca izgubo pravic iz delovnega razmerja, vključno z izgubo plače, ki je pogosto edini vir delavčevega dohodka, in tudi izgubo socialne varnosti. Zato naj bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi le skrajno sredstvo, ki je utemeljeno le takrat, ko ni možno poseči po milejših ukrepih. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je možna samo v celoti.

Delodajalec mora vedno predhodno pisno obvestiti delavca, da mu bo odpovedal pogodbo o zaposlitvi, in pri tem navesti tudi razlog za odpoved. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti pisna z utemeljenim razlogom ter ne more biti izdana kot sklep ali odločba, ker je delovno razmerje urejeno na podlagi pogodbenega odnosa.²

V odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalcu ni nujno navesti pravnega pouka o pravici do arbitražnega ali sodnega varstva, temveč mora v odpovedi navesti pravice delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Delavec ima v vsakem primeru možnost preko sodišča izpodbijati utemeljenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

¹ Zakon o delovnih razmerjih

² Klampfer

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec vročiti delavcu osebno v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Odpoved se vroča po pravilih Zakona o pravnem postopku (ZPP).

Glede na to, da 87. člen ZDR predpisuje osebno vročitev odpovedi delavcu, je za vročanje le-te relevantno določilo 142. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS št.: 73 / 2007), ki v tretjem odstavku določa, če se tisti, ki se mu mora pisanje osebno vročiti, ne najde tam, kjer naj bi se mu vročilo, poizve vročevalec, kdaj in na katerem mestu bi ga lahko našel, in mu pusti pri katerem od odraslih članov gospodinjstva ali drugi osebi, navedeni v prvem in drugem odstavku 140. člena tega zakona, pod pogoji, navedenimi v tem členu, pisno sporočilo, naj bo določen dan ob določeni uri v stanovanju oziroma na svojem delovnem mestu, da sprejme pisanje.

Če vročitev sporočila na ta način ni mogoča, ga pusti vročevalec v hišnem ali izpostavljenem predalčniku oziroma na vratih.

Če vročevalec niti potem ne najde tistega, ki naj bi mu pisanje vročil, ravna po 140. oziroma 141. členu ZPP in velja, da je s tem vročitev opravljena. 140. člen govori:

- če se tisti, ki mu je treba pisanje vročiti, ne najde v stanovanju, se pisanje vroči tako, da se izroči kateremu od njegovih odraslih članov gospodinjstva, ki so ga dolžni sprejeti. Če se tudi ti ne najdejo v stanovanju, se pisanje izroči hišniku ali sosеду, če v to privoli;
- če se vroča na delovnem mestu tistega, ki naj se mu vroči, pa tega ni najti tam, se lahko vroči pisanje osebi, ki je zaposlena na tistem mestu, če ga hoče sprejeti;
- izročitev pisanja drugi osebi ni dovoljena, če je ta udeležena v pravdi kot nasprotnik tistega, ki naj se mu pisanje vroči.

Če vročitev po 140. členu ZPP³ ni mogoča, 141. člen ZPP pa določa, da se vročitev fizični osebi opravi tako, da vročevalec pisanje izroči pošti naslovnikovega prebivališča, na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku na naslovu prebivališča pa pusti obvestilo, v katerem je navedeno, kje je pisanje, in rok 15 dni, v katerem mora naslovnik pisanje dvigniti. Na obvestilu in na pisanju navede vročevalec vzrok za takšno ravnanje in dan, ko je obvestilo pustil naslovniku, ter se podpiše. Če naslovnik pisanja ne dvigne v 15 dneh, se šteje, da je bila vročitev opravljena na dan, ko je bilo na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku puščeno obvestilo, na kar je treba naslovnika v obvestilu opozoriti.

³ Zakon o pravnem postopku

2.1 REDNA ODPOVED

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

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

- poslovni razlog, razlog nesposobnosti,
- 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.

ZDR⁴ natančno določa, kateri so neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom;
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo;
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom (89. člen ZDR).

⁴ Zakon o delovnih razmerjih

2.1.1 POSLOVNI RAZLOG

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog) (prva alineja 1. točke 88. člena ZDR⁵).

Ko delodajalec ugotovi, da za določeno kategorijo delavcev oziroma delavca nima več dela, začne postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delodajalec je dolžan pred sprejemom odločitve obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Za kadrovska vprašanja štejejo:

- potreba po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Za večje število delavcev se šteje 10 % vseh delavcev družbe (94. člen ZSDU⁶).

Šele ko delodajalec zadosti tem zakonskim zahtevam, lahko poda delavcu namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar mora pred tem, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot 6 mesecev, ugotoviti, ali ni mogoče delavca zaposliti na drugem delu oziroma ga dodatno izobraziti, prekvalificirati ali dokvalificirati za opravljanje drugega dela in mu ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. Takšne obveznosti nimajo manjši delodajalci.

Ko delavec prejme namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ima možnost, da zahteva od delodajalca, da o nameri odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvesti sindikat, katerega član je delavec. Delavec mora to zahtevo pisno izraziti in tudi navesti, kateri sindikat mora delodajalec obvestiti o nameri. Roki o tem, kdaj se mora

⁵ Zakon o delovnih razmerjih

⁶ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

delavec izjasniti, ZDR⁷ posebej ne določa, zato je najbolje, da v izogib raznim izigravanjem delodajalec že v nameri ponudi delavcu odgovor, ali želi, da se o zadevi obvesti sindikat in kateri, ali ne. V kolikor delavec zahteva, da se o nameri obvesti sindikat, mora delodajalec pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Sindikat ima možnost, da nameravani odpovedi nasprotuje, in to v roku osmih dni, sicer se smatra, da odpovedi ne nasprotuje. Šele po poteku tega roka lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu iz poslovnega razloga. V odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec natančno navesti resne in utemeljene razloge za odpoved z ugotovitvijo, da nadaljevanje delovnega razmerja z delavcem ni mogoče.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni bilo utemeljenega razloga ali da postopek ni bil izveden v skladu z ZDR. Beseda "ali" pomeni, da zadostuje en ali drug razlog⁸. Svoje nasprotovanje mora sindikat pisno obrazložiti.

Delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, imajo prednostno pravico pri zaposlitvi, če delodajalec zaposluje nove delavce v roku enega leta, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

2.1.2 ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

Delodajalec mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev, če ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju 30 dni postalo nepotrebno delo:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev; v tem primeru je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Program mora pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev (96. člen ZDR).

Delodajalcem, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev, v nobenem primeru ni potrebno izdelati programa razreševanja presežnih delavcev. Kot poslovni razlog se šteje prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o

⁷ Zakon o delovnih razmerjih

⁸ Novak

zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.

Za določanje večjega števila delavcev pri delodajalcu se štejejo vsi zaposleni delavci, ki so v delovnem razmerju in imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi ne glede na čas trajanja delovnega razmerja in ne glede na to, ali delajo s krajšim ali polnim delovnim časom.

Delodajalec ima obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom ter obveznost obveščanja Zavoda za zaposlovanje o odpovedi večjemu številu zaposlenih.

Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnih delavcev, upoštevajoč sprejeti program, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od obvestila Zavoda za zaposlovanje. Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten in mora vsebovati poimenski seznam presežnih delavcev.

ZDR določa tudi kriterije za določitev presežnih delavcev, in sicer:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki (1. točka 100 čl. ZDR).⁹

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti, pa tudi podjetniške kolektivne pogodbe imajo kriterije za določanje presežnih delavcev kar precej obširno začrtane. Ponavadi gre za določanje presežnih delavcev po metodi izključevanja, le redke podjetniške pogodbe imajo določen kumulativen način. Kriterij doseganja delovnih rezultatov se uporablja samo v primeru, če so vnaprej določena merila in se redno uporabljajo vsaj zadnjih šest mesecev.

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom. Ponavadi je prvi izločitveni kriterij delovna uspešnost. Interes delodajalca je, da obdrži najbolj uspešnega delavca, če odpušča le določeno število delavcev iste kategorije. To je v primeru, ko odpušča le določeno število delavcev posameznega obrata ali dela proizvodnje. V primeru, da ukinja določen del

⁹ *Zakon o delovnih razmerjih*

proizvodnje ali dejavnosti, pa tako in tako kriteriji določanja presežnih delavcev ne pridejo v poštev, ker so presežni delavci prav vsi, ki so delali na teh, tj. ukinjenih delovnih mestih.

Obstaja lahko tudi možnost, da že prvi kriterij – kriterij delovne uspešnosti – izloči potrebno število delavcev. V takem primeru ni nadaljevanja določanja presežnih delavcev. V kolikor je potrebno, pa je drugi izločitveni kriterij strokovna izobrazba ali usposobljenost za delo. Po tem kriteriju obdržijo zaposlitev tisti delavci, ki imajo višjo strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost. Naslednji kriteriji so delovne izkušnje pri enakih ali podobnih delih, delovna doba pri istem delodajalcu (ne skupna delovna doba) in zdravstveno stanje delavca. V kolikor imajo delavci enake delovne rezultate, enake izkušnje, skratka so enaki v vseh kriterijih, obdrži zaposlitev tisti delavec, ki ima slabše socialno stanje. Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok ...

Merila za določanje presežnih delavcev morajo biti vnaprej poznana. Pri določanju presežnih delavcev sodeluje sindikat oziroma posebna komisija, katere člani so tudi predstavniki sindikata.

2.1.3 RAZLOG NESPOSBNOSTI

Druga oblika redne odpovedi delodajalca je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Delodajalec odpove pogodbo iz razloga nesposobnosti, ko ugotovi, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delodajalec lahko odpove le, če so razlogi za odpoved resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja.

Tudi pri odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti mora delodajalec pred odpovedjo preveriti, ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji, ga priučiti ali dokvalificirati za delo oziroma ga dokvalificirati za drugo delo. V kolikor taka možnost obstaja, mora delavcu ponuditi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi. Taka obveznost ne velja za manjše delodajalce.

Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti veljajo neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot jih določa 89. člen ZDR¹⁰.

Nadaljevanje postopka pa je enako kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Odpoved pogodbe o zaposlitvi ni razlog, da delodajalec nima dela za delavca, temveč razlog, da delavec ne ustreza pogojem iz pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora delavcu vročiti namero o prenehanju pogodbe o zaposlitvi in mu omogočiti zagovor. Delavec lahko zahteva, da delodajalec obvesti sindikat. Sindikat mora podati mnenje v roku 8 dni. Če sindikat poda negativno mnenje in nasprotuje odpovedi, ima delavec pravico zahtevati zadržanje učinkovanja odpovedi do poteka sodnega varstva oziroma do odločitve sodišča. Natančen postopek je opisan v poglavju odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga. Mnoge kolektivne pogodbe določajo, da mora delodajalec vsaj 30 dni spremljati delo delavca, da lahko utemeljeno odloči, da delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi nesposobnosti. Tukaj moramo razlikovati, ali je nedoseganje delovnih rezultatov na strani delavca ali je vzrok nekje drugje.

Delavec, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ima pravico do nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in do odpravnine kot pri odpovedi iz poslovnega razloga.

2.1.4 DRUGI PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

To so:

- stečaj, sodna likvidacija,
- prodaja dolžnika v stečaju,
- prisilna poravnava v stečaju,
- prisilna poravnava.

Prvi odstavek 103. člena ZDR¹¹ določa, da v stečajnem postopku ali sodnem likvidacijskem postopku lahko upravitelj odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka postalo nepotrebno, vendar mora upoštevati 15-dnevni odpovedni rok.

Takšno določilo ima zelo pomembne materialnopravne posledice, ki gredo na škodo upnikov in v pretežni meri v škodo delavcev ter posredno v dobro države (krajše financiranje iz zavoda za zaposlovanje).

¹⁰ Zakon o delovnih razmerjih

¹¹ Zakon o delovnih razmerjih

Zakonsko predpisani 15-dnevni odpovedni rok, ki bo v praksi zaradi administrativnih razlogov (priprava sklepov, pridobivanje natančnih podatkov, pošiljanje pošte s povratnicami itd.) in zaradi obveznosti iz 2. odst. 103. člena v večini primerov znašal med 30 in 40 dnevi, pomeni, da bodo v tem obdobju ti delavci še vedno v rednem delovnem razmerju pri stečajnem dolžniku, za kar pa jim seveda pripada plačilo (plača in morebitna nadomestila). Ker bo v tem primeru njihova plača izplačana kot strošek stečajne mase (terjatev je nastala po začetku stečajnega postopka), bo razdelitvena masa za upnike prav toliko nižja. Ker stroške stečajnega postopka "pokrivajo" v ustreznem razmerju tudi ločitveni in prednostni upniki, gre torej takšen strošek v breme vseh upnikov.

Zoper sedanjí ugotovitveni sklep o prenehanju delovnega razmerja zaradi začetka stečajnega postopka je sicer možna pritožba, ki pa ne zadrži izvršitve sklepa niti zanjo ne obstajajo pravi pritožbeni razlogi. V primeru enostranskih odpovedi pogodb po ZDR pa bo pravnomočnost takšne odpovedi morala počakati še na razrešitev morebitne pritožbe, za katero pa bodo glede na procesnopravna določila prenehanja zaposlitev resni razlogi seveda lahko obstajali.

Med odpovednim rokom delavci v stečajnem postopku glede na značilnosti slovenskih stečajnih postopkov praviloma ne bodo ustvarili nobene dodane vrednosti, iz katere bi bilo mogoče zagotoviti sredstva za poplačilo tega stroška. Večina delavcev bo na potek rokov enostavno počakala doma, za plače pa bo sredstva potrebno zagotoviti iz stečajne oz. razdelitvene mase, ki bi sicer pripadala upnikom. Takšna ureditev je zato materialno in etično sporna (plačilo za pasivno čakanje na račun drugih upnikov, ki pa za stečaj niti posredno niso odgovorni), po svoji vsebini pa odstopa vsaj od dveh temeljnih načel insolventnega prava – načela enakopravnega obravnavanja upnikov in načela zagotavljanja največje vrednosti.

Drugi odstavek 103. člena ZDR¹² pa prinaša še procesnopravni nesmisel, saj zahteva od stečajnega (likvidacijskega) upravitelja, preden odpove pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev (pojem večjega števila delavcev je opredeljen v 96. členu ZDR), da izpolni obveznosti iz 1. in 3. odstavka 97. člena ZDR in se s sindikati, določenimi v 1. odstavku 97. člena, posvetuje o možnih načinih za preprečitev in omejitve števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Takšna ureditev je že na prvi pogled nepotrebna. Praktično pa pomeni, da bo stečajni upravitelj ob začetku stečaja moral najprej ugotoviti, kateri sindikati pri stečajnem dolžniku obstajajo (Kaj če že nekaj časa niso delovali, formalno pa obstajajo?) in jih pisno (na naslov stečajnega dolžnika ali na osebne naslove sindikalnih zaupnikov) obvestiti o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,

¹² *Zakon o delovnih razmerjih*

številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, in tudi o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev. Stečajni upravitelj bo torej moral, če bi želel to zakonsko nalogo korektno izpolniti, analizirati preteklo poslovanje stečajnega dolžnika, seznaniti se z vsemi zaposlenimi in določiti kriterije za opredelitev presežnih delavcev. Predpostavimo, da je vse to urejeno!

Sledijo obvezna posvetovanja s sindikati o nečem, kar je že historično dejstvo (razloge za stečaj preverja sodišče po prejemu vloge). Ker je ta procesna obveza pogoj za odpoved pogodb o zaposlitvi, bo moral stečajni upravitelj vztrajati na hitrem sestanku s sindikati, če bo uspel pridobiti vse potrebne podatke in analizirati preteklo poslovanje, na podlagi katerih bo poskušal dogovoriti termin za posvetovanje. Če takšen posvet iz kakršnega koli razloga ne bo opravljen (zakon nima rokovnih omejitev), odpovedi pogodb v stečajnem dolžniku ne bo mogoče izdati, materialne posledice pa se bodo nadaljevale. V mnogih stečajnih postopkih se začne stečajna masa preoblikovati v denarna sredstva, iz katerih je edino možno izplačilo plače kot stroška v stečajnem postopku, šele s prodajo premoženja in izterjavo terjatev, kar pa lahko traja več mesecev. Tako bodo delavci velikokrat plače v času trajanja odpovednega roka prejeli z velikim zamikom, kar ne bo izboljšalo njihovega materialnega in socialnega položaja, medtem ko bi bilo mogoče vsaj osnovno socialno varnost zagotoviti s čimprejšnjo prijavo na Zavod za zaposlovanje. Žal v mnogih primerih sredstev za plačilo plač v obdobju trajanja odpovednega roka sploh ne bo.

V 106. členu ZDR¹³ je določen način odpovedi pogodb o zaposlitvi v postopkih prisilnih poravnav, ko naj bi upravitelj prisilne poravnave odpovedal pogodbe o zaposlitvi, upoštevajoč pri tem 30-dnevni odpovedni rok.

Ker upravitelj prisilne poravnave ni zakoniti zastopnik dolžnika niti nanj z začetkom prisilne poravnave ne preidejo naloge zastopanja družbe, v ZDR pa je določeno, da lahko delodajalca v pogodbenih razmerjih z delavci zastopa le zakoniti oz. statutarni zastopnik ali od njega pooblaščen oseba (1. odst. 18. člena ZDR), je takšna zakonska diktacija kontradiktorna. Z dnem pravnomočnosti sklepa o potrjeni prisilni poravnavi preneha funkcija upravitelja (dolžnik se je z upniki sodno poravnal, zato ni več v nobenem insolventnem postopku), ki pa jo ZDR (hote ali nehote) v izbranem delu podaljšuje. Ali je odpoved pogodbe o zaposlitvi pravno veljavna, če je ni podpisal (izdal) zakoniti zastopnik družbe? Podaljševanje roka za odpoved pogodbe pa bo še slabše vplivala na dolžnika, ki v postopku poravnave išče zadnjo možnost rehabilitacije pred njegovim prenehanjem.

Še več praktičnih težav pa je prinesel 2. odst. 106. člena ZDR, po katerem mora

¹³ *Zakon o delovnih razmerjih*

upravitelj prisilne poravnave, ki ni zakoniti zastopnik ali poslovodja družbe, o razlogih za odpoved pogodb o zaposlitvi obvestiti sindikate, se z njimi posvetovati, ex-post celo o kriterijih, ki so predmet (že potrjene!) prisilne poravnave (če že, bi to morala biti naloga uprave, in če že, potem bi se to moralo zgoditi pred razpisom naroka o glasovanju za predlagano prisilno poravnavo) in šele potem odpovedati pogodbe.

2.1.5 DRUGI PRIMERI PRENEHANJA DELODAJALCA

Poleg že navedenih oblik prenehanja delodajalca v prejšnjem podpoglavju pa gre v tem primeru za prenehanje delodajalca brez sodelovanja sodišča. To je redna likvidacija, kot jo določa Zakon o gospodarskih družbah. Delodajalec oziroma likvidacijski upravitelj lahko odpove pogodbe o zaposlitvi redno iz poslovnega razloga. Utemeljitev razloga je prenehanje delodajalca, s tem niso varovane zaščitene kategorije delavcev, odpovedni rok pa je za vse delavce enak 30 dni, ne glede na delovno dobo. Pri taki odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delavec upravičen do odpravnine, kot jo določa ZDR¹⁴.

2.1.6 KRIVDNI RAZLOG

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ZDR določa še dodatno dolžnost delodajalca, in sicer mora le-ta pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti ter na možnost odpovedi pogodbe v primeru ponovitve kršitve. Gre za obveznost delodajalca, da delavca predhodno opomni na nedopustnost njegovega ravnanja v primeru, da le-ta krivdno ravna. Šele če se kršitev s strani delavca ponovi, je delodajalec upravičen odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, seveda če so izpolnjeni tudi vsi drugi pogoji za veljavno odpoved. Razlog za odpoved pogodbe mora biti resen in utemeljen in da je onemogočeno nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Delodajalec mora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu omogočiti zagovor. Pri delodajalčevi dolžnosti zagotoviti zagovor delavca se smiselno uporabljata prvi in drugi odstavek 177. čl. ZDR (pravica delavca v disciplinskem postopku). Delodajalec mora določiti kraj in čas, kjer bo delavec lahko podal svoj zagovor. Gre za realizacijo pravice do obrambe. Te obveznosti je delodajalec oproščen, če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

¹⁴ Zakon o delovnih razmerjih

Delavec ima v primeru prejema obvestila o odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga pravico zahtevati, da delodajalec o nameri obvesti sindikat, katerega član je delavec. Na zagovoru lahko sodeluje tudi zagovornik delavca in predstavnik sindikata. O zagovoru se piše zapisnik.

Zakon¹⁵ tudi določa, da v primeru, ko ima kršitev znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko prepove delavcu opravljati delo v času postopka. Za ta čas ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove poprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka.

Če je v postopku ugotovljeno, da je delavec kriv, začne teči 30-dnevni odpovedni rok, naslednji dan, ko je prejel odpoved pogodbe. Delavec v primeru odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga ni upravičen do odpravnine. Prav tako pa ni upravičen do nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, ker je krivda za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na strani delavca.

2.1.7 ODPOVED POGODBE S PONUDBO NOVE

Delodajalec, ki želi delavcu, katerega delo je postalo nepotrebno, odrediti opravljanje drugega dela, ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi in obstoječo odpovedati. Delavec ima možnost 15 dni, da se odloči, ali bo ponudbo sprejel ali ne. Če delavec nove pogodbe za ustrezno delo ne podpiše, mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti. Delavcu v tem primeru odpravnina ne pripada in tudi ne nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje. Povsem drugačna situacija pa je, če je delavcu z novo pogodbo ponujena neustrezna zaposlitev. Za ustrezno zaposlitev se šteje samo tista, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot sta se zahtevali za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katerega je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Če delavec ponudbe za neustrezno delo ne sprejme, mu pogodba o zaposlitvi preneha iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in mu s tem pripadajo pravice iz naslova odpovedi iz poslovnega razloga (odpovedni rok, odpravnina ...). V kolikor pa se delavec odloči, da bo ponujeno neustrezno delo sprejel, je upravičen do sorazmernega dela odpravnine, ki jo dogovori z delodajalcem.

Ker je v delovnem razmerju delavec šibkejša stranka, ki ji močnejša stranka (delodajalec) v primeru nestrinjanja s ponujeno pogodbo za neustrezno delo,

¹⁵ *Zakon o delovnih razmerjih*

prejšnjo odpove, je pametno, da se sorazmerni del odpravnine določi vnaprej, bodisi v pogodbi o zaposlitvi bodisi v podjetniški kolektivni pogodbi.

2.2 IZREDNA ODPOVED

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

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (110. člen ZDR¹⁶).

2.2.1 RAZLOGI NA STRANI DELAVCA

Odpovedni razlogi na strani delavca, kot jih določa ZDR v 111. členu, in sicer:

- 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 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,
- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,

¹⁶ *Zakon o delovnih razmerjih*

- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru iz tretje alineje prejšnjega odstavka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

V primeru iz prve, druge in četrte alineje prvega odstavka tega člena lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljanje dela za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi (111. čl. ZDR¹⁷).

Delodajalec mora v primeru kršitve delavcu vročiti namero o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v kateri mora navesti kraj in datum, kjer bo delavec lahko podal svoj zagovor.

Postopek je v nadaljevanju popolnoma enak kot pri odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga. Delavec ima pravico od delodajalca zahtevati, da o nameri obvesti sindikat. Sindikat poda svoje mnenje v roku 8 dni. Če sindikat nasprotuje izredni odpovedi, potem lahko delavec po odpovedi zahteva od delodajalca zadržanje učinkovanja odpovedi za čas poteka roka za sodno oziroma arbitražno varstvo.

2.2.2 RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA

Hujše kršitve pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ZDR posebej določa v svojem 112. členu in za katere lahko po predhodnem opominu in obvestilu inšpekcije za delo izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Ti razlogi so 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 je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,

¹⁷ Zakon o delovnih razmerjih

- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- 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 45. členom tega zakona (1. točka 112. čl. ZDR¹⁸).

Če je bila delavcu kršena katerikoli pravica iz navedb prejšnjega odstavka, lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Najprej mora delavec delodajalcu vročiti pisni opomin in ga seznaniti z razlogi, zaradi katerih bo odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Opomin mora posredovati tudi pristojnemu inšpektorju za delo. V roku 8 dni, ko je delavec posredoval delodajalcu opomin, mora podati izredno odpoved. Izredna odpoved učinkuje takoj naslednji dan po prejemu. V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je delavec upravičen do odpravnine v višini, kot je določena za odpoved pogodbe iz poslovnega razloga in za odškodnino najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Po prenehanju delovnega razmerja zaradi izredne odpovedi s strani delavca ima delavec pravico do nadomestila za brezposelnost iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti od prvega dne prenehanja delovnega razmerja, če se pravočasno, to je v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja, prijavi na Zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve.

2.3 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi nekaterim kategorijam delavcev, in sicer:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v Svetu zavoda,
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca (113. čl. ZDR),

¹⁸ *Zakon o delovnih razmerjih*

- starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za upokožitev.

Za starejšega delavca se šteje delavec – moški, ki je dopolnil 55 let starosti, in – ženska za katere veljajo prehodne določbe Zakona o delovnih razmerjih, in sicer: delavke uživajo posebno varstvo kot starejše delavke, ki so ob uveljavitvi ZDR, tj. 1. 1. 2003, izpolnjevale pogoj 51 let. V obdobju do 1. 1. 2014 do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce za pridobitev pravice do starostne pokojnine se starost za delavke zvišuje vsako leto za 4 mesece.

Delavka v prehodnem obdobju doseže kategorijo zaščitene delavke, ko na dan:

- 1. 1. 2011 dopolni 53 let in 8 mesecev starosti,
- 1. 1. 2012 dopolni 54 let starosti,
- 1. 1. 2013 dopolni 54 let in 4 mesece starosti,
- 1. 1. 2014 dopolni 54 let in 8 mesecev starosti,
- 1. 1. 2015 dopolni 55 let starosti.

Strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja ZDR¹⁹ je v zvezi z varstvom starejših delavcev pred odpovedjo sprejela naslednjo razlago:

V zvezi z varstvom starejših delavcev pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je potrebno upoštevati ne le ureditev ZDR, temveč tudi ureditev v ZPIZ-1²⁰ in ZZZPB²¹. To pomeni, da so pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga brez pisnega soglasja starejšega delavca po 114. členu ZDR naslednji:

- delavec mora izpolniti pogoj starosti 55 let, pri čemer je za ženske potrebno opozoriti na prehodno določbo 236. člena ZDR, v skladu s katero je zanje pogoj starosti, ki ga morajo v letu 2011 izpolniti, 53 let in 8 mesecev starosti;
- varovan je le starejši delavec, ki še ne izpolnjuje pogojev za pridobitev pravice do minimalne starostne pokojnine (v skladu s 1. odstavkom 36. člena ZPIZ-1 starost 58 let in pokojninska doba 40 let za moške in 38 let za ženske, pri čemer je za ženske potrebno upoštevati še prehodno obdobje do 31.12.2013 v skladu z 398. členom ZPIZ-1; tako je v letu 2011 starost za ženske 57 let ter pokojninska doba 37 let in 6 mesecev);
- hkrati pa mu mora biti iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti glede na dolžino in gostoto delovne dobe zagotovljeno denarno nadomestilo v takem trajanju, da s tem obdobjem oz. v tem obdobju te pogoje izpolni (v

¹⁹ Zakon o delovnih razmerjih

²⁰ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

²¹ Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

skladu s 25. členom ZZZPB čas prejemanja denarnega nadomestila lahko traja najdlje 24 mesecev),²²

- delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta (115. čl ZDR). (Delavcu pa delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca).

Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.

2.4 ODPOVEDNI ROKI

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi sta tako delavec in delodajalec dolžna upoštevati odpovedne roke. Dolžina odpovednega roka je določena z ZDR, če s kolektivno pogodbo ni drugače določeno. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti delavca in v kolektivni pogodbi niso določeni daljši odpovedni roki so roki:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden (95. čl. ZDR²³).

²² stališča strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja zdr (2007-)

²³ Zakon o delovnih razmerjih

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Dogovor mora biti v pisni obliki.

V času teka odpovednega roka ima delavec pravico 2 uri na teden izrabiti za iskanje nove zaposlitve. Za ta čas je delodajalec delavcu dolžan izplačati 100-odstotno nadomestilo plače. V kolikor delodajalec v času tega odpovednega roka nima dela za delavca, kateremu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, lahko odredi, da delavec v teku odpovednega roka ne prihaja na delo, vendar mu delodajalec mora zagotoviti 100-odstotno nadomestilo plače.

Če delavec v teku odpovednega roka zboli in za delo ni sposoben iz zdravstvenih razlogov, mu delovno razmerje ne more prenehati, dokler ni sposoben za delo, vendar največ šest mesecev po preteku odpovednega roka. V času 6 mesecev po preteku odpovednega roka preneha delovno razmerje z dnem, ko je delavec sposoben za delo.

Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odškodnino za čas odpovednega roka. Dogovor mora biti v pisni obliki. Prav je, da delodajalec opozori delavca, da delavcu za čas odpovednega roka ne more uveljavljati pravice do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Ker so prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje poravnani ob izplačilu odškodnine za ves čas odpovednega roka v enkratnem znesku, za čas odpovednega roka delavcu ne teče delovna doba, v kolikor je sam posebej ne plačuje.

2.5 ODPRAVNINA

Če delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, pripada delavcu odpravnina, kot jo določa ZDR,²⁴ oziroma kolektivna pogodba, če je za delavca to ugodnejše.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Po Zakonu o delovnih razmerjih pripada delavcu odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od 5 do 15 let;

²⁴ Zakon o delovnih razmerjih

- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Višina odpravnine ne sme presegati 10- kratnika osnove, če v kolektivni pogodbi dejavnosti ni določeno drugače.

Odpravnina mora biti izplačana najkasneje do izteka odpovednega roka.

Delavcu, kateremu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pripada enaka odpravnina, kot če bi delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

3 IZVAJANJE POSAMEZNIH DOLOČIL V PRAKSI

3.1 UTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI

Razlaga pojma "resni in utemeljeni razlogi" je težavna in zahtevna v slovničnem in strokovnem pogledu. S slovničnega vidika gre za dva pojma: "resen" in "utemeljen". To zahteva posebno razlago vsakega pojma posebej, ker seveda ne gre za sopomenski besedi (sinonima), temveč za pojma, ki morata imeti (tudi zaradi njune slovnične različnosti) različen pravno-vsebinski pomen.

Očitno je, če sklepamo po vsebini Konvencije št. 158, da bi bil dovolj pojem "resen razlog" in da dodatni pojem "utemeljen razlog" po nepotrebnem otežuje in zapleta izrazje, kar prav gotovo ne pripomore k preglednosti zakona. Oba pojma pa je treba razlagati posebej tudi zato, ker bi sicer bilo nesmiselno, da zakon navaja dva pojma.

Pojem "valid reason" je bil – upoštevajoč smisel v angleškem jeziku – razlagan kot "resen razlog". Do takšne razlage je moč priti tudi z razlago nekaterih drugih pojmov, ki pravzaprav pomenijo isto. Strokovna razlaga pojma "valid" pokaže, da so prevodi navedenega pojma: "nujen", "veljaven" in "utemeljen" preveč "blagi" in da ne izražajo pravnega bistva pojma "valid". To velja tudi zato, ker je v prevodu Konvencije št. 158 naveden pojem "resen", kar pomeni, da ni mogoče in dopustno ta pojem enačiti ali celo razlagati na enak način kot pojem "utemeljen razlog", ki je

naveden v ZDR²⁵. Takšna razlaga vodi tudi do sklepa, da sta "resen" in "utemeljen" razlog različna pojma in ju je tako treba tudi razlagati²⁶.

3.2 ODPOVED POGODBE S PONUDBO NOVE

Podrobnejši postopek je že opisan v poglavju 2.1.7. To določbo si delodajalci razlagajo zelo po svoje in kar dodobra izrabljajo ta institut, predvsem kadar ob spremembi sistemizacije ponudijo vsem delavcem odpoved obstoječe pogodbe in jim ponudijo novo v skladu s spremenjenim aktom. In kaj delodajalec s tem spremeni oziroma kaj pridobi?

Po ZDR²⁷ ima vsaka stranka možnost predlagati spremembo pogodbe o zaposlitvi, nasprotna stranka pa se z njo strinja in jo podpiše ali pa se ne strinja in je ne sprejme in ostane stara – prvotna pogodba v veljavi. Če pa delodajalec odpove pogodbo in ponudi novo za ustrezno delo, avtomatično delavca prisili v podpis, saj v kolikor delavec nove pogodbe za ustrezno delo ne podpiše, nima pravice do odpravnine niti ne do pravice do nadomestila za čas brezposelnosti na Zavodu za zaposlovanje. V večini primerih je ponujena pogodba za več dela in nižjo plačo, kar pa ne igra vloge, saj je ponujeno ustrezno delo, kot ga predpisuje zakonodaja.

3.3 NEDOREČENOST NEKATERIH DOLOČB

Nerazumljivo je, da smo pred sprejemom novega ZDR poznali najrazličnejše pomanjkljivosti dotedanjih zakonskih določb, vendar jih s sprejemom novega nismo uspeli odpraviti. Nasprotno, nekatere določbe so še bolj nedorečene in čakajo pravno prakso.

Kot veliko vprašanje se nam zdijo roki, ki so preveč ohlapno določeni oziroma sploh niso določeni. Zanimivo vprašanje je na primer, kdaj mora delavec delodajalca pisno obvestiti, da naj o nameri odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvesti sindikat. Kdaj poteče rok, da mora delodajalec izdati odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je predhodno podal delavcu namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi? Ali mora delodajalec preklicati namero, če ugotovi, da namera ni bila utemeljena? Ali mora delodajalec že v nameri odpovedi pogodbe o zaposlitvi zapisati, da bo delavcu ponudil novo pogodbo o zaposlitvi in ali bo to za ustrezno ali za neustrezno delo?

²⁵ *Zakon o delovnih razmerjih*

²⁶ *Novak*

²⁷ *Zakon o delovnih razmerjih*

Te nedorečenosti in pravne praznine povzročajo različne razlage in težave v praksi.

4 ANALIZA

Pokazati želimo probleme v praksi z vidika Sveta gorenjskih sindikatov in naša lastna razmišljanja ter spoznanja glede na zastopano članstvo in problematiko delavcev, ki iščejo pomoč in zastopanje sindikatov. Analizirali bomo prenehanje delovnih razmerij v letu 2009–2010, ki so bila obravnavana s strani Sveta gorenjskih sindikatov.

Ne glede na mnoge nejasnosti določil ZDR-ja²⁸ in ureditve delovnih razmerij so se pojavile razne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri Svetu gorenjskih sindikatov so se že srečali s skoraj vsemi oblikami odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

4.1 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se redno uporabljajo, saj ZDR²⁹ ne določa posebno zahtevnih opravil za delodajalca, torej je to brez posebnega bremena za delodajalca. Menimo, da ZDR ne ščiti dovolj delavcev in je odpuščanje vsakodnevnih pojav pri večini delodajalcev. Najbolj so bili na udaru delavci, ki so delali v družbah še pred lastninjenjem in so se mnogokrat odpovedovali regresu, dobičku ipd., da bi si ustvarili boljše pogoje za delo in da bi dosegali večje poslovne rezultate. Vendar sedaj taki delavci ne morejo skriti nezadovoljstva, ko novi lastniki za majhen denar razprodajajo dele družbe, v katere so delavci mnogo let vlagali svoj denar.

4.1.1 POSLOVNI RAZLOG

Pri odpovedih pogodb iz poslovnega razloga se še vedno krešejo mnenja med sindikati, v kolikšnem času po nameri se izda odpoved. Nejasnosti so tudi glede mnenja sindikata, ker v bistvu delavec lahko dobi odpoved, že preden poteče rok za podajo mnenja sindikata.

ZDR³⁰ določa kriterije za določitev večjega števila presežnih delavcev, ne določa pa kriterijev pri odpustu manjšega števila delavcev.

²⁸ *Zakon o delovnih razmerjih*

²⁹ *Zakon o delovnih razmerjih*

³⁰ *Zakon o delovnih razmerjih*

Predlagamo, da bi zakon moral od delodajalca zahtevati, da upošteva kriterije tudi za odpust samo enega delavca, saj bi le tako resnično odpustil neproduktivnega delavca. Tako pa lahko odpusti tudi takega, ki mu ne ustreza, za razlog pa navede obrazložitev, da je delavec dobil odpoved zaradi organizacijskih, ekonomskih, tehnoloških in podobnih razlogov.

V nameri naj delodajalec navede, ali gre za redno odpoved iz poslovnega razloga ali za odpoved s ponudbo nove pogodbe.

Zakon eksplicitno ne določa, da mnenje sindikata v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga lahko zadrži ali celo prepreči samo odpoved. Taka odpoved je preprosta odločitev in odvisna le od delodajalca. Šele sodna praksa bo pokazala, kaj pomeni mnenje sindikata, ki odpovedi nasprotuje.

4.1.2 KRIVDNI RAZLOG

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je po mnenju sindikata v zakonu premalo natančno definirana, zato se delodajalci večkrat poslužujejo take odpovedi. Ker ZDR³¹ ne določa natančnega postopka ugotavljanja krivde po prvem opominu in tudi ne določa, za kakšno kršitev v takih primerih gre, bi bilo priporočljivo, da odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga bolj natančno obravnavajo kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma podjetniške kolektivne pogodbe.

Nujna je določitev rokov, v kolikšnem času se delavec mora izjasniti, da želi, da se o postopku obvesti sindikat, in rok, v katerem delodajalec omogoči delavcu zagovor (ZDR določa razumni rok – kakšen naj bi ta rok bil).

Predlagamo, da se v podjetniške kolektivne pogodbe navede točno določen rok npr. 8 dni od prejema odpovedi iz krivdnega razloga in tudi rok za določitev zagovora.

4.1.3 RAZLOG NESPOSOBNOST

Ob nedoseganju delovnih rezultatov pa je lahko podana tudi odpoved pogodbe iz razloga nesposobnosti.

Če delodajalec nima izdelanih meril za doseganje norm in ocenjevanje delovne uspešnosti, smatramo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavcu ni mogoča.

³¹ *Zakon o delovnih razmerjih*

Vedno pa ostaja vprašanje, ali delavec res ni sposoben nekega dela opravljati ali pa je krivda za slabo ali prepočasno opravljeno delo na strani delodajalca.

Vprašljivo pa je tudi, koliko časa naj delavec ne bi dosegal želenih rezultatov dela, da mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga. Zakon posebej tega ne določa, zato je ponovno to tema pri kolektivnem dogovarjanju.

4.1.4 ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI S PONUDBO NOVE

Institut odpovedi pogodbe s ponudbo nove bo šele sodna praksa dokončno lahko oblikovala. Prav zaradi zahteve zakona, da mora delodajalec pri redni odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti preveriti, ali določenega delavca lahko zaposli na drugem ustreznem ali neustreznem delu, je privedla do resnih anomalij. Danes si obe stranki, tako delodajalci kot tudi sindikati, razlagajo ta institut vsak po svoje, v praksi pa se veliko uporablja.

Določiti bi bilo potrebno sorazmerne odpravnine ob podpisu pogodbe za neustrezno delo – za delodajalca je vsekakor cenejša zaposlitev delavca na novem delovnem mestu kakor zaposlitev novega delavca (zdravniški pregled, izpit iz varnosti in zdravja pri delu, uvajanje na delo ipd., poleg tega pa še plačilo delavcu za čas odpovednega roka), že zaposlenemu delavcu pa izplačati odpravnino. Sindikati so predlagali, da bi sorazmerna odpravnina znašala najmanj 50 % odpravnine, kakršna bi delavcu pripadala, če nove ponudbe ne bi sprejel. Če sodna praksa ne bo izoblikovala primerne odpravnine, je nujno, da se odpravnina v primeru neustrezne nove zaposlitve dogovori že v kolektivnih oziroma podjetniških pogodbah.

4.2 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

4.2.1 RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA

Ker izredna odpoved začne učinkovati takoj – brez odpovednega roka –, nismo nikjer mogli zaslediti, kaj se zgodi z delovnim razmerjem delavca, če delodajalec nasprotuje izredni odpovedi delavca. Pri izredni odpovedi z razlogi na strani delavca lahko delavec zahteva zadržanje. Kaj pa se zgodi v danem primeru? Zakon namreč določa, da je delavec ob izredni odpovedi iz razlogov, ki jih določa zakon, upravičen do odpravnine in do odškodnine za čas odpovednega roka, kot bi pogodbo o zaposlitvi odpovedal delodajalec iz poslovnega razloga. Zato je taka odpoved v mnogih primerih tudi neugodna za delodajalca.

4.2.2 RAZLOGI NA STRANI DELAVCA

Med razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je navedeno med drugimi razlogi tudi hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon pa vzporedno ne navaja, kaj bi se štelo za hujšo kršitev. Ob izredni odpovedi bi po našem mnenju delodajalec moral imeti, delavcu v naprej znani, akt ali kodeks ali pa v sami pogodbi o zaposlitvi navedeno, v katerih primerih lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi oziroma kaj šteje za hujšo kršitev delovnih obveznosti.

5 SKLEP

Pri uresničevanju namena te diplomske naloge smo se osredotočili na odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ugotovili smo, da so nekatere določbe Zakona o delovnih razmerjih s tega področja predvsem tudi zaradi pomanjkanja sodne prakse še vedno nedorečene.

Ne le v primerih nejasnosti glede zakonitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi, ampak tudi nasploh, bi predlagali, da bi se delavci in delodajalci predvsem poskušali izogniti nastanku spora ali pa spor rešiti z medsebojno poravnavo. Tu lahko odigra pomembno vlogo mediacija, ki jo priporočamo kot alternativno obliko reševanja sporov tudi na področju delovnih razmerij. V kolikor poravnava ne bi uspela, pa menimo, da bi bilo učinkovitejše od sodnega urejanja sporov, če bi stranki prepustili rešitev spora arbitraži in bi spor lahko razreševali izbrani vrhunski pravni strokovnjaki. Počasnost sodišč je vsekakor slaba stran našega sodstva, kajti v sporih iz delovnega razmerja je čas rabsodbe bistvenega pomena.

Poleg sodišč bi po našem mnenju in mnenju sindikatov moral večjo vlogo prevzeti tudi Inšpektorat za delo. Mnogokrat bi že posredovanje inšpektorja za delo razrešilo posamezni primer. Predvsem pri odpovedih pogodbe o zaposlitvi bi morali inšpektorji večkrat posredovati. Pri izredni odpovedi delavca, za katere zakon določa, da mora delavec hkrati, ko pošlje opomin delodajalcu, obvestiti tudi pristojnega inšpektorja za delo. Delavec mora Inšpektorat za delo obvestiti o razlogih, zaradi katerih bo podal odpoved, vendar obravnavani sindikat ni imel primera, da bi inšpektor karkoli posredoval. V bistvu ni institucije, ki bi delodajalca prisilila na disciplino in spoštovanje pogodbe o zaposlitvi, pa naj bo to vprašanje

izplačevanja plač ali pa tudi neizpolnjevanje določb Zakona o varnosti in zdravja pri delu. Prav v teh bistvenih obveznostih delodajalca in seveda tudi delavca je vse premalo nadzora. Zakon o delovnih razmerjih sicer določa Inšpekciji za delo kar nekaj pristojnosti, vendar se dejansko v praksi tega še ni dokazalo.

Posebej moramo poudariti institut odpovedi pogodbe s ponudbo nove, ki ga naše staro delovno pravo prej ni poznalo. Žal pa si ga vsaka stranka pogodbe pogosto lahko razlaga po svoje in ga je možno večkrat tudi zlorabljati. Tako nekateri avtorji zagovarjajo, da se s sprejemom nove sistemizacije delovnih mest lahko delavcem odpove obstoječa pogodba o zaposlitvi in ponudi nova za nova dela in naloge s sicer po zakonu ustreznim delom, vendar za precej nižje plačilo. Delavcu pač ne preostane drugega, kot da tako pogodbo podpiše, sicer lahko ostane brez zaposlitve in brez pravic za primer brezposelnosti. Preostane mu le izpodbijanje neutemeljene odpovedi po sodni poti. Dokler še ni uveljavljena ustrezna sodna praksa, da bi se izoblikovala za vse enaka stališča, pa bo to še nekaj let predmet sporov med delodajalci, delavci in sindikati.

Zakon³² je sicer dal nekaj več pristojnosti sindikatom, vendar se pa poraja vprašanje, kaj pa z delavci, ki niso sindikalno organizirani. Nekateri iz strahu pred delodajalci ne upajo organizirati sindikata v družbi in nihče se tudi ne upa preveč izpostavljati, pa čeprav zakon to dovoljuje. Inšpektorji za delo oziroma inšpektorji za varnost in zdravje pri delu pa zaradi nepoznavanja okoliščin v družbi tudi ne morejo podajati kakršnih koli mnenj. Na tem področju bodo po vsej verjetnosti sprejete še kakšne dopolnitve zakona ali pa ga bodo dopolnile kolektivne pogodbe. Vsekakor pa bo z leti dobrodošla tudi sodna praksa.

Mislimo, da smo s to diplomsko nalogo dosegli namen, ki smo si ga zastavili. Analiza je pokazala, da moramo biti pri razumevanju in uporabi Zakona o delovnih razmerjih zelo natančni. Velikega pomena pa je tudi sprotno spremljanje sodne prakse tako prvostopenjskih, kakor tudi drugostopenjskih odločitev sodišč.

³² Zakon o delovnih razmerjih

6 LITERATURA IN VIRI

Spletni viri:

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št.: 42/2002, 103/2007):

http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/, dostopno 19. 5. 2011

Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št.: 73/2007):

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?stevilka=3965&urlid=200773>, dostopno 19. 5. 2011

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št.: 42/2007):

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?stevilka=2286&urlid=200742>, dostopno 19. 5. 2011

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS št.: 109/2006):

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4646>, dostopno 25. 5. 2011

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS št.: 107/2006):

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584>, dostopno 25. 5. 2011

Svet gorenjskih sindikatov:

<http://www.gorenjski-sindikati.si/svet-gorenjskih-sindikato/>, dostopno 19. 5. 2011

Stališča strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja zdr (2007-):

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2007/, dostopno 25. 5. 2011

Knjige:

Bečan, I. idr. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.

Kraševac D. (2008). *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Primath.

Novak, J. (2004). *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba

7 KAZALO GRAFOV

GRAF 1: STRUKTURA PODJETIJ PO ŠTEVILU ZAPOSLENIH	2
GRAF 2: SEKTURSKA STRUKTURA ZAPOSLENIH	2
GRAF 3: RAZŠIRJENOST SINDIKALNEGA PLURALIZMA V PODJETJIH	3
GRAF 4: IZOBRAZBENA STRUKTURA ČLANOV SINDIKATA	4

8 PRILOGA

Pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine za zavarovanko v prehodnem obdobju od uveljavitve zakona do 31. 12. 2013, minimalna starost in pokojninska doba:

Leto	Starostna meja		Pokojninska doba	
	leta	meseci	leta	meseci
2000	53	4	35	0
2001	53	8	35	0
2002	54	0	35	3
2003	54	4	35	6
2004	54	8	35	9
2005	55	0	36	0
2006	55	4	36	3
2007	55	8	36	6
2008	56	0	36	9
2009	56	4	37	0
2010	56	8	37	3
2011	57	0	37	6
2012	57	4	37	9
2013	57	8		

Vir: *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZPIZ-1-UPB4)*: Uradni list 109/06, 398. člen – Pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine za zavarovanko v prehodnem obdobju