


Radi bi odpustili delavca. Kako? Prejel sem odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kaj lahko storim?

7 najpogostejših vprašanj in odgovorov





Marsikdo se vsaj enkrat v življenju sreča z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bodisi kot delodajalec bodisi kot delavec. Če želimo kot delodajalec podati odpoved pogodbe o zaposlitvi, moramo upoštevati zakonsko predpisane postopke. Če odpoved pogodbe o zaposlitvi prejmemo kot delavec, je dobro, da znamo primerno zaščititi svoje interese. Nekaj vprašanj in praktičnih odgovorov, vezanih na odpoved pogodbe o zaposlitvi, ponuja pričujoči prispevek.¹



1. V katerih primerih lahko kot delodajalec delavcu odpovemo pogodbo o zaposlitvi?

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so: poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, nezmožnost za delo zaradi invalidnosti in neuspešno opravljeno poskusno delo. Redna odpoved pomeni, da delovno razmerje preneha šele s potekom odpovednega roka. V določenih primerih je možna tudi izredna odpoved, kjer ni odpovednega roka in delovno razmerje preneha takoj (gl. vprašanje in odgovor 4).

Poslovni razlog pomeni, da so pri delodajalcu iz razlogov na njegovi strani (npr. ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni razlogi) prenehale potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Pri vseh ostalih razlogih gre za okoliščine na strani delavca.

Za razlog nesposobnosti gre v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali v primeru, če delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi. V obeh primerih pa zaradi navedenega delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Krivdni razlog je podan, če delavec krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. V primeru določenih kršitev in ob izpolnitvi drugih predpostavk lahko

¹ Prispevek ne obravnava ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnih uslužbencev.

delodajalec delavcu poda tudi izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (gl. vprašanje in odgovor 4).

Pri razlogu nezmožnosti za delo zaradi invalidnosti gre za to, da delavec zaradi invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Invalidi so varovana kategorija delavcev in uživajo posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Tudi njim je sicer pod določenimi pogoji mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi, vendar je pri tem poleg določb Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) treba upoštevati še ureditev iz predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter s področja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov). Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom ni predmet tega prispevka.

Kot delodajalec lahko delavcu redno odpoveste pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti, krivdnega razloga, zaradi nezmožnosti za delo zaradi invalidnosti in zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

2. Ali moramo kot delodajalec pred in pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi upoštevati kakšna postopkovna pravila?

Delodajalec mora pred in ob podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi striktno upoštevati postopek, predpisan z ZDR-1. Postopkovna pravila se razlikujejo glede na odpovedni razlog. Potrebno je preveriti tudi ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca. Pri odpovedi zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi invalidnosti so postopek in pogoji specifični in niso predmet tega prispevka.

Odpoved iz krivdnega razloga:

Delodajalec mora najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve (subjektivni rok) in najkasneje v 6 mesecih od nastanka kršitve (objektivni rok) pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila (v primeru drugačne ureditve v kolektivni pogodbi je ta rok lahko drugačen, ne pa daljši od

dveh let). Odpoved pogodbe o zaposlitvi je tako možna šele ob ponovni kršitvi (ne že ob prvi kršitvi), ki se zgodi znotraj tega roka. V primeru ponovne kršitve mora delodajalec delavca pred odpovedjo pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Delodajalec mora delavcu omogočiti, da pri zagovoru sodeluje predstavnik sindikata ali drug delavčev pooblaščenec. Delodajalec ni dolžan izvesti pisne seznanitve s kršitvami in omogočiti možnosti zagovora v primeru, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Delodajalec mora odpoved podati najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga (subjektivni rok) in najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega razloga (objektivni rok). Če ima krivdni razlog vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil razlog in storilca, in to ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Odpoved iz razloga nesposobnosti:

Delodajalec mora delavca pred odpovedjo 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. Delodajalec mora delavcu omogočiti, da pri zagovoru sodeluje predstavnik sindikata ali drug delavčev pooblaščenec. Delodajalec mora odpoved podati najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Odpoved iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela:

ZDR-1 ne predpisuje obveznosti zagotovitve zagovora. Če bi negativna ocena poskusnega dela in posledična odpoved za delavca predstavljala presenečenje, je priporočljivo, da ga delodajalec kljub temu zagotovi. Odpoved se lahko poda v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela.

Odpoved iz poslovnega razloga:

Ni obveze po predhodnem opominu, po pisni seznanitvi in glede zagotovitve zagovora, ampak lahko delodajalec ob nastopu utemeljenega razloga takoj poda odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pri odpovedi iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti zakon določa postopek (pisno opozorilo, pisna seznanitev in obveznost zagotovitve zagovora) in roke (subjektivne in objektivne), ki jih morate kot delodajalec upoštevati.

3. Kaj mora vsebovati odpoved pogodbe o zaposlitvi? Ali moramo ob odpovedi delavcu podati še kakšna opozorila? Kako odpoved vročimo delavcu?

Delodajalec mora v odpovedi obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Opisati mora torej dejanske okoliščine na strani delavca ali delodajalca, ki so vzrok odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Le navedba, da delodajalec delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi npr. iz poslovnega ali krivdnega razloga, ne zadostuje.

V odpovedi pogodbe o zaposlitvi se navede tudi dolžina odpovednega roka, lahko pa se navede tudi višina odpravnine.

Ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. To pomeni, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti, da:

- lahko delavec v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi vloži tožbo za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi na pristojno delovno sodišče;
- se mora prijaviti pri Zavodu za zaposlovanje in vložiti zahtevo za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila v roku 30 dni po prenehanju pogodbe o zaposlitvi;
- se mora v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti v roku treh delovnih dni po vročitvi odpovedi prijaviti pri Zavodu za zaposlovanje v evidenco iskalcev zaposlitve.

Obvestilo se lahko vključi v besedilo same odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali se poda posebej.

Če delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka o odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti Zavod za zaposlovanje.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči delodajalec delavcu praviloma osebno v prostorih delodajalca. Delavec v tem primeru pisno potrdi prejem odpovedi, naveden mora biti tudi datum vročitve. Če delavec odkloni vročitev odpovedi, se šteje, da je bila vročitev opravljena. Dokazno breme glede odklonitve vročitve je na strani delodajalca, kar pomeni, da mora delodajalec dokazati, da je delavec odklonil vročitev odpovedi. To lahko

delodajalec stori npr. tako, da je pri vročitvi delavcu prisotnih več oseb, ki lahko nato kot priče potrdijo, da je delavec odklonil vročitev odpovedi.

Odpoved se lahko vroča tudi s priporočeno pošiljko s povratnico, pri čemer se uporabljajo pravila pravnega postopka o osebnem vročanju. Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Sloveniji oziroma je na naslovu, ki je naveden v pogodbi o zaposlitvi oziroma naslovu, ki ga je pisno sporočil delodajalcu, neznan, se odpoved v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto na sedežu delodajalca, ki je dostopno delavcu, in po preteku 8 dni šteje vročitev za opravljeno.

Odpoved je možno vročiti tudi preko pooblaščenega vročevalca.

V odpovedi mora biti obrazložen dejanski razlog za odpoved. Kot delodajalec ste dolžni delavca ob odpovedi pisno obvestiti o pravnem varstvu, o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve.

4. Zaradi kršitev želimo delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka. Ali je to mogoče?

V primeru določenih hujših kršitev s strani delavca lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Izredno je mogoče odpovedati tako pogodbo o zaposlitvi za nedoločen kot za določen čas. Pri izredni odpovedi delovno razmerje preneha z vročitvijo odpovedi.

Te kršitve so naštet v 110. členu ZDR-1. Med drugim gre za primere, ko ima delavčeva kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja vse znake kaznivega dejanja; če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; če delavec najmanj 5 dni zapored ne pride ne delo, o razlogih pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti; če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil zdravnika ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve zdravnika odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Pogoj za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je, da 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 sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

Delodajalec mora izredno odpoved podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved (subjektivni rok) in najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (objektivni rok). V primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec odpove pogodbo v roku 30 dni po ugotovitvi razloga in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. Glede obveznosti delodajalca v zvezi s pisno seznanitvijo delavca s kršitvami in omogočanjem zagovora je ureditev enaka kot pri redni odpovedi iz krivdnega razloga.

V primeru delavčevih hujših kršitev (ki jih določa zakon) in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, lahko kot delodajalec izredno odpoveste pogodbo o zaposlitvi.

5. Zaradi domnevne kršitve sem prejel pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Po mojem prepričanju kršitve ni bilo. Ali se lahko zoper to opozorilo pritožim?

Ne, zoper opozorilo ne morete vložiti niti pritožbe niti sprožiti sodnega postopka. Zoper opozorilo ne morete vložiti nobenih pravnih sredstev. Če menite, da kršitve ni bilo in vam je bilo opozorilo podano neutemeljeno, boste lahko to uveljavljali v primeru, če boste naknadno prejeli odpoved pogodbe o zaposlitvi in sprožili sodni spor (vložili tožbo) zaradi nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V tistem postopku se bo presojalo, ali vam je delodajalec pisno opozorilo podal utemeljeno ali ne.

Ne, zoper opozorilo ne morete vložiti pritožbe niti sprožiti sodnega postopka.

6. Prejel sem odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kaj lahko storim? Kakšne pravice imam?

Če menite, da za odpoved ne obstaja utemeljen razlog ali da je delodajalec kršil postopkovna pravila glede podaje odpovedi (npr. zamuda subjektivnega ali objektivnega roka, neobstoj predhodnega pisnega opozorila pri redni odpovedi iz krivdnega razloga), lahko v roku 30 dni po vročitvi odpovedi na pristojno delovno sodišče vložite tožbo za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Če že pred podano odpovedjo izveste, da vas namerava delodajalec odpustiti, lahko od delodajalca zahtevate, da o nameravani odpovedi pisno obvesti vaš sindikat, če niste član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

V vsakem primeru (tudi če se z odpovedjo ne strinjate) se morate v primeru, če želite prejemati denarno nadomestilo za primer brezposelnosti, v roku 30 dni po prenehanju pogodbe o zaposlitvi prijaviti pri Zavodu za zaposlovanje in vložiti zahtevo za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila. Pri odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti se morate že prej, in sicer v roku treh delovnih dni po vročitvi odpovedi, prijaviti pri Zavodu za zaposlovanje v evidenco iskalcev zaposlitve.

Ob odpovedi pogodbe:

- imate pravico do odpovednega roka, ki je odvisen od razloga za odpoved in trajanja zaposlitve pri delodajalcu, lahko pa se dogovorite tudi o denarnem povračilu namesto odpovednega roka; pri izredni odpovedi vam odpovedni rok ne pripada;
- imate v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti pravico do odpravnine, ki je odvisna od višine vaše plače in trajanja zaposlitve pri delodajalcu;
- imate 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;
- imate v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti pravico do odsotnosti z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela, pri čemer nadomestilo plače znaša 70 % osnove;
- se lahko z delodajalcem dogovorite o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust ali pa izrabite preostali dopust do poteka odpovednega roka.

V roku 30 dni po vročitvi odpovedi lahko vložite tožbo za ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi na pristojno delovno sodišče. Ob odpovedi vam pripada pravica do odpovednega roka, do odpravnine in do določenih odsotnosti z dela. Ne pozabite tudi na obveznost prijave pri Zavodu za zaposlovanje.

7. Kako lahko kot delavec odpovem pogodbo o zaposlitvi? Imam v zvezi s tem kakšne obveznosti?

Kot delavec lahko odpoveste pogodbo o zaposlitvi redno ali izredno. V obeh primerih mora biti odpoved pisna.

Redne odpovedi vam ni treba obrazložiti. V primeru redne odpovedi morate spoštovati odpovedni rok, določen z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Seveda se lahko poskušate z delodajalcem dogovoriti o skrajšanju odpovednega roka. V primeru redne odpovedi nimate pravic iz naslova brezposelnosti (npr. ne pripada vam nadomestilo za brezposelnost), prav tako nimate pravice do odpravnine.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi vam kot delavcu omogoča, da lahko v primeru hujših delodajalčevih kršitev odpoveste pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. Izredna odpoved je možna tako pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen kot za določen čas. Pri izredni odpovedi ohranite pravice iz naslova zavarovanja za brezposelnost. Prav tako vam pripada odpravnina in odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

ZDR-1 kot delodajalčeve kršitve, ki so lahko razlog za izredno odpoved, določa neplačevanje plač, nadomestila plače ali prispevkov, prepozno plačevanje plač, nemožnost opravljanja dela, nezagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kršitev prepovedi diskriminacije ter nezagotavljanje varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu, pri čemer je veliko razlogov vezanih na določeno časovno obdobje (npr. neplačilo plače vsaj dva meseca). Izredno odpoved morate obrazložiti. V primeru izredne odpovedi ste dolžni upoštevati zakonsko predpisani postopek, in sicer:

- delodajalca morate pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo;
- če gre za kršitev varnosti in zdravja pri delu, morate od delodajalca predhodno (pred pisnim opominom) zahtevati odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje;
- če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko izredno odpoveste pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30 dnevem roku;
- objektivni rok za podajo izredne odpovedi je šest mesecev, v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa se objektivni rok podaljša na ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Kot delavec lahko odpoveste pogodbo o zaposlitvi redno ali izredno. Pri redni odpovedi morate spoštovati odpovedni rok. Glede izredne odpovedi zakon določa kršitve, postopek in roke, kaj vse ste dolžni upoštevati pri podaji izredne odpovedi.



25. september 2020

Vsebino priložnika pripravila:

Jerneja Mayr,

odvetnica v Odvetniški pisarni Mayr, d.o.o.

Visoka šola za računovodstvo in finance

www.vsr.si