ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI: POSTOPEK IN PRAKTIČNI PRIMERI

Mateja Geržina, direktorica službe za delovnopravne in splošne zadeve
Zavarovalnica Triglav, d.d.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI

82. člen – ZDR-1

(1) Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved.

(2) V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved.

(3) Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

DOPUSTNOST ODPOVEDI

83. člen ZDR-1 (dopustnost odpovedi)

(1) Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve.

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

(3) Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

Sodna praksa je sprejela stališče, da lahko delavec kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi, da **delodajalec temu ne more nasprotovati** in da zoper odpoved **nima sodnega varstva** (sodba in sklep VIII Ips 234/2010).

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 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

POSTOPEK PRED ODPOVEDJO

85. člen ZDR-1 (obveznosti delodajalca pred odpovedjo)

- **PISNO OPOZORILO** pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka;

- če v roku 1 leta ponovi – možnost odpovedi;

- **PISNA SEZNANITEV Z OČITANIMI KRŠITVAMI** pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ZAGOVOR (čas najmanj 3 delovne dni)

- OPOZORILO IN SEZNANITEV se lahko vročata tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

- NA ZAHTEVO DELAVCA – seznanitev sindikata oz. Sveta delavcev (rok za podajo mnenja je 6 dni)

REDNA ODPOVED

- **IZ POSLOVNEGA RAZLOGA:** zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (poslovni razlog);

- **IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI:** 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;

- **IZ KRIVDNEGA RAZLOGA:** kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,

- **ZARADI INVALIDNOSTI:** 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.

- **NEUSPEŠNO OPRAVLJENO POSKUSNO DELO**

ODPOVED S PONUDBO NOVE POGODBE

91. člen ZDR-1(odpoved s ponudbo nove pogodbe)

- ČE DELAVEC PONUDBO SPREJME - mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.
- V tem primeru nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem. V primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.
- ČE DELAVEC PONUDBE NE SPREJME in mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 108. členu zakona.
- Definicija ustreznosti zaposlitve je v ZDR-1 enaka (namesto stopnja se uporabi izraz raven)
- ČE DELAVEC SPREJME NEUSTREZNO ZAPOSLITEV ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

NOVOST

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

POSTOPEK ODPOVEDI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

- Vsak gospodarski subjekt ima pravico, da organizira proces v skladu s svojimi poslovnimi potrebami, v te odločitve pa se sodišče ne more spuščati (VDSS sklep Pdp 1000/2013)

- Pomembno je, da delodajalec utemelji razlog za odpoved, ker kasneje v sodnem postopku ne more razširjati dejansko opredeljenih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi oz. navajati drugih ali dodatnih razlogov (VDSS sodba Pdp 1077/2013);

POSTOPEK ODPOVEDI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

V OKVIRU POSTOPKA SE UGOTAVLJA DOSEGANJE PRIČAKOVANIH

DELOVNIH REZULTATOV NA PODLAGI NASLEDNJIH KRITERIJEV:

- KOLIČINA
- KVALITETA
- GOSPODARNOST

KOLIČINA izraža npr. obseg opravljenih nalog na podlagi pisnih ali ustnih navodil, predpisov in ciljev, primerjava količine dela glede na druge delavce na istem ali sorodnem delovnem mestu, izvršitev programa ali načrta organizacijske enote ali delavca.

KVALITETA opravljenega dela izraža strokovnost, kvaliteto in pravočasnost opravljenih nalog, pogostost in vplivnost napak in reklamacij, samostojnost pri delu, odnos do izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja, odnos do strank (ustrezna komunikacija, angažiranost in iskanje ustrezne rešitve za stranko, število pritožb oziroma pohval ipd.), odnos do sodelavcev (ustrezna komunikacija, iskanje skupnih rešitev, zagotavljanje zadovoljstva sodelavcev pri izpolnjevanju nalog, odnos do prenosa znanja na sodelavce ipd.), odnos do dela (zamujanje na delo, neopravičeni izhodi, predčasni odhodi, neopravičeni izostanki z dela ipd.)

GOSPODARNOST PRI DELU izraža optimalno gospodarjenje s sredstvi ter optimalno izraba delovnega časa, tehnoloških, organizacijskih in kadrovskih virov, racionalnost pri delu, ustrezna poraba materiala, optimalna organizacija delovnega časa z majhnimi stroški.

KAJ JE V OKVIRU SPREMLJANJA POMEMBNO?

- KDO MORA SPREMLJATI DOSEGANJE PRIČAKOVANIH DELOVNIH REZULTATOV?
- NA KAKŠEN NAČIN?
- ALI JE DOVOLJ, DA DELAVCU USTNO POVE IN SE NATO IZVEDE POSTOPEK?
- KAKO SPREMLJATI DELO POSAMEZNEGA DELAVCA?

UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA IZ PRAKSE:

- Delovno sodišče sprejema kot primerno obdobje spremljanja 3 oz. 6 mesecev, kar je določeno lahko tudi z internimi pravili (npr. trikrat zaporedoma ali trikrat v zadnjih šestih mesecih);
- v ocenjevalnem obdobju paziti na to, da delavci v času spremljanja niso odsotni dalj časa;
- delavce vnaprej opozoriti na to, da se jih spremlja ter jih opozarjati, če rezultatov ne dosegajo ;
- neposredni vodje morajo opravljati individualne razgovore z delavci ter vsebino razgovorov ustrezno zapisati;
- neposredni vodje morajo biti pozorni na to, da se delavcem zagotavlja vsa potrebna izobraževanja in usposabljanja ter ustrezno pomoč pri delu;
- v postopkih se lahko pojavijo vprašanja mobbinga in morebitne diskriminacije oz. nezagotavljanja enakih možnosti;

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI ZARADI NEZMOŽNOSTI OPRAVLJANJA DELA ZARADI INVALIDNOSTI

- ta odpovedni razlog **ni poslovni razlog,**
- gre za poseben razlog nezmožnosti zaradi invalidnosti – zaradi tega namreč **ne preneha potreba po delu na delovnem mestu,**
- delodajalec si mora prizadevati, da zagotovi nadaljevanje delovnega razmerja ali sklenitev pri drugem delodajalcu;
- **pogoj je mnenje pristojne komisije** – pred pridobitvijo mnenja razlog ne obstaja;
- sodišče ugotavlja ali bi delodajalec lahko zagotovil delo na drugem delovnem mestu ali ne;

IZREDNA ODPOVED

110. člen ZDR-1

Delodajalec lahko delavcu izredno 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.

- Glede tega ali je odsotnost z dela upravičena ali neupravičena zakon ne določa – bistveno je,d a delavca najmanj 5 dni ni bilo na delo: 3 bistvene stvari: **odsotnost, neobvestitev delodajalca in krivdno ravnanje delavca**;

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbena 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, pogodbena stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

ZAČETEK POSTOPKA ODPOVEDI

- **kdo se mora seznaniti oz. ugotoviti razlog in na kakšen način** – seznanitev delodajalca z razlogom za odpoved je dejansko vprašanje (sodba in sklep VIII Ips 33/2006, sklep VIII Ips 175/2006);

- To vprašanje je pomembno zaradi presoje ali je bila odpoved pravočasna – upoštevati 18. člen ZDR, po katerem nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi ali od njega pisno pooblaščena oseba;

NEMOŽNOST NADALJEVANJA DELOVNEGA RAZMERJA

- eden od pogojev za izredno odpoved po 109. členu ZDR-1
- Zelo pomembno je, da se pri vsaki posamezni kršitvi oz. očitku to ugotovi in utemelji, ker bo to olajšalo odločitev sodišča- obrazložiti je potrebno tako objektivne kot subjektivne okoliščine zaradi katerih nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče;
- dolžina delovne dobe ni relevantna za porušeno zaupanje;
- Tudi, če nekdo nikoli prej ni bil v disciplinskem ali drugem postopku, za presojo nemožnosti ni pomembno.

VROČANJE

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

– praviloma osebno v prostorih delodajalca,

– s priporočeno pošiljko s povratnico,

– z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

OSEBNO VROČANJE

Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. **Dokazno breme za vročitev** oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

VROČANJE PO POŠTI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

ALI SO S TEM KAKŠNE TEŽAVE V PRAKSI?

- v skladu z določbami Zakona o poštnih storitvah z uporabo obrazca P-20/CN-07 – povratnica. Če priporočenega pisma ni mogoče vročiti na naslovu osebno naslovniku ali drugi osebi, pooblaščeni za prevzem, pusti izvajalec v hišnem predalčniku ali izpostavljenem predalčniku obvestilo o prispeli pošiljki, v katerem navede kraj - **naziv izročilne pošte in rok 15 dni, v katerem lahko naslovnik prevzame pošiljko**. Prav tako na pošiljko (praviloma na hrbtni strani pošiljke) napiše datum, ko je naslovniku pustil obvestilo, in se podpiše. Če naslovnik poštne pošiljke ne prevzame v roku, določenem v obvestilu, se poštna pošiljka vrne pošiljatelju (41. člen ZPSto-2).

- ker se v skladu z ZDR-1 odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko ni prevzeta v roku za sprejem, šteje za vročeno po poteku osem dni od dneva prvega poskusa vročitve, to v praksi povzroča določene zaplete, saj je delodajalec šele **po preteku 15 dnevnega roka obveščen**, ali je delavec odpoved prevzel in v primeru, če je ni, se šteje fikcija vročitve **po poteku osmih dni od prvega poskusa vročitve.** Tukaj pa pride do neskladja oz. do enotedenskega zamika, ko je delodajalec v negotovosti, kdaj oz. ali je odpoved delavcu vročena.

Za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo pravila pravdnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

ALI TO POMENI, DA JE VROČANJE S POOBLAŠČENIM VROČEVALCEM ŠE VEDNO MOŽNO?

Čas za vprašanja…

Lahko pa mi pošljete tudi elektronsko sporočilo na **mateja.gerzina@triglav.si.**

HVALA IN LEP DAN.