

MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

I. DEL: SPLOŠNO	4
1. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	4
1. 1. NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	4
1. 2. ODPOVEDNI ROK - SPLOŠNO	4
1. 3. ODPRAVNINA.....	6
1. 3. 1. VIŠINA ODPRAVNINE	6
1. 4. OBLIČNOST ODPOVEDI POGODBE	7
1.4.1. PRAVICE DELAVCA IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI.....	7
1. 5. ZAGOVOR DELAVCA.....	8
1. 6. VLOGA SINDIKATA.....	9
1. 7. PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA ZARADI ISKANJA NOVE ZAPOSLOTITVE.....	9
1. 8. KOMISIJA ZA PRITOŽBE IZ DELOVNEGA RAZMERJA	9
1. 9. KAZENSKÉ DOLOČBE.....	10
SODNA PRAKSA	10
II. DEL: ODPOVED POZ S STRANI DELODAJALCA	14
2. INDIVIDUALNA ODPOVED IZ POSLOVNEGA RAZLOGA	14
2. 1. RAZLOGI ZA REDNO ODPOVED	14
2. 2. PREMESTITEV	14
2. 3. ODPOVED	15
2. 3. 1. VROČANJE	15
2. 3. 2. ODPOVEDNI ROK	15
2. 4. PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE	15
SODNA PRAKSA	16
3. PRENEHANJE VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU IZ POSLOVNEGA RAZLOGA	18
3. 1. VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV	18
3. 2. PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH JAVNIH USLUŽBENCEV	18
3. 3. VLOGA SINDIKATA.....	19
3. 4. VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE	19
SODNA PRAKSA	19
4. REDNA ODPOVED IZ KRIVDNIH RAZLOGOV	21
4. 1. DEFINICIJA KRIVDNEGA RAZLOGA.....	21
4. 2. POJEM POGODBENE ALI DRUGE OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA.....	21
4. 3. PREDHODNO PISNO OPOZORILO	21
4. 4. ZAGOVOR DELAVCA	22
4. 5. ROK ZA PODOJAO ODPOVEDI.....	22
4. 6. ODPOVEDNI ROK.....	22
4. 7. ODPRAVNINA.....	23
4. 8. PREPOVED OPRAVLJANJA DELA.....	23
4. 9. UGOTAVLJANJE ZNAKOV KAZNIVEGA DEJANJA	23
SODNA PRAKSA	23
5. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI RAZLOGA NESPOSODBNOSTI	25
5. 1. DEFINICIJA.....	25
5. 2. ODPOVEDNI ROK.....	25
5. 3. ODPRAVNINA	26
5. 4. PREMESTITEV	26
5. 5. VLOGA SINDIKATA.....	26
5. 6. POSTOPEK	26
SODNA PRAKSA	27
6. REDNA ODPOVED ZARADI NEIZPOLNJEVANJA POGOJEV	28
7. REDNA ODPOVED ZARADI NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA	29

8. IZREDNA ODPOVED DELODAJALCA	30
8. 1. DEFINICIJA.....	30
8. 2. ROK ZA PODAJO IZREDNE ODPOVEDI.....	30
8. 3. RAZLOGI.....	30
8. 4. ODPOVEDNI ROK.....	31
8. 5. ODPRAVNINA.....	31
8. 6. POSTOPEK.....	31
8. 7. VLOGA SINDIKATA.....	32
8. 8. PREPOVED OPRAVLJANJA DELA.....	32
SODNA PRAKSA	32
III. DEL: ODPOVED POZ S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA.....	35
9. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA.....	35
10. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA	36
IV. DEL: PRENEHANJE POZ ZA DOLOČEN ČAS.....	37
11. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS.....	37
SODNA PRAKSA	38
V. DEL: DRUGI NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	40
12. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI NA PODLAGI SODBE SODIŠČA	40
SODNA PRAKSA	40
13. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO SAMEM ZAKONU	41
14. SPORAZUMNA RAZVELJAVITEV	42

I. DEL: SPLOŠNO

1. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTITVI

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu urejata:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13) kot splošni in
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU; Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A in 69/08 – Zzavar-E) kot specialni zakon.

1. 1. NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTITVI

Po ZDR-1 pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca - fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ZDR-1,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon (Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o policiji, Zakon o obrambi, Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij...).

Po ZJU pa preneha veljati pogodba o zaposlitvi tudi v naslednjih primerih:

- Če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj v skladu z zakonom določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani; delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi. (To pomeni, da je potrebno rok obvezno določiti v odločbi o imenovanju v naziv in tudi v pogodbi o zaposlitvi.) – 1. točka prvega odstavka 154. člena ZJU. (Primer: ZIN..)
- Če je s pravnomočno sodbo obsojen na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, mu delovno razmerje preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu - 2. točka prvega odstavka 154. člena ZJU.
- Na drug način, če tako določa ZJU oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih – 3. točka prvega odstavka 154. člena ZJU.

Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uradniku ugasneta naziv in položaj.

1. 2. ODPOVEDNI ROK - SPLOŠNO

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določen z ZDR-1.

ZDR-1 določa minimalne odpovedne roke v 94. členu:

"(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

(2) 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.

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

(5) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih."

V skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1 so minimalni odpovedni roki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti naslednji:

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni

Odpovedni rok za javne uslužbenke, in sicer za primer, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje javni uslužbenec, je določen v 56. členu Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 22/04, 43/04, (58/04 - popr.), 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09) in povzet v sistemizaciji delovnih mest ter pogodbi o zaposlitvi.

Odpovedni rok znaša:

- za uradnike v VII. tarifnem razredu tri mesece,
- za strokovno-tehnične javne uslužbenke v VII. tarifnem razredu dva meseca,
- za ostale javne uslužbenke pa en mesec.

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Javni uslužbenec in delodajalec se lahko dogovorita za skrajšanje odpovedi in/ali za denarno povračilo namesto odpovednega roka. Dogovor mora biti v pisni obliki. Denarno povračilo bo plačala tista pogodbená stranka, ki jo obvezuje odpovedni rok.

1. 3. ODPRAVNINA

Po določilih ZDR-1 je do odpravnine upravičen delavec, kadar mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti ter ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

ZJU določa le, da ima javni uslužbenec pravico do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (158. člen ZJU).

1. 3. 1. VIŠINA ODPRAVNINE

Za določanje višine odpravnine se uporabljajo določila ZDR-1.

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.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset do 20 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.¹

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku 79 člena ZDR-1, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

¹ Pri določanju odpravnine se kot pravnega prednika upravnih enot štejejo občine, čeprav statusno-pravno to niso.

Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

1. 4. OBLIČNOST ODPOVEDI POGODBE

Ker ZJU nima posebnih določil o obličnosti odpovedi², se uporabljajo določila ZDR-1. Po izrecni določbi 87. člena ZDR-1 mora biti tako redna kot izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi podana v pisni obliki.

Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, mora delodajalec v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ob odpovedi pa mora delodajalec delavca tudi pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

Pisna oblika odpovedi pogodbe o zaposlitvi je pogoj za veljavnost in zakonitost podane odpovedi.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, mu odpovedi ni potrebno obrazložiti.

1.4.1. PRAVICE DELAVCA IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

V skladu s 119. členom Zakonom o urejanju trga dela (ZUTD; Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 – ZPDZC-1) se mora delavec v roku 30 dni po prenehanju delovnega razmerja javiti na pristojni enoti Zavoda RS za zaposlovanje zaradi uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Skladno s prvim odstavkom 14. člena istega zakona, pa se pri zavodu zaradi pridobitve informacij o trgu dela in zaposlovanju ter pomoči pri iskanju zaposlitve in pri povečanju zaposlitvenih možnosti prijavi delavec, kateremu teče odpovedni rok po odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, delodajalec pa mu ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja.

Skladno s 63. členom ZUTD delavec nima pravice do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, če mu je pogodba o zaposlitvi prenehala:

- na podlagi pisnega sporazuma;
- zaradi redne odpovedi, ki jo je podal delavec, razen v primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa, da ima delavec kljub redni odpovedi enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi, podane delavcu iz krivdnega razloga;

² Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02) je imel v 156. členu določilo, da se o odpovedi pogodbe izda pisen sklep, ki mora biti obrazložen. Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-B; Uradni list RS, št. 113/2005) je zakonodajalec sledil pogodbenemu principu urejanja delovnih razmerij, ki ne dopušča več, da bi delodajalec o delavčevi izgubi zaposlitve odločal enostransko v obliki sklepov. Citirani člen je z novelo črtan.

- zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti v primerih, ko je delodajalec delavcu ponudil sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, delavec pa je to ponudbo odklonil;
- zaradi delodajalčeve izredne odpovedi;
- zaradi izredne odpovedi s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi iz razlogov, ki jih kot neutemeljene odpovedne razloge izrecno določa zakon, ki ureja delovna razmerja, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;
- če starejšemu delavcu, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja, ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;
- če delavec v času odpovednega roka neupravičeno odkloni novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, ki mu jo ponudi delodajalec ali zavod pri drugem delodajalcu;
- zaradi prenehanja funkcije ali imenovanja nosilca javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, pa delavec ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo v skladu s predpisi.

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti lahko pridobi brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih.

Brezposelna oseba lahko uveljavlja denarno nadomestilo v trajanju:

- treh mesecev za zavarovalno dobo od devet mesecev do pet let,
- šestih mesecev za zavarovalno dobo od pet do 15 let,
- devetih mesecev za zavarovalno dobo od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovalno dobo nad 25 let,
- 19 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let, in za zavarovalno dobo več kot 25 let,
- 25 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let, in za zavarovalno dobo več kot 25 let.

Brezposelna oseba, ki je mlajša od 30 let, lahko pridobi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih. Brezposelna oseba lahko uveljavlja pravico do denarnega nadomestila v trajanju dveh mesecev.

1. 5. ZAGOVOR DELAVCA

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma 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. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

Skladno s sodno prakso delovnih sodišč se je štelo, da se delodajalec šele pri zagovoru seznanil z razlogi za odpoved. Vrhovno sodišče je v svojem judikatu VS3003975 poudarilo,

da je že v večjem številu odločb zavzelo stališče, da je vprašanje, kdaj se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, dejansko vprašanje, ki je odvisno od konkretnih okoliščin vsakokratnega primera in ga je zato potrebno ugotavljati v vsakem primeru posebej. V judikatu VS3003977 je zapisano stališče: "Kdaj se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, je dejansko vprašanje – seznanil se lahko takoj, ko razlog nastopi, lahko tudi kasneje, vse do zagovora delavca (v res izjemnih primerih pa celo po tem)."

1. 6. VLOGA SINDIKATA

Po določbi 86. člena ZDR-1 mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, če delavec tako zahteva. To pomeni, da ima delavec aktivno vlogo in da bo moral takoj, ko prejme pisno obvestilo o nameravani odpovedi, sporočiti delodajalcu član katerega sindikata je in hkrati izraziti zahtevo, da se ta sindikat obvesti. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti. Vendar pa lahko delodajalec ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Delavec, ki ni vključen v sindikat, ima možnost, da se obrne na inšpekcijo za delo, ki lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe. (215. člen ZDR-1)

1. 7. PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA ZARADI ISKANJA NOVE ZAPOSLOTITVE

Kadar 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.

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti mora delodajalec, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena tega zakona in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela. Za čas odsotnosti z dela iz prejšnjega stavka pa je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v višini 70 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1. (97. člen ZDR-1)

1. 8. KOMISIJA ZA PRITOŽBE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Po določbi 1. odstavka 35. člena ZJU je zoper odločitev o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja dovoljena pritožba, če zakon ne določa drugače. Ne glede na pravno podlago, na kateri je odpovedana pogodba o zaposlitvi (ZDR ali ZJU) ima javni uslužbenec pravico do pritožbe pred komisijo za pritožbe.

Pritožba ne zadrži izvršitve odločitve o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, če zakon ne določa drugače, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja (3. odstavek 24. člena ZJU).

Komisija za pritožbe lahko na predlog javnega uslužbenca zadrži izvršitev odločitve o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja, če oceni, da bi lahko z izvrševanjem nastale težko popravljive posledice (4. odstavek 24. člena ZJU).

1. 9. KAZENSKÉ DOLOČBE

Skladno z 217. členom ZDR-1 se delodajalec – pravna oseba kaznuje za prekršek z globo od 3.000 do 20.000 eurov, če:

- delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
- v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
- o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);
- ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
- izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
- delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
- v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
- delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona.

Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

SODNA PRAKSA

VDS sodba Pdp 1066/2004

Skladno s 1. odstavkom 86. člena ZDR je potrebno tako redno kot izredno odpoved PZ podati pisno, zato odpoved PZ s konkludentnim dejanjem - zaključitvijo delovne knjižice - ni zakonita.

VDS sklep Pdp 1633/2004

Sindikata lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z ZDR. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti. Če sindikat ustno nasprotuje odpovedi oz. predloži nepodpisano pisno mnenje, se šteje, da sindikat ni nasprotoval odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

VDS sodba Pdp 1224/2003

Delodajalec je na delavčevo zahtevo obvestil sindikat o nameravani izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, potem pa podal delavcu odpoved pred potekom 8 dnevnega roka. Ker je sindikat v roku nasprotoval izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je tožena stranka z navedenim ravnanjem tudi v tem delu kršila postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

VDS sklep Pdp 1813/2003

Če se delavec izrecno ne odpove pravici do zagovora v smislu 2. odst. 83. čl. ZDR, na zagovor pa ne pride, začne teči 15 dnevni rok, določen v 2. odst. 110. čl. ZDR, šele naslednji dan, ko bi delavec lahko podal svoj zagovor.

VDS sodba in sklep Pdp 53/2004

Opustitev vročitve pisne obdolžitve ter zagovora predstavlja takšno kršitev postopka, zaradi katere je že iz navedenega razloga odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Zapisnik o razgovoru z delavko ne more nadomestiti pisne obdolžitve in zagovora.

VDS sklep Pdp 1810/2004

Če sindikat redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ne nasprotuje, saj delavec od delodajalca sploh ni zahteval, da sindikat o nameravani odpovedi obvesti in če delavec ne zahteva zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu, niso izpolnjeni pogoji za izdajo začasnih odredb po 85. čl. ZDR.

84. čl. ZDR določa, da mora delodajalec na delavčevo zahtevo o nameravani redni odpovedi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Članstvo v sindikatu je pravica delavcev. Kolikor delavec te pravice ne izkoristi, se ne more sklicevati na neenakopraven položaj v primerjavi z drugim delavcem, ki takšno pravico izkoristi. Delavec, ki ni vključen v sindikat, ima možnost, da se obrne na inšpekcijo za delo, ki lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi po poteku roka za sodno varstvo.

VDS sodba Pdp 359/2005

Ker delavka ni podpisala dopisa z naslovom "sporazumno prenehanje delovnega razmerja", ki ji ga je poslal delodajalec (skupaj z zaključeno delovno knjižico), ni prišlo do sporazumne razveljavitve PZ. Zato je tožnici nezakonito prenehalo delovno razmerje, saj lahko PZ preneha veljati le na podlagi sklenjenega pisnega sporazuma.

Sodba VIII Ips 232/2008

Vrhovno sodišče je ves čas štelo, da je pogoj za zagotovitev delavčeve pravice do zagovora v smislu določb ZDR, da je delavcu predhodno vročena pisna obdolžitev in da je na zagovor pisno povabljen, razen ko je bil zagovor mimo teh pogojev opravljen ob izrecnem soglasju delavca. Težo kršitve, ki se kot razlog za izredno odpoved očita delavcu, ni štelo za okoliščino, zaradi katere bi bilo od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, niti ni za tak razlog upoštevalo neformalne razgovore z delavcem o očitani kršitvi.

Glede na gornje zakonske določbe je Vrhovno sodišče ves čas štelo, da je pogoj za zagotovitev delavčeve pravice do zagovora v smislu določb ZDR, da je delavcu predhodno vročena pisna obdolžitev in da je na zagovor pisno povabljen (1), razen ko je bil zagovor mimo teh pogojev opravljen ob izrecnem soglasju delavca (2). Težo kršitve, ki se kot razlog za izredno odpoved očita delavcu, ni štelo za okoliščino, zaradi katere bi bilo od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, niti ni za tak razlog upoštevalo neformalne razgovore z delavcem o očitani kršitvi (3). Revizija sicer utemeljeno poudarja, da je smisel zagovora delavca, da se ta lahko izreče o očitanih kršitvah in o drugih okoliščinah, ki bi lahko bile pomembne za odločitev o podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Vendar ob navedenih zakonskih določbah o vročitvi pisne obdolžitve, s katero mora biti delavec predhodno seznanjen z očitki, in o vročitvi ustreznega povabila na zagovor, sodišču neutemeljeno očita zlorabo instituta zagovora, ker brez izpolnitve navedenih obveznosti s strani tožene stranke tožničinega razgovora z nadrejeno delavko ni štelo za zagovor pred sporno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Ker tožena stranka tožnici ni omogočila zagovora v skladu z določbami ZDR, je sodišče, ne glede na ugotovljeno kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, utemeljeno ugotovilo nezakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Op. št. (1): V sodbi VIII Ips 20/2005 z dne 1. 3. 2005 je Vrhovno sodišče ugotovilo, da je vročitev pisne obdolžitve pogoj za zagotovitev pravice do zagovora. Podobno je v sodbi VIII Ips 86/2006 z dne 23. 5. 2006 sodišče vztrajalo pri pisni obdolžitvi in pisnem povabilu na zagovor.

Op. št. (2): Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 262/2006 z dne 24. 10. 2006.

Op. št. (3): V sodbi VIII Ips 154/2006 z dne 10. 10. 2006 je Vrhovno sodišče ugotovilo, da teža ugotovljene kršitve ni okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavki omogoči zagovor. Prav tako takšnih okoliščin ne predstavljajo ugotovitve, da je o očitanih kršitvah s tožnico pred izredno odpovedjo nadrejena delavka opravila neformalni razgovor. Podobna stališča je zastopalo sodišče tudi v sodbi VIII Ips 210/2006 z dne 24. 10. 2006.

Sodba VIII Ips 78/2008

Roka za izredno odpoved ni mogoče podaljšati niti v primeru, če delavec opraviči svojo odsotnost in se ne udeleži prvega ali kasneje predvidenih zagovorov.

Revizijsko sodišče je že v večjem številu zadev (npr. VIII Ips 33/2006, VIII Ips 175/2006, VIII Ips 214/2006, VIII Ips 335/2006 in številnih drugih) obrazložilo, da je rok iz drugega odstavka 110. člena ZDR prekluzivni rok, to pa pomeni, da po poteku tega roka preneha pravica delodajalca, da poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kdaj se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, je dejansko vprašanje – seznanil se lahko takoj, ko razlog nastopi, lahko tudi kasneje, vse do zagovora delavca (v res izjemnih primerih pa celo po tem). Iz določbe drugega odstavka 110. člena ZDR („izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved“) ne izhaja, da se šteje dan izvedbe zagovora za datum, ko se

delodajalec seznanj z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved. Takšna materialnopravna razlaga te določbe je napačna in nasprotuje jasnemu zakonskemu tekstu. Enako velja tudi za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, saj tudi iz petega odstavka 88. člena ZDR ne izhaja, da mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 30 dneh od zagovora (oziroma, če delavec ne pride na zagovor, od tistega dne, ko je bil zagovor predviden), temveč od seznanitve z razlogi za redno odpoved.

Prekluzivna narava roka za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni tudi, da za ta rok ne veljajo pravila o zadržanju ali pretrganju, kot v primeru zastaranja (358. do 363. člen in 364. do 370. člen Obligacijskega zakonika – OZ, Ur. l. RS, št. 83/2001). Tega roka ni mogoče podaljšati niti v primeru, če delavec opraviči svojo odsotnost in se ne udeleži prvega ali kasneje predvidenih zagovorov. ZDR namreč ne določa, da se rok za izredno odpoved v takšnem primeru podaljša. V drugem odstavku 83. člena ravno obratno določa, da delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni, ali če se neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Tolmačenje tožene stranke - da bi v vsakem primeru šteli njej v škodo dejstvo, če tožniku ne bi omogočila zagovora – ni utemeljeno. Ker je tožena stranka rok za odpoved zamudila (kot navedeno je datum seznanitve z razlogi za odpoved dejanska ugotovitev, ki ne more biti predmet revizijske presoje – tretji odstavek 370. člena ZPP), je bila odpoved nezakonita.

II. DEL: ODPOVED POZ S STRANI DELODAJALCA

2. INDIVIDUALNA ODPOVED IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Kadar bo prišlo do odpovedi zaradi poslovnega razloga enemu javnemu uslužbencu ali manjšemu številu javnih uslužbencev, mora delodajalec o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvestiti javnega uslužbenca. S tem je zagotovljeno, da bo javni uslužbenec lahko vključil v postopek sindikat.

2. 1. RAZLOGI ZA REDNO ODPOVED

Javnemu uslužbencu lahko delovno razmerje preneha ali pa je premeščen na delovno mesto, ki ne ustreza njegovemu nazivu, zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali podobnih razlogov (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog).

Podlaga za ugotovitev razloga za prenehanje delovnega razmerja oziroma premestitev iz poslovnega razloga je sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: reorganizacija). Pri tem je pomembno opozoriti, da ni vsaka sprememba akta o notranji organizaciji reorganizacija v smislu razloga za redno odpoved, pač pa le tista sprememba akta, ki je posledica poslovnega razloga (torej zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog ipd.) ter onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja.

Odločitev o reorganizaciji se lahko sprejme na ravni organa, za organe državne uprave pa na predlog organa o uvedbi reorganizacije odloči vlada.

Reorganizaciji mora biti priložena obrazložitev, ki vsebuje cilje reorganizacije, razloge za izvedbo reorganizacije, analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter število in strukturo delovnih mest in število javnih uslužbencev.

2. 2. PREMESTITEV

Postopek premestitve je predviden po fazah:

1. Najprej se ugotovi, ali je možno uradnika premestiti na delovno mesto, ki se opravlja v istem nazivu in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto oz strokovno-tehničnega uslužbenca na delovno mesto, ki je ovrednoteno z najmanj enako osnovno plačo in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto.
2. Če tega ni mogoče, se ugotavlja ali se mu lahko zagotovi poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija, na podlagi katere bi izpolnil pogoje oziroma se usposobil za prosto delovno mesto v organu.
3. Če niti to ni možno, se ga lahko premesti na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu istega kariernega razreda ali prvega nižjega kariernega razreda. Uradnik se v tem primeru razreši naziva in imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu, na katero je premeščen.
4. Če nič od navedenega ni možno, se ga uvrsti na interni trg dela.

5. Če v enem mesecu javnega uslužbenca ni možno v skladu s pogoji iz drugega odstavka tega člena premestiti na ustrezno delovno mesto, se mu po izteku tega roka odpove pogodba o zaposlitvi. Skladno z določbo 95. člena ZDR-1 začne teči odpovedni rok naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec. Če pride do premestitve v času trajanja odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče. Izpolnjevanje pogojev iz drugega odstavka tega člena ugotavlja predstojnik organa, v katerem je prosto ustrezno delovno mesto

Pri premestitvi iz enega kraja v drug kraj je potrebno upoštevati omejitvev 70 km oziroma eno uro vožnje z javnim prevozom do kraja opravljanja dela od dotedanjega kraja opravljanja dela. Delodajalec je dolžan javnemu uslužbencu ponuditi tudi premestitev, ki presega te omejitve, javni uslužbenec pa lahko izbira med premestitvijo in odpravnino.

2. 3. ODPOVED

2. 3. 1. VROČANJE

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek. (155. člen ZJU) To pomeni, da vročevalec poskusi vročiti pisanje naslovniku. Če naslovnika ni najti na naslovu, se lahko vročitev opravi tako, da vročevalec na primernem mestu pusti obvestilo o dokumentu, ki se vroča, ki vsebuje podatke o dokumentu in mestu, kjer ga lahko naslovnik prevzame, ter opozorilo na posledice, če naslovnik dokumenta ne bo prevzel v 15 dneh. Po preteku 15-dnevnega roka vročevalec pusti dokument v hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku naslovnika, če ga ta ima in je uporaben za redno uporabo. V nasprotnem primeru se pošiljka vrne pošiljatelju. S potekom 15-dnevnega roka od dneva, ko vročevalec pusti obvestilo, nastopi pravna domneva, da je bila vročitev opravljena.

2. 3. 2. ODPOVEDNI ROK

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok skladno s tretjim odstavkom 94. člen ZDR-1:

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.³

2. 4. PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE

Skladno s sedmim odstavkom 158. člena ZJU ima javni uslužbenec, ki mu je prenehalo delovno razmerje zaradi poslovnega razloga, ne glede na določbe ZJU o javnem natečaju, prednostno pravico do zaposlitve na prosto delovno mesto v skladu z drugim, tretjim in

³ glej opombo 2

četrtim odstavkom 158. člena ZJU v organu, v katerem je delal, dve leti po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

SODNA PRAKSA

VDS sodba Pdp 315/2005

Pri odpovedi PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov ne pride v poštev določba 1. odst. 84. člena ZDR glede obvestila sindikata, saj se ta določba uporablja le v primeru individualne odpovedi PZ. V primeru odpovedi PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov je delodajalec o programu razreševanja in kriterijih za določitev presežnih delavcev dolžan pisno obvestiti le sindikate pri delodajalcu in ne sindikatov, v katere so posamezni delavci včlanjeni ali posameznih delavcev (1. odst. 97. člena ZDR). Pisno obvestilo o nameravani odpovedi PZ po 3. odstavku 83. člena ZDR je delodajalec delavcu dolžan podati le v primeru individualne redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga. Namen tega obvestila je, da ima delavec o nameravani odpovedi PZ možnost obvestiti sindikat, kar pa je v primeru t.i. kolektivnih odpustov že po samem zakonu dolžan storiti delodajalec (1. odst. 97. člena ZDR).

VDS sodba Pdp 1767/2004

Poslovni razlog za redno odpoved PZ je podan, če je tožena stranka v postopku reorganizacije ukinila delovno mesto skladiščnika in del nalog tega delovnega mesta ukinila, del pa prenesla na delovno mesto komisionarja. Zato je tožniku PZ za delovno mesto skladiščnika zakonito prenehala, čeprav je tožena stranka spremenila sistemizacijo delovnih mest in ukinila delovno mesto skladiščnika šele po odpovedi PZ. V primeru redne odpovedi PZ iz poslovnih razlogov na delovnem mestu v II. tarifnem razredu delodajalec delavcu ni dolžan ponuditi PZ za neustrezno delovno mesto (npr. komisionar, za katerega se zahteva IV. stopnja strokovne izobrazbe).

VDS sodba Pdp 1341/2004

Delodajalec ravna v skladu s 3. odst. 88. čl. ZDR, če pred podajo redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga preveri, ali je možno delavca zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu, pri čemer je odločilna zasedenost delovnih mest v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ne pa v prihodnje načrtovano zaposlovanje.

VDSS sodba in sklep Pdp 1219/2007

Tožnik je s tožbo zahteval razveljavitev sklepa generalnega direktorja policije z dne 5. 9. 2006 (in sklepa Vlade RS, Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja z dne 11. 10. 2006, s katerim je bila njegova pritožba zoper ta sklep zavrnjena) o premestitvi v Policijsko upravo X, službo direktorja policijske uprave, na delovno mesto višjega policijskega inšpektorja v uradniškem nazivu višji policijski inšpektor II. Pred tem je delo opravljal v Policijski upravi Y na delovnem mestu vodje službe v istem uradniškem nazivu.

Sodišče prve stopnje je tožbenemu zahtevku utemeljeno ugodilo na podlagi zaključka, da je tožena stranka sicer ravnala skladno s 1. in 2. odstavkom 147. člena Zakona o javnih uslužbencih (ZJU; Ur. l. RS; št. 56/02 in nadaljnji) in 1. odstavkom 150. člena ZJU, saj je tožnika s sklepom predstojnika premestila na sistemizirano delovno mesto, za katerega izpolnjuje vse zahtevane pogoje in ki ga je sposoben upravljati z namenom zagotavljanja učinkovitejšega oziroma smotrnejšega dela, ni pa upoštevala oddaljenosti kraja, kjer naj bi tožnik delo opravljal po premestitvi, od kraja, kjer je tožnik delo opravljal do tedaj. V 2.

odstavku 149. člena ZJU je namreč določeno, da je premestitev zaradi delovnih potreb dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od dotedanjšega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 kilometrov oziroma več kot eno uro vožnje z javnim prevozom. Citirano pravilo je deloma nejasno, saj kriterija glede oddaljenosti kraja premestitve od kraja dotedanjšega opravljanja dela (razdalja manjša od 70 kilometrov, čas vožnje v eno smer z javnim prevozom krajši od ene ure) veže z besedo „oziroma“ (ne „in“/„ali“), zaradi česar zgolj na podlagi zakonske dikcije ni mogoče ugotoviti, ali sta kriterija predpisana kumulativno ali alternativno oziroma ali morata biti za zakonito premestitev izpolnjena oba ali zadošča zgolj eden.

Stališče sodišča prve stopnje, da morata biti za zakonito premestitev oba kriterija izpolnjena kumulativno, je pravilno, saj se skladno s temeljnim načelom „in favorem laboratoris“, na podlagi katerega je nejasne določbe delovnega prava razlagajo v korist delavca kot praviloma šibkejše stranke v delovnem razmerju. Za konkretni primer to pomeni, da premestitev tožnika ni bila zakonita, čeprav je kraj, kjer naj bi tožnik delo opravljal po premestitvi (X), le 59 kilometrov oddaljen od kraja dotedanjšega opravljanja dela (Y), saj traja vožnja med krajema z javnim prevozom – tako avtobusom kot vlakom – več kot eno uro. To je razvidno iz predloženih vozniških redov družb Avtobusni promet Murska Sobota d. d. in Holding Slovenske Železnice d.o.o. Pritožbene navedbe o tem, za kakšen primer bi šlo oziroma kakšna bi bila odločitev sodišča, če javnega prevoza med krajem premestitve in krajem dotedanjšega opravljanja dela ne bi bilo, pa predstavljajo zgolj hipotezo, ki nima zveze s predmetno zadevo, zaradi česar pritožbeno sodišče glede na določbo 1. odstavka 360. člena ZPP nanje ne odgovarja.

Sodba VIII Ips 259/2004

Ugotovitve sodišča ne spremeni okoliščina, da se v okviru nekega drugega delovnega mesta (ali več delovnih mest) pri toženi stranki, še vedno lahko opravljajo tudi določene naloge, ki jih je prej opravljal tožnik. Ob spremembi notranje organizacije upravnega organa in drugačni razdelitvi delovnih nalog med delovnimi mesti, lahko pride tudi do ukinitve določenih delovnih mest, ne da bi se s tem (ali ob tem) ukinile ali prenehale opravljati tudi konkretne naloge, ki so se prej opravljale na ukinjenem delovnem mestu.

3. PRENEHANJE VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Po izrecnih določbah ZJU se glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov, glede ugotavljanja možnosti premestitve in glede prednostne pravice do zaposlitve ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, temveč določbe ZJU. V ostalem delu (obveščanje delavca, obveščanje sindikata, odpovedni roki in odpravnina), se uporabljajo določbe ZDR-1. Večji del postopka je opisan v 2. poglavju, v tem pa opozarjamo na posebnosti, ki jih je potrebno dodatno upoštevati pri prenehanju pogodbe večjemu številu delavcev.

3. 1. VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV

Po ZDR-1 (98. člen) je delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,

dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Glede na definicijo večjega števila delavcev v 98. členu ZDR-1, posebna ureditev (to je ureditev, kot je opisana v tem poglavju) pride v poštev le pri organih, ki imajo zaposlenih najmanj 20 delavcev. V organih, kjer je zaposlenih manj kot 20 delavcev, se izpelje postopek, kot je opisan v 2. poglavju – individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

3. 2. PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH JAVNIH USLUŽBENCEV

Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe ZDR-1, pri čemer se za ugotavljanje, ali reorganizacija prizadene večje število javnih uslužbencev, upošteva število javnih uslužbencev in presežnih javnih uslužbencev za vsak organ posebej.

Program razreševanja presežnih javnih uslužbencev se za organe, ki so vključeni v interni trg dela, pripravi tako, da se upoštevajo kadrovske potrebe vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Program razreševanja mora vsebovati:

1. razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
2. ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji; (glej točko 2.2.)

3. seznam presežnih delavcev;
4. ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Pri načrtovanju ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev (točka 2 programa razreševanja presežnih delavcev), je potrebno upoštevati določbe 158. člena ZJU.

3. 3. VLOGA SINDIKATA

ZDR-1 zavezuje delodajalca, da mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, predvidenih kategorijah presežnih delavcev, predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

Razen obveznosti obveščanja je predpisana tudi obveznost posvetovanja s sindikatom z namenom, da se doseže sporazum.

Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje reorganizacije z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 26. člena ZJU. Predlog akta oziroma odločitve je potrebno poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku poda mnenje, mora predlagatelj to mnenje upoštevati ali povabiti reprezentativni sindikat v organu k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neusklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

3. 4. VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

ZDR-1 v 101. členu določa vlogo zavoda za zaposlovanje v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Kopijo pisnega obvestila mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje. Delodajalec ne sme odpovedati pogodb o zaposlitvi delavcem, preden ne predloži predloga programa zavodu za zaposlovanje in preden ne mine 30-dnevni rok od predložitve. V tem času zavod za zaposlovanje predlaga ukrepe za preprečitev ali omilitev škodljivih posledic odpovedi pogodb o zaposlitvi, lahko pa tudi zahteva, da se rok za izdajo odpovedi podaljša na 60 dni (103. člen).

SODNA PRAKSA

VDS sodba Pdp 1044/2004

Ker je bilo pri toženi stranki zaposlenih le 17 delavcev, ni bilo razloga za izvedbo postopka odpovedi PZ večjemu številu delavcev (kolektivni odpust), ki je določen 96. do 102. členih ZDR. Tožena stranka bi morala postopek redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga izvesti v

skladu z določbami ZDR, ki veljajo za individualno redno odpoved PZ iz poslovnega razloga in upoštevati določbe 3. odstavka 83. člena ZDR (pisno obvestilo delavcu o nameravani odpovedi PZ iz poslovnega razloga) ter 1. odstavka 84. člena ZDR (pisno obvestilo sindikata katerega član je delavec ob uvedbi postopka o nameravani redni odpovedi PZ, če delavec tako zahteva).

VDS sklep Pdp 748/2004

Če gre za redno odpoved PZ iz poslovnega razloga, nasprotovanje sindikata ne zadrži učinkovanja prenehanja PZ zaradi odpovedi in mnenje, ki ga poda sindikat in nasprotovanje odpovedi PZ delodajalca ne zavezuje, zato opustitev obvestila ni bistvenega pomena. Le če bi tožnik dokazal, da bi ob pravočasnem obvestilu sindikat odpovedi nasprotoval in zato delodajalec odpovedi ne bi podal, bi opustitev obvestila lahko vplivala na zakonitost odpovedi.

VDS sodba Pdp 1545/2005

Če gre za redno odpoved PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, se mora delodajalec predhodno z namenom, da doseže sporazum, s sindikati pri delodajalcu posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev (2. odstavek 97. člena ZDR). Delodajalec stališč sindikata ni dolžan upoštevati, mora pa vsaj poskušati, da pride do sporazuma. Ker se delodajalec ni predhodno posvetoval s sindikati, kot to zahteva 2. odstavek 97. člena ZDR, niti ni tožnica navedena v poimenskem seznamu z rezultati točkovanja, je bila odpoved PZ podana nezakonito. Delavec, kateremu je bila PZ odpovedana nezakonito, ima pravico do vseh prejemkov, ki bi jih prejel, če ne bi bilo nezakonite odpovedi. Zato je tožnica upravičena tudi do regresa za letni dopust za leto 2004 v višini minimalne plače, saj bi imela pravico do letnega dopusta, če ji PZ ne bi bila nezakonito odpovedana.

VDS sklep Pdp 1037/2004

Le pomanjkanje pisnega obvestila o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga (3. odst. 83. čl. ZDR) ne predstavlja takšne pomanjkljivosti v postopku redne odpovedi iz poslovnega razloga, da bi bila že zaradi tega tudi sama odpoved nezakonita. Zakon takšnega sklepanja ne omogoča, upoštevajoč tudi 85. čl. ZDR, iz katerega izhaja, da tudi morebitno utemeljeno in obrazloženo pisno nasprotovanje sindikata redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne more biti podlaga za zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe.

4. REDNA ODPOVED IZ KRIVDNIH RAZLOGOV

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov je odpoved z odpovednim rokom. Zakon o javnih uslužbencih tega instituta nima posebej urejenega, zato se uporablja ZDR-1.

4. 1. DEFINICIJA KRIVDNEGA RAZLOGA

ZDR-1 definira krivdni razlog kot "kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja".

ZDR-1 ne opredeljuje natančneje niti stopnje krivde niti teže kršitve. V drugi alineji 1. odstavka 110. člena (pri izredni odpovedi) določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Iz tega je sklepati, da v primeru, kadar bo delavec huje kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in bo podan naklep ali hujša malomarnost, bo podana podlaga za izredno odpoved, sicer pa za redno. Razlog za odpoved mora biti utemeljen, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

4. 2. POJEM POGODBENE ALI DRUGE OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Pojem pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v zakonu ni podrobneje opredeljen. To so pogodbene obveznosti, ki za delavca izhajajo:

- ali iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi
- ali neposredno iz drugih zavezujočih pravnih virov na podlagi dejstva, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

4. 3. PREDHODNO PISNO OPOZORILO

Skladno z določbo 1. odstavka 85. člena ZDR-1 mora pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v 6 mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti javnega uslužbenca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo javni uslužbenec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Javni uslužbenec zoper pisno opozorilo nima posebnega pravnega varstva.

Navedeno pomeni, da samo ena kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja še ni dovolj za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šele če bo javni uslužbenec kršitev ponovil, mu bo delodajalec lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Pri tem pa ni nujno, da je kršitev istovrstna.

4. 4. ZAGOVOR DELAVCA

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma 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. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Sodna praksa delovnih sodišč je izoblikovala stališče, da se šteje, da se delodajalec šele pri zagovoru seznanil z razlogi za odpoved. Vendar pa je Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 78/2008 zavzelo stališče: "Kdaj se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, je dejansko vprašanje – seznanil se lahko takoj, ko razlog nastopi, lahko tudi kasneje, vse do zagovora delavca (v res izjemnih primerih pa celo po tem). Iz določbe drugega odstavka 110. člena ZDR („izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved“) ne izhaja, da se šteje dan izvedbe zagovora za datum, ko se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved. Takšna materialnopravna razlaga te določbe je napačna in nasprotuje jasnemu zakonskemu tekstu. Enako velja tudi za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, saj tudi iz petega odstavka 88. člena ZDR ne izhaja, da mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 30 dneh od zagovora (oziroma, če delavec ne pride na zagovor, od tistega dne, ko je bil zagovor predviden), temveč od seznanitve z razlogi za redno odpoved." Zaradi navedenega je potrebno v vsakem primeru posebej ugotavljati, kdaj se je delodajalec seznanil z razlogi za odpoved POZ. Pri tem je kot "delodajalca" šteti osebo, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. Skladno s 33. členom ZJU je to v organu državne uprave in v upravi lokalne skupnosti predstojnik ali vodja kadrovskega poslovanja (34. člen ZJU).

Delodajalec mora javnemu uslužbencu vročiti pisno odpoved na način, določen v zakonu o splošnem upravnem postopku po pravilih obveznega osebne vročanja. (Glej točka 2.3.1.) Šteje se, da prične rok teči od dneva zagovora javnega uslužbenca, ko se delodajalec v celoti seznanil z razlogi za redno odpoved.

4. 5. ROK ZA PODAJO ODPOVEDI

Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

4. 6. ODPOVEDNI ROK

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 15 dni.

4. 7. ODPRAVNINA

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov delavcu ne pripada odpravnina.

4. 8. PREPOVED OPRAVLJANJA DELA

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. 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.

4. 9. UGOTAVLJANJE ZNAKOV KAZNIVEGA DEJANJA

Sodna praksa je zavzela stališče, da lahko delodajalec sam ugotavlja, ali ima kršitev znake kaznivega dejanja in pri tem ni potrebna niti uvedba kazenskega postopka niti izdaja pravnomočne kazenske sodbe. Tudi Ustavno sodišče se je izreklo, da ugotavljanje znakov kaznivega dejanja s strani disciplinskih organov ni ustavno sporno z vidika domneve nedolžnosti.

SODNA PRAKSA

Up-173/96 Ustavna pritožba

Evidenčni stavek: Dejanje, s katerim je storjena kršitev delovne obveznosti, ima lahko tudi znake kaznivega dejanja. To pa ne pomeni, da odločitev o disciplinski odgovornosti - vključno z odločitvijo o morebitnem zastaranju disciplinskega postopka za tako dejanje - pomeni tudi odločitev o kazenski odgovornosti storilca. Iz 27. člena Ustave ne izhaja, da bi takšno ugotavljanje pomenilo kršitev domneve nedolžnosti.

Iz obrazložitve: Ugotavljanje, ali ima neko dejanje znake kaznivega dejanja, ni vezano le na disciplinski postopek. Iz 27. člena Ustave pa ne izhaja, da bi takšno ugotavljanje pomenilo kršitev domneve nedolžnosti. Za kršitev bi šlo le, če bi nekoga, ki je storilce kaznivega dejanja šele (oziroma samo) obdolžen, šteli za storilca. Tudi če kazensko sodišče kasneje ugotovi, da dejanje ni imelo znakov kaznivega dejanja, to na disciplinski postopek ne vpliva - lahko je le razlog za obnovo postopka. (...) Kazenski postopek in disciplinski postopek sta dva ločena in samostojna postopka, ki jima je lahko skupno to, da je prepovedano dejanje (ravnanje) isto. Dejanje, s katerim je storjena kršitev delovne obveznosti, ima lahko tudi znake kaznivega dejanja - kar pa ne pomeni, da odločitev o disciplinski odgovornosti pomeni tudi odločitev o kazenski odgovornosti storilca. Kot je navedlo že Vrhovno sodišče v izpodbijani revizijski sodbi, vložitev ovadbe pri pristojnem javnem (državnem) tožilcu nima nobenega vpliva na uvedbo in zastaranje disciplinskega postopka, pa tudi kasnejša odločitev v kazenskem postopku ne vpliva na pravnomočno odločitev v disciplinskem postopku. (...)

Odločitev o disciplinski odgovornosti za dejanje, ki ima tudi znake kaznivega dejanja, ne pomeni tudi odločitve o kazenski odgovornosti. Zato z izpodbijano sodbo ni bila kršena pritožnikova pravica iz 27. člena Ustave.

VDS sodba Pdp 1730/2000

Za ugotovitev elementov očitane hujše kršitve delovne obveznosti iz 1. točke 1. odstavka 45. člena ZDDO pristojni disciplinski organ ni dolžan ugotavljati kazenske odgovornosti niti kot predhodnega vprašanja, saj v navedeni zakonski določbi ni predpisan pogoj, da bi bil zoper storilca uveden kazenski postopek ali celo, da bi morala biti njegova kazenska odgovornost ugotovljena s pravnomočno sodbo. V zvezi z ugotavljanjem zastaranja vodenja disciplinskega postopka (67. člen ZTPDR) je delovno sodišče pooblaščen ugotavljati, ali imajo kršitve delovne obveznosti značilnosti kaznivega dejanja, kar pomeni, da je pooblaščen ugotavljati znake kaznivega dejanja, ki so pogoj za ugotovitev, da je delavec storil hujšo kršitev delovne obveznosti. Zato je iz 1. točke 1. odstavka 45. člena ZDDO pojem: "pomeni kaznivo dejanje" razlagati kot značilnosti oziroma znake kaznivega dejanja (sodbi Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 260/2000 in 48/99). Zadošča ocena disciplinskega organa, ki vodi disciplinski postopek, ali ima kršitev znake kaznivega dejanja, ni pa potrebna niti uvedba kazenskega postopka niti izdaja pravnomočne kazenske sodbe.

VDS sodba Pdp 1152/2004

Za zakonitost podane redne odpovedi PZ iz krivdnega razloga zadošča predhodno podano utemeljeno pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi PZ (1. odstavek 83. člena ZDR), pri čemer ZDR rokov in postopka glede opozorila ne določa. Zmotno pa je stališče, da mora delodajalec podati pisno opozorilo in ga vročiti delavcu v subjektivnem 30 dnevnom roku, odkar je zvedel za kršitev in storilca, ki je v ZDR določen za redno odpoved PZ iz krivdnega razloga oz. za uvedbo disciplinskega postopka.

5. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

ZJU v 159. členu določa, da se glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe ZJU. V ostalem se uporabljajo določbe ZDR-1.

5. 1. DEFINICIJA

ZJU definira nesposobnost v 159. členu.

Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov.

Uradnik je nesposoben za položaj, če:

1. organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa;
2. na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju.

Šteje se, da javni uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno.

Šteje se, da uradnik ni nesposoben za položaj, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake.

Če je bil javni uslužbenec premeščen iz poslovnega razloga, postopka ugotavljanja nesposobnosti ni mogoče uvesti v prvih šestih mesecih po premestitvi in če mu ni zagotovljeno ustrezno strokovno usposabljanje.

5. 2. ODPOVEDNI ROK

Odpovedni rok se določa skladno s 3. odstavkom 94. člena ZDR-1.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je minimalni odpovedni rok:

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni

5. 3. ODPRAVNINA

ZJU v 159. členu izrecno določa, da se glede odpravnine ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe ZJU. Ker ZJU nima posebne določbe o odpravnini, delavec, kateremu preneha veljati pogodba o zaposlitvi, nima pravice do odpravnine.

5. 4. PREMESTITEV

Preden odpove pogodbo o zaposlitvi, mora delodajalec preveriti, ali obstaja možnost premestitve javnega uslužbenca na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Šteje se, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti (1. odstavek 161. člena ZJU), če:

- v okviru organa, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, ne obstoji ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in za katero je javni uslužbenec po presoji predstojnika sposoben, in če v času trajanja odpovednega roka ne pride do povpraševanja po njegovem delu ali
- odkloni ponujeno premestitev.

V postopku eventualne premestitve je bistvenega pomena presoja predstojnika ali je javni uslužbenec za delovno mesto sposoben. Ni namreč možno, da bi delavec sam izbiral med prostimi delovnimi mesti, pač pa mora predstojnik upoštevajoč (ne)sposobnost delavcu odločiti o tem.

5. 5. VLOGA SINDIKATA

Če delavca ni bilo možno premestiti, je predstojnik o tem dolžan obvestiti reprezentativni sindikat v organu. Ker ZJU nima posebnih določb o nadaljnji vlogi sindikata v postopku odpovedi, se uporabljajo določbe ZDR-1, po katerih lahko sindikat v roku šestih dni pisno z obrazložitvijo nasprotuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker ZJU določa, da se obvesti reprezentativni sindikat v organu, ni nujno, da je javni uslužbenec član tega (ali katerega koli drugega) sindikata.

5. 6. POSTOPEK

Ker je ZJU-B (Uradni list RS, št. 113/05) črtal člene 141-146 (poglavje "Ugotavljanje nesposobnosti"), spremenil člene 153-162 in določil, da z dnem, ko začne veljati ta zakon, preneha veljati Uredba o postopku ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 58/03), v prehodnih določbah pa ni uredil smiselne uporabe prejšnjih določb (kot je to izrecno določil v primeru disciplinskega postopka), se uporablja postopek, kot je urejen v 25. členu Kolektivne pogodbe za negospodarstvo.

O začetku postopka se obvesti tudi reprezentativni sindikat.

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki

ustreza njegovemu znanju in zmožnostim lahko delavec vloži ugovor na komisijo za pritožbe. Hkrati lahko predlaga, da komisija zadrži izvršitev odločitve.

Kadar komisija za pritožbe ne bo ugodila delavčevi pritožbi in ni možnosti za premestitev, se delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi.

SODNA PRAKSA

VDS sklep Pdp 1495/2003

Sindikat, ki nasprotuje odpovedi, mora svoje nasprotovanje (obligatorno) pisno obrazložiti, saj je obrazloženo pisno nasprotovanje pogoj, da nastane zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi je verjetno izkazana, če delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu omogoči le pravico do zagovora, ne preveri pa, ali je delavca možno prezaposliti.

Tožena stranka je zamudila 30 dnevni rok za podajo odpovedi o zaposlitvi, saj je bila ves čas seznanjena, da tožnica nima ustrezne izobrazbe, pa ni ukrepala v 30 dneh od uveljavitve novega ZDR, šestmesečni objektivni rok pa je potekel, ker je tožena stranka tožnici podala odpoved po preteku 6 mesecev od uveljavitve novega ZDR.

Pravni interes tožnice za izdajo začasne odredbe, da se zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, je podan kljub obljubi tožene stranke v odpovedi, da bo zadržala učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi do dokončne odločitve sodišča.

VDS sodba in sklep Pdp 1689/2003

Če delavci nimajo ustrezne izobrazbe za pomočnika vzgojitelja po 2. odstavku 58. člena Zakona o vrtcih, je to lahko razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti. Takšnim delavcem ne more ex lege prenehati pogodba o zaposlitvi.

Sodba VIII Ips 394/2009

Po ZJU ni pravne podlage za plačilo odpravnine v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu iz razloga nesposobnosti, kot ta razlog definira ZJU v 159. členu.

6. REDNA ODPOVED ZARADI NEIZPOLNJEVANJA POGOJEV

Skladno s 162. členom ZJU lahko predstojnik redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, da javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto. Pogoji za opravljanje dela na delovnem mestu se lahko spremenijo samo na podlagi zakona. Pri tem je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu omogočiti, da v razumnem roku izpolni pogoje za delovno mesto, sicer se javnemu uslužbencu odpove pogodba o zaposlitvi z možnostjo odpravnine.

Uzakonjena je obveznost delodajalca, da omogoči delavcu izpolnitev pogojev. Razumni rok je nedoločni pravni standard, katerega bo treba presoјati v vsakem primeru posebej glede na konkretne okoliščine.

7. REDNA ODPOVED ZARADI NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA

ZDR-1 v 125. členu določa, da se v pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Odpovedni rok je sedem dni.

Skladno s petim odstavkom istega člena se delavec in delodajalec lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom ZDR-1.

V času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

8. IZREDNA ODPOVED DELODAJALCA

Izredna odpoved delodajalca je odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Prenehanje pogodbe nastopi s samo odpovedjo. Kumulativno morata biti podana dva pogoja, in sicer:

1. da je razlog za izredno odpoved eden od taksativno naštetih v 110. členu ZDR-1 ter
2. da ni mogoče nadaljevanje delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

8. 1. DEFINICIJA

Splošna definicija izredne odpovedi je podana v 109. členu ZDR-1: "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."

8. 2. ROK ZA PODOJO IZREDNE ODPOVEDI

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. S tem je objektivni rok 6 mesecev podaljšan na ves čas, ko je možen kazenski pregon, vendar pa je še vedno potrebno upoštevati znotraj tega časa subjektivni rok (tridesetih dni).

8. 3. RAZLOGI

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, kadar so podani naslednji izčrpno naštetih razlogi:

- 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.

Višje delovno sodišče v Ljubljani je v sodbi Pdp 1510/2004 z dne 10. 11. 2005 pojasnilo:

"Kdaj ima kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja naravo hujše kršitve in katere so tiste okoliščine in interesi, ki vplivajo na to, da je nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka nemogoče, je odvisno od posameznega primera. Kaj je kršitev pogodbene ali druge obveznosti v 1. odstavku 111. člena ZDR ni definirano. Zato je potrebno izhajati iz pogodbene narave delovnega razmerja in iz obveznosti, ki jih ima delavec v delovnem razmerju. Obveznosti so lahko določene v pogodbi o zaposlitvi ali pa izhajajo iz drugih pravnih virov, konkretno tudi iz ZDR samega. Ta v 7. poglavju opredeljuje obveznosti pogodbenih strank. Med drugim je dolžnost delavca, da vestno opravlja delo na delovnem mestu (31. člen), da upošteva zahteve in navodila delodajalca (32. člen), da spoštuje in izvaja predpise o varnosti in zdravju pri delu (33. člen), da se vzdrži vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno in moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca (35. člen)."

Z razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavec seznanil z vročitvijo odpovedi. O odpovedi je delodajalec na delavčevo zahtevo dolžan pisno obvestiti tudi sindikat pri delodajalcu, katerega član je delavec.

8. 4. ODPOVEDNI ROK

Odpovednega roka ni.

8. 5. ODPRAVNINA

Odpravnine ni.

8. 6. POSTOPEK

Tudi delavec, kateremu grozi izredna odpoved, ima pravico do zagovora, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pričakovati je, da bodo v primerih izredne odpovedi večkrat podane okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor.

Ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka, če je razlog za izredno odpoved naveden v prvi, drugi in peti alineji 1. odstavka 110. člena ZDR-1.

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.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se po določilu ZJU vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek.

8. 7. VLOGA SINDIKATA

Glej točka 1.6.

8. 8. PREPOVED OPRAVLJANJA DELA

Delodajalec lahko v primeru iz prve, druge in pete alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

SODNA PRAKSA

VDS sodba Pdp 1224/2003

V primeru, ko delodajalec določi delavcu zagovor že naslednji dan po seznanitvi z razlogi za izredno odpoved, delavec pa prosi za preložitev zagovora (ker je prejel vabilo in seznanitev dan pred tem), preložitev pa utemelji tudi z zdravstvenimi potrdili, je očitno, da delavcu zagovor ni bil omogočen.

VDS sodba Pdp 646/2004

Pravilno je stališče, da je v konkretnem primeru začel teči subjektivni 15-dnevni rok z dnem zagovora tožnice, ko je tožena stranka dejansko ugotovila, da je ona ponaredila podpise. Tožena stranka se je tega dne seznanila z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved. Tako razlogovanje je povsem razumno, saj bi v nasprotnem primeru delodajalca silili, da izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, ko se prvič pojavi sum o obstoju razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalcu je potrebno omogočiti, da se prepriča, da je njegov sum utemeljen.

VDS sodba Pdp 1399/2004

Tožnici v postopku izredne odpovedi PZ ni bila vročena "pisna obdolžitev" niti ji ni bila dana možnost zagovora (2. odstavek 83. člena ZDR v zvezi z 177. členom ZDR). Prav tako iz obrazložitve podane izredna odpovedi pogodbe o zaposlitvi izhaja le, da je tožnica pri svojem delu zlorabila položaj in toženi stranki povzročila škodo, prav tako pa obrazložitev ne vsebuje obrazložitve okoliščin kršitve in interesov strank, zaradi katerih ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izreka odpovednega roka, kar je bistvo izredne odpovedi PZ, zato izredna odpoved ni zakonita.

VDS sodba Pdp 99/2005

Ker je delodajalec delavca večkrat neuspešno vabil na razgovor v zvezi z očitanimi kršitvami obveznosti iz delovnega razmerja, delavec pa je vabila ignoriral, so podane okoliščine, zaradi

katerih je bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor.

VDS sodba Pdp 821/2004

Delavcu je podjetje, pooblaščno s strani delodajalca za opravo kontrole bolniškega staleža, vročilo ugotovitve kontrole, da se v času bolniškega staleža ni nahajal doma, ter ga z istim obvestilom povabilo na zagovor k direktorju delodajalca v zvezi z nespoštovanjem navodil pristojnega zdravnika. Čeprav je delavcu ugotovitve kontrole in vabilo na zagovor k delodajalcu poslalo podjetje, pooblaščno za nadzor bolniškega staleža, se šteje, da je s tem delodajalec izpolnil svojo obveznost in podal pisno obdolžitev delodajalca z vabilom na zagovor v smislu 2. odstavka 177. člena ZDR.

VDS sodba Pdp 1861/2003

Ker je dokazano, da tožniku njegov nadrejeni ni odobril koriščenja ur, je bila tožnikova odsotnost z dela neopravičena. Podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je zato zakonita.

VDS sodba Pdp 26/2005

Če se delavec ne udeleži zagovora oz. se zagovoru izmika, začne teči 15 - dnevni rok za podajo izredne odpovedi PZ s strani delodajalca po 2. odstavku 110. člena ZDR z dnem, ko naj bi delavec podal zagovor. V takem primeru se šteje, da delavec ne nasprotuje obdolžitvi in zagovora ne namerava podati, s čemer pa se delodajalec seznanil šele z dnem, ko naj bi bil zagovor podan. Zagovor delavcu omogoči, da delodajalcu predstavi okoliščine v zvezi z očitano kršitvijo, delodajalcu pa, da se ob dokončni seznanitvi z okoliščinami primera seznanil z razlogi, ki potrjujejo oz. ne potrjujejo razlogov za izredno odpoved PZ.

Rok za podajo izredne odpovedi (2. odstavek 110. člena ZDR) je začel teči šele, ko je tožena stranka po dveh preložitvah zagovora na tožnikovo prošnjo in ob njegovi ponovni odsotnosti ugotovila, da tožniku nove možnosti zagovora v skladu z 2. odstavkom 83. člena ZDR ni več primerno zagotoviti oz. omogočiti.

VDS sklep Pdp 36/2004

Podana izredna odpoved PZ delodajalca delavcu, ki je bil na delovnem mestu vinjen, ni nezakonita zgolj zato, ker delodajalec ni imel posebnega pravilnika o ugotavljanju alkoholiziranosti delavcev. Ker je delavec dvakrat odklonil alkotest, je delodajalec to okoliščino ustrezno ugotovil s pričami.

VS3003978

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni odpoved brez pravice do odpovednega roka (drugi odstavek 80. člena ZDR), za razliko od redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 80. člena ZDR). Ta osnovni pogoj ni podan, če delodajalec kljub izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi omogoči delavcu nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. Na ta način namreč že sam delodajalec, kljub obstoju razlogov za izredno odpoved, dejansko pritrdi možnosti nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma pokaže interes za nadaljevanje in s tem ravna v nasprotju z institutom izredne odpovedi. Določitev odpovednega roka v primeru izredne odpovedi je res v korist delavca, vendar prav takšno ravnanje dokazuje, da ni podan eden od bistvenih pogojev za izredno odpoved. Tožena stranka je storila prav to – v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je določila, da tožniku preneha delovno razmerje po izteku 30 dni od vročitve

odpovedi. Kot ugotavlja že sodišče prve stopnje je zaradi takšne določitve (v drugem odstavku izreka odpovedi) do prenehanja tudi dejansko prišlo šele 30 dni po vročitvi odpovedi. Res je bilo učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi tudi zadržano s posebnim sklepom tožene stranke, saj je sindikat odpovedi nasprotoval, delavec pa je zahteval takšno zadržanje (prvi odstavek 85. člena ZDR), vendar je do tega prišlo naknadno (dne 14. 12. 2005), že po vročitvi odpovedi. To zadržanje ne vpliva na zaključek, da je tožniku že po izredni odpovedi prenehalo delovno razmerje šele po odpovednem roku 30 dni. Takšna izredna odpoved pa je nezakonita. Enako stališče je Vrhovno sodišče zavzelo že v številnih primerih (npr. VIII Ips 33/2006, VIII Ips 262/2006, VIII Ips 324/2007, VIII Ips 565/2007, itd.).

III. DEL: ODPOVED POZ S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA

9. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA

Javni uslužbenec lahko skladno s prvim odstavkom 82. člena ZDR-1 redno odpove pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom. 56. člen Uredbe o notranji organizaciji in sistemizaciji določa, da je odpovedni rok za uradnike v VII. tarifnem razredu je tri mesece, za strokovno-tehnične javne uslužbence v VII. tarifnem razredu dva mesece, za ostale javne uslužbence pa en mesec. Ker člen drugih določb nima, veljajo citirani odpovedni roki tako v primeru, ko odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, kot tudi javni uslužbenec. ZDR-1 zahteva obličnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi – biti mora v pisni obliki. Izjava volje mora biti določna in nepogojna. Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavec delodajalcu na način, kot je določen v 88. členu ZDR-1, in sicer:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi delodajalcu (95. člen ZDR-1).

Javni uslužbenec in delodajalec se lahko dogovorita za skrajšanje odpovedi in/ali za denarno povračilo namesto odpovednega roka. Dogovor mora biti v pisni obliki. Ker je delovno razmerje odpovedal javni uslužbenec bo povračilo plačal javni uslužbenec delodajalcu.

Delodajalec redni odpovedi javnega uslužbenca ne more nasprotovati in jo mora sprejeti.

10. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI JAVNEGA USLUŽBENCA

V izjemnih, v ZDR-1 taksativno naštetih primerih, lahko delavec poda delodajalcu izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 določa, da mora pred izredno odpovedjo delavec predhodno pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvi pisno obvestiti inšpektorja za delo. Ker ZJU nima posebnih določb v zvezi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, se za postopek izredne odpovedi v celoti uporabljajo določila ZDR-1.

Javni uslužbenec lahko v petnajstih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in obvesti inšpektorja za delo, zaradi neodpravljene kršitve, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom ZDR-1.

Javni uslužbenec je v primeru izredne odpovedi delodajalcu upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Dokazno breme je v tem primeru na javnem uslužbencu.

IV. DEL: PRENEHANJE POZ ZA DOLOČEN ČAS

11. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

V pogodbi o zaposlitvi za določen čas je lahko čas trajanja pogodbe določen na dva načina:

1. s koledarskim rokom (npr. za eno leto ali do 31. 12. 2010 ipd.) ali
2. opisno (do vrnitve AA s starševskega dopusta, za čas trajanja projekta xy ipd).

V prvem primeru je rok, ko poteče pogodba o zaposlitvi jasen in določen, v drugem primeru pa je določljiv. Kadar je čas trajanja določen s koledarskim rokom, morebitna sprememba razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ne vpliva na prenehanje pogodbe, v primeru, ko je čas trajanja določen opisno, pa vpliva. Čeprav pogodba o zaposlitvi preneha s potekom razloga in ne s sklepom, pa je primerno, da delodajalec o tem dejstvu javnega uslužbenca obvesti z obvestilom. V primeru, če bi namreč javni uslužbenec ne glede na prenehanje pogodbe o zaposlitvi nadaljeval z delom, se na podlagi zakona šteje, da je delavec sklenil delovno razmerje oziroma pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Skladno z drugim odstavkom 79. člena ZDR pa lahko pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas preneha tudi, če se pred potekom časa o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR-1.

Odpravnino ureja ZDR-1 v 79. členu, in sicer:

"(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

(4) Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

(5) V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.

(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas."

SODNA PRAKSA

VDS sklep Pdp 30/2004

Razlog za transformacijo delovnega razmerja nastane vedno ob koncu delovnega razmerja, hkrati pa 75. in 77. čl. ZDR določata, da pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha s samim potekom časa. Sklep delodajalca o datumu prenehanja delovnega razmerja ni konstitutiven, delodajalec pa takšnega sklepa po zakonu ni bil dolžan izdati, zato z dnem vročitve sklepa delodajalca ni bila kršena pravica delavca in ni začel teči rok za sodno varstvo. 30 dnevni rok za sodno varstvo (3. odst. 204. čl. ZDR) pri zahtevku na transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas začne teči z zadnjim dnem obstoja delovnega razmerja.

VDSS sklep Pdp 23/2006

V ZJU je predvideno notranje varstvo pravic pri delodajalcu. Zato bi morala tožnica, če je menila, da ji je nezakonito prenehala PZ sklenjena za določen čas, zahtevati varstvo pravic oz. odpravo kršitev pri delodajalcu (2. odstavek 24. člena ZJU). Skladno s 1. odstavkom 25. člena ZJU mora delavec v roku 8-ih dni od vročitve pisnega odpravka sklepa o pravici oz. obveznosti iz delovnega razmerja oz. v 15-ih dneh po preteku roka iz 2. odstavka 24. člena ZJU vložiti pritožbo. Po 2. odstavku 25. člena ZJU lahko javni uslužbenec sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva v roku 30 dni od vročitve sklepa komisije za pritožbe oz. od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe. Čeprav je tožnica vložila zahtevo za odpravo kršitev po 2. odstavku 24. člena ZJU, ni niti počakala na odločitev tožene stranke niti ni po izteku 15 dnevne roka za odločitev o zahtevi vložila pritožbe na drugostopni organ, ampak je istega dne kot zahtevo za odpravo kršitev vložila tudi tožbo na sodišče. Zato niso podane procesne predpostavke za vodenje individualnega delovnega spora in je potrebno tožbo zavreči.

Sklep VIII Ips 515/2007

ZJU v prvem odstavku 5. člena določa, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače. Navedena določba torej v primeru, če ni posebne ureditve v ZJU ali drugem posebnem zakonu, napotuje na splošno ureditev delovnih razmerij v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002), ki uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo ureja v 204. členu.

ZJU vprašanje pravnega varstva, uveljavljanje tega varstva in odločanja o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (prvi odstavek 22. člena ZJU) ureja posebej, predvsem v določbah 24. in 25. ter 33. - 39. člena. Pri tem v četrtem odstavku 24. člena izrecno določa, da je zoper sklep o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem pod pogojem, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe (podobno tudi v tretjem odstavku 39. člena ZJU in drugem odstavku 25. člena ZJU). Zato je načeloma treba izhajati iz te ureditve, vendar predhodno ugotoviti tudi, ali navedene določbe veljajo tudi v primerih, kot je obravnavani - vložitev tožbe z zahtevkom za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas po prenehanju delovnega razmerja za določen čas, katerega trajanje je bilo jasno določeno v zadnji pogodbi o zaposlitvi (pri tem pa naj bi razlog za nezakonitost obstajal v nezakonitem sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas).

Po določbi 1. točke prvega odstavka 153. člena ZJU delovno razmerje javnemu uslužbencu

preneha s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno. Primere sklenitev delovnega razmerja za določen čas ureja 68. člen ZJU v prvem odstavku, v tretjem odstavku pa glede omejitev sklepanja zaporednih pogodb in glede posledic kršitev določb prvega odstavka tega člena napotuje na uporabo določb ZDR. Če pride do nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca (razlog po 2. točki prvega odstavka 68. člena ZJU), iz drugega odstavka 69. člena ZJU izhaja, da se delovno razmerje za določen čas sklene za čas odsotnosti javnega uslužbenca. Po poteku določenega časa oziroma s prenehanjem razloga za takšno delovno razmerje ni predvideno odločanje s posebnim pisnim sklepom, ki bi moral biti obrazložen in vročen javnemu uslužbencu. To ne izhaja iz določb ZJU niti iz 77. člena ZDR (v povezavi s prvim odstavkom 5. člena ZJU). Glede na to in vsebino obvestila sta sodišči druge in prve stopnje pravilno presodili, da obvestilo tožnici o prenehanju delovnega razmerja za določen čas z dne 1. 6. 2005 (ki se sklicuje na določbo 1. točke prvega odstavka 153. člena ZJU in dejstvo, da bo delavka, ki jo je tožnica nadomeščala po zadnji pogodbi o zaposlitvi za določen čas, s 13. 6. 2005 zaključila starševski dopust) ni odločba oziroma sklep o pravici ali obveznosti javnega uslužbenca po prvem odstavku 24. člena ZJU, zoper katerega je dovoljena pritožba po tretjem odstavku iste zakonske določbe.

V takšnem primeru tudi ni podlage za zaključek, da bi morala tožnica od delodajalca najprej zahtevati odpravo kršitve oziroma izpolnitev obveznosti po določbi drugega odstavka 24. člena ZJU. Takšna zahteva bi bila lahko upravičena le v času trajanja delovnega razmerja (enako kot v primerih podobnih sporov po prvem in drugem odstavku 204. člena ZDR; glej npr. sklep VS RS VIII Ips 61/2006 z dne 11. 4. 2006), ne pa kasneje. Tožnica pa ob vložitvi dveh vlog (6. 7. 2005 in 7. 7. 2005), ki sta ju sodišči druge in prve stopnje smiselno šteli kot zahtevi za odpravo kršitve, ni bila več v delovnem razmerju pri toženi stranki. Zato je od že bivšega delavca neutemeljeno zahtevati najprej vložitev zahteve, nato čakanje na sklep (že bivšega) delodajalca, vložitev pritožbe in šele nato (oziroma v primeru molka organa) uveljavljanje sodnega varstva. Glede na gornjo obrazložitev, da obvestilo o poteku delovnega razmerja za določen čas zaradi vrnitve odsotne delavke nima narave sklepa delodajalca, je neutemeljeno tudi tožnično zavzemanje za to, da bi bilo treba njena dopisa šteti in obravnavati kot pritožbi (prvi odstavek 24. člena ZJU, v povezavi s tretjim odstavkom 24. člena ZJU).

ZJU tudi nima drugih posebnih določb o varstvu v takšnem primeru prenehanja delovnega razmerja – po tem, ko do prenehanja že pride. Ko torej javnemu uslužbencu, za katerega se uporablja tudi drugi del ZJU, preneha delovno razmerje za določen čas zaradi poteka tega časa, in o tem prejme le pisno obvestilo (ali če se to zgodi brez takšnega obvestila – glede na že jasno določen čas trajanja delovnega razmerja do določenega datuma v pogodbi o zaposlitvi), ni podlage za uveljavljanje predhodnega varstva (vložitev zahteve in nato pritožbe) po določbah 24. in nadaljnjih členov ZJU. Zato je glede na določbo 5. člena ZJU treba uporabiti ZDR, in s tem določbo tretjega odstavka 204. člena, po katerem lahko delavec zahteva ugotovitev nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Gre za zahtevo po direktnem sodnem varstvu, v predpisanem prekluzivnem roku, ki pa ga je tožnica zamudila, saj je tožbo vložila na sodišče šele 22. 7. 2005. Revizijsko sodišče je zato iz drugih razlogov potrdilo izpodbijano odločitev.

V. DEL: DRUGI NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

12. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI NA PODLAGI SODBE SODIŠČA

Institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča (sodne razveze pogodbe o zaposlitvi) je opredeljen v 118. členu ZDR-1. Kadar sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač delavca (skladno z ustaljeno sodno prakso VS RS je to bruto plača), izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

SODNA PRAKSA

VDS sodba in sklep Pdp 385/2005

Utemeljena je pritožbena navedba, da bi sodišče prve stopnje pri odločanju o odškodnini zaradi prenehanja delovnega razmerja moralo upoštevati določila 118. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/2002 - ZDR). 118. člen ZDR ureja prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in v 1. odst. določa, da če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Ob navedenem pritožbeno sodišče ugotavlja, da je sodišče prve stopnje razveljavilo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ter ugotovilo, da tožniku delovno razmerje ni prenehalo in mu je trajalo do izdaje sodbe naslovnega sodišča. Takšen tožbeni zahtevek je tožnik postavil na glavni obravnavi dne 21.9.2004 ter pod točko 4 tudi uveljavljal plačilo odškodnine v višini 4.000.000,00 SIT zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako je sodišče zmotno uporabilo materialno pravo, ko je tožbo tožnika v tem delu zavrglo in štelo, da je njegov tožbeni zahtevek iz naslova odškodnine preuranjen ter svojo odločitev utemeljilo na določilih 274. člena ZPP. Pravna podlaga za vtoževanje navedene odškodnine tudi ni pravnomočna sodna odločba glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbi tožnika v tem delu ugodilo in sklep o zavrženju tožbe razveljavilo ter zadevo v tem obsegu vrnilo sodišču prve stopnje v ponovno sojenje. Pri odmeri odškodnine po določilih 118. člena ZDR je potrebno upoštevati, da gre za odškodnino namesto reintegracije. Pri odmeri odškodnine po 118. členu ZDR pa je potrebno upoštevati tako tožnikovo starost, njegovo izobrazbo, možnosti za nadaljnjo zaposlitev, čas eventualnega prejemanja nadomestila na Zavodu za zaposlovanje in podobno.

13. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO SAMEM ZAKONU

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu v naslednjih primerih:

1. Ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postala pravnomočna (ZDR-1).
2. Pogodba o zaposlitvi, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja (ZDR-1).
3. Če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani; delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi (ZJU).
4. Če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora; delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu (ZJU).
5. Na drug način, če tako določa ZJU oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih (ZJU).

14. SPORAZUMNA RAZVELJAVITEV

Javni uslužbenec in delodajalec se lahko o odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma o prenehanju delovnega razmerja pisno sporazumeta. Predlog za sporazumno odpoved delovnega razmerja lahko poda tako javni uslužbenec kot tudi delodajalec. V sporazum se poleg datuma prenehanja delovnega razmerja zapiše tudi morebitne ostale obveznosti javnega uslužbenca (vračilo šolnine na podlagi pogodbe o izobraževanju, ipd.) oziroma delodajalca (zaostale neizplačane plače, regres za letni dopust, ipd.).

Odpravnine ni.