

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
univerzitetnega programa**

**IZREDNA ODPOVED POGODBE O  
ZAPOSLITVI DELAVCA DELODAJALCU**

**Martina Štupar**

**Ljubljana, september 2009**



**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI DELAVCA  
DELODAJALCU**

Kandidatka:	Martina Štupar
Številka indeksa:	04036011
Mentor:	prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, september 2009

## **POVZETEK**

V diplomskem delu je predstavljen institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca. Delavec ima pravico, da zaradi kršitev njegovih pravic s strani delodajalca, poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za zakonito podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi morajo obstajati zakonsko določeni razlogi in pogoj, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je za delavca skrajni ukrep, saj posega v njegov materialni in socialni položaj.

Na začetku diplomskega dela sta predstavljeni pomembni vrednoti vsakega posameznika, človeško delo in človekove pravice. V naslednjem poglavju sta opisana razvoj in pomen delovnega prava, opredeljena sta pojma delavca in delodajalca ter zapisane so pravice in obveznosti pogodbenih strank. V nadaljevanju so predstavljeni delovno razmerje in pogodba o zaposlitvi v delovnem in uslužbenskem razmerju ter zakonodaja oziroma pravna ureditev delovnih razmerjih, ki ureja obravnavano področje. Sledi poglavje, v katerem so opisani načini odpovedi pogodbe o zaposlitvi v delovnem in uslužbenskem razmerju. Naslednje poglavje predstavlja institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, opisan pa je tudi legitimen način podaje le-te. Nadalje so predstavljeni način uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ter nadzor nad uresničevanjem delovnopravnih norm. Zadnje poglavje zajema analizo kršitev v RS na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

**KLJUČNE BESEDE:** delovno razmerje, uslužbenko razmerje, delavec, delodajalec, pogodba o zaposlitvi, izredna odpoved, inšpekcijsko nadzorstvo

## **SUMMARY**

This diploma thesis presents the provisions of an extraordinary termination of an employment contract. Employees have the right to an extraordinary termination of their employment contract due to a violation of their rights by the employer. In order to perform a legitimate extraordinary termination of the employment contract, legitimate reasons must exist and it must be impossible to continue the employment relationship until the end of the notice period or until the end of the employment contract period. The extraordinary termination of an employment contract presents an extreme measure for the employee, since it interferes with his/her financial and social position.

In the introductory part of this diploma thesis, two values are presented that are important to every individual, i.e. human work and human rights. In the next chapter, the development and importance of the labour law is described, as well as the terms 'employee' and 'employer', and the rights and obligations of the contracting parties. Furthermore, there are a few words on the employment relationship and the employment contract within the framework of an employment relationship and an employee agreement, as well as on the legislation and the regulatory process that regulates the field of the employment relationship. The next chapter describes different types of termination of the employment contract in relation to an employment relationship and an employee agreement, and the chapter after that presents the provisions of the extraordinary termination of the employment contract by the employee, with a description of a legitimate termination process. Further on, the methods of exercising and protecting the rights, obligations and responsibilities arising from the employment relationship, and the control over the implementation of labour rules are presented. The last chapter gives an analysis of infringement in the field of termination of the employment contract in the Republic of Slovenia.

**KEY WORDS:** employment relationship, employee agreement, employee, employer, employment contract, extraordinary termination, inspection and supervision

# KAZALO

<b>POVZETEK.....</b>	<b>ii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>iii</b>
<b>1 UVOD .....</b>	<b>1</b>
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA .....	1
1.2 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE .....	1
1.3 METODE DELA .....	2
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA.....	3
<b>2 DELO IN ČLOVEKOVE PRAVICE KOT TEMELJNI VREDNOTI.....</b>	<b>5</b>
2.1 ČLOVEŠKO DELO.....	5
2.2 ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE .....	7
2.2.1 Človekove pravice v ustavni ureditvi RS .....	8
<b>3 POJEM IN RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA .....</b>	<b>10</b>
3.1 RAZVOJ IN VLOGA DELOVNEGA PRAVA.....	10
3.2 POJEM DELAVCA IN DELODAJALCA .....	11
<b>4 POGODBA O ZAPOSLOTVI V DELOVNEM IN USLUŽBENSKEM RAZMERJU .....</b>	<b>13</b>
4.1 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERIJ .....	13
4.2 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH.....	15
<b>5 PRAVNO UREJANJE DELOVNIH RAZMERIJ .....</b>	<b>18</b>
5.1 ZAKONODAJA EVROPSKE UNIJE IN MEDARODNE KONVENCIJE V ZVEZI S PRENEHANJEM POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	18
5.2 ZAKONODAJA REPUBLIKE SLOVENIJE .....	21
<b>6 NAČINI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI .....</b>	<b>24</b>
6.1 IZHODIŠČA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI V DELOVNEM RAZMERJU .....	24
6.1.1 Utemeljeni in neutemeljeni odpovedni razlogi .....	25
6.1.2 Oblika in vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.....	27
6.2 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.....	28
6.3 ODPOVED V DELOVNEM RAZMERJU .....	29
6.3.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	29
6.3.1.1 <i>Odpovedni razlogi</i> .....	30
6.3.1.2 <i>Odpovedni roki</i> .....	32

6.3.2	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalca delavcu .....	34
6.4	NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI V USLUŽBENSKEM RAZMERJU .....	36
6.4.1	Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca .....	36
6.4.2	Odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu .....	37
<b>7</b>	<b>IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI DELAVCA DELODAJALCU .....</b>	<b>39</b>
7.1	OPREDELITEV IZREDNE ODPOVEDI .....	39
7.2	RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA .....	40
7.2.1	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitev človekovih pravic.....	41
7.2.1.1	<i>Plačilo za delo.....</i>	41
7.2.1.2	<i>Neenako obravnavanje oziroma diskriminacija .....</i>	44
7.2.1.3	<i>Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje.....</i>	46
7.2.2	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi drugih razlogov .....	47
7.2.2.1	<i>Zagotavljanje dela in nadomestilo plače .....</i>	47
7.2.2.2	<i>Varnost in zdravje pri delu.....</i>	48
7.3	DOPUSTNOST IN CELOVITOST ODPOVEDI.....	49
7.4	DOKAZNO BREME .....	50
7.5	ROKI ZA PODOBA IZREDNE ODPOVEDI .....	51
7.6	PROCESNE ZAHTEVE IN ZAKONITI NAČIN PODOBA IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	52
7.7	PRAVICE DELAVCA V PRIMERU IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	54
7.7.1	Pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja .....	54
7.7.1.1	<i>Odpravnina.....</i>	54
7.7.1.2	<i>Odškodnina .....</i>	56
7.7.2	Pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti .....	57
7.7.2.1	<i>Denarno nadomestilo .....</i>	57
7.8	IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI DELOVNEGA INVALIDA.....	58
<b>8</b>	<b>UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA.....</b>	<b>60</b>
8.1	UVELJAVLJANJE PRAVIC PRI DELODAJALCU IN SODNO VARSTVO .....	60
8.2	IZVENSODNO VARSTVO .....	61
8.3	DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST .....	62
<b>9</b>	<b>NADZOR NAD URESNIČEVANJEM DELOVNOPRAVNIH NORM .....</b>	<b>64</b>
9.1	INŠPEKCIJSKI NADZOR .....	64
9.2	DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA.....	66
<b>10</b>	<b>ANALIZA KRŠITEV V REPUBLIKI SLOVENIJI NA PODROČJU IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI .....</b>	<b>68</b>
10.1	KRŠITVE V REPUBLIKI SLOVENIJI V LETIH 2006, 2007 IN 2008.....	68
10.1.1	Kršitve, povezane s plačilom za delo.....	69

10.1.2	Kršitve, povezane s prepovedjo diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja .....	72
10.1.3	Kršitve, povezane s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi .....	73
<b>11</b>	<b>ZAKLJUČEK .....</b>	<b>75</b>
	<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>78</b>
	LITERATURA.....	78
	PRAVNI VIRI.....	80
	DRUGI VIRI.....	81
	SODNA PRAKSA .....	82
	<b>SEZNAM GRAFOV.....</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC.....</b>	<b>84</b>
	<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>85</b>



# **1 UVOD**

## **1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA**

Za izbrani naslov teme diplomskega dela sem se odločila, ker bi rada podrobneje spoznala in v diplomski nalogi tudi predstavila institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu, ob tem pa pridobila znanje tudi z ostalih področij delovnega prava oziroma delovnih razmerij. Menim tudi, da bi morali biti predvsem zaposleni nasploh boljše poučeni o tematiki delovnih razmerij, saj je zanje to področje zelo pomembno.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavlja enega od zakonsko določenih razlogov za prenehanje delovnega razmerja. Danes je odpoved pogodbe o zaposlitvi zelo množičen pojav predvsem v razvitih kapitalističnih državah. Tako je izguba zaposlitve za posameznika kot za državo en večjih ekonomskih in socialnih problemov, občutimo jo kot negativen pojav. Odpoved pogodbe o zaposlitvi torej vodi v izgubo zaposlitve, to pa v izgubo poglavitnega ali edinega vira dohodka za preživetje. Delovno razmerje oziroma pogodba o zaposlitvi lahko preneha iz več zakonsko določenih razlogov. Od posameznega razloga je tudi odvisno, katere pravice ima delavec ob prenehanju. Zakon o delovnih razmerjih določa dva načina odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer redno in izredno odpoved. Zelo pomembno ob vsem tem je, da delodajalci spoštujejo delovnopravne norme in predpise ter s tem zagotavljajo delavcem njihove pravice, saj so le-ti šibkejše stranke v pogodbenem razmerju. Dejstvo je, da v današnjem času prihaja do vedno več kršitev pogodbenih obveznosti delodajalcev, torej do kršitev pravic delavcem. Ob tem me zanima, kateri so zakonsko določeni razlogi za podajo izredne odpovedi delavca, kakšen je sploh zakonit postopek podaje le-te ter katere pravice pripadajo delavcu v primeru izredne odpovedi.

## **1.2 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE**

Namen raziskave je pogloblje spoznati in predstaviti področje delovnega razmerja, natančneje pa institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu. Na kratko sta v nalogi predstavljena uslužbensko razmerje ter primerjava uslužbenskega razmerja z delovnim razmerjem. Večji del diplomskega dela se nanaša na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca; delno je razlog tudi v tem, da se večina določb ZDR, ki ureja delovnopravni položaj delavcev, uporablja tudi za javne uslužbenke.

Kako naša delovnoppravna zakonodaja ureja izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca ter kako je področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi urejeno v mednarodnih

konvencijah in predpisih Evropskih skupnosti? Kateri so z zakonom določeni razlogi, zaradi katerih ima delavec pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi? Kakšen je postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga narekuje zakon, da je le-ta tudi legitimna? V kakšnem roku lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi? Do katerih pravic iz delovnega razmerja je delavec upravičen v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi? Ali delavcu v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pripadajo pravice tudi iz zavarovanja za primer brezposelnosti?

Odgovore na vsa zastavljena vprašanja predstavim skozi posamezna poglavja diplomskega dela.

### **1.3 METODE DELA**

Pri izbiri metod sem se odločila za klasične metode zbiranja podatkov. Uporabila sem velik del podatkov iz domače strokovne literature. Podatke sem pridobila tudi na spletni strani Inšpektorata RS za delo iz letnih poročil dela, ki sem jih uporabila v primerjalni analizi za leta 2006, 2007, in 2008, o kršitvah v RS na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Izdelava naloge temelji predvsem na slovenski in mednarodni ureditvi tematike delovnih razmerij in odpovedi pogodbe o zaposlitvi s poudarkom na izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu. Podatke za diplomsko nalogo sem pridobila iz samostojnih publikacij, člankov in revij, ki obravnavajo področje delovnih razmerij. V diplomsko nalogo sem vključila sodno prakso, ki ima pomembno in veliko vlogo, saj dopolnjuje zakonsko ureditev. Na izvajanje oziroma uporabo zakona v praksi imajo sodišča in njihove sodbe pomembno vlogo pri oblikovanju in reševanju individualnih delovnih razmerij in sporov.

Diplomsko delo je bilo obravnavano z več znanstvenimi metodami:

- metodo deskripcije: metoda deskripcije je uporabljena pri opisu delovnega prava, razvoju delovnega prava in današnjem konceptu delovnih razmerij v Sloveniji, pa tudi pri opisu dela in njegovega pomena, ter opisu delavca in delodajalca. Z metodo deskripcije je predstavljen in opisan legitimni postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu;
- metoda kompilacije: metoda kompilacije je uporabljena skozi celotno diplomsko delo, saj sem povzemala stališča in spoznanja različnih avtorjev pri posameznih poglavjih ter tako prikazala različne poglede na ureditev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Metodo kompilacije pa sem uporabila tudi pri povzemanju nekaterih sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča;
- metoda analize: v osrednjem delu diplomskega dela je uporabljena metoda analize, s katero so analizirani predpisi in druga strokovna literatura s področja

delovnega prava oziroma natančneje s področja izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ter sodna praksa;

- primerjalna metoda: primerjalna metoda je bila uporabljena za primerjanje ureditve določb med Zakonom o delovnih razmerjih in Zakonom o javnih uslužbencih. S to metodo so prikazane podobnosti oziroma razlike ureditve delovnega razmerja, pogodbe o zaposlitvi in načinov prenehanja oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi med delovnim in uslužbenskim pravom.

#### **1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA**

Diplomsko delo sestavlja 10 poglavij, ki zaokrožujejo celoto izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu.

V drugem poglavju sta predstavljeni temeljni vrednoti vsakega posameznika, in sicer delo in človekove pravice. Vsakomur morajo biti zagotovljene temeljne pravice in pravica do svobode dela, kar narekuje tudi Ustava RS.

V tretjem poglavju predstavim razvoj, zgodovino in pojem delovnega prava. V podpoglavju sta predstavljena pojma delavca in delodajalca, ki sta stranki v delovnem oziroma pogodbenem razmerju. Nadalje so v naslednjem podpoglavju opisani še položaj, pravice in obveznosti pogodbenih strank. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi nastane delovno razmerje, iz katerega izhajajo določene pravice in obveznosti, ki sta jih pogodbeni strani dolžni izvrševati in spoštovati; to so predpisane in dogovorjene pravice in obveznosti.

V četrtem poglavju sta opredeljeni pogodba o zaposlitvi in delovno razmerje po Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o javnih uslužbencih. Primerjam tudi pomembnejše razlike med ZDR in ZJU.

V petem poglavju predstavim pravno ureditev delovnih razmerij, saj je spoštovanje delovnopravnih in ustavnih določb, tako s stališča pravne države kot pravnega varstva pogodbenih strank, zelo pomembno. V podpoglavju sta predstavljeni zakonodaja Evropske unije in mednarodne konvencije v zvezi s prenehanjem ter zakonodaja RS.

Šesto poglavje predstavlja načine odpovedi pogodbe o zaposlitvi v delovnem in uslužbenskem razmerju, torej kako je urejeno to področje v ZDR in kako v ZJU. Ob tem je potrebno poudariti, da je določena subsidiarnost ZDR-ja za urejanje delovnih razmerij v javnem sektorju, kot specialni zakon se v uslužbenskem razmerju namreč najprej uporablja ZJU nato pa kot splošni zakon še ZDR. Opisani sta redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

V sedmem poglavju, ki najpomembnejše poglavje tega diplomskega dela, v celoti predstavim izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalcu, torej kako in kdaj pride do izredne odpovedi ter pravice delavca v primeru izredne odpovedi. Predstavljena pa je tudi izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnega invalida.

Osmo poglavje predstavlja uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Delavec lahko uveljavlja pravice pri delodajalcu, nadalje lahko zahteva sodno varstvo, zakon pa omogoča tudi izvensodno varstvo, in sicer arbitražo ali posredovanje inšpektorja za delo. Predstavljeni sta tudi odškodninska in disciplinska odgovornost.

V devetem poglavju je opisan nadzor nad uresničevanjem delovnopравnih norm. Predstavljen je Inšpektorat RS za delo kot organ za nadzor delovnih razmerij, pomembno vlogo pri nadzoru spoštovanja delovnopравnih norm pa imata tudi delovna in socialna sodišča in varuh človekovih pravic.

Deseto poglavje zajema analizo kršitev v RS na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Izpostavljene so tri kršitve delavčevih pravic oziroma neizpolnjevanja obveznosti delodajalcev, in sicer kršitve, povezane s plačilom dela, kršitve, povezane s prepovedjo diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja, in kršitve, povezane s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za leta 2006, 2007 in 2008. Vse navedeno predstavlja tudi zakonsko določen razlog za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

V enajstem poglavju, zaključku diplomskega dela, zapišem ugotovitve in spoznanja, ki izhajajo iz obravnavane tematike.

Zaključku diplomskega dela sledijo še sezname uporabljene literature, grafov in uporabljenih kratic ter izjava o avtorstvu z navedbo lektorja.

## 2 DELO IN ČLOVEKOVE PRAVICE KOT TEMELJNI VREDNOTI

### 2.1 ČLOVEŠKO DELO

Delo<sup>1</sup> je temeljna človekova pravica in dobrina, ki jo varuje Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Človeku njegovo delo in zaslužek, ki mu ga prinaša, omogočata, da si ustvari družino in jo preživlja, poklicno uveljavljanje, delovne izkušnje, dostop do zasebne lastnine ter medosebne odnose, ki jih ustvarja z ljudmi, s katerimi se pri opravljanju dela srečuje. Človek s svojim delom prispeva tudi k razvoju celotnega človeštva in h gospodarski rasti v državi. Za vsakega posameznika ima delo drugačen pomen, vendar verjetno vsakemu ali vsaj večini ljudi v prvi vrsti pomeni osrednjo vrednoto, saj mu daje na eni strani zaslužek, na drugi strani pa predstavlja možnost za samostojno in neodvisno življenje. Delo prinaša človeku zaposlitev oziroma podlago za sklenitev delovnega razmerja, kar je gotovo eden temeljnih ciljev vsakega človeka. Na podlagi delovnega razmerja ljudje pridobivajo sredstva, prinaša pa tudi pomembne posledice na področju socialnih zavarovanj delavca in njegove družine.

Delo se izraža v uporabnih vrednostih, ki služijo zadovoljevanju različnih potreb. Z njim človek spreminja naravne snovi in jih preoblikuje v uporabne predmete. S tem neposredno (ali posredno z menjavo) ustvarja sredstva in možnosti za svoj obstoj in razvoj. Materialne dobrine pomenijo človeku sredstvo za posredovanje in uživanje duhovnih dobrin in vrednot, z delom pa si jih ustvarja. Delo je vedno neka dejavnost, v kateri človek sodeluje s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, kar povzroči, da ne spreminja samo svojega okolja, temveč tudi samega sebe, menja svojo naravo in razvija sposobnosti (Mežnar, 1998, str. 5).

Ljudje proizvajajo oziroma delajo tisto, za kar so sposobni in za kar imajo najboljše možnosti, vendar posameznik ponavadi ne more sam ustvarjati proizvodov, zato je potrebna moč sodelavcev. Prav zaradi skupnega ustvarjanja različnih dobrin so se ljudje medsebojno povezali v družbo, ki postavlja smotre dela, povezuje njegove različne pojavne oblike, da deli, združuje in na koncu vrednoti (Mežnar, 1998, str. 6).

Pri delu prihajajo ljudje v stik z naravo in njenimi materijami kot tudi s predmeti dela in delovnimi sredstvi. Najpomembnejše je, da pridejo v stik drug z drugim, pri čemer se porajajo določena razmerja (Mežnar, 1998, str. 9).

Delo je družbeni pojav. Lahko ga definiramo kot proces med človekom in naravo, kjer človek s svojo aktivnostjo oziroma dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo med seboj in naravo. V vseh zgodovinskih formacijah je delo pomenilo proces med človekom in naravo. Zato je prišlo tudi do novega razmerja z njo. Z

---

<sup>1</sup> Delo je v SSKJ opredeljeno kot zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin. Človek je po SSKJ bitje, ki je sposobno misliti in govoriti.

delom človek menja obliko materije, da proizvede materialne dobrine, ki so potrebne za njegovo življenje in preživljanje. Narava dela pa zahteva, da človek to počne v družbi.

Delo je vir vsega bogastva, pravijo politični ekonomisti. To je res – poleg narave; ta dobavlja delu surovino, ki jo delo spreminja v bogastvo. Toda delo je še neskončno več kakor to. Delo je prvi temeljni pogoj vsega človeškega življenja, in to tako zelo, da moramo v nekem smislu reči: delo je ustvarilo človeka samega.

Znanstvenike so že od nekdaj zanimale temeljne razlike med človeškim in živalskim delom. Ugotavljali so, da se človeško delo zelo razlikuje od živalskega.

Glede razlike med živalskim in človeškim delom je Marx zapisal:

Človekovo delo je zavedno, namensko in ciljno; ta razlika je v primerjavi z živalsko proizvodnjo radikalna. V procesu dela, ki pomeni, najprej predelavo narave, človek spreminja tudi samega sebe. Generično, zgodovinsko opazovano, človek z delom spreminja svoje sposobnosti, čute, intelekt, potrebe itd. Sodobni človek je v tem smislu samo proizvod zgodovinskega razvoja. Prav v tem kontekstu pa je pomembna družbena organizacija dela.

Popolnoma elementarno pojmuje delo kot zavestno dejavnost skupine ljudi, kjer se ob uporabi napora, fizične in intelektualne energije, s pomočjo sredstev za delo in na predmetih dela povzroča spremembe, ki so bile vnaprej zastavljene kot cilj in imajo smisel pri zadovoljevanju človekovih potreb.

V filozofskem pomenu besede je delo zavestna dejavnost, pri kateri si človek prizadeva osvojiti svobodo, se potrditi kot ustvarjalno bitje, se izraziti, samoaktualizirati in samorealizirati (samouresničiti). Ekonomsko pojmovanje dela je ožje, bolj v skladu z okoliščinami in pogojenostmi človekovega življenja v zgodovini. Tu gre za delo s sredstvi za delo (orodja in predmeti dela), za proizvodne odnose, predvsem pa za ekonomsko namenskost dela (zadovoljevanje ekonomskih potreb v okoliščinah relativnega pomanjkanja).

Razlika med filozofskim in ekonomskim pojmovanjem človeka je v tem, da je filozofsko pojmovan kot subjekt, ustvarjalec, ekonomsko pa kot element v proizvodnji skupaj s sredstvi, odnosi, izdelki itd.

Filozofsko je torej človek samostojno, ustvarjalno bitje, v ekonomskem pomenu pa je povezan s strukturo procesa proizvodnje. Sociološka analiza mora upoštevati obe pojmovanji, ugotoviti razmerja med njima ter ugotoviti, kolikšne možnosti svobodnega dela vsebuje vsako pojmovanje.

Bistveno je, da človek uporablja orodja, ki so plod njegove lastne domišljije in jih stalno izpopolnjuje. S temi orodji doseže večjo učinkovitost in sčasoma ta orodja nadomestijo njegove fizične zmogljivosti. Ob opazovanju človeške družbe skozi zgodovino ugotovimo, da je povečanje človeškega dela odvisno od ustvarjanja in izpopolnjevanja orodij oziroma strojev. Človek je že od nekdaj uporabljal orodja in jih zaradi vse večjih potreb razvijal. Na začetku je uporabljal orodja iz kamna, lesa, nato je že razvijal orodja iz železa, v današnjem času pa uporablja in razvija razne mikroelektronske instrumente, uporablja kombinacijo telekomunikacij in informatike itd. Njihova uporaba je prinesla mnoge spremembe v organizaciji dela, pa tudi posledice v organizaciji družbe in spremembe v njej. Zato je delitev dela ena najbolj zanesljivih opor v analizi organizacije neke družbe (Sbaza, 26.4.2009).

## 2.2 ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE

Človekove pravice so pravice<sup>2</sup> vseh ljudi. Zapisane so v Deklaraciji o človekovih pravicah, v različnih konvencijah, v Sloveniji pa tudi v Ustavi RS. Podane so tudi v posameznih zakonih. S pravicami ljudje pridobijo tudi dolžnosti, ki jih morajo izpolnjevati, da bi bili upravičeni do pravic.

Z izrazom človekove pravice se opredeljuje seznam pravic, ki gredo človeku kot posamezniku in kot članu človeške družbe. Zagotavljajo njegovo človeško dostojanstvo in svoboden razvoj in so danes priznane s posebnimi mednarodnimi akti (Jambreč et al., 1988, str. 125).

Človekove pravice lahko v splošnem definiramo kot tiste pravice, ki so prirojene naši naravi in brez katerih ne moremo živeti kot človeška bitja. Človekove pravice in temeljne svoboščine nam dovoljujejo, da v polnosti razvijemo in uporabljamo svoje človeške kvalitete, svojo inteligenco, talente in vest ter da zadovoljimo svoje duhovne in druge potrebe. Temeljijo na vse glasnejših zahtevah človeštva po življenju, v katerem se prirojenima dostojanstvu in veljavi vsakega človeškega bitja podeli spoštovanje in zaščita. Zanikanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ni samo individualna in osebna tragedija, ampak prav tako ustvarja pogoje za družbeno in politično nelagodje, zaseje semena nasilja in konfliktov v in med družbenimi skupinami in narodi (Učiti človekove pravice, Združeni narodi, 2004 v: Jamnik, 2007).

Osnovo človekovih pravic – spoštovanje vsakega posameznega človeškega življenja in človeškega dostojanstva – lahko zasledimo v večini velikih svetovnih religij in filozofij. Človekovih pravic ni treba kupiti, zaslužiti ali podedovati – pravimo, da so neodtujljive, ker jih nima nihče pravice nikomur iz kakršnega koli razloga vzeti. To pomeni, da vsakomur pripadajo že po rojstvu ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodnost ali socialni izvor, premoženje, rojstvo ali drug položaj (Jamnik, 2007).

Funkcija temeljnih pravic je zagotavljanje, vzdrževanje in razvoj vrednostne substance družbene skupnosti, obramba pred posegi države v avtonomno sfero posameznika. Pravice in svoboščine posameznika oziroma skupin, ki jih določajo ustave kot pravni akti najvišje veljave, pravice posameznika oziroma skupin, ki jih opredeljujejo mednarodni pravni in politični dokumenti o človekovih pravicah (Jamnik, 2007).

Svoboščine pa pojmuje kot pravni status, ki ga človeku (državljanu) priznava pravni red (ustava) zoper posege države v njegove temeljne vrednote (življenje, osebno svobodo, dostojanstvo itn.). Svoboščine so se razvile in izoblikovale v procesu omejevanja državne oblasti, pravice pa so izšle iz pojmovanja človeka kot subjekta upravljanja javnih zadev, ki ima svoje začetke že v staroveški politični teoriji in

---

<sup>2</sup> Pravice so v SSKJ opredeljene kot nekaj, kar je v skladu s človekovimi, družbenimi predstavami, pravili o (moralnih) vrednotah.

praksi. Glede na to v teoriji običajno opredeljujemo svoboščine kot upravičenja po načelu »svobode od«, pravice pa kot upravičenja po načelu »svoboda za«. Po načelu »svobode od« so svoboščine družbeno (pravno) razmerja države do človeka kot posameznika. Kot nosilec svoboščin je posameznik neodvisen nasproti državi, ustava pa mu zagotavlja pravno varstvo pred državo kot organizacijo javne oblasti (Grad in Kaučič, 1997, str. 99).

### **2.2.1 Človekove pravice v ustavni ureditvi RS**

Človekove pravice in temeljne svoboščine<sup>3</sup> se uresničujejo neposredno na podlagi ustave. Zagotovljena sta sodno varstvo človeških pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihovih kršitev.

V ustavnopravni teoriji imenujemo temeljne človekove pravice tiste pravice, ki so praviloma urejene z ustavo in ki so po vsebini temelj pravne ureditve družbe in države. Toda vse človekove pravice, ki jih določa ustava, niso temeljne pravice, niti niso urejene z ustavo. V nekaterih državah so urejene z drugimi ustavnimi akti (z ustavnimi amandmaji v ZDA) ali so razglašene v posebni politični in pravni listini (Deklaracija o pravicah človeka in državljana v Franciji). V Veliki Britaniji, ki nima pisane ustave, so razvidne iz političnih in pravnih listin, pravnih aktov (zakoni, sodne odločbe) in pravnih običajev, ki imajo ustavno veljavo. V ustavi so običajno urejene v posebnem poglavju, ki je praviloma na začetku ustave. Po naši ustavi so načelno razvrščene med njena izhodišča v uvodnem delu, v normativne delu pa so urejene v posebnem poglavju. Drugačno pravno veljavo imajo tiste gospodarske in socialne pravice, ki so vključene v tretje poglavje (gospodarska in socialna razmerja) in ki ne uživajo takega pravnega varstva, kakršnega ustavodajalec priznava za pravno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Grad in Kaučič, 1997, str. 97).

Splošne določbe v drugem poglavju so tiste določbe, ki veljajo za vse človekove pravice in temeljne svoboščine. Mednje uvrščamo tiste določbe, ki urejajo vprašanja z naslednjo vsebino:

- enakost pred zakonom,
- uresničevanje in omejevanje pravic,
- začasna razveljavitev in omejitev pravic,
- enako varstvo pravic in pravica do sodnega varstva.

Človekove pravice so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ustava – suspenz, ki pomeni začasno razveljavitev in omejitev pravic. Ne smejo pa se razveljaviti ali omejiti naslednje pravice: nedotakljivost človeškega življenja, prepoved mučenja, varstvo človekove osebnosti in dostojanstva, domneva nedolžnosti, načelo

---

<sup>3</sup> V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino.



zakonitosti v kazenskem postopku, pravna jamstva v kazenskem postopku, svoboda vesti.

Osebnostne pravice in svoboščine po Ustavi RS so: nedotakljivost človeškega življenja, prepoved mučenja, varstvo osebne svobode, odreditev in trajanje pripora, varstvo človekove osebnosti in dostojanstva, pravica do povračila škode, domneva nedolžnosti, načelo zakonitosti v kazenskem postopku, pravica do rehabilitacije in odškodnine, prepoved ponovnega sojenja o isti stvari, svoboda gibanja, pravica do osebnega dostojanstva in varnosti, varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, nedotakljivost stanovanja, varstvo tajnosti pisem in drugih občil, varstvo osebnih podatkov, prepoved izročitve državljanov, prepoved spodbujanja k neenakopravnosti in nestrpnosti ter prepoved spodbujanja k nasilju in vojni. Po Ustavi RS so politične pravice in svoboščine naslednje: svoboda izražanja, pravica do zbiranja in združevanja, volilna pravica, sodelovanje pri upravljanju javnih zadev, pravica do peticije, pravica do ugovora vesti, pravica do popravka in odgovora, pravica do pribežališča, izražanje narodne pripadnosti, pravica do uporabe svojega jezika in pisave. V poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah ureja ustava naslednje gospodarske in socialne pravice: pravico do zasebne lastnine in dedovanja, svobodo dela, pravico do socialne varnosti, pravico do zdravstvenega varstva, pravico invalidov, zakonsko zveza in družino, pravice in dolžnosti staršev, svobodno odločanje o rojstvih otrok in pravice otrok.

Ker so človekove pravice in temeljne svoboščine zasnovane in urejene kot pravno zasnovana upravičenja, zagotavlja ustava tudi pravno varstvo teh pravic in svoboščin. Tako že v drugem poglavju vsebuje več določb o njihovem sodnem varstvu. Posebna oblika sodnega varstva je upravni spor. Še posebej pomembno pravno sredstvo v sistemu varstva pravic in svoboščin je pravico do ustavne pritožbe. Ustava je uvedla tudi varuha človekovih pravic, na njeni podlagi pa zakon lahko predivi za posamezna področja še posebne varuhe pravic državljanov. Poleg notranjega uživajo določene človekove pravice in svoboščine tudi ustrezno mednarodno pravno varstvo (Grad in Kaučič, 1997, str. 127).

### **3 POJEM IN RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA**

Pri delu prihajajo ljudje v stik z naravo in njenimi materijami kot tudi s predmeti dela in delovnimi sredstvi. Najpomembneje je, da pridejo v stik drug z drugim, pri čemer se porajajo določena razmerja. Delo in razmerja, ki se porajajo okoli njega, so bili kot predmet prava obravnavani v vseh zgodovinskih formacijah, vendar se glede na zgodovinsko pogojenost takratnih družbenih razmer za njihovo urejanje zadostovali predpisi zasebnega prava.

V kapitalizmu, ki je sprostil delovno silo, pa je nastopila potreba po pravnem urejanju določenega razmerja s posebnimi predpisi. Z njegovim razvojem in pojavom mezdnega delavca je med prvimi nastala potreba po urejanju mezdnega dela. Pojavila se je posebna pravna panoga: delovno pravo (Mežnar, 2004, str. 31).

#### **3.1 RAZVOJ IN VLOGA DELOVNEGA PRAVA**

Nastanek delovnega prava<sup>4</sup> je vezan na nastanek industrijskega načina proizvodnje in kapitalističnega družbenega sistema. Industrijski način proizvodnje je zahteval hkratno delo velikega števila ljudi na istem kraju in ob istem času. Oblikovati je bilo treba pravila, ustrezna takemu načinu dela. V kapitalistični družbi ni pravne obveznosti delati. Ljudje se zaposlujejo iz ekonomskih razlogov, zaradi pridobivanja sredstev za življenje. Lastniki proizvodnih sredstev imajo močnejši položaj kot ponudniki delovne sile. V zgodnjih obdobjih razvoja kapitalizma so delodajalci delavce izkoriščali v taki meri, da je morala država v splošnem interesu delavce zaščititi. Tako so nastali delovnopravni predpisi. Ker je bila Anglija prva država, ki se je srečala s tem vprašanjem, prvi delovnopravni predpisi izhajajo iz Anglije. Kot formalni začetek delovnega prava velja leto 1802, ko je bil sprejet Zakon o zaščiti otroškega dela. Po angleškem vzoru so podobne predpise začele sprejemati tudi druge države z razvijajočo se industrijo. Govorimo o recepciji angleške delovne zakonodaje<sup>5</sup> (Kavar Vidmar, 1998, str. 3, 4).

Iz norm mednarodne zakonodaje se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila posebna, danes samostojna pravna veja (delovno pravo), ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji. Zdaj je delovno pravo nedvomno samostojna pravna panoga, ki

---

<sup>4</sup> Na začetku se ta nova pravna veja ni imenovala delovno pravo (ta danes splošno uporabljen izraz se je uveljavil pod vplivom Mednarodne organizacije dela), temveč delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko pravo ter podobno (Mežnar, 2004, str. 33).

<sup>5</sup> Razvoj delovnega prava je v posameznih državah sledil razvoju industrializacije. V Sloveniji imamo prve delovnopravne predpise iz časa, ko je bila Slovenija del Avstro-Ogrske. Prvi predpis, ki je na slovenskem ozemlju v večjem obsegu uredil delovna razmerja, je bil Obrtni zakon iz leta 1859 (Kavar Vidmar, 1998, str. 3, 4).

je tesno povezana tudi z drugimi pravnimi panogami, kot so na primer pravo socialne varnosti in mednarodno zasebno pravo (Mežnar, 2004, str. 33).

Delovno pravo<sup>6</sup> je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom. Glede na značilnost ekonomske odvisnosti delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju individualno delovno pravo posebej varuje interese delavcev in njihovo dostojanstvo ter upošteva ustavno pravico delavcev do svobode dela (Bohinc, 2004, str. 30).

Med sprejemanjem ZDR se je izpostavljala zahteva, da naj se med cilji, poleg upoštevanja pravic delavcev in varovanja njihovih interesov v delovnem razmerju, kot cilj določi tudi upoštevanje interesov delodajalca (Bohinc, 2004, str. 61). Naloga delovnega prava je na eni strani ekonomska, torej kar najbolj učinkovito urediti razmerja med delodajalci in delojemalci v prid ciljem, kot so gospodarska rast, kakovostno in racionalno opravljanje javnih služb, učinkovita zaposlenost, kar najmanjša brezposelnost itd. Na drugi strani je cilj varstvo položaja šibkejšega v tem razmerju, to je delojemalca z uzakonitvijo vrste standardov minimalnih pravic ter z vzpostavitvijo sistema socialnega varstva (Bohinc, 2004, str. 31). Lahko povzamemo, da je naloga delovnega prava uravnavanje tako ekonomskega kot socialnega vidika dela.

### **3.2 POJEM DELAVCA IN DELODAJALCA**

ZDR v 5. členu definira delavca<sup>7</sup> kot vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Definicija pojma delavec je pomembna zaradi tega, ker se na ta pojem veže določeno varstvo delovnopravnih pravic. Delovno pravno zagotavlja delavcem, ki so v podrejenem položaju, ustrezno varstvo v razmerju do nadrejenega delodajalca, na podlagi ZDR in drugih zakonov ter predpisov. Le zgolj tisti, ki je delavec uživa posebno varstvo pravic v delovnem razmerju (po Krašovec, 2008, str. 23).

Izraz delavec je v ZDR uporabljen kot enoten izraz za vse osebe v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ne glede na vrsto dela, ki ga opravljajo, ne glede na posebnosti dejavnosti, v kateri delajo, ne glede na funkcijo (Bečan et al., 2008, str. 41).

---

<sup>6</sup> Primerjalna zakonodaja in pravna teorija razvrščata delovno pravo na kolektivno (kolektivne pogodbe, socialno partnerstvo, sodno varstvo pravic strank, sodelovanje zaposlenih pri upravljanju in udeležbi pri rezultatu podjetja) in na individualno delovno pravo (posamezne pravice in pravna razmerja pri pogodbi o zaposlitvi) (Bohinc, 2004, str. 30).

<sup>7</sup> Delojemalec (delavec) je v SSKJ opredeljen, kot kdor drugemu za plačilo opravlja delo, delodajalec pa kot kdor najame drugega, da mu za plačilo opravlja delo.

Definicija delavca<sup>8</sup> iz obravnavanega člena zakona je osnovna definicija, ki jo uporabljamo za osebe, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (v delovnem razmerju), upoštevati pa je treba, da posebni zakoni osebe, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ali imenuje drugače ali določajo, kdo vse se šteje za delavca (Bečan et al., 2008, str. 40).

Evropsko sodišče je izoblikovalo tako imenovano evropsko definicijo delavca, ki mu pripadajo pravice na podlagi svobode gibanja. Po široki definiciji je delavec vsakdo, ki opravlja ali namerava dejansko opravljati kakršno koli zakonito delo na temelju pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je pomembno, da gre za podrejeno delo. Evropsko sodišče pa je na drugi strani sprejelo stališče, da morajo domača sodišča pri reševanju sporov, ki so povezani z varstvom, ki ga določajo posamezne direktive, upoštevati definicije delavca po domačem pravu (po Bečan et al., 2008, str. 39).

Delodajalec pa je v drugem odstavku 5. člena ZDR opredeljen kot pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Z delovnopravnega vidika je pomembno, da je delodajalec kdorkoli (fizična ali pravna oseba), ki zaposluje fizično osebo in s tem prevzema nase pravice oziroma pooblastila, ki so značilna za delodajalca, to pa je zlasti dajanje navodil in izvajanje nadzora nad delavčevim delom in uresničevanje obveznosti iz delovnega razmerja (Bečan et al., 2008, str. 41).

V tretjem odstavku 5. člena je opredeljen še manjši delodajalec<sup>9</sup>, in sicer kot delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

ZDR na nekaterih mestih dopušča drugačno ureditev posameznih delovnopravnih vprašanj za manjše delodajalce. Z vidika delovnopravnega položaja delavcev, zaposlenih pri takih delodajalcih, se zastavlja vprašanje presoje o morebitni kršitvi ustavnega načela o enakem obravnavanju v primerjavi z delavci, ki so zaposleni pri ostalih delodajalcih, vendar je potrebno opozoriti, da je namen drugačne ureditve nekaterih pravic predvsem v fleksibilnejšem urejanju delovnih razmerjih ter lažjemu prilagajanju manjšega delodajalca na razmere v gospodarstvu. Večji delodajalci se bistveno lažje in hitreje prilagodijo spremembam na trgu kot manjši delodajalci (Krašovec, 2008, str. 24).

---

<sup>8</sup> Teoretično se lahko pojavi tudi vprašanje, zakaj ZDR za delavca ne uporablja pojma delojemalec, ki bi bil zaradi uporabe pojma delodajalec jezikovno ustrežnejši. Vendar je pojem delavec uporabljen zaradi tega, ker ga uporablja tudi Ustava RS (Ustava RS na primer delavca določa v 75. členu, ki ureja soodločanje, in v 77. členu, ki ureja pravico do stranke) (Cvetko et al., 2004, str. 27).

<sup>9</sup> Po kriterijih Evropskih skupnosti (ES) gre za tako imenovanega mikro delodajalca (Bečan et al., 2008, str. 41).

## **4 POGODBA O ZAPOSLOTVI V DELOVNEM IN USLUŽBENSKEM RAZMERJU**

### **4.1 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERIJ**

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4 člen ZDR)<sup>10</sup>.

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje posebne vrste, kjer morata obe pogodbeni stranki – delavec in delodajalec – spoštovati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske norme in druge heteronomne predpise in kolektivne pogodbe, kar pomeni, da je svoboda pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in urejanju delovnih razmerij omejena z zakonskimi prepisi in kolektivnimi pogodbami. Zato so postopki v zvezi z urejanjem delovnih razmerij formalni in jih ni mogoče izvajati mimo sprejetih pravnih virov (Mežnar, 2007, str. 19). Omejitev samostojnosti (avtonomije) pogodbenih strank je temeljna pravna značilnost delovnega razmerja.

Delovno razmerje je dvostransko razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem. Je pravno razmerje, katerega pravna podlaga je pogodba o zaposlitvi. 4. člen ZDR sicer ne omenja, je pa že v prvem odstavku 1. člena določeno, da ZDR ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega tudi prvi odstavek 9. člena ZDR določa, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje (Bečan, 2008, str. 36).

Pogodba o zaposlitvi<sup>11</sup> je pogodba delovnega prava in pravni temelj za vzpostavitev delovnega razmerja. Ne ureja celote razmerij med pogodbenima strankama, saj vsebino pravic in obveznosti med strankama določajo tudi kolektivne pogodbe,

---

<sup>10</sup> Zakonska definicija delovnega razmerja določa tako imenovane elemente delovnega razmerja, ki so ključni za dejansko presojo, ali v danem primeru opravljanja delovnega razmerja obstaja delovno razmerje ali ne. Ti elementi so: prostovoljnost vključitve v delo organiziran delovni proces delodajalca, opravljanje dela za plačilo, opravljanje dela osebno, opravljanje dela nepretrgano, opravljanje dela po navodilih, opravljanje dela pod nadzorom delodajalca (Bohinc, 2004, str. 102).

<sup>11</sup> Bistvene določbe, na katerih temeljijo zakonske določbe pogodbe o zaposlitvi, so zajete že v Ustavi RS. Tako so v 49. členu URS določbe, da sta vsakomur zagotovljeni svoboda dela in prosta izbira zaposlitve, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto in da je prisilno delo prepovedano.

minimalne pravice pa so določene v zakonih, podzakonskih predpisih in aktih delodajalcev (Mežnar, 2007, str 31).

Bistven element pogodbe o zaposlitvi je podrejenost (subordiancija), drugi značilni element je odplačnost in tretji, brez katerega ni pogodbe o zaposlitvi, je obveznost osebnega opravljanja dela (Cvetko et al., 2004, str. 27).

Glede na svoje značilnosti je pogodba o zaposlitvi po definiciji sporazum med delavcem in delodajalcem, na podlagi katerega delavec osebno, v skladu z načelom podrejenosti, opravlja svoje delo za delodajalca, ta pa mu je za to dolžan plačati določen znesek v skladu s predpisi (Mežnar, 2007, str. 31).

V ZDR je opredeljena pogodba o zaposlitvi kot pogodba, ki se sklepa za nedoločen čas, če ne določa drugače. Po ZDR mora delodajalec izročiti delavcu pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

V 29. členu ZDR so navedene sestavine<sup>12</sup> pogodbe o zaposlitvi, in sicer določa 13 sestavin:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža, datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo ena stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom ZDR (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi),
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR.

---

<sup>12</sup> ZDR določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi ter druge sestavine, ki morajo biti prav tako opredeljene v pogodbi, če so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe tudi dogovorjene (konkurenčna klavzula, poraba dopusta ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom, uresničevanje pravic in obveznosti delavca, ki opravlja dopolnilno delo) (Bohinc, 2004, str. 115).

Po delovnopravni zakonodaji ima delodajalec pravico do proste odločitve s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Upoštevati pa mora tudi prepovedi in omejitve, ki izhajajo iz ZDR in so zanj kogentno zavezujoče, in sicer ne sme kršiti načela prepovedi diskriminacije in enake obravnave glede na spol; prepovedano je sklepanje pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti (pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična) ter s kandidati, ki ne izpolnjujejo pogojev za opravljanje dela; prepovedano je sklepanje pogodbe o zaposlitvi s tujcem ali osebo brez državljanstva, ki nima veljavnega delovnega dovoljenja oziroma ne izpolnjuje pogojev po posebnih predpisih, ki urejajo zaposlovanje tujcev; prepovedano je pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov, ki jih delodajalec ne sme zahtevati od kandidata, ali z dodatnimi pogoji, povezanimi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (po Bečan et al., 2008, str. 129).

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora upoštevati tudi načelo javne objave, saj mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objaviti v sredstvih javnega obveščanja ali na oglasni deski območne enote Zavoda RS za zaposlovanje. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih dni.

V primeru, da neko določilo pogodbe o zaposlitvi krši minimalno raven pravic, predpisanih z zakonom oziroma dogovorjenih s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, ki zavezuje delodajalca, ni neveljavna celotna pogodba, temveč le posamezno pogodbeno določilo, ki krši minimalno raven pravic. Zato zakonodaja določa, da se v primeru, če je določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah, tako določilo ne uporablja, ampak se neposredno uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb ali splošnih aktov delodajalca, kot da bi bile sestavni del pogodbe o zaposlitvi (Mežnar, 2007, str. 24).

## **4.2 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH**

ZJU v 5. členu določa, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, če ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače. ZJU in na njegovi podlagi izdani podzakonski akti veljajo kot *lex specialis* (specialni zakon) v razmerju do splošne delovnopravne zakonodaje; ZDR torej velja kot *lex generalis* (splošni zakon). Za uslužbenska razmerja se določbe ZDR uporabljajo subsidiarno, če ta niso posebej urejena z ZJU.

V ZJU so urejena le tista delovnopravna vprašanja, pri katerih je zaradi zavarovanja javnega interesa potreben odstop od delovnega prava in od svobode kolektivnega dogovarjanja. S posebnim zakonom, z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju, pa so urejene plače v javnem sektorju (po Bohinc, 2004, str. 103).

V drugem odstavku 16. člena ZJU je določeno, da se delovno razmerje z javnim uslužbencem sklene ter pravice in obveznosti določijo s pogodbo o zaposlitvi, če zakon ne določa drugače. Tako določa tudi prvi odstavek 53. Člena, po katerem javni uslužbenec delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi.

Nadalje so v drugem odstavku 53. člena ZJU določene sestavine pogodbe o zaposlitvi, za katere pa ZJU izrecno določa, da se ne uporabljajo določbe splošnih predpisov o delovnih razmerjih.

Pogodba o zaposlitvi po ZJU vsebuje naslednje sestavine:

- navedbo pogodbenih strank,
- navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo,
- čas trajanja delovnega razmerja,
- navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo, oziroma podatki o vrsti dela s kratkim opisom dela,
- datum začetka opravljanja dela,
- kraj opravljanja dela,
- določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali s krajšim delovnim časom;
- druge podatke, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev v organih,
- določilo o osnovni plači in dodatkih, vezanih na delovno mesto, in dodatkih, ki javnemu uslužbencu pripadajo na podlagi zakona, podzakonskega predpisa ali kolektivne pogodbe,
- določilo o letnem dopustu,
- določilo o delovnem času,
- določilo o odpovednem roku,
- navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom.

Zadnja sestavina je najpomembnejša razlika z ureditvijo po ZDR, ki enostranskega spreminjanja pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ne pozna. Po členu 53/4 ZJU namreč o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca delodajalec izda sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Sklep, s katerim se določijo pravice oziroma obveznosti javnega uslužbenca, lahko delodajalec nadomesti z novim sklepom, ki mora biti v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Prav tako po členu 53/5 ZJU se ob imenovanju v drug naziv, ob napredovanju v višji plačilni razred in ob premestitvi na drugo delovno mesto izda sklep o pravicah in obveznostih, ki se spreminjajo. Sklep nadomesti določbe pogodbe o zaposlitvi oziroma prejšnji sklep (Bohinc, 2004, str. 117).



Posebnost ZJU v razmerju do pravil splošnega delovnega prava je določba tretjega odstavka 16. člena, ki določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Za razliko od ZJU, ZDR delavcem zagotavlja minimalen obseg pravic, ki jih mora delodajalec spoštovati, vendar mu lahko ta omogoči večji obseg pravic in ugodnejše pravice, če se tako dogovorita v pogodbi o zaposlitvi ali so tako določene v kolektivni pogodbi.

Javni natečaj je pomembna razlika ZJU v razmerju do ZDR, ki ureja zgolj javno objavo. Javni natečaj je obvezen za zaposlitev uradnika, za strokovno-tehnična delovna mesta pa veljajo določbe ZDR o javni objavi.

Posebnost ZDR, ki je ZJU nima, je neposredna uporaba zakona in kolektivnih pogodb v primeru neskladja. Če so določila pogodbe v nasprotju z zakonom, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, se ti uporabljajo neposredno namesto pogodbenih določil (30. člen ZDR). Pač pa ima ZJU določbo, ki določa, da spremembe zakona, podzakonskega predpisa, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, tudi če se pogodba o zaposlitvi ne spremeni (člen 53/6 ZJU) (Bohinc, 2004, str. 114). To pomeni, da po ZJU ni neposrednega učinka kasneje sprejetih sprememb predpisov na pogodbo o zaposlitvi z javnim uslužbencem.

V ZDR sta urejeni ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi, v ZJU pa je posebej urejena še ena vrsta izpodbojnosti - razveljavitev pogodbe o zaposlitvi in razveljavitev odločbe o imenovanju v naziv. Pogodba o zaposlitvi ali odločba o imenovanju v naziv se lahko razveljavi v celoti ali delno, če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev, če ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja ali če so posamezne določbe v škodo javnega interesa in v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo. Po določbah ZJU o razveljavitvi odloča Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi RS na lastno pobudo oziroma na predlog samega javnega uslužbenca, uradniškega sveta, predstojnika, Računskega sodišča, inšpektorja ali reprezentativnega sindikata pri organu.

## **5 PRAVNO UREJANJE DELOVNIH RAZMERICJ**

### **5.1 ZAKONODAJA EVROPSKE UNIJE IN MEDARODNE KONVENCIJE V**

#### **ZVEZI S PRENEHANJEM POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Za nacionalno delovnopravno ureditev so pomembni tudi mednarodni viri, sprejeti v okviru mednarodnih asociacij, ki jih je Slovenija podedovala kot pravna naslednica bivše Socialistične federativne Republike Jugoslavije (SFRJ), mednarodni dokumenti, ki jih je ratificirala Slovenija kot samostojna in neodvisna država, kot tudi tisti, ki so v Slovenij v postopku ratifikacije. Pomembne pa so tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU.

Najpomembnejši dokument v zvezi s prenehanjem zaposlitve oziroma delovnega razmerja, ki zavezuje tudi Slovenijo, je Konvencija MOD št. 158<sup>13</sup> o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca s spremljajočim Priporočilom št. 166. Konvencija MOD št. 158 je prvi zavezujoči mednarodni dokument, ki je določil, da delodajalec ne more odpustiti delavca brez resnega, utemeljena razloga.

Delovno razmerje delavca ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali družbe (Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982).

Namen konvencije je varstvo delavca pred neutemeljenim odpustom, neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Prvi del ureja področje njene veljavnosti, možnost izključitve določenih kategorij delavcev in način njene uveljavitve. V drugem delu je določeno splošno varstvo, ki velja pri vsaki odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, tretji del pa določa nekatere dodatne zahteve, ki jih mora delodajalec spoštovati v primeru ekonomskih odpovedi. V zadnjem, četrtem delu pa so vsebovane končne določbe o ratifikaciji, začetku veljavnosti, odpovedi, reviziji konvencije (po Novak et al., 2006a, str. 204).

---

<sup>13</sup> Mednarodna organizacija dela (MOD) je bila ustanovljena leta 1991 in je specializirana agencija Organizacije Združenih narodov (OZN). Njen namen je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, torej zajemajo številna vprašanja s področja socialne in delovnopravne zakonodaje. MOD je pomenila pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava (po Novak et al., 2006a, str. 19).

Priporočilo št. 166 pomembno dopolnjuje konvencijo. Tako dodaja dva nova, absolutno neutemeljena razloga: starost v zvezi z upokojitvijo in odsotnost zaradi vojaških obveznosti in drugih državljskih obveznosti (Novak et al., 2006a, str. 211).

Vprašanje varstva pred odpovedjo je vključeno še v številne druge konvencije MOD, predvsem tiste, ki urejajo varstvo določenih, posebej ranljivih skupin delavcev<sup>14</sup>, iz mednarodnih dokumentov pa prav tako izhajajo nekatere temeljne zahteve glede ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi:

- vsebinska utemeljitev odpovedi (za vsako delodajalčevo odpoved pogodbe o zaposlitvi mora obstajati utemeljen razlog),
- prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz določenih, posebej navedenih razlogov (absolutno neutemeljeni razlogi za odpoved),
- formalne, procesne zahteve, ki jih mora spoštovati delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi (najpomembnejša je pravica delavca do zagovora v določenih primerih odpovedi),
- razumni odpovedni roki,
- pravica do sodnega (ali drugega ustreznega) varstva v primeru kršitve pravic delavca ob prenehanju zaposlitve,
- odpravnina oziroma drugo ustrezno varstvo dohodka in odškodnina ali drugo nadomestilo za primer neutemeljene odpovedi,
- dodatne zahteve za primer ekonomskih (kolektivnih) odpustov, kot je obveščanje in posvetovanje s predstavniki delavcev ter obveščanje pristojnega oblastnega organa o načrtovanem kolektivnem odpuščanju delavcev,
- prepoved diskriminacije,
- posebno varstvo za določene, še zlasti ranljive ljudi na trgu dela in v zaposlitvi, kot so na primer ženske, starejši, osebe z gibalnimi, senzornimi in drugimi ovirami (invalidi), pripadniki etičnih manjšin itd. (Bečan et al., 2008, str. 336).

Maja 2004 je Slovenija postala polnopravna članica EU in s tem je v Sloveniji začelo veljati evropsko pravo, ki je postalo del pravnega reda Slovenije. Evropsko pravo vključuje Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti, Pogodbo o Evropski uniji in druge ustanovitvene pogodbe, približno 4000 uredb, 2000 direktiv in številne sodbe Sodišča Evropskih skupnosti in Sodišča prve stopnje Evropskih skupnosti v Luksemburgu (po Belopavlovič et al., 2005, str. 5).

S tem smo sprejeli in se zavezali spoštovati tudi Evropsko socialno listino, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999. S to listino so se države članice dogovorile, da bi razvoj enotnega evropskega trga moral s seboj prinesiti tudi izboljšanje življenjskih in

---

<sup>14</sup> Na primer: varstvo žensk v zvezi z materinstvom je urejeno v Konvenciji MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu iz leta 1919, leta 1952 ji sledi Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, ki je bila revidirana z novo Konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva (leta 2000), katere pa Slovenija še ni ratificirala; varstvo delavskih in sindikalnih predstavnikov pred odpovedjo ureja Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971; posebno varstvo pred odpovedjo za določene skupine delavcev ureja na primer Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi, 1981).

delovnih razmer (Bohinc, 2004, str. 38). Spremenjena Evropska socialna listina (sprejeta leta 1996), ki je sledila Konvenciji MOD št. 158, je naslednji dokument, ki uveljavlja mednarodni standard, po katerem je dopustno odpustiti delavca le, če za to obstaja utemeljen razlog, ki je v zvezi s sposobnostjo ali ravnanjem delavca ali ki temelji na operativnih potrebah podjetja (Novak et al., 2006a, str. 212). Evropska socialna listina<sup>15</sup> v 24. členu določa učinkovito uresničevanje pravic delavcev do varstva v primerih prenehanja zaposlitve, in sicer zagotavlja pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe; pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila ter pravico delavca do pritožbe pri nepristranskem organu v primeru prenehanja zaposlitve brez veljavnega razloga.

Na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi sta v okviru EU najpomembnejša dokumenta zlasti Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija in Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov obratov – združena verzija.

Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti določa v primeru kolektivnega odpuščanja delavcev delodajalčevo obveznost do obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci oziroma predstavniki delavcev ter obveznost obveščanja pristojne javne oblasti. Zahteve oziroma pravila direktive glede kolektivnega odpuščanja so upoštevane v ZDR v določbah od 96.-102. člena (po Belopavlovič et al., 2005, str. 28).

Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov obratov pa se nanaša na varstvo pravic zaposlenih pri prenosu podjetja ali dela podjetja kot posledice zakonitih prenosov ali združitvev. Zahteve direktive so vključene v rešitve ZDR, ki urejajo spremembo delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, ter določbo, ki ureja pravno varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru spremembe delodajalca v 73., 74., in 209. členu (Belopavlovič et al., 2005, str. 31).

Za delovnopravno urejanje pa so pomembni tudi naslednji viri, ki jih je sprejela OZN: Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Deklaracija o otrokovih pravicah, Konvencija o otrokovih

---

<sup>15</sup> Evropska socialna listina v zvezi s prenehanjem zaposlitve vsebuje še določbe o: pravici do varstva v primerih prenehanja zaposlitve (24. člen), pravici do razumnega odpovednega roka (4. člen), varstvu delavk pred odpovedjo oziroma prenehanjem zaposlitve v času nosečnosti in porodniškega dopusta (8. člen), pravici do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja (29. člen), pravici do enakih možnosti in enakega obravnavanja ne glede na spol, ki sega tudi na področje varstva pred odpovedjo (20. člen), pravici delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (25. člen) in drugo (na primer 28. člen o varstvu predstavnikov delavcev v podjetju).

pravicah, Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk in Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. S strani Sveta Evrope in Evropske (gospodarske skupnosti (unije) so pomembni dokumenti Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropski sporazum o pridružitvi med Republiko Slovenijo na eni strani in Evropskimi skupnostmi in njihovimi državami članicami, ki delujejo v okviru Evropske unije na drugi strani s sklepno listino ter Navodilo o načinu ugotavljanja pravice do dostopa na trg deloven sile in zaposlitve brez delovnega dovoljenja za zakonce in otroke oseb državljanov držav članic Evropske unije, ki zakonito delajo in bivajo v Republiki Sloveniji. Pomembne so tudi direktive EU, kot so na primer Direktiva o prejemanju enakega plačila za moške in ženske, Direktiva o varstvu mladih pri delu, Direktiva o obveznosti delodajalca, da delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, Direktiva, ki dodaja ukrepe za spodbujanje izboljša za varnost in zdravje pri delu za delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas ali začasno zaposlene delavce.

Izmed najpomembnejših pa so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru MOD; to so konvencije in priporočila, kot na primer Konvencija št. 89 o nočnem delu žensk v industriji, Konvencija št. 97 o delavcih migrantih, Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu, Konvencija št. 159. o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

## **5.2 ZAKONODAJA REPUBLIKE SLOVENIJE**

Ustava Republike Slovenije (veljavna od 23. 12. 1991) je najpomembnejši pravni vir tudi za delovna razmerja in je v formalnem pomenu hierarhično nadrejena zakonu. Ustava je pomembna zlasti v določbah, kjer so urejene človekove pravice in temeljne svoboščine, kjer določa varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov, človekove osebnosti in dostojanstva, svobodo dela, pravice invalidov ter v delu o gospodarskih in socialnih razmerjih, kjer so ustavno zajamčeni varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev.

Kot ustavne temelje individualnih delovnih razmerij je treba v prvi vrsti omeniti:

- pravico do osebne svobode (19. člen Ustave RS),
- varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen Ustave RS),
- pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave RS),
- pravico do varstva zasebnosti in osebnostnih pravic (35. člen Ustave RS),
- pravico do svobode dela (49. člen Ustave RS),
- pravico do socialne varnosti (50. člen Ustave RS),
- pravico do izobrazbe in šolanja (57. člen Ustave RS),
- pravico do zdravega življenjskega okolja (72. člen Ustave RS) (Vodovnik, 2006, str. 93).

Delitev delovnih razmerij na individualna in kolektivna delovna razmerja terja tudi posebno ureditev le-teh. Tako so tudi v ustavi zapisane norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij, in sicer so najpomembnejša določila:

- Slovenija je demokratična država (1. člen Ustave RS),
- Slovenija je pravna in socialna država (2. člen Ustave RS),
- dolžnost države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen Ustave RS),
- relativna prostost gospodarske pobude (74. člen Ustave RS),
- soodločanje in sodelovanje delavcev pri upravljanju (75. člen Ustave RS),
- sindikalna svoboda (76. člen Ustave RS),
- pravica do stavke (77. člen Ustave RS) (po Vodovnik, 2006, str. 78).

Po Ustavi RS je zagotovljena svoboda dela, kar pomeni, da si vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. V 49. členu Ustave RS je tudi prepovedano prisilno delo. Država mora po določbah Ustave ustvarjati možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavljati njuno zakonsko varstvo. Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (75. člen Ustave RS). Določeno je svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje. Delavci imajo pravico do stavke, ki pa se lahko z zakonom omeji, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, če to zahteva javna korist. V Sloveniji pa imajo po 79. členu Ustave zaposleni tujci in njihovi družinski člani posebne pravice, ki so določene z zakonom. Določena je tudi svobodna gospodarska pobuda, pogoje za ustanavljanje gospodarskih organizacij pa določa zakon. Gospodarska dejavnost pa se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo (74. člen Ustave RS).

Zakoni opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov in drugih oseb, ki pa morajo biti v skladu z ustavo. V slovenski pravni ureditvi je uveljavljena tradicija, da obstaja splošni zakon, ki obsežno in sistematično obravnava najširši krog vprašanj delovnih razmerij. Za urejanje področja delovnih razmerij je bistveni Zakon o delovnih razmerjih (velja od 1.1.2003), ki velja za delovna razmerja med delodajalci in vsemi vrstami oziroma kategorijami delavcev, če za državne organe, organe lokalne samouprave ter javne službe s posebnim zakonom ta tematika ni urejena drugače. Ob ZDR pa se pojavljajo še drugi zakoni<sup>16</sup>, ki urejajo razmerja med nekaterimi posebnimi kategorijami delodajalcev in zaposlenimi (po Vodovnik, 2006, str. 93).

Ob zakonski ureditvi, ki celovito ureja individualna delovna razmerja, obstaja še vrsta drugih predpisov, ki dopolnjujejo sorazmerno abstraktne norme splošnega zakona ali za posamezna področja drugače urejajo katerega izmed institutov (Vodovnik, 2006, str. 94). Podzakonski predpisi so kot formalni pravni viri hierarhično podrejeni ustavi

---

<sup>16</sup> Pomembnejši zakoni na področju delovnih razmerij so še, na primer: Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o zaposlovanju in delu tujcev, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o socialnem varstvu, Zakon o inšpekciji dela.

in zakonom, najpogosteje pa se pojavljajo v obliki uredb, odlokov, pravilnikov, sklepov in navodil ter drugih izvršilnih predpisov. Uredbe kot izvršilni predpis, ki podrobneje urejajo posamezna vprašanja, sprejema na podlagi ustavnega ali zakonskega pooblastila Vlada RS, ki izdaja tudi odloke kot akte, ki posamezna vprašanja urejajo še podrobneje kot uredbe, ali predpisuje ukrepe, ki imajo splošen pomen. Pravilnike, odredbe in navodila izdaja vlada sama ali prek svojih resornih ministrstev in z njimi največkrat razčlenjuje posamezne določbe zakona, drugega predpisa ali splošnega akta.

Ustava RS, zakoni in podzakonski akti so heteronomni pravni viri, pomembna sestavina delovnega prava pa so tudi avtonomni pravni viri. Za delovno pravo so najpomembnejši avtonomni formalni pravni viri kolektivne pogodbe, s katerimi se določajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, kot se o njih dogovorijo njihovi predstavniki (sindikati in združenja delodajalcev). Na nacionalni splošni ravni ali na ravni posamezne dejavnosti oziroma poklica je bilo sklenjenih več kolektivnih pogodb<sup>17</sup>.

Med pomembne avtonomne viri spadajo tudi splošni akti delodajalca, ki jih enostransko sprejme delodajalec in praviloma natančneje določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz heteronomnih pravnih virov.

Obvezni splošni akt, ki ga mora sprejeti delodajalec, je akt o sistemizaciji delovnih mest. Drugih splošnih aktov, ki jih mora sprejeti delodajalec, ZDR ne zahteva. Najštevilčnejši in za posameznega udeleženca delovnega razmerja vsekakor najpomembnejši avtonomni formalni pravni vir je pogodba o zaposlitvi (Mežnar, 2007, str. 16).

---

<sup>17</sup> Na primer: Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, Kolektivna pogodba med delavci in delodajalci drobnega gospodarstva, Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci, Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije, Kolektivna pogodba za poklicne novinarje, Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost.

## **6 NAČINI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **6.1 IZHODIŠČA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI V DELOVNEM**

#### **RAZMERJU**

Odповed pogodbe o zaposlitvi je precejšna novost glede na prej veljavno delovnopravno ureditev, po kateri so bili razlogi za prenehanje delovnega razmerja v zakonu taksativno določeni. Pri odповedi pogodbe o zaposlitvi gre za enostransko izjavo volje, ki povzroči prenehanje pogodbe. Možnost, da pogodbeni stranki lahko odповesta pogodbo o zaposlitvi, izhaja iz pogodbene narave delovnega razmerja. Odповed je torej pravni institut, s katerim lahko ena pogodbena stranka neodvisno od volje druge stranke doseže prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi prenehanje delovnega razmerja (Bečan et al., 2008, str. 361).

Učinek odповedi je prenehanje pogodbe o zaposlitvi po volji ene same pogodbene stranke oziroma ne glede na to, ali se druge pogodbena stranka s tem strinja. Pravna (zakonska) urejenost odповedi je v opredelitvi postopkov in pogojev za nastop zakonskega upravičenja ene pogodbene stranka, da pogodbo razdre enostransko in neodvisno od volje druge stranke (Bohinc, 2004, str. 209).

Pravice in obveznosti ter možnosti odповedi pogodbe o zaposlitvi sta za delavca in delodajalca urejeni različno. Takšna različna ureditev je ob dejstvu, da je delavec šibkejša stranka v tem pogodbenem razmerju, povsem razumljiva. Medtem ko lahko delavec vedno in brez kakršne koli obrazložitve izjavi, da odповeduje pogodbo o zaposlitvi, mora delodajalec za takšno izjavo volje imeti utemeljene razloge ter v zakonu določene pogoje. Namen takšne ureditve je zaščita delavca pred in v zvezi z odповedjo pogodbe o zaposlitvi, ki s prenehanjem delovnega razmerja v veliki meri izgubi tudi edini vir sredstev za lastno preživljanje in preživljanje družine. Iz tega razloga in ob spoštovanju mednarodnih aktov, ki zavezujejo Slovenijo je pretežni del ureditve odповedi pogodbe o zaposlitvi namenjen omejitvam in obveznostim delodajalca (Krašovec, 2008, str. 269).

ZDR ureja odповed pogodbe o zaposlitvi kot redno (z odповednim rokom), ureja pa tudi primere, ko pogodbeni stranki lahko odповesta pogodbo o zaposlitvi brez odповednega roka (izredna odповed).

Pri opredelitvi načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi je zakonodajalec izhajal iz temeljnega načela varstva zaposlitve, zato naj bi izguba zaposlitve pomenila skrajno sredstvo (ultima ratio), ki je utemeljeno le, če ni mogoče uporabiti milejših sredstev. Prav zaradi varstva pravic delavcev pred neutemeljenim odpuščanjem je zakonodajalec v postopek vnesel številne formalne zahteve, ki delavcu kot šibkejši



stranki v tem pogodbenem razmerju zagotavljajo varstvo. Tako zakon že v splošnih določbah o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, poleg vsebinskih zahtev, s katerimi opredeljuje vrsto odpovedi – redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi in dopustnost odpovedi – (obstoj utemeljenega razloga), vsebuje tudi vrsto »postopkovnih določb«, ki jih mora spoštovati delodajalec, da odpust delavca vzdrži sodno presojo. V teh določbah ne gre za formalni postopek z vsemi procesnimi kvantelami, ampak gre za oblike formalnih zahtev, ki jih mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi izpolniti. Nekatere take procesne določbe so določene za vse primere odpovedi, nekatere pa so posebej urejene glede na vrsto odpovednega razloga, pa tudi števila odvečnih delavcev (Klampfer, 2007, str. 62).

V postopkih redne ali izredne odpovedi pa je predvidena tudi določena vloga sindikata, ki v nekaterih primerih lahko celo zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič, 2008, str. 50).

V vsakem primeru, ko delodajalec redno ali izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz katerega koli razloga, je, kadar delavec to zahteva, dolžan o svoji nameri predhodno pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec, ko je uveden postopek. Ta ima možnost v zakonsko določenem roku delodajalcu sporočiti mnenje. Nameri delodajalca bi lahko nasprotoval, če bi presodil, da ni utemeljenih razlogov za odpoved in da ni bil izveden postopek v skladu z zakonom, vendar je dolžan svoje morebitno nasprotovanje obrazložiti. Njegovo nasprotovanje pomeni, da izredne odpovedi začasno ni mogoče izvršiti, oziroma, da pri redni odpovedi z njeno vročitvijo delavcu še ne začne teči odpovedni rok (Vodovnik v: Kozjek, 2007, str. 5).

### **6.1.1 Utemeljeni in neutemeljeni odpovedni razlogi**

Če pozorno prebiramo ZDR, opazimo dve besedni zvezi, ki se nanašata na razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Resni in utemeljeni razlog<sup>18</sup> se nanaša le na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in jo poda samo delodajalec, medtem ko se pojem utemeljen razlog nanaša tako na redno kot na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in jo lahko podata obe pogodbeni stranki (Novak, 2002, str. 1326). Nasprotje »utemeljenemu razlogu« je neutemeljen razlog za odpoved, ki ima za posledico neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Vodovnik, 2006, str. 102).

Ni vsak razlog, ki ga stranka, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, navede v odpovedi, po svoji dejanski in pravni naravi tak, da bi lahko na njegovi podlagi pogodba o zaposlitvi zakonito prenehala. Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora biti tak razlog utemeljen oziroma da mora biti resen in utemeljen. Resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi je predvsem presojati z vidika določenih okoliščin posameznega primera. Pri tem so pomembne predvsem naslednje okoliščine: dela, ki jih delavec

---

<sup>18</sup> Resni in utemeljeni razlogi so tisti razlogi, ki morajo biti podani, da so izpolnjeni pogoji za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo da delodajalec zaradi poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti delavca ali krivdnih razlogov delavca, zaradi katerih je onemogočeno nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (Novak, 2002, str. 1330).

opravlja, njihov položaj in pomen v postopku dela, razmerje in odnos do dela drugih delavcev, položaj tega dela do delodajalčevih strank, dostop do zaupnih podatkov delodajalca, stopnja potrebnega medsebojnega zaupanja med delavcem in delodajalcem in podobno. Ni vsaka kršitev pogodbe o zaposlitvi taka, da je zaradi nje podana utemeljena odpoved pogodbe (Novak, 2006, str. 166, 167).

Pomembne so stvarne in osebne okoliščine, ki kažejo na to, da delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati. Stvarne okoliščine je presoјati z vidika narave in pomena dela, ki ga delavec opravlja in v zvezi s tem teŹo kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti, ki so predmet presoјe (Novak, 2006, str. 167). Pri utemeljenem razlogu ugotovimo, da gre tu za razlog, ki je stvaren, objektivn. Če Źeli biti razlog stvaren in objektivn, mora biti gotovo tudi resniĉen. Resnost vzroka pa je naravnana bolj vrednostno. Resn razlog mora imeti veĉjo teŹo in posledice, upoŹtevajoĉ predvsem osebni (subjektivni) element odpovednega roka (Novak v: Vrtaĉnik, 2006, str. 172 in 173).

Prav tu pa bo vloga sodišĉa kljuĉna. Ne samo, da bo sodišĉe moralo ugotoviti, ali dejansko stanje res vsebuje obstoj ekonomskih, tehnoloŹkih, strukturnih ali podobnih razlogov in ali je res nedvomno utemeljeno, da ti razlogi rezultirajo v nepotrebnem delu. Źe veĉ, presoditi bo moralo, ali je zares onemogoĉeno tudi nadaljevanje delovnega razmerja (tudi prek dejstva, ali je delodajalec preuĉil moŹnost, da zaposli delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoĉe dokvalificirati, prekvalificirati) (Vrtaĉnik, 2006, str. 173).

Delodajalec bo torej dokazoval tudi resniĉnost obstoja ekonomskih, tehnoloŹkih, strukturnih ali podobnih razlogov, ki bodo temelj za prenehanje potrebe po doloĉenem delu. Če bo delodajalec uspel dokazati stvarnost, objektivnost in s tem tudi resniĉnost razlogov, bo kriterij utemeljenosti izpolnjen (Vrtaĉnik, 2006, str. 172).

Varstvo pred neutemeljenim odpuŹĉanjem predstavlja bistveni vidik socialne praviĉnosti, ki jo je treba upoŹtevati v vsaki pravni drŹavi in predstavlja temeljno svoboŹĉino in ĉlovekovo pravico. Varstvo je pomembno tudi z vidika trga dela, in sicer z vidika problemov in stroŹkov, ki jih prinaŹa brezposelnost (Konĉar, 2002, str. 1316).

Absolutno neutemeljeni odpovedni razlogi so urejeni v naslednjih dokumentih: 89. ĉlen ZDR veĉinoma izhaja iz Konvencije MOD Źt. 158, spremljajoĉega Priporoĉila MOD Źt. 166 (5. in 6. toĉka) in iz Evropske socialne listine (24. ĉlen – Dodatek) (Beĉan et al., 2008, str. 428). Doloĉbi 88. in 89. ĉlena sta neloĉljivo povezani in ju je treba uporabljati povezano. 88. ĉlen ZDR doloĉa utemeljene odpovedne razloge, 89. ĉlen<sup>19</sup> pa doloĉa neutemeljene odpovedne razloge (Beĉan et al., 2008, str. 427).

---

<sup>19</sup> To so: zaĉasna odsotnost z dela zaradi nezmoŹnosti za delo zaradi bolezni ali poŹkodbe ali nege druŹinskih ĉlanov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starŹevskega dopusta po predpisih o starŹevstvu; vloŹitev toŹbe ali udeleŹba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitraŹami, sodnimi ali upravnimi organi; ĉlanstvo je v sindikatu; udeleŹba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega ĉasa; udeleŹba v sindikalnih dejavnostih med delovnim ĉasom v dogovoru z

### 6.1.2 Oblika in vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Z zakonom je določeno, da mora biti odpoved pisna. Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Glede vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu ali delodajalcu se uporabljajo pravila pravnega postopka. Da bi se izognili težavam pri vročanju odpovedi, pa je zakonodajalec z novelo spremenil 87. člen tako, da je vročanje na domu vezano na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov. To pomeni, da ni več relevanten naslov prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo, temveč naslov, zapisan v pogodbi o zaposlitvi (Belopavlovič, 2008, str. 50).

Za odpoved ter za obvestilo delavca o možnostih pravnega varstva ter njegovih pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti je potrebna stroga obličnost (Vodovnik, 2006, str. 101).

Pogodbena narava delovnega razmerja določa, da delodajalec pogodbe o zaposlitvi ne odpove s sklepom oziroma odločbo, ampak z dopisom, s katerim delavca obvesti o odpovedi pogodbe. Ta mora vsebovati zakonsko podlago za odpoved, navedbo dejanskega razloga za odpoved, pravice delavca zaradi odpovedi, obrazložitev odpovedi, v kateri podrobneje in na kratko obrazloži razlog odpovedi, pravni pouk o pravici do sodnega varstva v roku tridesetih dni po prejemu odpovedi in pravni pouk o prijavi na Zavodu za zaposlovanje v roku tridesetih dni po izteku odpovednega roka zaradi uveljavljanja pravic kot brezposelna oseba (po Kokalj, 2004).

87. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi vročena pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Po tretjem odstavku 87. člena Zakona o delovnih razmerjih redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

---

delodajalcem; udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom; kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije; sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona; rasa, narodnost ali etično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo; sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

## 6.2 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

ZDR v 75. členu navaja načine prenehanja delovnega razmerja<sup>20</sup>:

- s pretekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delava ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Po prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec tudi varovati in spoštovati delavčevo osebnost in njegovo zasebnost, zato morajo biti iz evidenc izbrisani delavčevi osebni podatki, prav tako pa delodajalec ne sme v potrdilo o vrsti dela, ki ga je delavec opravljal, in mu ga izda po prenehanju delovnega razmerja, navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi (Mežnar, 2007, str. 71).

Delovno razmerje javnega uslužbenca po ZJU preneha:

- s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno,
- s pisnim sporazumom o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi,
- z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca,
- z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca,
- s smrtjo javnega uslužbenca,
- če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi,
- če je javni uslužbenec s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora,
- na drug način, če tako določa ta zakon oziroma drug zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

Razlike med ZDR in ZJU glede načinov prenehanja niso velike, pa vendar ZJU določa dodatna primera prenehanje, ki ga ZDR ne pozna, in sicer če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi ter če je javni uslužbenec s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora.

---

<sup>20</sup> Temelji za prenehanje delovnega razmerja po ZTPDR in ZDR – starem – so bili: delovno razmerje preneha delavcu po njegovi volji ali delavec na to lahko vpliva, delovno razmerje lahko preneha delavcu neodvisno od njegove volje, po samem zakonu.

## **6.3 ODPOVED V DELOVNEM RAZMERJU**

### **6.3.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni, da pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom, ki je v primeru redne odpovedi od 30 do 150 dni. Značilnost te je, da prenehanje pogodbe nastopi šele po izteku odpovednega roka.

Delavec in delodajalec nimata enakih pravic v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delavec lahko odpoved pogodbo brez obrazložitve, delodajalec pa mora ob odpovedi navesti ustrezen utemeljen razlog ter ob delavčevem nasprotovanju ter v primeru nejasnega dejanskega stanja dokazati njegov obstoj (Vodovnik, 2006, str. 101).

Za zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo da delodajalec na podlagi prvega odstavka 88. člena Zakona delovnih razmerjih, morajo biti izpolnjeni štirje pogoji:

- odpoved delodajalca mora temeljiti na materialnopravnih normah Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo takšno odpoved,
- delodajalec mora upoštevati določbe postopka, torej mora izpolniti formalnopravne razloge (pogoje) za zakonitost odpovedi,
- dokazane morajo biti dejanske okoliščine, ki utemeljujejo obstoj resnih in utemeljenih razlogov za odpoved, posebej tudi,
- da nadaljevanje delavnega razmerja med delavcem in delodajalcem ni več mogoče (Novak, 2002, str. 1330, 1331).

Zakon v okviru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi določa še dve posebni obliki odpovedi, in sicer odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

Zakon pa v 90. členu določa tudi odpoved s ponudbo nove pogodbe, ki je pravzaprav posebna oblika, pojavnost, modaliteta odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer gre za redno odpoved, zato pridejo v poštev vse relevantne določbe o redni odpovedi. Gre za kombinacijo dveh institutov, za kombinacijo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je usmerjena v prenehanje zaposlitve, in ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ki je usmerjena v ohranitev zaposlitve (Bečan et al., 2008, str. 433).

90. a člen opredeljuje odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, ki je nov institut odpovedi, njen namen pa je povečati možnosti za ohranitev zaposlitve delavca v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, s tem da se omogoči zaposlitev pri drugem delodajalcu, ob hkratni razbremenitvi (prvotnega) delodajalca glede plačevanja odpravnine (Bečan et al., 2008, str. 446).

Pravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi se razlikuje glede na to, za kateri odpovedni razlog gre. Pravni položaj delavca in delodajalca, glede posameznih vprašanj, njune pravice in obveznosti so različni glede na razlog odpovedi (Bečan et al., 2008, str. 405).

### **6.3.1.1 Odpovedni razlogi**

Za vsako delodajalčevo redno odpoved mora obstajati utemeljen razlog. To pomeni, da delodajalec ne more kadar koli odpustiti delavca, temveč mora to svojo odločitev vsebinsko upravičiti. ZDR v 88. členu kot utemeljene razloge, ki upravičujejo redno odpoved, določa naslednje:

- a) poslovni razlog, ki pomeni prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih; tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca

Nanaša se na okoliščine, ki zaradi poslovanja ali v zvezi z njim nastanejo pri delodajalcu. Zakon navaja, da sodijo v ta pojem ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni in podobni razlogi, ki imajo negativen učinke na poslovnem področju in katerih posledica je prenehanje potreb za opravljanje določenega dela (Novak, 2002, str. 1331).

Ugotovitev obstoja poslovnega razloga v vseh elementih je na strani delodajalca. Delodajalec ugotovi obstoj razlogov, kot tudi presodi povezavo med temi razlogi in prenehanjem potrebe po opravljanju določenega dela, ki ga pri njem zaposleni opravlja, na podlagi in pod pogoji pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora ob tem presoditi še utemeljenost, tehtnost odpovednega poslovnega razloga, in sicer z vidika nadaljnje možnosti nadaljevanja delovnega razmerja z delavcem pod dogovorjenimi pogoji. O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca. Na obvestitev delavca o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga je vezana tudi dolžnost delodajalca, da na zahtevo delavca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Zaradi morebitnega nasprotovanja sindikata odpovedi v primeru poslovnega razloga ni posledice zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot jo sicer določa 85. člen Zakona o delovnih razmerjih (Bečan, 2007, str. 542).

- b) razlog nesposobnosti, ki pomeni nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja

Razlogi za odpoved se v tem primeru nanašajo na sposobnost delavca za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi in so povzeti iz opredelitve Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (13. člen) ter istoimenskega Priporočila MOD št. 166 (točke 19-26).

V skladu z drugo alineo prvega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih razlog nesposobnosti nastopi, ko:

- delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ali
- ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela.

Kot razloge nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov zakon določa nepravočasno, nestrokovno in nekvalitetno opravljanje dela. Za neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela pa se upoštevajo tisti pogoji, ki so določeni z zakoni ali izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakonov (Belopavlovič, 2007, str. 558).

- c) krivdni razlog, ki pomeni kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja

Pri tem razlogu je poudarjena kršitev obveznosti. Zakon ne določa, kakšna krivda delavca mora biti podana za obstoj krivdnega razloga, ki utemeljuje odpoved. Treba je izhajati iz pogodbene narave delovnega razmerja. Zato pride glede na prvi odstavek 11. člena Zakona o delovnih razmerjih v poštev smiselna uporaba splošnih pravil civilnega prava v Obligacijskem zakoniku, ki urejajo kršitev pogodb (Bečan et al., 2008, str. 410).

- d) nezmožnost za delo, ki pomeni nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (Bečan et al., 2008, str. 405)

Gre za nezmožnost opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (izhaja iz pogodbene narave delovnega razmerja) in da do te nezmožnosti pride zaradi invalidnosti. Zakon se pri tem sklicuje na predpise, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter predpise, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Ta nova, četrta alineja je bila dodana predvsem zaradi sistematičnosti in uskladitve z novo ureditvijo odpuščanja invalidov, ki je v glavnem predmet posebnih predpisov (Bečan et al., 2008, str. 410).

V šestem odstavku 88. člena Zakona o delovnih razmerjih je določeno, da mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga pa 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 v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Zakon v tretjem odstavku 88. člena določa, da mora delodajalec v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Pred odpovedjo ima delodajalec nekatere dodatne obveznosti. Če obstajajo krivdni razlogi, mora delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru vnovične kršitve. Če gre za razlog nesposobnosti ali za krivdni razlog, mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor (Belopavlovič, 2008, str. 52).

Zelo pomembno je, za kateri odpovedni razlog se delodajalec odloči. Od tega za kateri odpovedni razlog gre, je odvisno, kakšen je režim odpovedi, kakšne so pravice delavca, obveznosti delodajalca in katere določbe Zakona o delovnih razmerjih o prenehanju pogodbe o zaposlitvi pridejo v poštev (Bečan et al., 2008, str. 410).

Z namenom zaščititi delavca kot šibkejšo stranko v pogodbenem odnosu do delodajalca je zakonodajalec v drugem odstavku 83. člena ZDR tudi določil, da je delodajalec pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti in krivdnega razloga ter pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi dolžan delavcu omogočiti zagovor, smiselno upošteva prvi in drugi odstavek 177. člena tega zakona. Po določbah, ki urejajo disciplinski postopek, mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter mu določiti kraj in čas, kje lahko delavec poda svoj zagovor. Pisno obdolžitev mora delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, iz katerega delavec dnevno prihaja na delo. Po mnenju Vrhovnega sodišča lahko delavec uresniči svojo pravico do zagovora tudi na način, ki si ga sam izbere, saj je zagovor le njegova pravica, da se seznaní in opredeli do očitanih kršitev in da se izjavi o dejstvih ter dokazih, ki ga obremenjujejo. Dolžnost delodajalca pa je, da mu to omogoči (Klampfer, 2007, str. 63).

### **6.3.1.2 Odpovedni roki**

Odpovedni rok je obdobje med prejemom odpovedi in predvidenim datumom prenehanja pogodbe (Mežnar, Vavtar v: Kozjek, 2007, str. 6).

Je zakonska pravna posledica podane odpovedi. Govorimo o času, ko delavec še sme ostati na delu, saj se mora prilagoditi na dejstvo, da bo potem ostal brez zaposlitve. Zato zakon z odpovednim rokom varuje delavca pred hitro spremembo njegovega položaja zaradi prenehanja pogodbenega razmerja z odpovedjo po volji delodajalca (Mežnar, 2006, str. VII).



Namen odpovednega roka<sup>21</sup> je varstvo nasprotne pogodbene stranke pred nenadno spremembo njenega položaja zaradi prenehanja trajajočega pogodbenega razmerja po volji druge stranke (Bečan et al., 2008, str. 449).

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem roku, pri določitvi katerega morata upoštevati zakonsko določeni minimalni čas trajanja odpovednega roka. Izjemoma zakon dopušča, da se lahko minimalni odpovedni roki za manjše delodajalce skrajšajo s kolektivno pogodbo dejavnosti (Belopavlovič, 2008, str. 55).

Delavec je v času odpovednega roka še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu. To pomeni, da imata tako delavec kot delodajalec v načelu vse pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ki bo zaradi odpovedi po poteku odpovednega roka prenehala. Do izteka odpovednega roka morata obe stranki izpolnjevati vse svoje obveznosti. Le v izjemnih primerih je predvideno, da lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo v času do prenehanja pogodbe (na primer pri odpovedi iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja) (Bečan et al., 2008, str. 450).

Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje 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 (Belopavlovič, 2008, str. 57)

Zakon o delovnih razmerji v 92. členu določa minimalne odpovedne roke, in sicer določa, da če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec (s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece).

V drugem odstavku 92. člena ZDR določa, da če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je odpovedni rok<sup>22</sup>:

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

Zakon nadalje v tem členu določa, da je odpovedni rok le en mesec v primeru, če delodajalec redno odpoveduje pogodbo zaradi krivdnih razlogov na strani delavca. Za

---

<sup>21</sup> Odpovedni rok delavcu omogoča, da si pred prenehanjem delovnega razmerja poišče novo zaposlitev, delodajalcu pa omogoča, da prilagodi svojo dejavnost oziroma organizacijo delavčevemu odhodu (Vodovnik v: Kozjek, 2007, str. 6).

<sup>22</sup> Drugačna, posebna ureditev odpovednih rokov velja za odpoved pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov v primeru postopkov za prenehanje delodajalca (stečaj, sodna likvidacija, drugo) in prisilne poravnave. V teh primerih torej ne pride v poštev splošna ureditev iz drugega odstavka 92. člena, ampak je treba upoštevati odpovedne roka, določene v 103. členu (za stečaj, sodno likvidacijo), v 106. členu (za prisilno poravnavo) in v 108. členu (za druge primere prenehanja delodajalca, razen na stečaj in sodno likvidacijo, torej na primer za redno likvidacijo, za prenehanje družbe po skrajšanem postopku) (Bečan et al., 2008, str. 453).

delavno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

V 93. členu ZDR je določeno, da odpovedni rok začne teči 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.

Ena izmed možnosti, ki jo imata delavec in delodajalec, je, da se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka, ne glede na razlog, zaradi katerega delodajalec redno odpoveduje zaposlitev delavcu. Tak dogovor, da bi bil veljaven, mora biti sklenjen v pisni obliki (93. člen Zakona o delovnih razmerjih). Višine odškodnine zakon ne določa, vendar bi bilo pravilno reči, da je ta izgubljeni zaslužek, ki bi delavcu pripadal do poteka odpovednega roka. Če se stranki dogovorita o odškodnini namesto odpovednega roka, nastopi prenehanje pogodbe o zaposlitvi takoj oziroma v dogovorjenem času (Mežnar, 2006, str. VII).

### **6.3.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalca delavcu**

Za izredno odpoved s strani delodajalca je značilno, da taka odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni prenehanje delovnega razmerja brez pravice do odpravnine in da je to prenehanje, pri katerem delavec ne more uveljavljati pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti (Belopavlovič, 2008, str. 59).

Pri institutu izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne gre za ugotavljanje delavčeve disciplinske odgovornosti, kar je urejeno v 174. do 181. členu ZDR. Gre za dva pravno različna instituta, ki imata svoje pravne značilnosti in posledice in ju zato tudi ni mogoče primerjati. V presoji delodajalca je, ali se bo odločil za vodenje disciplinskega postopka, v katerem delavcu ne sme izreči take sankcije, ki bi trajno spremenila njegov delovnopравни status, ali pa izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar delavec izgubi zaposlitev in s tem tudi socialno varnost (Bečan et al., 2008, str. 531).

Delodajalec lahko po 111. členu Zakona o delovnih razmerjih (razlogi na strani delavca) izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, če:

- delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- delavec načrtno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- 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 (zakon v tem primeru določa, da delavcu preneha pogodba s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi),
- 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,

- delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku (peti odstavek 73. člena),
- delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika ali pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Zakon v drugem odstavku tega člena določa, da v primeru iz prve, druge in četrte alineje lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati dela za čas trajanja postopka. V tem času pa ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice svoje povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka.

Poudariti je potrebno tudi, da morajo poleg razlogov, ki so navedeni v 111. členu ZDR, obstojati tudi okoliščine, da delovnega razmerja ni možno nadaljevati niti do poteka odpovednega roka oziroma do roka za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas. Navedeno predstavlja tudi pravni standard, ki ga bo moralo upoštevati sodišče v primeru spora o utemeljenosti izredne odpovedi (Krašovec, 2008, str. 389).

Za izredno odpoved pogodbe s strani delodajalca veljajo pravila postopka iz 83., 84., 85., 86. in 87. člena zakona. Pri vabilu na zagovor je treba paziti na roke, obrazložitev razloga ter na vročanje. Pri odpovedi pa je najpomembnejša dobra pisna obrazložitev utemeljenosti odpovednega razloga (Belopavlovič, 2008, str. 59).

Postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga uvede delodajalec z vročitvijo pisne obdolžitve delavcu, ni nujno, da se vedno zaključi z izdajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če delodajalec v postopku izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotovi, da delavec kršitve ni storil, bo postopek ustavil. V primeru, da pa bo delodajalec ugotovil, da je delavec storil kršitev, pa kljub temu ne obstajajo utemeljeni razlogi zaradi katerih bi bilo nadaljevanje delovnega razmerja onemogočeno, pa lahko delodajalec delavcu izda opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Krašovec, 2008, str. 396).

## **6.4 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI V USLUŽBENSKEM**

### **RAZMERJU**

Prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi je eno najboljčutljivejših vprašanj delovnega prava, saj ureditev tega posega tako na stran delavca, kar zadeva njegovo pravno in socialno varnosti, kot tudi v delodajalčeve možnosti za karseda svobodno uravnavanje stroškov dela (Bohinc, 2004, str. 205). Prenehanje pogodbe o zaposlitvi namreč pomeni prenehanje pravic, obveznosti in pravnih razmerij, ki sta jih stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, ki so določene v zakonu in/ali v kolektivni pogodbi.

Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih, po samem zakonu pa tudi v naslednjih primerih:

- 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,
- 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,
- na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

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

Za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi se uporablja zakon o delovnih razmerjih, če ta zakon ne določa drugače (154. člen ZJU).

#### **6.4.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca**

Za razmejitev uporabe ZDR do ZJU je bistvena določba 154. člena ZJU, ki določa uporabo ZDR za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. ZJU ne določa delitve na redno in izredno odpoved, ureja le odpoved s strani delodajalca in nekatere posebnosti ureditve redne odpovedi glede na ZDR ter odpoved s strani javnega uslužbenca.

Tudi ZDR določa v 2. členu, da če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo. S tem je določeno načelo o subsidiarni rabi ZDR za urejanje delovnih razmerij v javne sektorju, pri čemer naj bi posebnosti izhajale in bile utemeljene zgolj na naravi opravljanja javne službe.

Tako torej veljajo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca določbe ZDR. Javni uslužbenec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi kadarkoli, brez navedbe razloga, brez obrazložitve, ob spoštovanju odpovednega roka (88.–110. člen ZDR). Tudi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca se v celoti uporabljajo določbe ZDR (110.–112. členi), in sicer lahko javni uslužbenec v osmih dneh po tem, ko predhodno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju zakonsko določenih razlogov za podajo izredne odpovedi, ki so določeni v 112. členu ZDR. Javni uslužbenec je v primeru teh razlogov na strani delodajalca upravičen do odpravnine in odškodnine najmanj za čas izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Institut izredne odpovedi javnega uslužbenca (delavca) je natančneje opisan v poglavju Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca delodajalca.

#### **6.4.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu**

Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi z učinkom po preteku odpovednega roka, če ga ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče (160. člen ZJU).

V 162. členu ZJU je določen dodaten razlog za redno odpoved, ki jo ZDR ne določa, in sicer lahko predstojnik redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, če 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 mu odpove pogodba o zaposlitvi z možnostjo odpravnine.

O odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora predstojnik izdati pisni sklep in ga obrazložiti. V sklepu mora biti določen datum prenehanja delovnega razmerja ter pravice in obveznosti v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja. Predstojnik mora javnemu uslužbencu izdati pisno odpoved najkasneje v petih dneh od ugotovitve razloga za odpoved. Zoper sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko javni uslužbenec vloži pritožbo na komisijo za pritožbe. ZJU torej ohranja dvostopenjsko odločanje o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij v javni upravi. Cilj te posebnosti je predvsem organizacijski in sicer zagotovitev enotne uporabe predpisov in kolektivnih pogodb v vseh organih istega delodajalca, države (Virant, 2003, str. 1396).

Posebnost ureditve ZJU glede na ureditev v ZDR, je glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov, saj se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe ZJU. V 156. členu ZJU je določeno, da lahko javnemu uslužbencu 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. 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.

ZJU določa tudi drugačno ureditev redne odpovedi zaradi nesposobnosti, glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve. Javni uslužbenec je po 159. členu ZJU nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov.

Uradnik je nesposoben za položaj, če:

- 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; na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju.

Da uradnik ni nesposoben za položaj, se šteje v primeru, 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.

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

Razlog nesposobnosti po ZDR pomeni nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. ZJU pa v tem delu vsebuje tudi dodatne določbe, ki jih ZDR ne pozna.

Posebnost ureditve v ZJU glede na ZDR je tudi v vročanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj se odpoved po ZJU vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek, vročanje po ZDR pa se opravi po pravdnem postopku.

## **7 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI DELAVCA DELODAJALCU**

### **7.1 OPREDELITEV IZREDNE ODPOVEDI**

ZDR v prvem odstavku 110. člena določa, da lahko delavec in delodajalec izredno odpovesta 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 poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Iz člena je razvidno, da mora za zakonitost izredne odpovedi obstajati utemeljen razlog, ki upravičuje izredno odpoved, pri čemer je lahko razlog le eden od tistih, ki jih izčrpno navaja ZDR v 111. členu (na strani delavca) in v 112. členu (na strani delodajalca). Obstajati pa mora tudi pogoj, da samega delovnega razmerja med strankama ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni, da pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, ki učinkuje takoj naslednji dan po njeni vročitvi (Bečan, 2008, str. 362). Razlika med redno in izredno odpovedjo je predvsem v tem, da je delavec pri redni odpovedi upravičen do odpovednega roka, ki je odvisen od časa njegove zaposlitve, pri izredni pa je razlog odpovedi tak, da ni mogoče nadaljevati pogodbe do izteka odpovednega roka (Bohinc, 2004, str. 210).

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca<sup>23</sup> je za njega skrajni ukrep, ki posega v njegov materialni in socialni položaj. Gre za situacije, kjer je dejanski, pravi vzrok za prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja izključno na strani delodajalca, v njegovem ravnanju oziroma pogodbenih kršitvah, ki se nanašajo na delavčevo osebno integriteto, in drugih hujših kršitvah pogodbenih obveznosti (Cvetko et al., 2004, str. 218).

V našem pravnem redu sicer ta institut ni povsem nov, saj je tako imenovano razvezo delovnega razmerja, če delodajalec dalj časa delavcu ni izplačal plače, uvedla že novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) iz leta 1998. Z uveljavitvijo nove delavnopravne zakonodaje v letu 2003 je bila predvidena možnost podaje izredne odpovedi s strani delavca, če so nastopili razlogi na strani delodajalca, opredeljeni v zakonu.

---

<sup>23</sup> V skladu z ZDR je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pravica delavca, da v primerih posebno hudih kršitev obveznosti s strani delodajalca enostransko, torej neodvisno od volje delodajalca, doseže takojšnje prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi (Cvetko et al., 2004, str. 218).

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ni obveznost delavca, ampak njegova pravica, delodajalec kršitve svojih obveznosti ne sanira s tem, da jih izpolni. Kršitve, ki so razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ostanejo, saj še vedno velja, da delodajalec na primer trikrat zaporedoma ni izplačal plačila za delo ob določenem času. Delavčeva odločitev oziroma pravica je, ali se bo odločil in delodajalcu zaradi tega odpovedal pogodbo o zaposlitvi (Bečan et al., 2008, str. 540).

## **7.2 RAZLOGI NA STRANI DELODAJALCA**

ZDR poudarja temeljno načelo varstva zaposlitvi oziroma trajnost delovnega razmerja. Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi se pogodbeni stranki obvezeta, da bosta spoštovali pravice in izpolnjevali pogodbene in dogovorjene obveznosti. Delavec, ki je v pogodbenem razmerju z delodajalcem, je v tem razmerju šibkejša stranka, zato je še toliko pomembnejše, da delodajalec spoštuje pravice in izpolnjuje obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Vendar prihaja do situacij oziroma primerov, ko delodajalec ne spoštuje veljavnih in zavezujočih predpisov ter s tem krši delavčeve pravice. Zakon s številnimi normami varuje delavca kot šibkejšo pogodbeno stranko in mu daje pravico, da zoper delodajalca ustrezno ravna. Od delavca samega pa je odvisna njegova reakcija na negativna ravnanja delodajalca oziroma na kršenje pravic in obveznosti. Delavec ima tako možnost zahtevati od delodajalca odpravo kršitev in/ali izpolnitev obveznosti oziroma sodno varstvo ali pa predlaga posredovanje inšpektorja za delo. Z naštetimi primeri se nastali delovni spori rešujejo sporazumno, vendar pa lahko pride do situacije, ko je odnos med delavcem in delodajalcem zaradi hudih in resnih kršitev delodajalca nemogoč. V tem primeru lahko delavec, še pred iztekom odpovednega roka, poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

ZDR v prvem odstavku 112. člena določa, da delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot trideset dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca vnaprej zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov),



- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom (varovanje dostojanstva delavca pri delu) tega zakona.

V tem odstavku so taksativno naštetih razlogi, zaradi katerih lahko pride do izredne odpovedi s strani delavca. Primeri iz vseh alinej tega člena se nanašajo na posebej hude kršitve obveznosti s strani delodajalca. Prvi sklop primerov se nanaša na hude kršitve delodajalčevih obveznosti z zvezi z zagotavljanem dela in plačila (prve štiri alineje), nadalje gre na kršitve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu (peta alineja) ter kršitve glede neenakega obravnavanja na podlagi tudi drugih okoliščin, in ne samo na podlagi spola (sedma alineja) (Bečan et al., 2008, str. 541).

## **7.2.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitev človekovih pravic**

### ***7.2.1.1 Plačilo za delo***

V 112. členu ZDR opredeljuje naslednja odpovedna razloga, določena za podajo izredne odpovedi s strani delavca, ki se nanašata na obveznost plačila za delo<sup>24</sup>:

- delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo (tretja alineja 112. člena);

126. člen ZDR določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

Obveznost plačila delodajalca v zameno za osebno opravljanje delavčevega dela je temelja pogodbeni obveznosti delodajalca, izhajajoča iz 42. člena ZDR. Zakon določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti »ustrezno« plačilo. Pri določanju ustreznosti plačila je avtonomija pogodbenih strank omejena. Omejitve predstavljajo tako

---

<sup>24</sup> Evropska socialna listina v 4. členu govori o pravici do pravičnega plačila, in sicer je to takšno plačilo, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard. Splošna deklaracija o človekovih pravicah v tretjem odstavku 23. člena govori o tem, da ima vsakdo, ki dela, pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj. Tudi Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v 7. členu govori o priznanju pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, med katere šteje tudi nagrado, s katero sta delavcem zagotovljena vsaj pravičen zaslužek in enako plačilo za delo enake vrednosti ter človeka vredno življenje zanje in za njihove družine.

zakonsko določena minimalna plača, ki pripada delavcu za delo s polnim delovnim časom, kot kolektivne pogodbe oziroma splošni akti, ki zavezujejo konkretnega delodajalca. To pomeni, da se delodajalec z delavcem ne more dogovoriti za plačo, ki bi bila nižja od zakonsko določenega oziroma med socialnimi partnerji dogovorjenega minimuma oziroma nižja od izhodiščne (najnižje osnovne) plače za ustrezní tarifni razred, v katerega spada delovno mesto delavca glede na zahtevnost dela (Bečan et al., 2008, str. 201).

Če delodajalec krši svoje pogodbene obveznosti s tem, da delavcu vsaj dva meseca izplačuje bistveno zmanjšano plačilo za delo (3. alineja 1. odst. 112. člena ZDR), subjektivni rok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz 2. odst. 110. člena ZDR ne teče, dokler ta kršitev traja. V takšnem primeru je delavec vezan le na 8 dnevni rok iz 1. odst. 112. člena ZDR, v katerem pa mora izvesti tako imenovani predhodni postopek pred delavčevo izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot to določa 1. odst. 112. člena ZDR. Ob drugačni razlagi subjektivnega roka pa iz 2. odst. 110. člena. V primeru izredne delavčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 112. členu ZDR bi prišlo do nelogičnosti, saj bi delavec lahko izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga po 3., pa tudi po 1. in 4. alineji 1. odst. 112. člena ZDR le v času od 19. dne v tekočem mesecu do vključno 3. dne v naslednjem mesecu (kar predstavlja 15 dni), odkar bi mu morala biti plača oz. nadomestilo plače izplačano (134/2. člena ZDR). V kolikor delavec tega ne bi storil, bi moral zopet čakati do 19. dne v mesecu, da bi lahko zakonito izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Takšna razlaga teka subjektivnega roka bi bila v nasprotju z načelom "in favorem laboratoris", ki velja v delovnem pravu in pomeni, da se določbe enake pravne ravni razlagajo v korist delavca. Po stališču pritožbenega sodišča je smiselno dopustiti delavcu, da delavec prenaša delodajalčeve kršitve in čaka na njihovo prenehanje in se sam odloči, kdaj bo ob natečenih pogojih za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko tudi izredno odpovedal to pogodbo (po postopku, določenem v 1. odst. 112. člena ZDR) (Sodba VDS Pdp 1740/2004).

S pričetkom veljavnosti novele ZDR-A se je nejasnost subjektivnega roka iz drugega odstavka 110. člena ZDR odpravila, saj se je subjektivni rok podaljšal s petnajst na trideset dni. Delavec lahko tako v primeru izplačila bistveno manjšega plačila poda izredno odpoved npr. v času od 19. dne v tekočem mesecu do vključno 18. dne v naslednjem mesecu, ki predstavlja tudi plačilni dan.

Kot je bilo omenjeno, da je zagotavljanje ustreznega plačila ena temeljnih obveznosti delodajalca, je izplačevanje bistveno zmanjšane plačila za delo dveh ali več mesecev razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem pa je potrebno opozoriti tudi na obveznost delavca, da osem dni pred odpovedjo delodajalca pisno opomni na izpolnitev obveznosti in o kršitvi pisno obvesti inšpektorja za delo.

O plačilu za delo pa govorijo številni mednarodni pravni akti, ki zavezujejo k spoštovanju tudi Republiko Slovenijo.

- delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku (četrta alineja 112. člena)

Varstvo plače kot eno temeljnih načel v zvezi z izplačilom plače zahteva, da je delavcu njegova plača, do katere je upravičen, dejansko izplačana, in sicer pravočasno, redno in pravilno, tako kot se dolguje, tako da lahko delavec svobodno razpolaga z njo in jo uporabi za preživljanje sebe in svoje družine (Bečan et al., 2008, str. 653).

Tako je potrebno v povezavi s plačilom upoštevati tudi pomembne roke, v katerih mora delodajalec delavcu izplačati plačo. ZDR v 134. členu določa, da se plača izplačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca (prvi odstavek 134. člena) in da se plača izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja (drugi odstavek 134. člena). Gre za zagotavljanje kontinuitete, pravilnosti, popolnosti in rednosti plače kot poglavitnega ali celo edinega vira sredstev za preživljanje delavca in njegove družine.

Če delodajalec v obdobju šestih mesecev zamuja z izplačilom plače, je podan razlog za zakonito izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca po četrti alineji prvega odstavka 112. člena ZDR. Četudi delodajalec kasneje poravnava tako obveznost iz naslova plačila za delo, je izredna odpoved delavca zakonita.

Tako stališče je bilo sprejeto v Sodbi VDSS Pdp 973/2004. Podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi po četrti alineji prvega odstavka 112. člena ZDR je zakonita, tudi če je delodajalec po prejetem opominu delavcu plačo izplačal. Naknadno plačilo ne spremeni dejstva, da je bila plača izplačana z zamudo, kar je zakoniti razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (Sodba VDSS Pdp 973/2004).

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo (prvi odstavek 41. člena ZDR) in (ustrezno) pačilo za opravljeno delo (42. člen ZDR) na določen plačilni dan. Če svojih obveznosti ne more izpolnjevati na tak način, ima delavec možnost izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Kolikor je proti delodajalcu sočasno uveden tudi postopek po Zakonu o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (prisilna poravnava ali stečaj), to na razlog odpovedi in pravice delavcev po 112. členu ZDR ne vpliva, le njihova uveljavitev (izvršitev) bo v takih postopkih morda težja ali drugačna. Sodišče je v sodbi poudarilo, da je tveganje za uspešnost poslovanja in tudi za likvidnost ter prezadolženost delodajalčevu (Sodba VS RS VIII Ips 364/2005).

Da sama prisilna poravnava oziroma stečaj ne vplivata na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ponazarja tudi sodba VIII Ips 365/2005. V njej delodajalec navaja, da ni sporno, da delavec določen čas ni prejel plače zaradi plačilne nesposobnosti delodajalca, ki se je znašel v postopku prisilne poravnave. Delavcu je dolgoval izplačilo plač v obdobju pred začetkom postopka prisilne poravnave. To je bilo v času, ko ni bil likviden in ni mogel izpolnjevati svojih obveznosti. Delodajalec meni, da za odločanje v sporu ni mogoče upoštevati le določb ZDR, temveč tudi določbe Zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, saj

gre za specialen predpis, ki izrecno določa, da imajo plače delavcev prednost pred drugimi terjatvami, vendar le tiste plače, ki zapadejo tekom postopka prisilne poravnave. Plače, ki jih delodajalec ni mogel izplačati, so zapadle pred tem postopkom.

Nadalje delodajalec v pritožbi navaja, da je kaznovan s tem, ko mu je naloženo plačilo odpravnine in odškodnine, vendar iz razloga, ki ga ni sam povzročil, do tega je prišlo zaradi slabih gospodarskih razmer predvsem v panogi, v kateri opravlja dejavnost. Smisel določb ZDR je drugačen, in sicer, da se kaznuje delodajalca, ki delavcem noče izplačevati plač in ne tistega, ki ni plačilno sposoben. Sodišče pa je podalo drugačno stališče. ZDR v 3. in 4. alineji 1. odstavka 112. člena kot razloga za izredno odpoved delavca ne določa zakrivljenih ravnanj delodajalca oziroma ne določa, da bi delavec lahko izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi le v primeru, če mu delodajalec namenoma vsaj dva meseca izplačuje bistveno zmanjšano plačo oziroma mu namenoma trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ne izplača plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Možnosti izredne odpovedi delavca zakon prav tako ne izključuje v primerih nelikvidnosti oziroma prezadolženosti delodajalca ter začetka postopka prisilne poravnave. Tega tudi ne določa ZPPSL v zvezi s posledicami začetka postopka prisilne poravnave (v 36. do 42. členu ZPPSL). ZPPSL niti ne ureja problematike izplačevanja plač (razen v zvezi z učinki potrjene prisilne poravnave – 2. odst. 60. člena v povezavi z 2. odstavkom 160. člena) in izredne odpovedi delavca. Zaradi tega so neutemeljene navedbe, da naj bi ZPPSL glede vprašanja, ki je pomembno za ta spor, predstavljal specialni predpis (Sodba VIII Ips 365/2005).

Neizplačilo plačila za delo lahko v delovnem razmerju predstavlja tako hudo kršitev, da delavec ne more več nadaljevati dela do izteka odpovednega roka oziroma do poteka roka, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Pri plači gre za poravnavo obveznosti iz naslova dela, ki ga je delavec že opravil. Delavec pričakuje, da bo za izpolnjene delovne zadolžitve dobival redno mesečno plačilo, da lahko poravnava svoje denarne obveznosti ter preživi sebe in svojo družino. Mesečno zamujanje s plačili pomeni hudo kršitev delodajalčeve obveznosti, ker delavcu ne zagotavlja normalne eksistence in standarda socialne varnosti. Zato lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to, ali je delodajalec nelikviden ali pa je nad njim uvedena prisilna poravnava ali celo stečaj.

### ***7.2.1.2 Neenako obravnavanje oziroma diskriminacija***

Delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona (šesta alineja 112. člena ZDR). Navedeni razlog se nanaša na kršitev delavčevega dostojanstva.

Ustava RS v 14. členu določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. V 49. členu pa v okviru

določb o svobodi dela zagotavlja enakost obstojnost delovnega mesta pod enakimi pogoji.

Zaradi ustavne določbe 14. in 49. člena Ustave RS ZDR že v splošnih določbah v 6. členu določa prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. V tem členu na splošno prepoveduje diskriminacijo že zaposlenih in tudi iskalcev zaposlitve, glede na različne, osebne okoliščine (narodnost, rasa ali etično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali druga osebna okoliščina). Delodajalec mora delavcu in iskalcu zaposlitve zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. Zagotavljati pa mora tudi enako obravnavanje in enake možnosti delavcev, žensk in moških.

Enako obravnavo glede na osebne okoliščine mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 6. člena ZDR). Nadalje zakon določa, da sta prepovedani neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine. Tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj prepovedi diskriminacije (osmi odstavek 6. člena ZDR). S tem odstavkom je prevzeta dolžnost države, da v svojem pravnem sistemu zagotovi potrebne ukrepe za varstvo delavcev pred odpuščanjem ali drugim delodajalčevim negativnim obravnavanjem zaradi delavčeve pritožbe znotraj delovne organizacije ali v drugem pravnem postopku, s katero želi uveljaviti spoštovanje načela enakega obravnavanja (Bečan et al., 2008, str. 49).

Prej veljavna sedma alineja 112. člena ZDR (Uradni list št. 42/2002) je določala, da delavec lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol. Novela ZDR-A je to določbo oziroma odpovedni razlog razširila, da bi zagotovila varstvo pred neenako obravnavo tudi na podlagi drugih osebnih okoliščin in ne samo glede na spol. Nova sedma alineja namreč določa, da lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu ni bilo zagotovljena enaka obravnavo v skladu s 6. členom ZDR. Gre za dodatno zaščito delavcev, saj bo lahko kakršno koli neenako obravnavanje delodajalca privedlo do podaje izredne odpovedi delavca.

Zelo pomembno je vedeti, da vsako razlikovanje ali dajanje prednosti še ne pomeni diskriminacije. Tako za diskriminacijo ne štejejo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti na podlagi strokovne izobrazbe, zagotavljanje socialne zaščite določenim skupinam oseb, zagotavljanje varstva nosečnosti in materinstva, priznavanje posebnih pravic delavcem z družinskimi obveznostmi, ukrepi pozitivne akcije in podobno (Bečan et al., 2008, str. 45).

### ***7.2.1.3 Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje***

Delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom ZDR (osma alineja 112. člena ZDR). Pri tem izrednem odpovednem razlogu gre za kršenje delavčeve pravice do varovanja njegovega dostojanstva.

Določbe o varovanju pred spolnim ali drugim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem na delovnem mestu so posledica spoznanj, da spolno nasilje na delovnem mestu narašča, povečuje pa se tudi število žrtev nasilja in trpinčenja, kar kažejo številni statistični podatki iz opravljenih raziskav pri nas in v svetu. Čeprav ti podatki niso bili analizirani glede na soodvisnost z drugimi vplivi, so že sami za sebe dovolj zaskrbljivi, da je MOD priporočila, da države pri pripravi novih zakonov ali pri pripravi sprememb vnesejo v zakone ustrezno zaščito (predvsem določbe glede spolnega nadlegovanja) (Bečan et al., 2008, str. 211).

Delodajalec je po določbah 45. člena ZDR dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. V primeru nezagotavljanja varstva pred navedenim je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren.

Tudi ta alineja je bila z novelo ZDR-A spremenjena, saj se je prejšnja alineja glasila, da lahko delavec poda izredno odpoved, če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom ZDR. Sedaj zakon poleg spolnega nadlegovanja, določa tudi »drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu«. Še dodatno oziroma dopolnjeno varstvo pred nadlegovanjem in trpinčenjem pa predstavlja tudi z novelo ZDR-A postavljen nov 6. a člen, ki določa prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Obravnavane so tri oblike posega v človekovo telesno in duševno celovitost, kar je kot predmet varovanja določeno že v 35. členu Ustave RS. Ta določa, da je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic. Te oblike so spolno nadlegovanje, druge oblike nadlegovanja in trpinčenje (mobbing) (Bečan et al., 2008, str. 51).

Po definiciji v zakonu je spolno nadlegovanje kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je opredeljeno kot vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, sramotilno ali žaljivo okolje. Trpinčenje na delovnem mestu pa je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in

žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Zakonska določba o varovanju delavčevega dostojanstva pri delu oziroma varovanju pred neželenim ravnanjem spolne narave je pozitivna in potrebna, kako se bo uporabljala v praksi, pa je vprašanje. Pri uporabi te določbe zna priti do problemov pri ugotavljanju, kaj sploh pomeni neželjeno ravnanje spolne narave. Za prakso je lahko zanimivo, da se tako imenovana spolna zloraba lahko v nekaterih pravnih sistemih začne z občutkom, da je šlo za zlorabo, pogledom, napačno poudarjeno besedo, v drugih pa je potreben zgolj ali manj fizični stik (Belopavlovič et al., 2003, str. 193-194).

## **7.2.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi drugih razlogov**

### ***7.2.2.1 Zagotavljanje dela in nadomestilo plače***

V ta sklop izrednih odpovednih razlogov bi lahko uvrstili dva razloga, ki ju ZDR določa v 112. členu:

- delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače (prva alineja 112. člena);

Tako je v prvi alineji 112. člena ZDR uzakonjeno določilo, da delodajalec krši pogodbeno obveznost, če delavcu več kot dva meseca ni zagotavljal dela. Vsebina določbe je vezana na pogodbeno obveznost delodajalca, izhajajočo iz 41. člena ZDR, ki določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti delo, za katero sta se dogovorila v pogodbo o zaposlitvi. En bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi je naziv delovnega mesta oziroma so podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi. V zvezi z 41. členom pa mora delodajalec delavcu tudi zagotoviti vsa potrebna delovna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, im mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Poudariti je treba, da samo nezagotavljanje dela delavcu še ne tvori odpovednega razloga, saj je v takem primeru delodajalec dolžan delavcu zagotavljati nadomestilo plače. Če pa delodajalec ne izpolnjuje niti svoje temeljne obveznosti, to je obveznosti plačila, je podan razlog za izredno odpoved. Izjemnega pomena je, da mora delodajalec delavcu, če mu ne zagotavlja dela, kljub temu, da je le-ta doma, izplačevati 100 % nadomestilo plače. Gre za znak izključne odgovornosti delodajalca za poslovno tveganje (Novak et al., 2006b, str. 506-507).

V času, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela in delavec torej ne dela iz razlogov na strani delodajalca, mu je delodajalec dolžan zagotoviti nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v

zadnjih treh mesecih. Če delodajalec delavcu ne more zagotoviti dela zaradi višje sile (na primer požara, poplave ali kake druge elementarne nesreče), pa je delavec upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar manj kot 70 odstotkov minimalne plače (šesti odstavek 137. člena) (Bečan et al., 2008, str. 199). Nadomestilo plače za čas odsotnosti torej pomeni nadaljevanje zagotavljanja materialne in socialne varnosti delavca v času trajanja delovnega razmerja, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (Bečan et al., 2008, str. 668).

- delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe 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 trideset dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače (druga alineja 112. člena)

V določenih primerih je lahko delavcu onemogočeno delo zaradi posredovanja inšpekcije. Le inšpektor lahko poda prepoved opravljanja dela ali uporabe sredstev z odločbo. Vloga inšpekcije je le posredna, saj je delodajalec tisti, ki je odgovoren za nastali položaj. Kršitve so vselej na strani delodajalca, zato mora biti delavec, kot šibkejša stranka v tem pogodbenem razmerju, ustrezno zavarovan. Obveznost delodajalca je tako v tem primeru tudi izplačevanje zakonsko določenega nadomestila plače. Delavec lahko zaradi nezagotavljanja dela in kumulativno neizplačila nadomestila plače poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, enako kot v prvi alineji 112. člena ZDR.

### ***7.2.2.2 Varnost in zdravje pri delu***

Delavec ima pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če 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 (peti odstavek 112. člena ZDR).

V krog obveznosti, ki jih zakon nalaga delodajalcu, sodi tudi zagotavljanje varnih delovnih razmer. Načelo, da je delodajalec tisti subjekt v dvostranskem delovnem razmerju, ki je dolžan zagotoviti varnost in zdravje pri delu, izhaja iz Konvencije MOD št. 155 o varnosti pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, ki v 16. členu določa, da delodajalci, če je to izvedljivo, zagotovijo, da so delovna mesta, stroji, oprema in procesi, všteti kemične, fizikalne in biološke substance ter agense, pod njihovim nadzorom, varni in brez nevarnosti za zdravje. Prav tako Direktiva št. 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za spodbudo izboljšav varnosti in zdravja pri delu kot krovna direktiva na tem področju prenaša odgovornost za varno in zdravo delo na delodajalca. Cilj obeh omenjenih mednarodnih pravnih aktov, pa tudi ZVZD, je zagotavljanje takšne ravni varnosti in zdravja pri delu, da delavec po preteku polne delovne dobe ne bo fizično in psihično prizadet zaradi opravljanja svojega dela (Bečan et al., 2008, str. 204).



Delodajalec mora ob upoštevanju narave dejavnosti podjetja ovrednotiti tveganja za varnost in zdravje delavcev, med drugim tudi pri izbiri delovne opreme, uporabljenih kemičnih snovi in opremljenosti delovnih mest. Po tem ovrednotenju in po potrebi pa mora sprejeti preventivne ukrepe, s katerimi zagotovi izboljšanje ravni zaščite, zagotovljene delavcem glede varnosti in zdravja. Ob načrtovanju in uvedbi novih tehnologij se posvetuje z delavci oziroma njihovimi zastopniki o posledicah za varnost in zdravje delavcev pri izbiri opreme, delovnih razmerah in delovnem okolju. Dolžan pa je tudi s primernimi ukrepi zagotoviti, da imajo lahko delavci, ki so prejeli ustrezna navodila, dostop na področja, kjer obstaja resna in specifična nevarnost (Krašovec, 2008, str. 147).

Določba štiti delavce, saj nezagotovitev varnosti zdravja delavcev pri delu ne sme biti delavcem v škodo. Delavec je v primeru, ko delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu, najprej dolžan od delodajalca zahtevati odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in/ali zdravje. Če delodajalec tudi po opozorilu ne ukrepa, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, saj bi nadaljevanje dela škodilo delavčevemu zdravju in vplivalo na njegovo delovno zmožnost.

Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ki obsegajo različne posebno hude kršitve obveznosti na strani delodajalca, so torej tesno povezani z ureditvijo obveznosti delodajalca kot ene od pogodbenih strank v 41. do 46. členu ZDR. Glavne obveznosti delodajalca so namreč obveznost zagotavljanja dela (41. člen), obveznost plačila (42. člen), obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer (43. člen) in obveznost varovanja delavčeve osebnosti in integritete (44., 45., in 46. člen) (Cvetko et al., 2004, str. 220).

### **7.3 DOPUSTNOST IN CELOVITOST ODPOVEDI**

Ker se delavec v delovni proces delodajalca vključi prostovoljno, mu mora biti dana možnost, da na enak način, brez kakršnihkoli omejitev doseže, da se iz delovnega procesa izključi. Prav zaradi tega je delavcu potrebno dopustiti, da kadarkoli brez kakršnihkoli razlogov oziroma, ne da bi svojo odločitev moral kakor koli utemeljevati, poda enostransko izjavo volje, da odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Takšna določba, ki je navedena v prvem odstavku 81. člena ZD temelji na 49. členu Ustave RS, ki prepoveduje prisilno delo. Edina zahteva, ki izhaja iz 86. člena ZDR, je, da delavec poda svojo odpoved pisno in jo tudi vroči delodajalcu (Krašovec, 2008, str. 273 - 274). Tako lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalcu brez obrazložitve.

V tretjem odstavku 81. člena je določeno, da lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, ki jih ZDR taksativno našteva v

112. členu. Vsebinske zahteve za dopustnost izredne odpovedi pa so določene tudi v prvem odstavku 110. člena ZDR.

Zakon nadalje določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi neveljavna, če je podana iz razlogov iz 6. člena ZDR, ki določa prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. Ob tem pa je poudarjeno tudi načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja za moške in ženske. Neveljavna je tudi izredna odpoved pogodbe s strani delavca, če je podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca. Gre za tipične primere napak pogodbene stranke (šibkejše stranke), ki praviloma pomenijo izpodbojnost.

Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti (tretji odstavek 80. člena ZDR). V tem členu je vsebovano načelo, da je z odpovedjo, ki pomeni izjavo volje, da se konča za nedoločen čas sklenjeno delovno razmerje v določenem trenutku, mogoče doseči prenehanje pogodbe o zaposlitvi le v celoti. To pomeni, da ni mogoče odpovedati posameznih določb pogodbe o zaposlitvi oziroma enostransko spreminjati bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Delne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zakon ne dopušča, kar je razumljivo glede na pravno naravo pogodbe o zaposlitvi, ki je ni mogoče enačiti s pogodbami civilnega prava. Če želita stranki doseči spremembo posameznih določb pogodbe o zaposlitvi, imata no voljo institut spremembe oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (47. do 50. člen ZDR). Vendar tudi ta institut nobeni od pogodbenih strank ne dopušča enostranskega posega in spreminjanja pogodbenega razmerja. To se lahko spremeni samo s soglasjem druge pogodbene stranke, bodisi delavca bodisi delodajalca, odvisno od tega, katera želi doseči spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi nastalih spremenjenih okoliščin (Bečan et al., 2008, str. 363).

## **7.4 DOKAZNO BREME**

Po določbi drugega odstavka 82. člena ZDR, je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Torej je tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, dolžna dokazati razlog, ki ga natančno opredeljuje ZDR (111. in 112. člen), ki upravičuje izredno odpoved. V primeru delavčeve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je dokazno breme na delavcu.

Delavec mora dokazati enega od razlogov, ki jih ZDR taksativno našteva v 112. členu. Ob tem pa bo moral dokazati tudi, da delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Vprašanje dokaznega bremena bo prišlo v poštev v primeru spora o konkretni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki bo potekal pred sodiščem oziroma arbitražo, saj bo šele tedaj pomembno vprašanje o tem, kaj je dolžan dokazati, da so izpolnjene vsebinske zahteve za dopustnost odpovedi oziroma to, da je odpoved vsebinsko utemeljena (Krašovec, 2008, str. 280).

## 7.5 ROKI ZA PODOJAO IZREDNE ODPOVEDI

Pri opredelitvi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ZDR navaja več odpovednih rokov. V drugem odstavku 110. člena ZDR določa, da mora stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, podati odpoved najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa določa, da lahko stranka odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca vse čas, ko je možen kazenski pregon. 112. člen ZDR pa določa, da delavec poda izredno odpoved v osmih dneh, potem ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo. Roka se med seboj ne izključujeta, potrebno ju je upoštevati in kombinirati.

Zakon določa subjektivni in objektivni rok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Subjektivni (30-dnevni) rok je bil z novelo zakona podaljšan, saj se je prej veljavni 15-dnevni subjektivni rok v praksi izkazal kot prekratek in zato neustrezen. Objektivni šestmesečni rok pa je ostal nespremenjen, prav tako je ostalo nespremenjeno določilo glede daljšega roka (dokler je mogoč kazenski pregon) v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja (Belopavlovič, 2008, str. 58).

ZDR v 112. členu govori o »predhodnem pisnem opominu delodajalcu na izpolnitev obveznosti«, pri čemer taka dikcija, upoštevajoč zlasti civilnopravne institute, nakazuje zaključek, da je pisni opomin delavca ne le (nesmiselna) zakonska predpostavka za veljavno izredno odpoved, ampak zakonsko predvidena možnost, namenjena delodajalcu, da sanira stanje. 105. člen Obligacijskega zakonika tako določa, da dolжник obdrži pravico tudi po nastopu zamude (tj. po izteku roka za izpolnitev) izpolniti svojo obveznost, upnik pa zahtevati njegovo izpolnitev. Kolikor pa hoče upnik razdreti pogodbo zaradi neizpolnitve, mora pustiti dolžniku primeren dodatni (naknadni) rok za izpolnitev; upnik ima torej tako imenovano odstopno upravičenje. Določitev naknadnega roka torej samo po sebi ni namen, pač pa se z njim želi omogočiti dolžniku, da, čeprav z zamudo, izpolni obveznosti in na ta način obdrži pogodbo v veljavi. Tako kot OZ predvideva situacije, ko je dopustitev nadaljnjega roka nesmiselna (fiksni posli), se tudi pri določenih odpovednih razlogih iz 112. člena postavlja dvom v samo zmožnost izpolnitve oziroma odpravo kršitev v dodatnem roku (npr. z zamudo izplačane plače ali nasilno in žaljivo obnašanje do delavca). Vendar pa tudi če delodajalec ne bo imel možnosti odprave kršitve, lahko predhodni opomin delavca vzpodbudi pogodbeni stranki k drugačni, sporazumni rešitvi nastale situacije (npr. plačilo odškodnine), lahko pa tudi s pomočjo posredovanja inšpektorja za delo (228. člen ZDR) (Soban, 2004, str. 12).

Vsi roki, določeni v drugem odstavku 110. člena ZDR, za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, so materialnopravni in prekluzivni, kar pomeni, da mora biti odpoved podana v roku, sicer je pogodbeni stranka prekludirana in po poteku tega roka odpoved ni več dopustna. Pri presoji, ali je odpoved dana v zakonitem prekluzivnem roku, je treba upoštevati dan podaje izredne odpovedi, ne pa datuma

vročitve odpovedi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je enostranski akt, ki lahko začne učinkovati šele z vročitvijo nasprotni stranki, ki se opravi po pravilih pravnega postopka v skladu s 87. členom ZDR, kar pomeni, da je med dnevom, ko je odpoved podana v pisni obliki, in dnevom, ko je dejansko vročena drugi stranki, skoraj vedno časovni zamik (Bečan et al., 2008, str. 526, 528).

Skladno z navedenim mora delavec za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi upoštevati zakonsko določene roke, in sicer:

- je najprej dolžan podati pisni opomin delodajalcu (s tem mu omogoči sanacijo nezakonitega stanja oziroma izpolnitev obveznosti) in
- šele po izteku osmih dni v nadaljnjih 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

## **7.6 PROCESNE ZAHTEVE IN ZAKONITI NAČIN PODAJE IZREDNE**

### **ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

112. člen ZDR natančneje ureja postopek oziroma način podaje izredne odpovedi delavca in izrecno določa utemeljene odpovedne razloge na strani delodajalca, ki so pogoj za zakonito podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Upoštevati pa je potrebno tudi 110. člen, ki določa nekatere splošne pogoje za zakonito podajo izredne odpovedi.

Zakon tako določa, da delavec v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (prvi odstavek 112. člena ZDR). Sam delavec ne more neposredno vložiti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak je po zakonu dolžan opomniti delodajalca na izpolnjevanje obveznosti v smislu določila prvega odstavka 204. člena. Če delodajalec v roku osmih dni izpolni svoje obveznosti oziroma odpravi kršitev, delavec nima več vzroka za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa obstajajo razlike med samim 112. členom in 204. členom. Razlogi za izredno odpoved so lahko različni in pri nekaterih odprava kršitev oziroma izpolnitev obveznosti delodajalca ni mogoča (npr. pri razlogu žaljenja ali nasilnega vedenja do delavca), v tem primeru je pisni opomin delodajalca zgolj formalnost, da je izredna odpoved veljavna, ne more pa je delodajalec več preprečiti. Če delavec v zakonitem roku poda izredno odpoved pogodbo o zaposlitvi, potem sodnega varstva v smislu 204. člena ZDR ne potrebuje (npr. odprava diskriminacije, zagotavljanje varnosti pri delu). Delavec ima v tem primeru do delodajalca le denarne zahtevke (npr. neizplačana plača ali nadomestila plače), za katere ZDR v četrtem odstavku 204. člena ne predpisuje tridesetdnevnega roka (Šetinc Tekavc, 2003, str. 21).

Poleg pisnega opomina za zakon nalaga delavcu, da o sami izredni odpovedi obvesti inšpektorja za delo. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

inšpektor za delo lahko deluje v okviru svojih pristojnosti po Zakonu o inšpekciji dela, zlasti lahko izvede inšpekcijski nadzor, po njem pa lahko delodajalcu tudi odredi odpravo kršitev oziroma izpolnjevanje zakonskih določb. Zato je smiselno sodelovanje inšpektorja za delo pri postopku izredne odpovedi v tem, da doseže prenehanje kršitev oziroma izpolnitev obveznosti delodajalca in s tem prepreči izredno odpoved, v morebitnem kasnejšem sodnem postopku pa lahko ugotovitve inšpektorja služijo v dokazne namene; poleg tega inšpektor v primeru izredne odpovedi odkrije tudi druge kršitve pri istem delodajalcu in poskrbi za njihovo odpravo (Šetinc Tekavc, 2003, str. 13-14).

V prvem odstavku 110. člena ZDR so določeni zakonski pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tovrstna odpoved pogodbe o zaposlitvi je dopustna, če obstajajo razlogi, določeni v zakonu, 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<sup>25</sup>.

Sodišče mora pri presoji zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotoviti okoliščine in interese pogodbenih strank, zaradi katerih ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, ki so na primer nagib storilca, teža storjenega dejanja, odnos do dejanja in posledic, škoda in odnosi med pogodbenimi strankami po storitvi dejanja (sodba VDSS Pdp 1825/2003).

Če povzamemo vse zgoraj navedeno, to pomeni, da morajo biti za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpolnjeni naslednji pogoji oziroma procesne zahteve:

- obstajati mora eden izmed izrecno določenih razlogov v 112. členu;
- obstajati mora pogoj, določen v 110. členu, in sicer da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi;
- delavec mora pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvi pisno obvestiti tudi inšpektorja za delo;
- upoštevati je potrebno tudi zakonsko določene roke za podajo izredne odpovedi; in sicer lahko delavec po izteku osmih dni (po predhodnem pisnem opominu delodajalca), ob upoštevanju, da delodajalec ni izpolnil obveznosti v tem 8-dnevnem roku, v nadaljnjih 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno

---

<sup>25</sup> Za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi torej ne zadošča le obstoj enega od zakonsko določenih razlogov, navedenih v prvem odstavku 112. člena ZDR. Izpolnjen mora biti še nadaljnji pogoj iz prvega odstavka 110. člena, in sicer da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas. »Vse okoliščine« se nanašajo zlasti na naravo, težo in posledice kršitve, v zvezi s presojo »interesov obeh pogodbenih strank« pa je pomembno zlasti, kako je kršitev vplivala na medsebojno razmerje strank (po Bečan et al., 2008, str. 524).

odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga, poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Tudi izredna odpoved mora biti podana v pisni obliki. Pogodbena stranka, ki odpoveduje pogodbo iz izrednih odpovednih razlogov bo morala v pisni odpovedi razloge, zaradi katerih odpoveduje pogodbo o zaposlitvi obrazložiti in utemeljiti. Sicer je res, da dolžnost po obrazložitvi odpovedi pogodbe iz 86. člena ZDR izhaja le za delodajalca. Ker pa so določene pravice delavca vezane na pravilnost in pravočasnost izredne odpovedi, bo delavec moral svojo odločitev tudi ustrezno utemeljiti. V nasprotnem primeru bo šteti, da je delavec podal redno odpoved, kar pa pomeni, da delavec ne bo upravičen do določenih pravic, ki so navedene v 112. členu ZDR (Krašovec, 2008, str. 385).

## **7.7 PRAVICE DELAVCA V PRIMERU IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI**

### **7.7.1 Pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja**

Delavec ima ob utemeljeni izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 112. člena ZDR, ki ureja pravni položaj v primeru, da izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, naslednje pravice:

- pravico do odpravnine, ki je določena v 109. členu ZDR in
- pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

#### **7.7.1.1 Odpravnina**

V ZDR je v 109. členu določena obveznost delodajalca, da delavcu izplača odpravnino, kadar pogodbo o zaposlitvi odpoved delodajalec iz poslovnih razlogov ali iz razlogov nesposobnosti. Vendar pa zakon pri tem ne poda še definicije odpravnine. Tako slovenski pravni terminološki slovar pod pojmom odpravnina razume enkratno izplačilo, npr. v primeru prenehanja delovnega razmerja. Konvencija 158 MOD o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca prav tako ne definira odpravnine, pač pa kot pravico delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje na pobudo delodajalca, priznava denarno nadomestilo, katerega znesek bo med drugim odvisen tudi od delovne dobe in višine plače, ki jo bo izplačal delodajalec. Teorija pojmuje odpravnino kot posebno pravico, ki gre delavcem zaradi prenehanja delovnega razmerja. S stališča Vrhovnega sodišča je jasno razbrati, da je odpravnina oblika varstva dohodka delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje. Iz tega izvirajoča je tudi odločba o obveznem izplačilu odpravnine v denarju in ne v kakšni drugi obliki. Namen odpravnine ni plačilo za opravljeno delo, pač pa ima socialno

noto, saj naj pomaga delavcu v prehodnem obdobju do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (Šlamberger, 2003, str. 11).

Odpravnina je znesek, ki ga je delodajalec dolžan plačati delavcu, če odpove pogodbo o zaposlitvi. Običajno je izplačana v enkratnem znesku (Kajzer v: Kozjek, 2007, str. 7).

Zakon v 109. členu določa odpravnino v primeru redne odpovedi s strani delodajalca; ker pa zakon poleg redne odpovedi določa še izredno odpoved, velja, da kadar poda izredno odpoved delavec, je le ta upravičen do odpravnine.

Zakon v drugem odstavku 109. člena določa, da je osnova za izračun odpravnine povprečna mesečna (bruto) plača, ki bi jo delavec prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Višina odpravnine je odvisna od minulega dela pri delodajalcu in znaša:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu od 1 do 5 let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu od 5 do 15 let;
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot 15 let.

Drugi odstavek 109. člena določa minimalno zakonsko višino odpravnine, ki gre delavcu po tem členu. Opozoriti je treba, da je v zakonu določena višina minimalni standard, ki se s kolektivnimi pogodbami ali pogodbo o zaposlitvi lahko dogovori za delavca ugodneje. Če je v teh pravnih podlagah dogovorjena višja odpravnina, jo mora delodajalec izplačati v tem, višjem znesku (Bečan et al., 2008, str. 515).

Po zakonu je odpravnina navzgor omejena, saj višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika izračunane osnove, razen če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določa drugače (Mežnar, 2006, str. VII).

Upoštevajo so zneski bruto plače, saj je sodna praksa že leta 1996 sprejela stališče, da je vselej potrebno odpravnino prisojati v bruto znesku (sodba VS VII Ips 142/95). Tudi glede trimesečnega obdobja za izračun povprečne mesečne plače je treba upoštevati tri cele mesece, saj se tudi plača izplačuje za cel mesec. Pri tem mora biti delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj eno leto in en dan, da postane upravičenec do odpravnine, v ta čas pa se všteva tudi čas pri delodajalčevih prednikih. Višino odpravnine določa zakon v razponu, in sicer v odvisnosti od zaposlitve pri delodajalcu (Šlamberger, 2003, str. 12).

Kot je bilo že omenjeno, odpravnino<sup>26</sup> kot obliko varstva dohodka v primeru prenehanja delovnega razmerja pozna tudi Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, ki jo je ratificirala Jugoslavija in jo je

---

<sup>26</sup> Neizplačilo odpravnine pomeni prekršek, za katerega se delodajalcu izreče globa v skladu s 7. točko prvega odstavka 231. člena ZDR.

prevzela v svoj pravni red tudi Slovenija. Odpravnino omenjata 12. člen konvencije in 18. točka spremljajočega priporočila. Omenjeni člen določa, da ima delavec v primeru prenehanje delovnega razmerja bodisi pravico do odpravnine ali kakšnega drugega podobnega nadomestila, katerega znesek bo med drugim odvisen tudi od delovne dobe in višine plače in katerega izplačilo gre v breme delodajalca, bodisi pravico do prejemkov iz zavarovanja za primere brezposelnosti bodisi do kombinacije obeh prejemkov. Konvencija določa še, da se denarno izplačilo lahko odtegne zaradi hujše kršitve delovne discipline (Bečan et al., 2008, str. 514).

### **7.7.1.2 Odškodnina**

Poleg odpravnine ZDR v drugem odstavku 112. člena določa, da je delavec upravičen do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Odškodnino, ki gre delavcu pri institutu izredne odpovedi, lahko primerjamo v povezavi z drugim odstavkom 184. člena ZDR, ki določa, da je delodajalec odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo je povzročil delavcu s kršenjem njegovih pravic iz delovnega razmerja.

Gre za specifično, z zakonom določeno odškodnino. Zakon sam določa, kdaj je delavec upravičen do odškodnine in koliko znaša. V kolikor so izpolnjeni pogoji, ki jih določa ZDR, to je, če delavec po predhodnem pisnem opominu delodajalca in pisnem obvestilu inšpektorja za delo podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ravnanja delodajalca, navedenih v prvem odstavku 112. člena ZDR (in če je takšno ravnanje tudi v resnici podano), je delavec upravičen do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka in mu ni potrebo zatrjevati obstoja elementov odškodninske odgovornosti, zatrjevati mora le obstoj v 110. in 112. členu ZDR določenih pogojev za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Sodba VDS Pdp 1847/2004).

Delavcu, ki poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, delovno razmerje takoj preneha, torej brez odpovednega roka. Višina odškodnine se določa po odpovednih rokih, ki veljajo za redno odpoved iz poslovnih razlogov. Ker delavec ne dela več, mu pripada odškodnina v višini bruto plače za čas dela v okviru odpovednega roka. ZDR v 92. členu določa odpovedne roke, ki so vezani na delovno dobo delavca. Tako je za delovno dobo do petih let odpovedni rok 30 dni; za delovno dobo najmanj petih let ali več odpovedni rok traja 45 dni; za delovno dobo petnajstih let ali več delavcu pripada 60 dni odpovednega roka; za najmanj petindvajset let delovne dobe traja odpovedni rok 120 dni. Tako delavcu, ki je pri delodajalcu delal npr. sedemindvajset let, pripada v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi odškodnina v višini plače za 120 delovnih dni, namreč odpovedni rok pri taki delovni dobi traja 120 dni.

Delavec lahko od delodajalca uveljavlja denarne terjatve iz delovnega razmerja po drugem odstavku 112. člena (odpravnino in odškodnino) neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem (četrti odstavek 204. člena ZDR) ali pred arbitražo, če je ta dogovorjena in določena v kolektivni pogodbi (205. člen ZDR).



## **7.7.2 Pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti**

Delavcu je zagotovljena tudi pravica do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti po 19. členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju v primeru brezposelnosti (ZZZPB).

### **7.7.2.1 Denarno nadomestilo**

Delavec s prenehanjem delovnega razmerja preide v stanje brezposelnosti, ne prejema več rednega plačila oziroma sploh nobenega plačila, kar lahko povzroči njegovo socialno ogroženost in ogroženost ljudi, ki jih preživlja. Iz tega razloga mora biti delavcu tudi po prenehanju delovnega razmerja zagotovljena določena socialna varnost.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju v primeru brezposelnosti v 19. členu določa, da je delavec, ki poda izredno odpoved, upravičen do denarnega nadomestila za čas njegove brezposelnosti. V samem 19. členu pa so tudi taksativno določeni primeri, ko delavec ni upravičen do denarnega nadomestila.

Da je delavec upravičen do denarnega nadomestila, mora, poleg obstoja krivdnih razlogov na strani delodajalca, izpolnjevati zahteve iz 17. a člena in 18. člena ZZZPB. Delavec lahko uveljavi pravico do denarnega nadomestila, če je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan za primer brezposelnosti in zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve (17. a člen ZZZPB), in če je njegovo delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih je trajalo vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih (prvi odstavek 18 člena ZZZPB).

Nadalje ZZZPB v 20. členu določa, da je osnova za odmero denarnega nadomestila povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Če pa je zavarovanec prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zdravstvenem zavarovanju ali pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali če ni prejemal plače, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost upošteva osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo upravičenec prejel, če bi delal.

ZZZPB določa tudi, da denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega nadomestila.

Zavarovancu pripada nadomestilo za tiste dneve, ki se ob upoštevanju 40-urnega delovnega časa kot polnega delovnega časa štejejo kot delovni dnevi, in za dela proste dneve, določene z zakonom.

## **7.8 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI DELOVNEGA INVALIDA**

Poleg Zakona o delovnih razmerjih, tudi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) v sedmem odstavku 101. člena navaja možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delovnega invalida. Sedmi odstavek 101. člena določa, da če delodajalec v skladu s prvimi odstavki tega člena ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pod pogoji, ki so mu priznani kot pravice na podlagi invalidnosti, je to skladno s predpisi o delovnih razmerjih razlog za izredno zavarovančevo odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delovni invalid je po 60. členu ZPIZ-1 oseba, ki mu je zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zmanjšana možnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje<sup>27</sup>.

V skladu s prvim odstavkom 101. členom ZPIZ-1 so dolžnosti delodajalca, da delovnega invalida II. in III. kategorije invalidnosti, ki so mu priznane pravice iz invalidskega zavarovanja z dokončno odločbo in s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju RS, ponudi opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotovi poklicno rehabilitacijo ali delo s krajšim delovnim časom od polnega. Dolžnost delodajalca je, da delovnega invalida II. in III. kategorije invalidnosti obdrži v delovnem razmerju. V skladu z 200. členom ZDR mora delodajalec delovnemu invalidu zagotavljati pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi preostale delovne zmožnosti, razen v primeru delodajalčeve redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti II. in III. kategorije ali iz poslovnega razloga v skladu z 102. členom ZPIZ-1 in 116. členom ZDR.

Delodajalec pa je dolžan zagotavljati naslednje pravice, ki jih je delovni invalid pridobil iz invalidskega zavarovanja:

- premestitev delovnega invalida III. kategorije na drugo delovno mesto, to je na delovno mesto, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in invalidnosti-preostali delovni zmožnosti. Pri tem delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno pred nastankom invalidnosti, ter hkrati delovnemu

---

<sup>27</sup> V drugem odstavku 60. člena so določene tri kategorije invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50 ali več odstotkov;
- III. kategorija: če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen.

- invalidu ponudi in nato z njim sklene novo pogodbo o zaposlitvi, saj gre za spremembo delovnega mesta kot bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi;
- zagotovi delo s krajšim delovnim časom od polnega delovnemu invalidu III. kategorije, pri čemer odpove pogodbo o zaposlitvi in ponudi novo za krajši delovni čas;
  - zagotovi poklicno rehabilitacijo delovnemu invalidu II. kategorije na stroške zavoda na podlagi tristranske pogodbe o poklicni rehabilitacije ter po končani poklicni rehabilitaciji premestitev delovnega invalida na drugo delovno mesto, za katero se je usposobil tako, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi (Kresal, 2007, str. 74).

V primeru, da delodajalec delovnemu invalidu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, s katero mu zagotovi pravico iz invalidskega zavarovanja, lahko delovni invalid v skladu s 101. členom ZPIZ-1 in 122. členom ZDR izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Odpovedni razlog velja le za delovne invalide, saj le ti lahko podajo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki jih določa 112. člen ZDR ter iz razloga, ko jim delodajalec zaradi ugotovljene invalidnosti ne ponudi nove pogodbe o zaposlitvi (sedmi odstavek 101. člena ZPIZ-1).

Delovni invalid mora za zakonito podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi upoštevati določbe ZDR-ja, saj sedmi člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju (ZZRZI) določa, da v kolikor ni posebnih določb za invalide, tudi zanje velja splošna ureditev delovnih razmerij v splošni delovni zakonodaji. V primeru obstoja odpovednega razloga, določenega v sedmem odstavku 101. člena ZPIZ-1, mora delovni invalid najprej opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti, torej mora od delodajalca zahtevati ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. O kršitvah mora tudi obvestiti inšpektorja za delo, če pa mu delodajalec po preteku osmih dni ne ponudi nove pogodbe o zaposlitvi, lahko delovni invalid poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem mora upoštevati rok, določen v 110. členu ZDR.

V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delovnega invalida gre za kršitve na strani delodajalca, zato ima delovni invalid pravico do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odškodnino najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Problem zaposlovanja delovnih invalidov postaja vse težji, saj imajo invalidi v praksi zelo malo dejanskih možnosti na trgu dela in pri vključevanju v delovni proces. Zaposlitev in delo sta zelo pomembna dejavnika za zagotavljanje večje neodvisnosti invalidov, njihovo samostojno življenje ter aktivno vključevanje na druga področja delovanja in življenja. Zato je toliko pomembnejše, da so jim v delovnem razmerju priznane dodatne pravice, ki jim v primeru delodajalčevih kršitev pomagajo pri ohranitvi delovnega mesta in zaščite njihovih pravic, s pravico do podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

## **8 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

Najbolj poudarjena značilnost ZDR je, da je delovno razmerje pogodbeno razmerje – razmerje, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni med dvema pogodbenima strankami (prvi odstavek 1. člena ZDR). Izhajajoč iz predpostavke, da je pogodba o zaposlitvi dvostranska, vzajemna pogodba, ki jo sklepata delavec in delodajalec, ZDR določa obveznosti in tudi sankcije za kršitev predpisanih in dogovorjenih obveznosti obeh pogodbenih strank (Blaha, 2003, str. 616).

V primeru, da delodajalec ne izpolnjuje in spoštuje pravic, ki pripadajo delavcu iz delovnega razmerja oziroma krši predpisane in dogovorjene obveznosti, lahko delavec od delodajalca zahteva, da le-ta spremeni ali razveljavi pogodbo o zaposlitvi oziroma izpolni obveznosti ali pa odpravi kršitve, nadalje lahko zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem ter odškodnino zaradi kršitev pravic iz delovnega razmerja, v skrajnem primeru pa lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavcu ni potrebno takoj poseči po institutu odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak ima na voljo še druge instrumentne za ukrepanje proti delodajalcu, saj se konflikti med delavcem in delodajalcem poskušajo primarno rešiti sporazumno. Za delavca kljub resnim in hudim kršitvam oziroma konfliktom v delovnem razmerju prenehanje pogodbe o zaposlitvi namreč ni najugodnejša rešitev, saj s tem ne izgubi samo pravic iz delovnega razmerja (ter plačo, ki je najpogosteje edini vir dohodka), ampak tudi socialno varnost.

### **8.1 UVELJAVLJANJE PRAVIC PRI DELODAJALCU IN SODNO VARSTVO**

Če delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od pravic delavca iz delovnega razmerja, ima delavec pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma, da svoje obveznosti izpolni (prvi odstavek 204. člen ZDR). Od vsakega posameznega delavca je odvisno, ali bo uveljavljal to pravico ali ne. Delodajalec mora v zakonsko določenem roku, to je v osmih delovnih dneh po prejemu pisne zahteve, kršitve odpraviti oziroma izpolniti svoje obveznosti. Če delodajalec tega ne stori, lahko delavec v roku 30 dni od izteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (drugi odstavek 204. člena ZDR).

Vidimo, da sta delavcu ponujena, kot pravica in ne kot dolžnost, dva instrumenta za uveljavljanje njegovih pravic, ki jih krši delodajalec, in sicer uveljavljanje pravic pred delodajalcem in/ali pred sodiščem.

Delovnoppravna zakonodaja pogojuje postopek za sodni delovni spor s procesno predpostavko, da mora delavec pisno zahtevati, da delodajalec odpravi kršitev; čakati osem dni, da delodajalec to kršitev odpravi; v roku 30 dni od poteka roka za odpravo kršitve zahtevati sodno varstvo, če delodajalec ne odpravi kršitve. Če delavec teh predpostavk ne izpolni, se ne more pritožiti na sodišču (Mežnar, 2007, str. 73).

Kadar pa delavec meni, da gre za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za nezakonite druge načine prenehanja njene veljavnosti ali za odločitev o njegovi disciplinski odgovornosti, s katero se ne strinja, lahko zahteva varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem brez kakršnih koli zahtev pri delodajalcu v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Kadar pa delavec od delodajalca zahteva izpolnitev denarnih terjatev oziroma obveznosti, pa lahko le-te uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem (brez predhodne pisne zahteve). Upoštevati mora le splošna pravila o zastaranju po 206. členu ZDR, ki določa petletni zastaralni rok.

## **8.2 IZVENSODNO VARSTVO**

Za reševanje individualnih delovnih sporov je v prvem odstavku 205. člena ZDR predvidena arbitražna, ki se določi s kolektivno pogodbo. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. Delavec in delodajalec se lahko najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo delodajalčevih kršitev sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. Nadalje je v 205. členu ZDR določeno, da v primeru če arbitražna ne odloči v roku določenem v kolektivni pogodbi oziroma najkasneje v 90 dneh, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Kljub izvensodno dogovorjenemu načinu reševanja individualnih delovnih sporov pa lahko delavec vseeno zahteva sodno varstvo, če arbitražna ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, vendar najkasneje v roku 90 dni. Po izteku 90 dni (oziroma roka, ki je določen v kolektivni pogodbi) začne teči 30-dnevni rok za vložitev tožbe pred delovnim sodiščem.

ZDR delavcu in delodajalcu omogoča izvensodno reševanje medsebojnih sporov s tako imenovanim posredovanjem inšpektorja za delo. 228. člen ZDR določa, da če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo. Če je posredovanje prelagal le delavec ali delodajalec, inšpektor najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.

Delavec ima tako v primeru kršitev obveznosti oziroma neizpolnitve le-teh, možnost predlagati posredovanje inšpektorja za delo po 228. členu ZDR, pisno zahtevati izpolnitev obveznosti in nadalje sodno varstvo, za kar ima delavec zakonsko podlago, določeno v 204. členu ZDR.

V določenih primerih, ko je kršitev delodajalca taka, da delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka, pa sama zahteva po odpravi kršitev oziroma izpolnitev obveznosti ne bo imela velike teže oziroma pomena, ima delavec pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

### **8.3 DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**

Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge dogovorjene obveznosti iz delovnega razmerja. V primeru, da delavec krši svoje obveznosti, določene v pogodbi o zaposlitvi, ima delodajalec možnost, da lahko delavcu izreče disciplinsko sankcijo. V primeru naklepnih ali malomarnih kršitev obveznosti, bo delodajalec disciplinsko odgovornemu delavcu delodajalec izrekel opomin ali druge disciplinske sankcije, npr. denarno kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V zvezi s tem je potrebno izrecno poudariti, da ZDR kot disciplinsko sankcijo določa samo opomin, medtem ko se druge disciplinske sankcije lahko določijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Delodajalec lahko delavcu tudi redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec redno odpove iz krivdnega razloga, če kršitev pogodbenih obveznosti predstavlja resen in utemeljen razlog za odpoved ter onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Če delodajalec ne bo mogel dokazati, da pomeni nedovoljeno ravnanje delavca resen in utemeljen krivdni razlog ter onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja ali kadar delodajalec odloči, da se za kršitev oz. neizpolnjevanje izreče disciplinska sankcija, bo uvedel zoper delavca disciplinski postopek in mu na osnovi že ugotovljene disciplinske odgovornosti izrekel disciplinsko sankcijo.

Če na delu ali v zvezi z njim delavec namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči delodajalcu škodo, jo je dolžan povrniti. Če je povzročitelj več, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če to ni mogoče ugotoviti, so vsi enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če jih je več povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni. Delavcu je mogoče zmanjšati odškodnino ali ga oprostiti plačila, če si je prizadeval odpraviti škodo, če se je izboljšal njegov odnos do dela ali mu njegovo gmotno stanje ne omogoča odplačila škode (Mežnar, 2007, str. 59).

Ko pa delodajalec povzroči škodo delavcu na delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti po splošnih pravilih civilnega prava. Njegova odškodninska odgovornost se

nanaša tudi na škodo, ki jo je povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (Mežnar, 2007, str. 59).

V poglavju Kazenske določbe (229.–231. člen ZDR) ZDR določa kršitve, ki pomenijo prekršek delodajalca, za katerega se lahko izreče globa. Tako se na primer lahko z globo od 3000 do 20.000 evrov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če ni zagotovil varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena ZDR. Varovanje dostojanstva delavca pri delu je na eni strani pomembna pravica delavca v delovnem razmerju oziroma na drugi strani zakonsko določena obveznost delodajalca, da zagotovi takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (prvi odstavek 45. člena ZDR).

V skladu z ZP-1 – UPB4 ima inšpektor za delo pravico, da delodajalca in odgovorno osebo delodajalca kaznuje z globo, ki je določena v 229.–231. člen ZDR. Inšpektor za delo pa se lahko v posebej utemeljenih primerih odloči, da bo storilcu prekrška izrekel opozorilo ali pa opomin (Krašovec, 2008, str. 803).

## **9 NADZOR NAD URESNIČEVANJEM DELOVNOPRAVNIH NORM**

### **9.1 INŠPEKCIJSKI NADZOR**

ZDR v 227. členu določa, da inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

Inšpekcijo dela izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo<sup>28</sup> (IRSD), ki je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ter deluje v dvanajstih območnih enotah. Področje inšpekcije dela je nadzor delovnih razmer, nadzor varnosti in zdravja pri delu ter nadzor nad izvajanjem predpisov s področja socialne varnosti. Temeljni predpisi, ki urejajo delovanje inšpektorata za delo, so predpisi o delovnih razmerjih, predpisi o varnosti in zdravju pri delu, posebni predpisi o inšpekciji dela in o inšpekcijskem nadzoru (Bečan et al., 2008, str. 944).

Inšpektorji za delo s področja delovnih razmerij opravljajo inšpekcijski nadzor nad izvrševanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju ter stavke, tako v zasebnem, kot tudi v javnem sektorju, če s predpisi ni drugače določeno. Inšpektorji za delo s področja delovnih razmerij opravljajo nadzor tudi na nekaterih drugih področjih, kjer je to s predpisi izrecno določeno, kot npr. na področju nacionalnih poklicnih kvalifikacij, na področju starševskega varstva ipd. Poleg izvajanja nalog inšpekcijskega nadzora, inšpektorji posebno pozornost namenjajo tudi svoji svetovalni vlogi ter nudijo strokovno pomoč delavcem in delodajalcem iz področja svoje pristojnosti.

Od 1. 1. 2003 dalje inšpektorji na svojem delovnem področju delujejo kot posredniki v sporu med delavcem in delodajalcem. Gre za neformalen postopek, v katerem inšpektor kot nevtralna tretja oseba s svojim delovanjem strankama pomaga doseči sporazum, ki spor razrešuje. Inšpektor za delo lahko prične posredovati v sporu med delavcem in delodajalcem, ko so hkrati izpolnjeni pogoji iz 228. člena ZDR, ki so sledeči: da je delavec delodajalcu vročil pisno zahtevo za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja oz. izpolnitev obveznosti delodajalca, da delodajalec v roku 8 dni ni odpravil kršitve oz. izpolnil zahtevane obveznosti, da je vsaj ena od pogodbenih

---

<sup>28</sup> Inšpektorat RS za delo je upravni organ. Delovno področje organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (Uradni list, RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00), ki ga dopolnjuje Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07). Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom.



strank predlagala posredovanje inšpektorja za delo, da je inšpektor za delo pridobil soglasje nasprotne stranke za posredovanje v sporu (Inšpektorat za delo RS).

228. člen ZDR ureja možnost odpravljanja individualnih delovnih sporov med delavci in delodajalci tako, da določa procesne pogoje za intervenco inšpektorja za delo v konkretnem sporu in pravila postopka za reševanje spora s posredovanjem, pa tudi materialnopravne pogoje za intervenco inšpektorja za delo, ki določajo meje dopustnosti sporazuma med strankama. Ta določila urejajo posredovanje inšpektorja za delo kot eno osrednjih institucij, ki je namenjena preprečevanju individualnih delovnih sporov v razmerjih med delavci ter delodajalci in menedžerji (Bečan et al., 2008, str. 955).

Poleg državnih institucij, pristojnih za nadzor nad izvajanjem predpisov o individualnih delovnih razmerjih, imajo pomembno nadzorno vlogo tudi drugi subjekti. Interes za učinkovito izvajanje delovnopravnih predpisov imajo zlasti socialni partnerji, ki lahko s svojimi zahtevami, ki jih naslavljajo na državne organe, skrbijo za izvajanje predpisov, lahko pa skrbijo za izvajanje predpisov tudi neposredno z izvajanjem pritiska na kršilce predpisov. Pogosto gre zlasti za to, da sindikati pritiskajo na delodajalsko stran (Bečan et al., 2008, str. 947).

Glavna naloga inšpekcije za delo je zagotavljanje izvajanja predpisov, ki urejajo delovne pogoje, ter zagotavljanje varstva zaposlenih pri delu. Pomembnejša naloga inšpekcije za delo pa je tudi zagotavljanje tehničnih podatkov in strokovnih nasvetov delavcu in delodajalcu<sup>29</sup>.

V primerih kršitev določb bo Inšpektorat za delo lahko posegel v delodajalčeve kršitve z odločbo in mu odredil izvajanje zakonskih določb, če delodajalec na primer:

- ne bo določil pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu v splošnem aktu o sistemizaciji, razen če gre za manjšega delodajalca,
- neizbranemu kandidatu ne bo vrnil dokumentov, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela,
- krši pravila o dolžini 40-urnega delavnik na teden,

---

<sup>29</sup> Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ima inšpektor pri fizični ali pravni osebi, pri kateri opravlja inšpekcijski nadzor, pravico (pooblastila inšpektorjev): pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov; pregledati poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, kadar se vodijo in hranijo na elektronskem mediju ter zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko; zaslišati stranke in priče v upravnem postopku; pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi istovetnost oseb; brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki se nanašajo na zavezanca in ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora; brezplačno vzeti vzorce blaga in opraviti preiskave vzeti vzorcev; brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav; fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete; reproducirati listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente; zaseči predmete, dokumente in vzorce v zavarovanje dokazov; opraviti druga dejanja, ki so v skladu z namenom inšpekcijskega (Inšpektorat za delo RS).

- krši prepoved opravljanja prek polnega delovnega časa,
- krši delavčeve pravice glede odmora med delovnim časom,
- krši delavčeve pravice glede počitka med zaporednimi delovnimi dnevi,
- krši prepoved opravljanja dela v času nosečnosti in v času dojenja itn. (Mežnar, 2007, str. 75).

Če inšpektor pri opravljanju nadzora ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost, da odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi, izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških, podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov, odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katera je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom. Če inšpektor ugotovi, da si je zavezanec pridobil s storitvijo kaznivega dejanja ali prekrška premoženjsko korist, pristojnemu organu predlaga njen odvzem. Če ugotovi kršitev zakona ali predpisa, katerega izvajanje nadzoruje druga inšpekcija, sam ugotovi dejansko stanje, sestavi zapisnik in ga skupaj s predlogom za ukrepanje posreduje pristojni inšpekciji.

Zakon določa tudi posebne ukrepe inšpektorjev (začasna prepoved opravljanja dejavnosti, odvzem predmetov, dokumentacije), ukrepe povezane s prepovedjo opravljanja dejavnosti in ukrepe za varovanje pravic drugih oseb (Inšpektorat za delo RS).

## 9.2 DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA

V 2. členu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) je določeno, da so delovna sodišča<sup>30</sup> pristojna za odločanje v individualnih in kolektivnih delovnih sporih, socialna sodišča pa v socialnih sporih po določbah tega zakona. ZDSS-1 ureja pristojnost in organizacijo delovnih in socialnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča obravnavajo in odločajo v delovnih sporih in sporih s področij socialne varnosti.

Delovna in socialna sodišča so specializirana sodišča<sup>31</sup>, kar izhaja iz njegove pristojnosti, ki je določena v 4., 5., in 6., členu ZDSS-1. Ta sodišča odločajo v individualnih in kolektivnih delovnih ter socialnih sporih.

<sup>30</sup> Za delovna sodišča pa je značilna tudi njihova naslednja vloga: delovanje v pomiritvenih (posredovalnih) postopkih v predhodne (presodnem) postopku; sodelovanje pri oblikovanju kolektivnih pogodb in drugih norm in pomiritev v sodnem postopku (Novak, 1993, str. 680).

<sup>31</sup> V Republiki Sloveniji so naslednja delovna in socialna sodišča prve stopnje: Delovno sodišče v Celju, s sedežem v Celju, pristojno za območje sodnega okrožja Celje; Delovno sodišče v Kopru, s sedežem v Kopru, pristojno za območje sodnih okrožij Koper in Nova Gorica; Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, s sedežem v Ljubljani, pristojno za odločanje v delovnih sporih za območje sodnih okrožij Kranj, Krško, Ljubljana in Novo mesto, za odločanje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije; Delovno sodišče v Mariboru, s sedežem v Mariboru, pristojno za območje sodnih okrožij Maribor, Murska Sobota, Ptuj in Slovenj Gradec.

Nadalje zakon v 5. členu navaja, da je delovno sodišče pristojno za odločanje v individualnih delovnih sporih: sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja; o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki; o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom; v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom; o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja; o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov; o kadrovske študentske štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom; o prostovoljnem opravljanju pripravništva; za katere tako določa zakon.

Delovno pravo delimo na individualno in kolektivno delovno pravo oziroma delovna razmerja, tako tudi ZDSS-1 določa posebej pristojnost za odločanje v individualnih in kolektivnih delovnih razmerjih. Delovno sodišče je pristojno za odločanje v kolektivnih delovnih sporih: veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami; o pristojnosti za kolektivno pogajanje; o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami; o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij; o sodelovanju delavcev pri upravljanju; o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji; v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata; za katere tako določa zakon.

Kadar v individualnih delovnih sporih odloča sodišče prve stopnje, je senat sestavljen iz sodnika kot predsednika senata in dveh sodnikov porotnikov kot članov senata, od katerih je eden izvoljen z liste kandidatov delavcev oziroma zavarovancev, drugi pa z liste kandidatov delodajalcev oziroma zavodov.

Za območje RS je za odločanje o pritožbah oziroma za odločanje na drugi stopnji pristojno Višje delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. O pritožbah in revizijah zoper odločbe Višjega delovnega in socialnega sodišča pa je pristojno Vrhovno sodišče RS s sedežem v Ljubljani, ki odloča za območje celotne RS.

---

Sodišča prve stopnje odločajo v delovnih sporih na sedežu sodišča, če ni v 13. členu ZDSS-1 določeno, da odločajo na zunanjih oddelkih, in sicer je določenih sedem zunanjih oddelkov.

## **10 ANALIZA KRŠITEV V REPUBLIKI SLOVENIJI NA PODROČJU**

### **IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Pri odkrivanju in preprečevanju kršitev (največkrat na področju zaposlovanja in dela tujcev) IRSD pogosto sodeluje tudi z drugimi pristojnimi organi, kot npr. Ministrstvom za notranje zadeve, Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Zavodom RS za zaposlovanje, Davčno upravo RS, Tržnim inšpektoratom RS, Policijo itd.

Na Inšpektoratu RS za delo delujejo po naslednji klasifikaciji inšpekcijskih nadzorov, ki veljajo za vsa koledarska leta. Inšpekcijski nadzori so potekali v obliki:

- rednih inšpekcijskih nadzorov naključno izbranih subjektov, rednih in izrednih nadzorov subjektov, opravljenih na podlagi različnih pobud oz. prijav,
- kontrolnih inšpekcijskih nadzorov, namenjenih preverjanju upoštevanja predhodno izdanih ukrepov Inšpektorata RS za delo, kar je po njihovi oceni še posebej pomembno za izpolnitev namena nadzora – to je pravilno in dosledno izvajanje predpisov,
- usmerjenih akcij s področja nadzora delovnih razmerij,
- koordiniranih akcij ugotavljanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno, ki jih izvajajo skupaj s Tržnim inšpektoratom RS, Davčno upravo RS, Prometnim inšpektoratom RS, Policijo, po potrebi pa tudi z Zdravstvenim inšpektoratom RS in nekaterimi drugimi inšpektorati (Poročilo o delu IRSD za leto 2008).

#### **10.1 KRŠITVE V REPUBLIKI SLOVENIJI V LETIH 2006, 2007 IN 2008**

Izpostavljam tri kršitve delavčevih pravic oziroma neizpolnjevanje obveznosti delodajalcev. Prva je kršitev v zvezi s plačilom za delo, saj je to hkrati temeljna dolžnost delodajalca, da delavcu za izpolnitev njegovih delovnih obveznosti izplača plačo in temeljna pravica delavca, ki mu plača omogoča preživljanje sebe in tudi njegove družine. Nato izpostavljam kršitve v zvezi s prepovedjo diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu; delodajalec s kršitvijo teh zakonsko določenih pravic posega v delavčevo dostojanstvo in integriteto. Kot tretje navajam plačilo odpravnine, ki pripada delavcu ob podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi, tako s strani delavca samega kot s strani delodajalca. Delavcu odpravnina pripada tudi v primeru njegove izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zoper vse kršitve delavec najprej pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in pisno obvesti inšpektorja za delo, da le-ta lahko v okviru svojih pristojnosti primerno ukrepa.

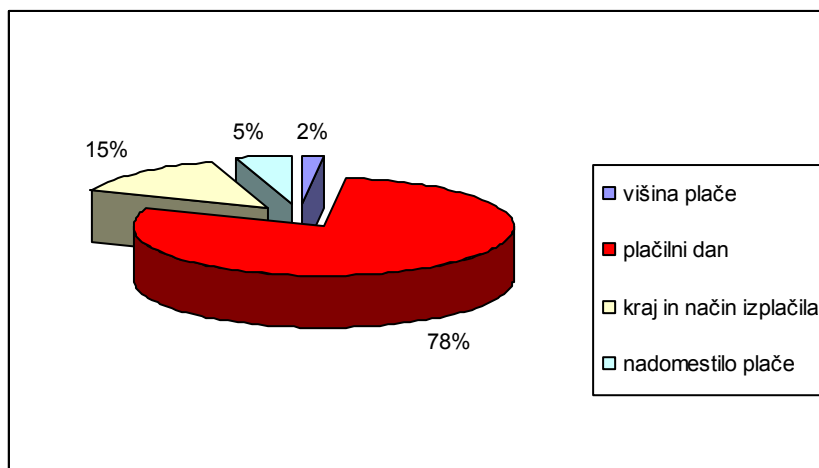
### 10.1.1 Kršitve, povezane s plačilom za delo

Pravica do plačila za delo je ena od najpomembnejših pravic delavca, saj mu zagotavlja sredstva za preživetje, zato inšpektorji nadzoru izplačevanja plač namenjujejo posebno pozornost. Pri tem je treba poudariti, da inšpektorji lahko le sankcionirajo delodajalca, ne morejo pa ga prisiliti, da bo plačilo za delo ali druge terjatve iz delovnega razmerja delavcu tudi poravnal. Zato morajo delavci morebitne terjatve, ki jih imajo do delodajalca, uveljavljati pred pristojnim sodiščem (Poročilo za delo IRSD za leto 2007). Obveznost plačila, ki je na strani delodajalca, določa 42. člen ZDR, le-ta pa mora biti v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. ZDR.

V letu 2006 je bilo ugotovljenih skupno 459 kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s plačilom za delo, ki se nanašajo na:

- kršitve v zvezi z določitvijo in izplačilom plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom ali s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (9) – kršitev 126. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan) (361) – kršitev 134. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plače (67) – kršitev 135. člena ZDR;
- kršitve v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače (21) – kršitev 137. člena ZDR.

Graf 1: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2006

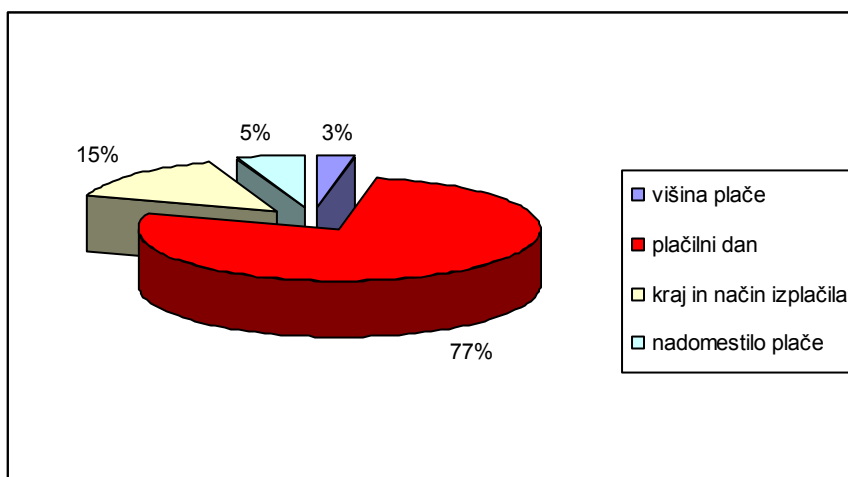


Vir: Poročilo o delu IRSD za leto 2006

V letu 2007 je bilo ugotovljenih skupno 462 kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s plačilom za delo, ki se nanašajo na:

- kršitve v zvezi z določitvijo in izplačilom plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom ali s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (14) – kršitev 126. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan) (354) – kršitev 134. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plače (67) – kršitev 135. člena ZDR;
- kršitve v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače (25) – kršitev 137. člena ZDR.

Graf 2: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2006



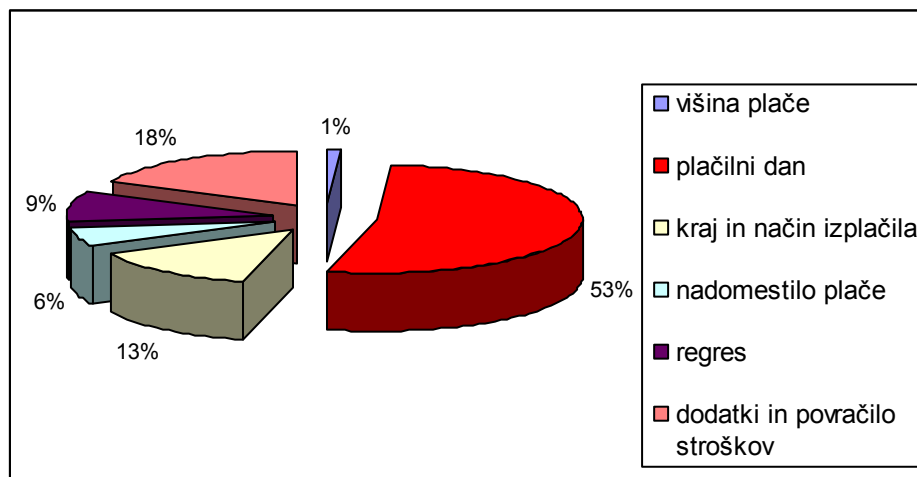
Vir: Poročilo o delu IRSD za leto 2007

V letu 2008 je bilo ugotovljenih skupno 843 kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s plačilom za delo, ki se nanašajo na:

- kršitve v zvezi z določitvijo in izplačilom plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom ali s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (10) – kršitev 126. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan) (431) – kršitev 134. člena ZDR;
- kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plače (109) – kršitev 135. člena ZDR;
- kršitve v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače (46) – kršitev 137. člena ZDR;
- kršitve v zvezi z izplačevanjem dodatkov k plači in povračilom stroškov v zvezi z delom (75) - kršitev 128. do 130. člena ZDR
- kršitve v zvezi z izplačevanjem regresa (146) – kršitev 131. člena ZDR.

Razlog za dodatni zadnji dve alineji v letu 2008 je pridobitev dodatnih pooblastil inšpektorjev za ukrepanje po sprejetju novele ZDR-A.

Graf 3: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2008



Vir: Poročilo o delu IRSD za leto 2008

Kršitev zakonskih rokov izplačila plač (kar je razvidno tudi iz zgornjih grafikonov) je po poročanju inšpektorjev še vedno najpogostejši vzrok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavcev na podlagi 112. člena ZDR. Na tak način si delavci, še zlasti tisti, ki so bili v delovnem razmerju pri delodajalcu z likvidnostnimi težavami, zagotovijo vsaj osnovno eksistenco, saj so v primeru tovrstne odpovedi pogodbe o zaposlitvi upravičeni do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (Poročilo za delo IRSD za leto 2006).

Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom je od 1. avgusta 2007 znašala 538,53 eura, od 1. avgusta 2008 dalje pa 589,19 eura. Z izplačilom plač pa so še vedno povezane najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje. V letu 2008 je bila zoper nekaj najhujših kršiteljev podana kazenska ovadba. Inšpektorji opazajo, da delodajalci plač ne usklajujejo z rastjo cen in jih še vedno v velikem številu izplačujejo po preteku zakonitega roka. Del plače še vedno izplačujejo 'na roke', kar pa je kljub prijavam težko dokazati. Glede na to, da gre pri plačilu za delo v večini za denarne terjatve, inšpektorji delavce redno opozarjajo na določbo 204. člena Zakona o delovnih razmerjih in možnost uveljavljanja le-teh pred pristojnim delovnim sodiščem. Inšpektorji še vedno lahko zgolj ugotavljajo obstoj teh kršitev, ne morejo pa delavcem zagotavljati dejanskih izplačil njihovih terjatev (Poročilo za delo IRSD za leto 2008).

Delavec se ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi zaveže, da bo opravljal delo za plačilo, določbe ZDR o minimalnem plačilu pa naj bi zagotavljale delavcu človeka dostojno življenje zanj in za njegovo družino. Iz poročil o delu IRSD opazimo, da je kršitev v zvezi s plačilom za delo veliko, največ se jih pojavlja s kršitvijo 134. in 135. člena ZDR.

V letu 2008 je IRSD pridobil dodatno pooblastilo za nadzor nad področjem delovnih razmerij in na tem področju v letu 2008 tudi ugotovil veliko število kršitev. Menim, da bi moralo imeti IRSD večja pooblastila in pristojnosti nad izvajanjem nadzora spoštovanja delovnopравnih norm; smiselna bi bila tudi določitev oziroma ustanovitev novih služb, ki bi delovale na tem področju, saj bi le-to lahko zagotovilo učinkovitejši in bolj povezan nadzor. Vendar je glede na število subjektov in področij nadzora problem IRSD-ja v pomanjkanju kadra, ustreznosti prostorskih pogojev in višini dodeljenih proračunskih sredstev. Problem se pojavi tudi na strani delavca, ker le-ta o delodajalčevih kršitvah ne obvesti inšpektorja, saj bi lahko izgubil službo ali bi prišlo do drugih posledic. Delavec pa se zaradi občutljivosti področja zaposlovanja tudi ne odloči podati izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in tako še naprej trpi nespoštovanje njegovih pravic. Morda bi bilo dobro v takih primerih delavcem zagotoviti še večjo varnost in ukrepe zoper delodajalca; čeprav imajo določbe ZDR dobro zagotovljeno pravno varstvo delavca zoper kršitve delodajalca, se vedno lahko najde »luknja v zakonu«, ki onemogoči učinkovitost namena določb delovnega prava in nadzor nad njihovim spoštovanjem.

### **10.1.2 Kršitve, povezane s prepovedjo diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja**

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (prvi odstavek 45. člena ZDR). Delodajalec mora tudi delavcu zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine delavca, kar določa 6. člen ZDR. 6. a člen ZDR pa določa prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Vse te določbe varujejo delavca pred kršitvami delodajalca in mu zagotavljajo pravno varstvo, vendar pa je dolžnost delodajalca, da teh kršitev ne povzroča, ter tudi delavca, da o obstoječih kršitvah obvesti inšpektorja za delo.

Kršitve prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je po ugotovitvah inšpektorjev zaradi njihove narave zelo težko dokazati, saj dokazov, razen morebitnih izjav prič, praviloma ni. Delavci se v zvezi s temi kršitvami običajno tudi ne želijo izpostavljati in podajajo anonimne prijave, na podlagi katerih je kršitve toliko težje ugotoviti. Po ugotovitvah inšpektorjev se delavci pogosto raje umaknejo iz takšnega delovnega okolja in podajo odpoved pogodbe o zaposlitvi (Poročilo o delu IRSD za leto 2008).

Do leta 2006 so inšpektorji obravnavali zelo redke, posamezne primere kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja, v letu 2006 niso ugotovili nobene kršitve na tem področju. V zvezi s prepovedjo diskriminacije na delovnem mestu pa so ugotovili v letu 2006 3 kršitve, ki so se nanašale na iskalce zaposlitve (Poročilo o delu IRSD za leto 2006).



V letu 2007 so inšpektorji ugotovili 2 kršitvi 45. člena ZDR, obe pa sta se nanašali na opustitev zagotavljanja varstva pred spolnim nadlegovanjem. V letu 2007 so inšpektorji ugotovili 5 kršitev zakonske prepovedi diskriminacije kandidatov za zaposlitev. Pri tem so se tri kršitve nanašale na diskriminacijo še pri objavi delovnih mest, dve kršitvi pa sta bili ugotovljeni v zvezi z vprašalniki, ki so jih delodajalci dali v izpolnjevanje kandidatom za zaposlitev v izbirnem postopku (Poročilo o delu IRSD za leto 2007).

V letu 2008 so inšpektorji ugotovili 8 kršitev prepovedi diskriminacije iskalca zaposlitve pri zaposlovanju, 3 več kot v letu 2007. Inšpektorji pa ugotavljajo, da delodajalci bolj kot v preteklih letih pazijo na to, da so razpisi delovnih mest sestavljeni tako, da vsebujejo navedbo obeh spolov. V letu 2008 pa so inšpektorji ugotovili tudi 5 kršitev prepovedi trpinčenja (mobinga) na delovnem mestu po četrtem odstavku 6. a člena ZDR. Navedeni člen je bil v ZDR vključen z novelo ZDR-A in je tako začel veljati 28. 11. 2007, zato primerjalnih podatkov glede teh kršitev v prejšnjih letih ni na voljo.

Inšpektorji so v letu 2008 skupaj ugotovili kar 140 kršitev v zvezi z zagotovitvijo varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem po prvem odstavku 45. člena ZDR. Potrebno pa je poudariti, da sta v letu 2008 potekali tudi usmerjeni akciji IRSD, ki sta prispevali k večjemu številu ugotovljenih kršitev na tem področju, tudi število ugotovljenih kršitev večje v letu 2007, ko sta bili ugotovljeni samo 2 kršitvi.

V zvezi z nadlegovanjem na delovnem mestu so inšpektorji obravnavali tudi primer, ko je bila žrtev tovrstnega ravnanja predstojnica, ki je zaradi tega podala celo izredno

odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar kaže na to, da do nadlegovanja na delovnem mestu lahko pride tudi s strani podrejenih in ne le s strani nadrejenih ali sodelavcev, iz česar je razvidna posebna kompleksnost te problematike in raznolikost možnih kršitev (Poročilo o delu IRSD za leto 2008).

Iz navedenega lahko povzamemo, da sicer kršitev s področja prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, številčno ni veliko. Vendar pa so te kršitve tako hude, da v marsikaterem primeru delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati in ima delavec pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ob tem se zastavlja vprašanje, v kolikšni meri so številke prijav realne, saj večina delavcev noče biti izpostavljenih in v strahu pred posledicami, ki bi jih utegnili doleteti (posmeh, šikaniranje), ne podajo prijave.

### **10.1.3 Kršitve, povezane s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

Skoraj desetina kršitev (11), ugotovljenih v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (skupaj 1113 kršitev), se je v letu 2006 nanašala na plačilo odpravnine po 109. členu

ZDR. Prav tako so bili evidentirani primeri, ko so delodajalci ponujali delavcem nižje zneske odpravnine od zakonsko predvidenih. Delavci, ki se s takšnimi predlogi niso strinjali, so praviloma morali svoje pravice uveljavljati na pristojnem sodišču (Poročilo o delu IRSD za leto 2006).

V zvezi s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi so inšpektorji v letu 2007 ugotovili 12 kršitev določbe 109. člena ZDR.

Največ težav z izplačili odpravnin so imeli po opažanjih inšpektorjev manjši delodajalci in družbe, ki so bile zaradi likvidnostnih težav v postopku prisilne poravnave oz. pred stečajem. Inšpektorji so v letu 2007 ugotovili, da delodajalci velikokrat ne izplačajo odpravnin ob samem prenehanju delovnega razmerja ter da izplačilo odpravnin odložijo na kasneje, pri tem pa predvidevajo, da delavci pravice do odpravnine ne bodo uveljavljali po sodni poti. Ko inšpektor opravi inšpekcijski nadzor in ugotovi kršitev, delodajalci običajno delavcem odpravnino izplačajo (Poročilo o delu IRSD za leto 2007).

Inšpektorji poročajo o skupno 9 kršitvah, ugotovljenih v letu 2008, v zvezi s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Inšpektorji poročajo tudi o primerih, ko delodajalci izvedejo postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov zato, da bi se izognili plačilu odpravnine, ki bi sicer delavcu pripadla, če bi mu pogodbo o zaposlitvi odpovedali iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti (Poročilo o delu IRSD za leto 2008).

Sicer se ne pojavlja veliko kršitev v zvezi s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar neplačilo odpravnine delavcu, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi ali pa jo je podal sam, pomeni resno kršitev njegove pravice. Odpravnina namreč pomeni neko obliko varstva dohodka delavca do nove zaposlitve. Tako je delavcu omogočeno vsaj neka stopnja normalnega preživetja, saj je ostal brez verjetno edinega rednega dohodka.

## 11 ZAKLJUČEK

Tematika delovnega prava in delovnih razmerij, ter tudi uslužbenskega prava, je pomembno področje, ki se nanaša tako na delodajalca kot delavca, torej na vsakega posameznika, ki vstopa v delovno ali uslužbenko razmerje.

Pri prenehanju oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi gre s stališča delavca za vprašanje varstva zaposlitve, s stališča delodajalcev pa za vprašanje fleksibilnosti, torej svobode pri odločanju o zaposlitvi delavca in prilagajanja delavca potrebam poslovanja.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja je zelo občutljiva tematika delovnega prava in eno najpomembnejših vprašanj za vsakega posameznega delavca, kakor tudi za delodajalca in družbo kot celoto. V našem pravnem redu sicer ta institut ni povsem nov, saj je tako imenovano razvezo delovnega razmerja, če delodajalec dalj časa delavcu ni izplačal plače, uvedla že novela ZZZPB iz leta 1998. Z uveljavitvijo novega ZDR v letu 2003 je predvidena možnost podaje izredne odpovedi s strani delavca, če nastopijo razlogi na strani delodajalca, ki so izrecno opredeljeni v zakonu.

Delo je ključni dejavnik za normalno in dostojno preživetje vsakega posameznika, saj za opravljeno delo dobi plačilo, s katerim preživlja sebe in svojo družino. Delo je tudi pogoj za sklenitev delovnega razmerja oziroma zaposlitev, pri čemer je pomembno, da so v tem delovnem razmerju vsakomur zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine.

Z vstopom v delovno razmerje se delavec in delodajalec zavežeta, da bosta izpolnjevala in spoštovala predpisane in dogovorjene obveznosti ter pravice. Ena temeljnih dolžnosti delodajalca je, da delavcu zagotavlja delo, za katero sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi in mu zagotavlja tudi primerno plačilo za opravljeno delo. Delodajalec je dolžan poleg dela in rednega plačila skrbeti tudi za varne delovne razmere, poskrbeti mora, da delavci niso izpostavljeni fizičnemu oziroma verbalnemu nasilju, da ne pride do neenakega obravnavanja glede na spol oziroma druge okoliščine ter da niso subjekt spolnega nasilja. Ob vsem tem pa mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost, upoštevati in varovati njegovo zasebnost in osebne podatke.

V primeru, da delodajalec teh obveznosti ne izpolnjuje, ima delavec pravico, da ustrežno ukrepa. Delavec se odloči, ali bo poskušal preprečiti nadaljnje kršitve delodajalca ali pa bo s podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi prenehal z delovnim razmerjem. Podaja izredne odpovedi je za delavca težka in pomembna odločitev, saj mu s podajo le-te preneha delovno razmerje in s tem poseže v njegov socialni in materialni položaj. Delavec postane trajno ali začasno brezposeln, verjetno izgubi edino redno plačilo.

Delavec ima v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico do odškodnine in odpravnine, ki sta urejeni in določeni v ZDR ter do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, ki je urejeno v ZZZPB. Vsi ti instituti delvacu le začasno nadomestijo izgubo dohodka. Zato je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko tudi za delavca ne nujno najboljša možna rešitev (sicer resnih) sporov oziroma kršitev v delovnem razmerju. Vendar v določenih primerih sama odprava kršitev za delavca nima več pomena, saj zaradi nastalih razmer ne more več delati v takšnem delovnem okolju, zato le-ta še pred iztekom odpovednega roka poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ne le kršitve osebnostnih pravic, tudi dejstvo, da delavcu ni bilo zagotovljeno delo oziroma redno primerno in pravočasno plačilo za opravljeno delo, so opravičeni razlogi oziroma opravičujejo dejanje, da delavec še pred potekom odpovednega roka oziroma roka, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, prekine delovno razmerje.

Delavec, kot pogodbeni stranka v delovnem razmerju, je praviloma že v izhodišču v slabšem položaju oziroma je šibkejša stranka v pogodbenem razmerju. Delavec je vselej podrejen delodajalcu. Ta podrejenost ne sme predstavljati ovire, da delavec ne bi ustrezno ukrepal, če delodajalec krši predpisane in dogovorjene pravice in obveznosti. Vsak delavec si zasluži, da je na delovnem mestu spoštovan, da ima zagotovljeno delo ter redno, primerno in pravočasno plačilo za opravljeno delo. Če delavec z zahtevo po odpravi kršitev oziroma s sodnim varstvom ne doseže želenega učinka, torej izpolnitve obveznosti delodajalca, bi moral vselej podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ker ima vsak delavec pravico do spoštovanja svojih pravic in svojega dostojanstva. Podaja izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delavčeva pravica, in ne njegova dolžnost.

Zaradi temeljnega načela varstva trajnosti zaposlitve naj bi se izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi uporabljala kot ultima ratio, ko ob obstoju zakonsko utemeljenih razlogov samega delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka roka, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Razlogi na strani delodajalca, ki so za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi določeni v 112. členu ZDR, varujejo delavčevo integriteto in njegovo dostojanstvo. Ob obstoju zakonsko določenega razloga in pogoju, da delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka roka, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, mora delavec upoštevati tudi roke, določene v 110. in 112. členu ZDR, ter vnaprej pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti in pisno obvestiti inšpektorja za delo. Le tako bo izredna odpoved legitimna in bodo delavcu iz delovnega razmerja in iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti pripadle določene pravice.

Po letnih poročilih dela IRSD, ki izvaja nadzor nad spoštovanjem in izvrševanjem delovnopravnih norm, je število prijav, povezanih z diskriminacijo, spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem, nekaterimi izmed razlogov za izredno odpoved

delavca, zelo malo. Zelo veliko kršitev se pojavlja v zvezi s plačilom za delo, ki vsako leto vztrajno naraščajo. Največ kršitev na tem področju se pojavlja glede zakonskega roka za plačilo, kar je po poročanju inšpektorjev za delo tudi najpogostejši vzrok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca. Kršitev v zvezi s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni veliko, a vendar je to resna kršitev delavčeve pravice, ki je ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ostal brez virov dohodka in mu odpravnina predstavlja neko obliko varstva dohodka.

Pomembno je, da delavci delodajalce, ko ti kršijo njihove pravice oziroma ne izpolnjujejo obveznosti, prijavijo inšpektorju za delo. Le tako bo zagotovljen učinkovit nadzor nad izvrševanjem delovnopравnih norm, delavcem pa bo zagotovljeno ustrezno varstvo in spoštovanje njihovih pravic.

## LITERATURA IN VIRI

### LITERATURA

ALEKSEJ, Cvetko. KALČIČ, Miran. KLAMPFER, Marta. KORPIČ-HORVAT, Etelka. NOVAK, Mitja. SENČUR PEČEK, Darja. Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. GV založba, Ljubljana, 2004.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. BEČAN, Irena. PETRIČEK, Tatjana. TRATNIK, Lilijana. Evropsko delovno pravo: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili. GV Založba, Ljubljana, 2005.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. Postopek redne odpovedi iz razloga nesposobnosti in iz krivdnega razloga po noveli ZDR-a. Delavci in delodajalci. 2007, let. 7, št. 4, str. 557-564.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih. GV Založba, Ljubljana, 2008.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. MEŽNAR, Drago. BEČAN, Irena. ALEKSEJ, Cvetko. FRAS-ZOREC, Marjana. KALČIČ, Miran. KORPIČ HORVAT, Etelka. NOVAK, Janez. NOVAK, Mitja. PLEŠNIK, Tatjana. TRATNIK, Lilijana. TOPLIŠEK, Janez. BELOPAVLOVIČ, Nataša. KONČAR, Polonca. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2003.

BEČAN, Irena. BELOPAVLOVIČ, Nataša. CVETKO, Aleksej. KALČIČ, Miran. KLAMPFER, Marta. KONČAR, Polonca. KORPIČ HORVAT, Etelka. KRESAL, Barbara. KRESAL ŠOLTES, Katarina. NOVAK, Janez. NOVAK, Mitja. PLEŠNIK, Tatjana. SENČUR PEČEK, Darja. VODOVNIK, Zvone. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2008.

BLAHA, Miran. Kršitve pogodbenih in drugih obveznosti po novem ZDR. Podjetje in delo. 2003, let. 29, št. 3-4/, str. 616.

BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.

GRAD, Franc. KAUCIČ, Igor. Ustavno pravo Slovenije. Visoka policijsko-varnostna šola. Ljubljana, 1997.

JAMBREK, Peter. PERENIČ, Anton. URŠIČ, Marko. BAVCON Ljubo. Varstvo človekovih pravic: razprave, eseji in dokumenti. Ljubljana 1997.

KAVAR VIDMAR, Andreja. Delovno pravo. Visoka šola za socialno delo, Ljubljana, 1998.

KLAMPFER, Marta. Sprememba in odpoved pogodbe o zaposlitvi: instituti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in sodna praksa. HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu. 2007, let. 5, št. 18, str. 60-67.

KOZJEK, Tatjana. Prenehanje delovnega razmerja z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Dnevi slovenske uprave (14;2007; Portorož). Regionalizem in spreminjanje javnega sektorja v Sloveniji ter izkušnje drugih držav (elektronski vir). Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2007.

KONČAR, Polonca. Splošno o novi zakonski ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo. 2002, let. 28, št. 6/7, str. 1316-1325.

KRAŠOVEC, Darko. Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso. Primath. Ljubljana, 2008.

KRESAL, Barbara. Vodnik po pravicah invalida v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, 2007.

MEŽNAR, Drago. Delovno pravo. Moderna organizacija, Kranj, 1998.

MEŽNAR, Drago. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga: analitičen pogled na sodno prakso. Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja. 2006, leto 25, št. 36, str. II-VIII.

MEŽNAR, Drago. Optimalno organiziranje in uspešno vodenje delovnih razmerij. Moderna Organizacija, Kranj, 2007.

NOVAK, Janez. Vloga delovnih in socialnih sodišč. Podjetje in delo. 1993, let. 29, št. 5/6, str. 680.

NOVAK, Janez. Resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo. 2002, let. 28, št. 6/7, str. 1326-1338.

NOVAK, Janez. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v slovenski sodni praksi. Delavci in delodajalci. 2006, let. 6, št. 2/3, str. 163-175.

NOVAK, Mitja. KONČAR, Polonca. BUBNOV ŠKOBRNE, Anjuta. BELOPAVLOVIČ, Nataša. KALČIČ, Miran. KRESAL, Barbara. KRESAL ŠOLTES, Katarina. STRBAN, Grega. VODOVNIK, Zvone. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2006a.

NOVAK, Barbara. KOROŠEC, Damjan. AMBROŽ, Matjaž. BUBNOV-ŠKOBERNE, Anjuta. DOLGAN, Milan. DROL NOVAK, Živa. FILIPČIČ, Katja. GORKIČ, Primož. ŠUGMAN, Katja. IVANC, Blaž. KONČAR, Polonca. MEŽNAR, Špela. PICHLER, Dušan. PLIČANIČ, Senko. PUCELJ VIDOVIČ, Tanja. SANCIN, Vasilka. SIMIČ, Ivan. STRBAN, Grega.

TIČAR, Luka. TRAMPUŽ, Miha. VLAHEK, Ana. ZAJC, Katarina. ZULJAN, Boštjan. ŽNIDARŠIČ, Viktorija. NOVAK, Barbara. KOROŠEC, Damjan. Osebni pravni svetovalec. Cankarjeva založba, Ljubljana, 2006b.

PAVČNIK, Marijan. POLAJNAR-PAVČNIK, Ada. WEDAM-LUKIČ, Dragica. Temeljne pravice. Strokovna monografija. Ljubljana, 1997.

SOBAN, Ana. 15-dnevni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pravna praksa. 2004, leto 23, št. 31, str. 12.

ŠETINC TEKAVC, Martina. Izredna odpoved delavca. Pravna praksa. 2003, leto 22, št. 36/37, str.21.

ŠLAMBERGER, Miha. Odpravnine po »novem« zakonu o delovnih razmerjih. Pravna praksa. 2003, leto 22, št. 31, str. 11.

ŠETINC TEKAVC, Martina. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi po 112. členu ZDR. Pravna praksa. 2003, leto 22, št. 31, str. 13-14.

VIRANT, Gregor. Delovna razmerja v javni upravi. Podjetje in delo. 2003, leto 29, 6/7, str. 1392-1398.

VODOVNIK, Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani, Ljubljana, 2006.

VRTAČNIK, Urban. Resnost in utemeljenost poslovnega razloga ter drugi elementi zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Podjetje in delo. 2006, let. 32, št. 1, str. 167-186.

## **PRAVNI VIRI**

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06)

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – UPB3, 65/08)

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07 – ZDR-A)

Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju (Uradni list RS, št. 107/06–UPB1)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4)

Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 7/99)



Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list RS, št. 9/92)

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982 (Uradni list RS, št. 15/92)

## **DRUGI VIRI**

Inšpektorat za delo Republike Slovenije  
URL=«<http://www.id.gov.si/>«. 26. 4. 2009.

JAMNIK, Drago. Človekove pravice in temeljne svoboščine.  
URL=«[http://www.ednevnik.si/entry.php?w=jamnik&e\\_id=32431](http://www.ednevnik.si/entry.php?w=jamnik&e_id=32431)«. 26. 7. 2007.

Poročilo o delu IRSD za leto 2006  
URL=«[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno\\_porocilo\\_IRS\\_za\\_delo2006.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRS_za_delo2006.pdf)«. 12. 5. 2009.

Poročilo o delu IRSD za leto 2007  
URL=«[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno\\_porocilo\\_IRSD\\_2007.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2007.pdf)«. 12. 5. 2009.

Poročilo o delu IRSD za leto 2008  
URL=«<http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LetnoPorocilo2008.pdf>«. 12. 5. 2009.

KOKALJ, France. Odpoved pogodbe. Revija Kapital, št. 352.  
URL=«<http://www.revijakapital.com/kapital/poslovnefinance.php?idclanka=2783>«. 27. 4. 2009.

Hitri pravni e-priročnik. Katere pravice mi pripadajo kot delavcu. Informiran.si.  
URL=«<http://www.informiran.si/doc/Vsebina/katere%20pravice%20mi%20pripadajo%20kot%20delavcu.pdf>«. 19. 4. 2009.

Splošna deklaracija o človekovih pravicah  
URL=«<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>«. 13. 4. 2009.

URL:«[http://www.sbaza.net/clanek\\_html.php?url\\_clanka=clanki\\_sb1%2Fepf%2Fsoc\\_delo\\_delitev.sb&vsebina\\_replace=epf](http://www.sbaza.net/clanek_html.php?url_clanka=clanki_sb1%2Fepf%2Fsoc_delo_delitev.sb&vsebina_replace=epf)«. 26. 4. 2009.

## **SODNA PRAKSA**

Sodba VDS Pdp 1825/2003

Sodba VDS Pdp 1847/2004

Sodba VDS Pdp 1740/2004

Sodba VDSS Pdp 973/2004

Sodba VIII Ips 365/2005

## **SEZNAM GRAFOV**

Graf 1: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2006 .....	69
Graf 2: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2006 .....	70
Graf 3: Struktura kršitev plačila za delo v letu 2008 .....	71

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDR-A	Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZDSS1-1	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZPIZ-1	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZPPSL	Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji
ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja
IRSD	Inšpektorat Republike Slovenije za delo
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
EU	Evropska unija
ES	Evropske skupnosti
SFRJ	Socialistična federativna Republika Jugoslavija
SSKJ	Slovar slovenskega knjižnega jezika
RS	Republika Slovenija

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Podpisana Martina Štupar izjavljam, da je diplomsko delo Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnika moje avtorsko delo in se strinjam z njegovo objavo na internetu.

V Ljubljani, dne: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

Diplomsko delo je lektorirala Marta Keržan, profesorica primerjalne književnosti in slovenskega jezika.