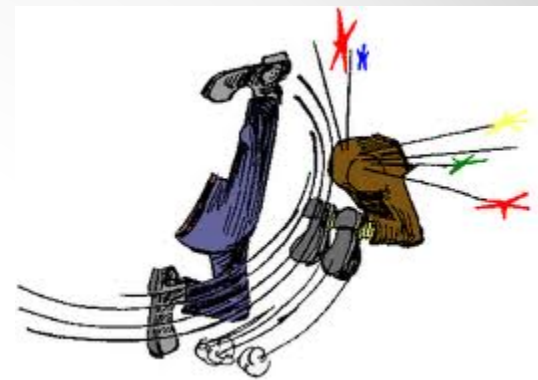


KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI IN ZAKONITA ODPOVED DELOVNEGA RAZMERJA





NAČINI PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA



- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – FO,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa zakon.

POTEK ČASA



- POZ sklenjena – od datuma do datuma
- POZ sklenjena – do vrnitve delavca
- ni potrebno posebno ravnanje delodajalca
- priporočljivo pisno obvestilo
- storiti vse, da delavec ne more nadaljevati z delom - posledice

SPORAZUM

- pisni sporazum
- obvezne sestavine
 - datum prenehanja
 - opozorilo na posledice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti
- izostanek pisnosti pomeni neveljavnost sporazuma
- delavca in delodajalca zavezuje s trenutkom sklenitve sporazuma

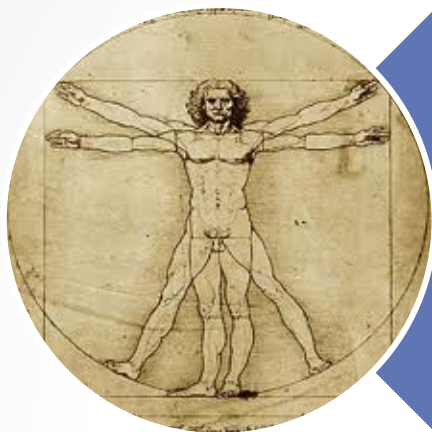


ODPOVED DELAVCA

- pisna odpoved
 - zadostuje: Odpovedujem pogodbo o zaposlitvi + podpis
 - vročena delodajalcu
- delavca zavezuje s trenutkom, ko delodajalec prejme odpoved
- odpovedni rok
- ravnanje delodajalca – ni potrebno
- sporazum o skrajšanju odpovednega roka







55 let

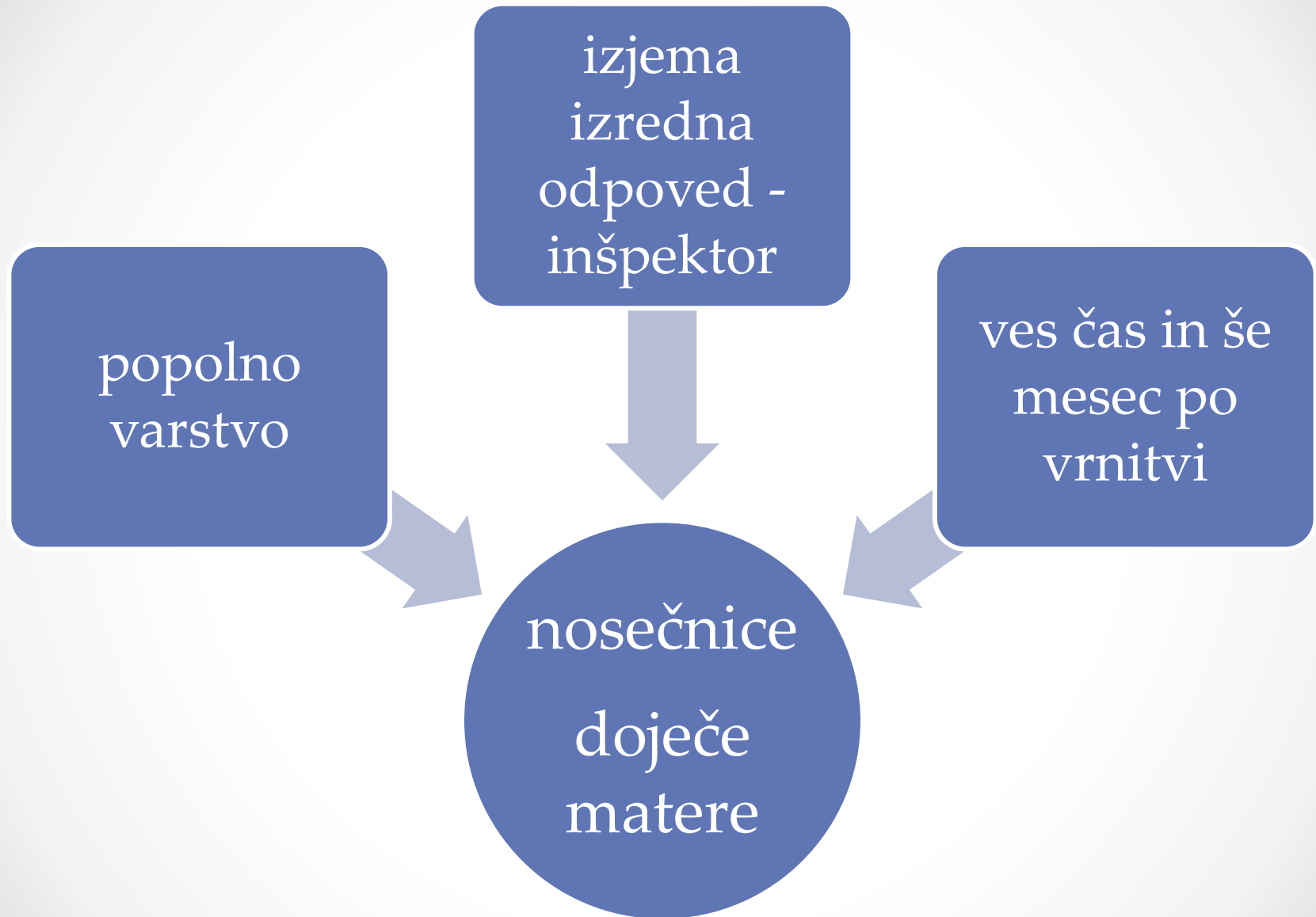


2012 – 54 let

2013 – 54 let 4 mesecev

2014 – 54 let 8 mesecev

2015 – 55 let



- delavcu iz poslovnega ali nesposobnosti preneha DR po ugotovitvi zdravstvene zmožnosti za delo oz. 6 mesecev po izteku odpovednega roka
- vedno varuje močnejše varstvo

POSLOVNI RAZLOG



ekonomski razlogi

tehnološki razlogi

prenehanje
potreb po
opravljanju dela

organizacijski razlogi

strukturni razlogi

ODPOVEDNI ROK



- manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu

dni

30

- najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu

dni

45

- najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu

dni

60

- najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu

dni

120

KRITERIJI



A

- strokovna izobrazba, usposobljenost, dodatna znanja in zmožnosti

A

- delovne izkušnje

A

- delovna uspešnost

A

- delovna doba

A

- zdravstveno stanje

A

- socialno stanje delavca

A

- starš treh ali več otrok, edini hranitelj družine z otroki

ODPOVED S PONUDBO NOVE



- odpove se vedno cela pogodba
- ob odpovedi ponuditi novo
- 15 dni za sprejem
- **ustrezna zaposlitev** - zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca

ODPOVED S PONUDBO NOVE



- DD ali zavod za zaposlovanje lahko delavcu po odpovedi POZ ponudita sklenitev nove POZ pri drugem DD
- ustrezna zaposlitev
- če delavec sklene novo POZ
 - je upravičen do odpravnine
 - razen, če se novi DD zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih

REDNA IN IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSILI



OBVEZNOSTI DELAVCA

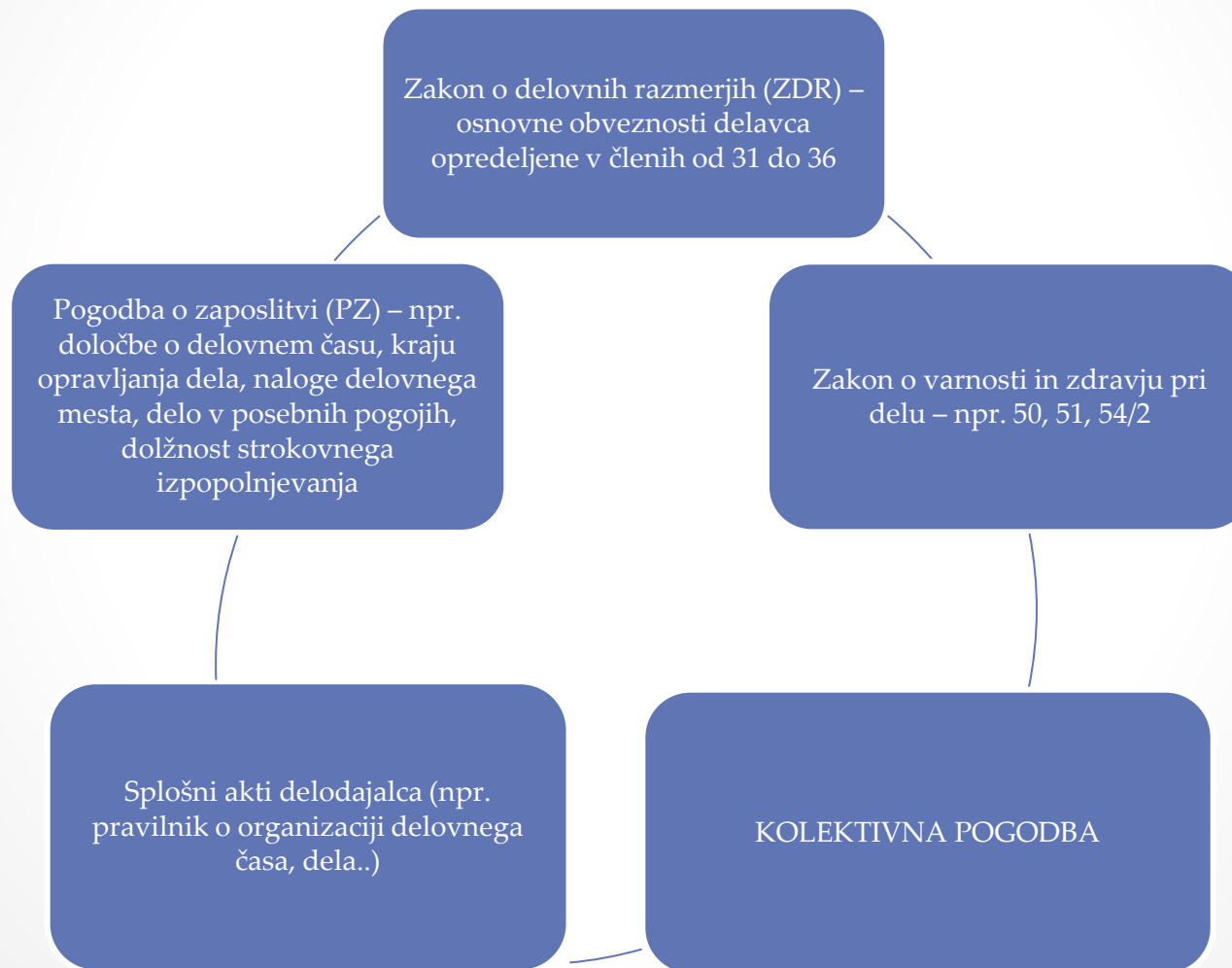
Temeljna obveznost delavca je **izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.**

Obveznosti delavca so po ZDR naslednje:

- vestno opravljanje dela po navodilih in zahtevah delodajalca v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (31. in 32. člen ZDR)
- spoštovanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu (33. člen ZDR)
- obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah in o vseh spremembah podatkov v zvezi z opravljanjem pogodbenih in zakonskih obveznosti (34. člen ZDR)
- vzdržati se mora vseh škodljivih ravnanj, ki bi lahko materialno ali moralno škodovala poslovnim interesom delodajalca (35. člen ZDR)
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti

TE OBVEZNOSTI ZAVEZUJEJO TUDI, ČE NISO S POGODBO O ZAPOSLOTVI NATANČNEJE DOLOČENE

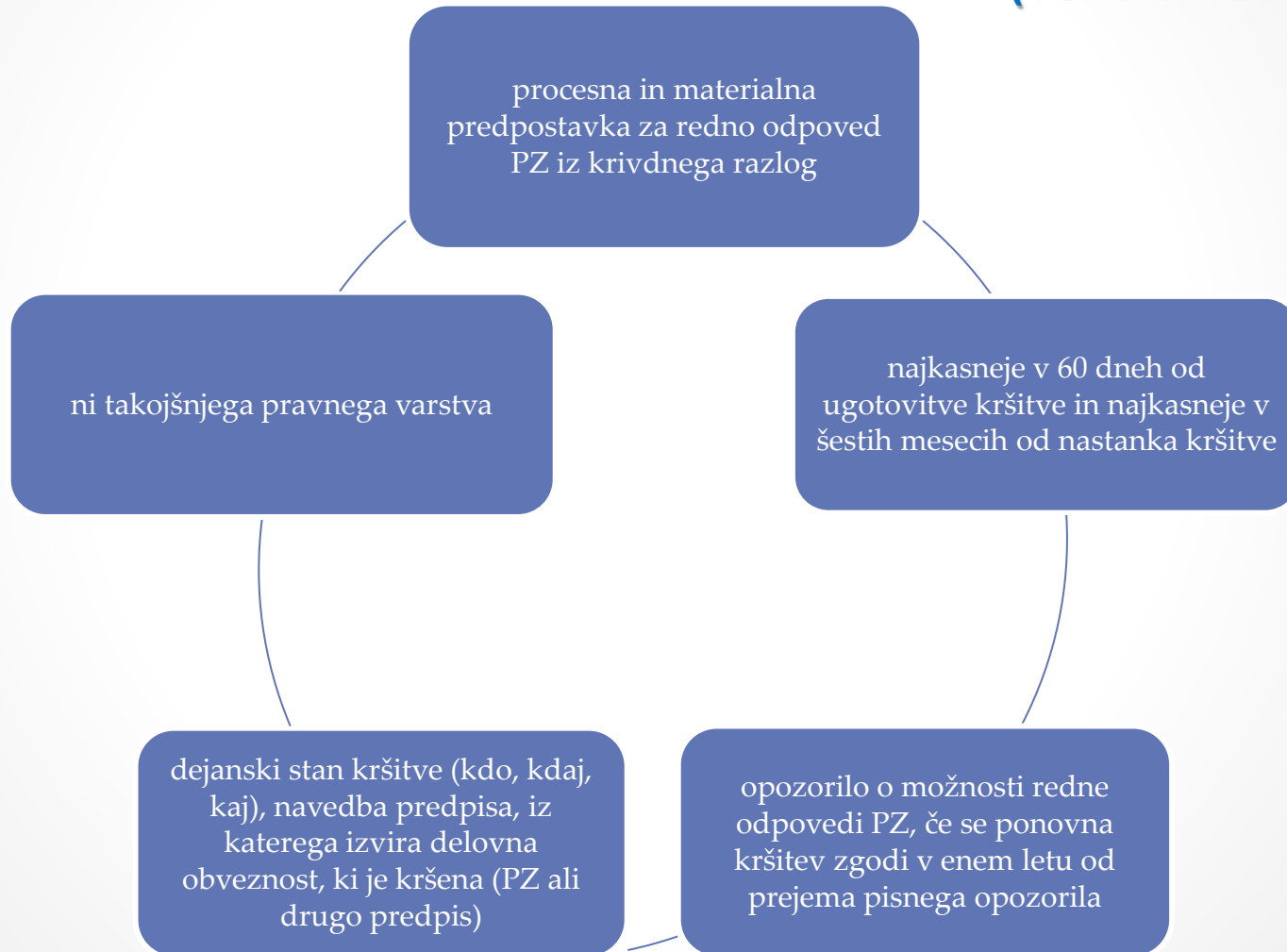
KATERI PREDPISI DOLOČAJO OBVEZNOSTI DELAVCA?



KRŠITEV POGODBENIH ALI DRUGIH OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA



PISNO OPOZORILO PRED REDNO ODPOVEDJO IZ KRIVDNEGA RAZLOGA (83. člen ZDR)



PISNO OPOZORILO - SODNA PRAKSA

“V ZDR **ni predvideno sodno varstvo** zoper pisno opozorilo delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Opozorilo nima neposrednih pravnih posledic in predstavlja le predpostavko za kasnejšo redno odpoved. Šele v sporu o nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi bi delavec lahko uveljavljal neutemeljenost takšnega opozorila” (sodba, Pdp 2/2004)

“Pisno opozorilo pred odpovedjo **je pogoj za zakonitost kasnejše redne odpovedi** pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Glede dokaznega bremena je dolžnost delodajalca le, da dokaže obstoj opozorila pred odpovedjo, vsebinsko neutemeljenost pa mora zatrjevati in dokazovati delavec.”. (sodba, Pdp 65/2010)

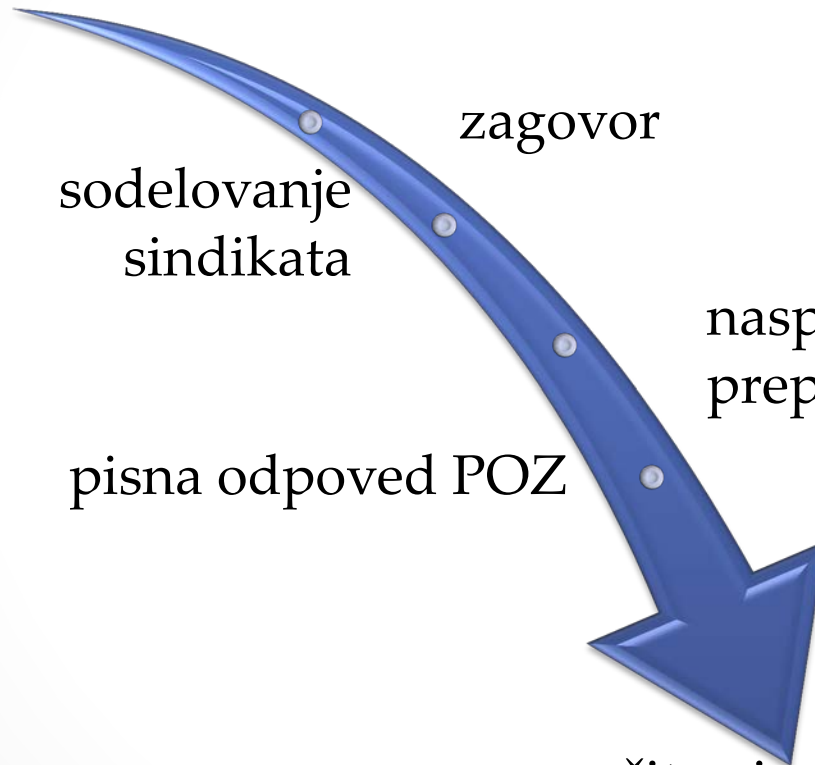


REDNA ODPOVED IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

- obstoj utemeljenega razloga za redno odpoved **dokazuje delodajalec**: kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog)
- krivdni razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem
- predhodno pisno opozorilo
- v 60 dneh od ugotovitve kršitve delovnih obveznosti in najkasneje v 6 mesecih od nastanka te kršitve; če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja ves čas, ko je mogoč kazenski pregon

POSTOPEK

pisna obdolžitev



zagovor

sodelovanje
sindikata

nasprotovanje odpovedi in
prepoved opravljanja dela

pisna odpoved POZ

vročitev in prenehanje
DR

REDNA ODPOVED IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

Delavcu vročiti obvestilo o uvedbi postopka redne odpovedi z vabilom na zagovor.



REDNA ODPOVED IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

- **zagovor obvezen** razen, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da ga delavcu omogoči:
 - npr. delodajalec sam žrtev kršitve,
 - v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma
 - če delavec to izrecno odkloni ali
 - če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor
- zapis poteka zagovora, zagovor lahko tudi samo v pisni obliki
- preložitev zagovora izjemoma (poslabšanje zdravstvenega stanja npr.)
- zagovor praviloma zadnji trenutek, ko se delodajalec seznanj z razlogi, ki utemeljujejo odpoved PZ – ROK!

REDNA ODPOVED IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

- **vloga sindikata** odvisna od aktivnega ravnanja delavca
- sindikat lahko v 8 dneh poda mnenje o nameravani redni odpovedi
- sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden zakonito - pisna obrazložitev
- nasprotovanje sindikata + zahteva delavca = zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe do poteka roka za sodno varstvo
- delavec, ki ni vključen v sindikat se lahko obrne na inšpekcijo za delo, ki lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi

REDNA ODPOVED IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

- odpoved podati v pisni obliki, obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti
- osebna vročitev
- odpovedni rok - en mesec
- ni odpravnine
- delavec ni upravičen do denarnega nadomestila zaradi brezposelnosti (63. člen Zakona o urejanju trga dela)

SODNA PRAKSA

“Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki niso zajete v vabilu na zagovor in glede katerih se delavec ne more zagovarjati, ni zakonita”. (sodba Pdp 285/2010)

“Rok iz 2. odstavka 110. člena ZDR je prekluzivni rok, kar pomeni, da po njegovem poteku preneha pravica delodajalca, da poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. **Kdaj se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, je dejansko vprašanje:** seznanjen je lahko takoj, ko je do razloga dejansko prišlo, lahko pa se seznanil z njimi kasneje, **vse do zagovora delavca**. Če zagovora ni bilo (razlog ni pomemben), ni mogoče šteti, da se je delodajalec seznanil z razlogi na dan, ko je bil določen neuspeli zagovor, ker pač na ta dan ni izvedel nič novega, ampak se je lahko z njimi seznanil prej, ali pa razlogov za odpoved pogodbe nima”. (sodba, VIII Ips 33/2006)

SODNA PRAKSA

“Rok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je začel teči z zagovorom tožnice, saj se je tožena stranka šele tedaj seznanila z vsemi razlogi, ki so odpoved utemeljevali. Na zagovoru je tožnico izprašala glede vsake izmed očitanih kršitev, tožnica pa je za vsako podala natančna pojasnila, ki presegajo ugotovitve iz zapisnika kontrolnega pregleda”. (sodba Pdp 355/2009)

SODNA PRAKSA - ZAGOVOR

“Bolniški stalež ni vedno opravičljiv razlog za to, da se delavec ne odzove vabilu na zagovor. Čeprav pisna obdolžitev delavca in vabilo na zagovor lahko predstavljata psihični stres in razlog za nastop bolniškega staleža, je potrebno glede na okoliščine primera ugotoviti, ali je bil ta stres tako intenziven, da je delavcu onemogočil zagovor.”
(sklep, Pdp 993/04)

“Ker je delodajalec delavca večkrat neuspešno vabil na razgovor v zvezi z očitanimi kršitvami obveznosti iz delovnega razmerja, delavec pa je vabila ignoriral, so podane okoliščine, zaradi katerih je bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor”.
(sodba Pdp 99/05)

“Če je delavec v bolniškem staležu, to ne pomeni nujno, da se ne more udeležiti zagovora. Ker tožnik ni nikomur sporočil, da se zaradi bolezni zagovora ne namerava udeležiti, je tožena stranka upravičeno štela, da zagovora ne namerava podati” (sodba, Pdp 1310/04).

SODNA PRAKSA - ZAGOVOR

“Tožena stranka se pred sodiščem prve stopnje ni sklicevala na obstoj okoliščin, zaradi katerih bi bilo neupravičeno pričakovati, da tožniku pred odpovedjo omogoči zagovor. Dejstvo, da ga je na zagovor dvakrat vabila, dokazuje, da mu je zagovor nameravala omogočiti. Vendar je tožnik obe vabili prejel šele po dnevu predvidenega zagovora, tako da je treba šteti, da mu zagovor ni bil omogočen in da izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ni zakonita”. (sodba Pdp 159/2010)

“Zagovor delavca ni namenjen ugotavljanju odpovednega razloga, ampak predvsem temu, da se delavec izjavi o očitanih kršitvah oziroma o odpovednem razlogu in svoje ravnanje eventualno opraviči. Na podlagi zagovora delavca ali izjav prič se praviloma le potrdi (ali ovrže) delodajalčevo predhodno prepričanje, da je odpovedni razlog, ki ga je ne nazadnje obrazložil že v pisni obdolžitvi, podan.”(sodba VIII Ips 161/2008)

IZREDNA ODPOVED

Skupne splošne določbe postopka (redna odpoved iz krivdnega razloga in izredna odpoved):

- pisna oblika, obvezne sestavine
- vročanje
- zagovor
- vloga sindikata
- prepoved opravljanja dela
- začasno zadržanje učinkovanja prenehanja

IZREDNA ODPOVED

- Kumulativno morata biti podana dva pogoja, in sicer:
 - da je razlog za izredno odpoved eden od taksativno naštetih v 111. členu ZDR ter
 - da ni mogoče nadaljevanje delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.
- v 30 dneh od ugotovitve kršitve in v 6 mesecih od nastanka kršitve; če ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved ter ves čas, ko je možen kazenski pregon,
- ni odpovednega roka
- ni odpravnine
- ni denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje (63. člen Zakona o urejanju trga dela)

IZREDNA ODPOVED – RAZLOGI (111. člen ZDR)

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti !!!!!!!!,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja !!!!!!!!

IZREDNA ODPOVED znaki kaznivega dejanja

Delodajalec lahko sam ugotavlja, ali ima kršitev znake kaznivega dejanja; ni potrebna niti podana kazenska ovadba, niti uvedba kazenskega postopka še manj izdaja pravnomočne sodbe.

SODNA PRAKSA

“V skladu s 1. alineo 1. odstavka 111. člena ZDR...To pomeni, da **morajo biti podani vsi znaki kaznivega dejanja** (npr. tatvine, kot je določena v 211. členu KZ), ni pa v sporu glede zakonitosti izredne odpovedi PZ potrebno ugotavljati vseh elementov kaznivega dejanja, ki so: voljno ravnanje, družbena nevarnost, protipravnost, določenost v zakonu in storilčeva kazenska odgovornost. Če je bil delavec pravnomočno oproščen obtožbe za kaznivo dejanje tatvine, to ne vpliva na odločitev v individualnem delovnem sporu. Delovno sodišče je vezano le na pravnomočno obsodilno sodbo glede obstoja kaznivega dejanja in kazenske odgovornosti storilca” (sodba, Pdp 1583/2004)

SODNA PRAKSA

- če delavec **naklepoma ali iz hude malomarnosti** huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja:

“Za utemeljeno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 2. ali 1. odstavku 111. člena ZDR mora biti kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja hujša. Vsaka kršitev še ne more predstavljati resnega in utemeljenega razloga za odpoved. Hujša kršitev je pravni standard, merila za dopolnitev vsebine pravnega standarda pa določa sodna praksa. Skladno s temi merili sodišče v vsakem posameznem primeru ugotavlja, ali določeno ravnanje, ki se očita delavcu v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ustreza pravnemu standardu hujše kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.” (sklep Pdp 330/2010)

SODNA PRAKSA

- če delavec **naklepoma ali iz hude malomarnosti** huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja

“Ker tožena stranka zaradi potreb delovnega procesa tožniku za sporno obdobje **ni odobrila koriščenja letnega dopusta**, mu je zaradi izostanka z dela utemeljeno podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Koriščenje letnega dopusta je pravica delavca, vendar pa delavec te svoje pravice ne more izrabiti enostransko, neodvisno od volje in potreb delodajalca. ” (sodba Pdp 296/2009).

SODNA PRAKSA

“Ker je dokazano, da tožniku njegov nadrejeni **ni odobril koriščenja ur**, je bila tožnikova odsotnost z dela neopravičena. Podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je zato zakonita. (sodba, Pdp 1861/2003)

“**Vestnost in skrbnost** pri delu spadata med pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ne glede na to, ali je to določeno v PZ” (sodba, Pdp 1759/2004)

“Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonita, če obstoje okoliščine, zaradi katerih od delodajalca ni pričakovati, da z delovnim razmerjem nadaljuje do izteka odpovednega roka. V presojeni zadevi so bile takšne okoliščine podane: tožnik je bil zaposlen na delih, kjer bi **vinjenost** lahko pomenila nevarnost za nastanek večje škode” (sodba, Pdp 688/2009)

“Le **pavšalno zatrjevanje kršitev** in citiranje določil, v katerih so določene sankcije, ne predstavlja utemeljenega razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Slednja ni zakonita, ker tožniku konkretne kršitve, ki so predmet odpovedi, niso bile dokazane, ampak je tožena stranka navajala le posplošene očitke, ne da bi pri tem opredelila, kje, kdaj in v zvezi s katerimi osebami je prišlo do kršitev pogodbenih oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja (sodba, Pdp 65/2009).

SODNA PRAKSA

➤ Zloraba bolniškega dopusta:

“Četudi je imel tožnik v odločbi zapisana navodila, da mora v času bolniškega staleža mirovati, ni mogoče le na podlagi dejstva, da je zapustil prebivališče in opravil nekaj nakupov, sklepati, da je huje kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja oziroma da ni upošteval navodil pristojnega zdravnika. **Tudi v času bolniškega staleža sme delavec izvrševati tista vsakodnevna opravila, ki jih sicer opravlja poleg svojega dela,** v kolikor ta opravila ne podaljšujejo zdravljenja oziroma ne poslabšajo zdravstvenega stanja” (sklep Pdp 311/2010).

“Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ni utemeljena, četudi tožnica za odhod v Logarsko dolino, ki se ji očita, ni imela posebne in predhodne odobritve osebnega zdravnika, saj ji je bilo med bolniškim staležem iz zdravstvenih razlogov **priporočeno prosto gibanje in sprehodi v naravo**” (sklep Pdp 1248/2009).

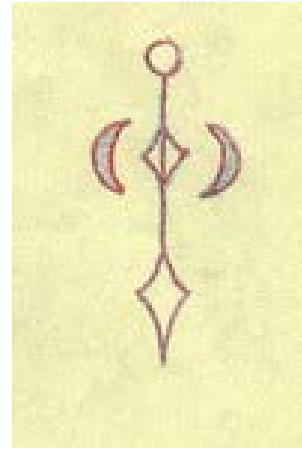
SODNA PRAKSA

“Kljub temu da se je tožnik v času bolniškega staleža večkrat **dalj časa zadrževal v gostinskih lokalih**, ni naklepoma huje kršil pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, tako da redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ni zakonita. Z opisanim ravnanjem tožnik ni ravnal v nasprotju z navodili svoje osebne zdravnice in specialista psihiatra, da popolna izolacija ni ustrezna in da se priporoča aktivno vključevanje v življenje. Glede na odpovedni razlog je torej odločilno dejstvo, kakšna **navodila** je pristojna zdravnica dala tožniku ob odobritvi bolniškega staleža in če je tožnik ta navodila v celoti spoštoval” (sodba, Pdp 108/2009).

SODNA PRAKSA

➤ Neupravičena odsotnost z dela:

“Določba tretje alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, ki je prišla v spremenjen in dopolnjen tekst zakona z novelo ZDR-A na pobudo in opozorila delodajalcev, ne vsebuje presoje o (ne)upravičeni odsotnosti delavca z dela. Zakonska določba je tudi pomensko jasna in ne zahteva posebne razlage. Odločilno je le, da delavec o razlogih za svojo odsotnost ne obvesti delodajalca, ob tem da njegova odsotnost traja najmanj pet dni zaporedoma, kljub temu, da bi o razlogih svoje odsotnosti delodajalca lahko obvestil. **Če pride le do kršitve, ki se nanaša na neupravičeno odsotnost, takšna odsotnost ne predstavlja kršitve po tretji, temveč drugi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR;** ob takšni kršitvi pa ZDR ne omogoča prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavcu že s prvim dnevom neupravičene odsotnosti oziroma izostanka.” (Sklep VIII Ips 66/2011).



Hvala za pozornost