Nina Globočnik

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (2)

*Ena izmed pomembnih nalog svetov delavcev je tudi skrb za dosledno izvajanje delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb, vključno z določili o prenehanju pogodb o zaposlitvi. V prejšnji številki Ekonomske demokracije smo v zvezi s tem predstavili načine in razloge za prenehanje, tokrat pa si poglejmo še postopke in pravice v primeru prenehanja pogodb o zaposlitvi.*

**Postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve **pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi**, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Takšna ureditev je z vidika delodajalca veliko bolj primerna, kot uvedba disciplinskega postopka zoper delavca. Zaradi navedenega se **število disciplinskih postopkov v praksi zmanjšuje.**

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu **omogočiti zagovor v razumnem roku**, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Po novem se lahko tako pisno opozorilo, kot tudi seznanitev z očitanimi kršitvami in možnost zagovora delavcu lahko posreduje na **elektronski naslov delavca**, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Kadar delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti **sindikat**, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti **svet delavcev** oziroma delavskega zaupnika. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Mnenje je lahko negativno, če za odpoved ni utemeljenih razlogov, ali če postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Negativno mnenje mora biti pisno obrazloženo. Delodajalec **na mnenje ni vezan**.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje. Če bo odpoved vročal delavec, jo bo običajno ali pustil v kadrovski službi ali poslal s priporočeno pošiljko. Delodajalec pa bo odpoved praviloma vročil v svojih prostorih, s priporočeno pošiljko s povratnico, izjemoma pa z objavo z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu. Datum vročitve je pomemben z vidika teka rokov postopka in z vidika teka odpovednega roka.

**Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča**

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča ni nov delovnopravni institut, saj ga je sodna praksa ob upoštevanju dejanskih okoliščin posameznega primera ter ob upoštevanju zakonskih določb že sedaj upoštevala. Gre za situacije, ko sodišče sicer ugotovi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, vendar na predlog zainteresirane stranke oceni, da vseeno nadaljevanje delovnega razmerja ni smiselno. Grobo rečeno bi lahko celo rekli, da gre za možnost podaje nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, katera kljub svoji nezakonitosti ne more imeti za posledico reintegracijo delavca v delovno razmerje. Takšno odločitev bo sodišče sprejelo ali na predlog delavca ali na predlog delodajalca, pri čemer bo upoštevalo vse okoliščine in interes pogodbenih strank. V takšnem primeru bo sodišče ugotovilo trajanje delovnega razmerja, največ do odločitve sodišča prve stopnje, delavcu bo priznalo delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter **ustrezno denarno povračilo**. Ustrezno denarno povračilo ne bo smelo biti višje od 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Višino denarnega povračila bo sodišče določilo glede na:

* trajanje delavčeve zaposlitve,
* možnosti delavca za novo zaposlitev in
* okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi,
* ter glede na pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja.

**Posebno pravno varstvo pred odpovedjo**

Predstavniki delavcev, delavci pred upokojitvijo, starši in invalidi ter odsotni z dela zaradi bolezni pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi uživajo posebno varstvo. Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.

1.

Tako delodajalec **ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi**:

* članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
* imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Relativne zaščite pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa predstavnik delavcev **ne uživa**, če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu, ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca. Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Zakon za predstavnike delavcev predvideva **možnost zadržanja odpovedi pogodbe o zaposlitv**i. Ta možnost se uveljavi, če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi.

Če je takšna zahteva podana, potem prenehanje pogodbe o zaposlitvi **ne učinkuje** 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo. Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in je bila kršena njegova relativna imuniteta, in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe. Pri tem je treba opozoriti, da mora sodišče odločiti o predlogu za izdajo začasne odredbe v roku treh dni od prejema predloga.

Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

2.

Nadalje zakon ne govori več o starejših delavcih, temveč v zvezi z zaščitenimi delavci uporablja nov zakonski termin, in sicer **delavci pred upokojitvijo**. Tako delodajalec delavcu, ki je dopolnil starost 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za delavce pred upokojitvijo pa **ne velja v primeru**:

* če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
* če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu,
* v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
* v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Delavec svojega statusa delodajalcu ne more zamolčati, kajti delodajalec ima pravico z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev za upokojitev pridobiti podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Pri tem je poudariti, da delavci pred upokojitvijo niso zaščiteni pred drugimi razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

3.

Posebna zaščita pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi velja tudi za **starše**.

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. V navedenih časovnih obdobjih in primerih delodajalec tudi **ne sme začeti z ravnanji, katerih posledica bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma z ravnanji za zaposlitev novega delavca**. Če so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali razlogi za uvedbo postopka za prenehanje delodajalca, pa delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi pod pogojem soglasja inšpektorja za delo. Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovemu prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

4.

Zadnjo zaščiteno kategorijo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa predstavljajoinvalidi ter odsotni z dela zaradi bolezni.Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi **invalidu** zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi **začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe**, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidom in delavcem, kateri so začasno nezmožni za delo zaradi bolezni ali poškodbe, pa ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

**Pravice delavcev v času odpovednega roka**

V času odpovednega roka imata delodajalec in delavec naslednje **medsebojne pravice in obveznosti:**

* če je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ima delavec pravico do odpravnine (izjemoma tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela);
* če je bila podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico do odpovednega roka (v primeru neenotnih pravnih norm v kolektivni pogodbi, v pogodbi o zaposlitvi, velja tisti odpovedni rok, ki je za delavca ugodnejši);
* v času odpovednega roka ima delavec pravico izkoristiti preostanek sorazmernega dela letnega dopusta;
* delavec ima pravico do odsotnosti z dela do dveh ur na teden, če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, zaradi iskanja nove zaposlitve;
* delodajalec je o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti dolžan obvesti zavod za zaposlovanje, delavcu pa omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela;
* delavcu izplačati 100-odstotno nadomestilo plače, če ga napoti na čakanje na delo.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani dela**vca je odpovedni rok:

* do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
* od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

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

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

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

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni. Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni. Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti v pisni obliki. Tako dogovorjeno povračilo je obdavčeno in oprispevljeno.

Delavec, kateremu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti ima **pravico do odpravnine**. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec, ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

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

Tudi pri računanju višine odpravnine se šteje delovna doba delavca, ki jo je dosegel pri pravnih prednikih delodajalca. Višina odpravnine **ne sme presegati 10-kratnika osnove** iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (običajno ob izplačilu zadnje plače) določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

**Sodno varstvo**

Delavec lahko v roku 30 dni od vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim in socialnim sodiščem zahteva sodno varstvo. Spore zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja sodišča obravnavajo **prednostno**. Sodne takse za tožbo zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja ni potrebno plačati.

Zakon dopušča tudi možnost dogovora o **alternativni rešitvi spora** med delavcem in delodajalcem (mediacija in arbitraža), pri čemer pa je treba opozoriti, da je dogovor o alternativni rešitvi spora pravno veljaven in zavezujoč šele, če nastane po nastanku spora.

**Zaključek**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi, pa naj bo podana iz razlogov na strani delavca ali iz razlogov na strani delodajalca, za nobenega delavca ni enostavna, še posebej v današnjih časih. Ali se bo delavec odločil za pravdo ali ne, je v veliki meri odvisno od njega samega ter od okoliščin konkretnega primera. Ker pa so delovnopravna razmerja še posebej razmerja med ljudmi, se precejšnje število sporov zaključi s sodno poravnavo – kar ima na koncu koncev za posledico mirno rešitev spora oziroma običajno sporazumno prenehanje delovnega razmerja s povračilom nastale škode.