

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI
DELODAJALCA – ANALIZA SODNE PRAKSE**

Ljubljana, avgust 2019

LARA MARJANOVIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Lara Marjanović, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca – analiza sodne prakse, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Jako Cepcem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu prek Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 20.8.2019

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI DELODAJALCA.....	2
2 ANALIZA SODNE PRAKSE.....	5
2.1 ODPOVEDNI RAZLOGI.....	7
2.1.1 Kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja z vsemi znaki kaznivega dejanja	7
2.1.2 Hujša kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja naklepoma ali iz hude malomarnosti	12
2.2 NEZMOŽNOST NADALJEVANJA DELOVNEGA RAZMERJA.....	18
2.3 VROČITEV.....	19
2.4 ROK ZA PODAJO ODPOVEDI	20
2.5 ZAGOVOR	21
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	24

UVOD

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je danes aktualna tema. Pogodba lahko preneha veljati na več različnih načinov, na primer s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delodajalca ali delavca, s sporazumom, z odpovedjo pogodbe, s sodbo sodišča ali po zakonu. Najbolj zanimiva se mi zdi odpoved pogodbe o zaposlitvi, zato jo želim podrobneje proučiti. Dejstvo je, da delavci v realnem življenju podajajo odpovedi, na drugi strani pa tudi delodajalci odpuščajo delavce. Odločila sem se podrobneje proučiti izredno odpoved s strani delodajalca. To temo sem izbrala, ker menim, da v praksi pri izredni odpovedi delodajalca prihaja do več izzivov, s katerimi se mora ta soočiti, saj mora izpolniti zakonsko določene zahteve, da je izredna odpoved zakonita. Te zahteve pa so bolj naklonjene delavcu, saj se delavec v delovnem razmerju smatra za šibkejšo stranko. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je izjemen ukrep, predviden za najhujše kršitve delovnih obveznosti, pri katerem delavec v trenutku izgubi zaposlitev, s tem pa tudi socialno varnost ter vir dohodka za preživljanje. Izpolnjevanje pogojev je zato za delodajalca lahko kar zahtevno.

Namen zaključne strokovne naloge je analizirati sodno prakso iz naslova dveh zakonsko določenih razlogov, in sicer razlogov iz 1. in 2. alineje prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013), in na podlagi analiziranih sodb ugotoviti, s kakšnimi izzivi in težavami se delodajalec srečuje pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ob tem pa predstaviti tudi konkretne primere.

Cilj zaključne strokovne naloge je razumeti, kaj dejansko pomeni izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ter ob katerih pogojih je ta zakonita, ugotoviti, katere stvari delodajalcu v praksi povzročajo največ težav pri zakonitosti izredne odpovedi, ter proučiti, na katere stvari mora biti delodajalec pozoren pri podaji izredne odpovedi.

V nalogi na podlagi pridobljenega teoretičnega znanja in analizirane sodne prakse poskušam odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kdaj je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita in katere pogoje mora izpolniti delodajalec, da lahko delavcu zakonito odpove pogodbo o zaposlitvi?
2. S kakšnimi težavami se delodajalec srečuje pri podaji izredne odpovedi?
3. Na katere stvari mora biti delodajalec pozoren pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

V prvem delu na kratko predstavim izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in pojasnim glavne razlike med redno in izredno odpovedjo. Nato se osredotočim na izredno odpoved

pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, jo na kratko predstavim in naštejem razloge za to vrsto odpovedi.

Drugi, najobsežnejši del te naloge pa predstavlja sodna praksa. Za analizo sodne prakse sem si izbrala razloga po 1. in 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1. Izbrala sem si torej razlog, kjer delavec krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, ter razlog, kjer delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Ta dva razloga sem izbrala zato, ker se mi zdita od vseh ostalih razlogov najbolj povezana, pa tudi najbolj zanimiva. V tem delu torej opravi analizo sodne prakse, na koncu pa na podlagi analiziranih sodb poskušam odgovoriti na postavljena raziskovalna vprašanja.

Sodno prakso sem iskala v iskalniku PisRS.si, in sicer konkretno v 110. členu ZDR-1 (razlogi na strani delavca). Analizirala sem vse primere, ki vsebujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. in 2. razlogu, torej samo primere sodne prakse, kjer je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz teh dveh razlogov. Najprej sem se osredotočila na vsak razlog posebej, nato pa sem se dotaknila še nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja, vročitve izredne odpovedi, odpovednih rokov in zagovora delavca.

1 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOITVI S STRANI DELODAJALCA

O prenehanju pogodbe o zaposlitvi govorimo, ko pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem preneha veljati. To se lahko zgodi na različne načine, v nalogi pa se osredotočim le na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer konkretno na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko redna ali izredna ter s strani delavca ali delodajalca. Med seboj se razlikujeta predvsem po odpovednih rokih, vendar to ni edini element, ki ju razlikuje. Pri redni odpovedi ima stran, ki ji je podana odpoved, pravico do odpovednega roka, pri izredni odpovedi pa te pravice nima. Delavcu pri redni odpovedi ni treba navajati razlogov za odpoved pogodbe, delodajalec pa jih mora. Pri izredni odpovedi pa so tako za delavca kot delodajalca razlogi, po katerih lahko odpovesta pogodbo, naštetih v zakonu. Vsi drugi razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi niso veljavni oziroma zakoniti (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2002, str. 321–324).

Do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca pride, ko delodajalec oceni, da zaradi ravnanja delavca delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati in je zato upravičeno takojšnje prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi torej preneha z dnem vročitve odpovedi (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 115–116). Razlogi,

zaradi katerih lahko pride do takojšnjega prenehanja, pa so navedeni v 1. odstavku 110. člena

ZDR-1. Delodajalec delavcu torej ne more izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi po kateremkoli razlogu, ampak samo po tistih, ki so navedeni v zakonu.

Razlogi za izredno odpoved s strani delodajalca so definirani v 110. členu ZDR-1:

- *Če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja.*
- *Če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.*
- *Če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Pri tem razlogu gre predvsem za zavajanje delodajalca pri izbiri kandidata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko delavcu po tem razlogu izredno odpove pogodbo, če je ta navajal lažne podatke in predložil lažne dokaze, da izpolnjuje pogoje za delovno mesto, in se je delodajalec na podlagi teh dokazov odločil za tega kandidata, čeprav je imel na izbiro kandidate, ki so dejansko izpolnjevali pogoje za to delovno mesto (Bečan in drugi, 2016, str. 655).*
- *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. Pri tem razlogu ni bistveno, da delavec neupravičeno izostane z dela, pač pa to, da delavec kar pet dni delodajalca ne obvesti o odsotnosti in za to nima upravičenega razloga (Bečan in drugi, 2016, str. 655).*
- *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. Pri tem razlogu je bistvena izvršitev pravnomočne odločbe, ki delavcu preprečuje delo po pogodbi o zaposlitvi. Pri tem pa ni pomembno, ali so delavcu ukrepi izrečeni zaradi razlogov, ki so se zgodili na delovnem mestu, ali zaradi katerih drugih razlogov, ki niso povezani z delodajalcem. Razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa nastane šele z dnem, ko je delavcu onemogočeno opravljanje dela (Bečan in drugi, 2016, str. 656).*
- *Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku. Tu gre za to, da se v primeru prenosa podjetja z obstoječega delodajalca na delodajalca prevzemnika po zakonu nanj prenesejo tudi vse pravice in obveznosti iz delovnega*

razmerja delavca, ki jih ima na dan prenosa. Če delavec torej odkloni prehod in opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko obstoječi delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi po tem razlogu (Bečan in drugi, 2016, str. 656–657).

- *Če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo.* Delavčeve pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v primeru suspenza mirujejo. Ko razlog za suspenz preneha veljati, pa se je delavec dolžen v petih dneh vrniti na delo. Če se ne vrne, je to lahko razlog za izredno odpoved, ki pa na prenehanje delovnega razmerja učinkuje šele z vročitvijo odpovedi (Bečan in drugi, 2016, str. 657).
- *Če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.* Pri tem razlogu gre za delavčevo kršenje pravic na področju obveznega zdravstvenega zavarovanja, zloraba teh pravic pa je hkrati tudi zloraba pravic iz delovnega razmerja pri delodajalcu (Bečan in drugi, 2016, str. 657).

»V primeru iz četrte alineje prejšnjega odstavka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neopravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi« (ZDR-1).

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

Za to, da je izredna odpoved zakonita, morajo torej biti izpolnjeni določeni pogoji. Na strani delodajalca mora biti najprej izpolnjen zakonsko določeni razlog, ampak ta ni dovolj. Dokazati mora tudi, da je delavec storil tako hudo dejanje, da se delovno razmerje smatra za nevzdržno in ga ni mogoče nadaljevati niti do izteka odpovednega roka – iz tega torej izhaja, da odpovednega roka pri izredni odpovedi ni. Pri izredni odpovedi gre za najhujše primere kršitev, zato delovno razmerje preneha veljati v trenutku podaje odpovedi (Štelcer, 2008, str. 391–392).

Vročanje izredne odpovedi mora biti tako kot pri redni odpovedi v pisni obliki in praviloma osebno v prostorih delodajalca. Če to ni mogoče, jo delodajalec lahko vroči tudi s priporočeno pošiljko s povratnico ali z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki mora biti dostopno delavcu. Delavec mora to odpoved prevzeti, toda tudi v primeru, če

vročitev odkloni, se šteje, da je bila uspešno vročena. V odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec pisno obrazložiti razlog, zaradi katerega delavcu odpoveduje pogodbo. Dolžan pa je tudi delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja v primeru brezposelnosti, prav tako pa ga mora opomniti, da se mora prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 78–85).

Delodajalec mora delavcu izredno odpoved podati najkasneje v roku 30 dni, odkar je ugotovil razlog za izredno odpoved, in najkasneje v roku 6 mesecev od nastanka razloga. Prvi rok je subjektiven, drugi pa objektiven. Subjektivni rok začne teči takrat, ko delodajalec delavca seznani z vsemi bistvenimi elementi in okoliščinami kršitve. Objektiven rok pa začne teči, ko nastane razlog za izredno odpoved, torej z dnem kršitve. Le v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za to odpoved in kadarkoli do takrat, ko je možen kazenski pregon (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 90). Kazniva dejanja se v družbi štejejo za najmanj sprejemljiva, zato je tudi rok za podajo izredne odpovedi daljši. S tem zakon poskuša preprečiti, da bi se lahko krivec izognil izredni odpovedi s prikrivanjem kršitev, ki jih je storil (Bečan in drugi, 2016, str. 654). Oba odpovedna roka pa sta prekluzivna, kar pomeni, da je podaja izredne odpovedi po njunem preteku nezakonita (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 90).

Delodajalec mora delavca pred izredno odpovedjo pisno obvestiti o kršitvah in mu omogočiti zagovor v 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. Obvestilo lahko pošlje tudi po elektronski pošti na naslov delavca, ki mu ga zagotavlja in nalaga delodajalec. Delavec ima pravico, da se pred delodajalcem zagovarja in pojasni svoja dejanja, kar pa je tudi namen zagovora (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 306).

Dokazno breme je na strani delodajalca, saj on izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (Štelcer, 2008, str. 264). To pomeni, da mora delodajalec v primeru spora pred sodiščem dokazati, da je delavec kršitev dejansko storil.

2 ANALIZA SODNE PRAKSE

V tem delu sem analizirala primere sodne prakse. Analizo sem opravila na podlagi dveh zakonsko določenih razlogov iz prvega odstavka 110. člena ZDR-1, in sicer razloga po 1. in 2. alineji. Sodno prakso sem iskala v iskalniku PisRS.si, in sicer konkretno v 110. členu ZDR-1, kjer sem si pogledala vse primere, ki vsebujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca po 1. in 2. alineji.

Analizirala sem vse primere, skupaj jih je bilo 448. Od tega je bilo 252 primerov iz naslova 1. alineje, kjer je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja z vsemi znaki kaznivega dejanja, iz naslova 2. alineje, kjer je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi hujše kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja iz malomarnosti ali naklepa, pa je bilo skupaj 332 primerov. Od tega je bilo kar 136 primerov, kjer je bila pogodba o zaposlitvi izredno odpovedana po 1. in 2. alineji hkrati.

Skupaj je bilo 83 primerov sodb Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, in sicer 38 po 1. alineji ter 53 po 2. alineji. Primerov, kjer je bila pogodba odpovedana po 1. in 2. alineji hkrati, pa je bilo 8.

Primerov sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča je bilo skupaj 365, in sicer 214 po 1. alineji ter 279 po 2. Primerov, kjer je bila pogodba odpovedana po 1. in 2. alineji hkrati, pa je bilo 128.

Delodajalec mora pri podaji izredne odpovedi delavcu upoštevati določen postopek in izpolniti zakonsko določene zahteve, da je izredna odpoved lahko zakonita. V praksi pa je precej težko ugoditi vsem zahtevam za zakonitost, saj delodajalca omejujejo zakonske določbe. S pomočjo sodne prakse sem poskušala ugotoviti, na katere stvari mora biti delodajalec pozoren pri podaji izredne odpovedi in s katerimi težavami se sooča.

Iz teorije izhaja, da morata biti za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpolnjena dva bistvena pogoja. Prvi je utemeljen razlog, ki opravičuje odpoved, drugi pa pogoj, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati niti do poteka odpovednega roka. Prvi pogoj je stvarnega značaja, kar pomeni, da ga je treba ugotavljati in presoјati glede na naravo, težo in posledico kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Drugi pogoj pa ima osebni značaj, kjer je predvsem pomembno, kako kršitev pogodbenih in drugih obveznosti vpliva na medsebojno razmerje strank, na njuno zaupanje in možnost nadaljevanja delovnega razmerja.

Odpoved delovnega razmerja je že sama po sebi hud poseg v zasebno in premoženjsko sfero vsakega posameznika. Še toliko huje in bolj drastično pa se to zgodi v primeru izredne odpovedi, saj se delavcu praktično takoj odvzamejo vsa sredstva za preživljanje in v trenutku ostane brez vsega.

Izredna odpoved je na področju delovnega prava najhujši institut in je predvidena le za najhujše oblike kršitve delovnih obveznosti. Zaradi tega menim, da bi pred podajo te odpovedi delodajalec moral biti razumen in bi najprej moral pretehtati vse možnosti ali bi delavcu lahko podal kakšen milejši ukrep in se šele po pregledu vseh možnosti odločil za izredno odpoved. Vendar pa je na delodajalcu, za kakšno sankcijo se bo odločil.

2.1 ODPOVEDNI RAZLOGI

Za analizo sem si izbrala razloga po 1. in 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, ker se mi zdita najbolj zanimiva, obenem pa sta si tudi najbolj podobna. Vsebinsko se sicer razlikujeta, vendar sta po teži enakovredna, saj oba nalagata enake pravne posledice. Čeprav dejanje, ki predstavlja hujšo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ne vsebuje zakonitih znakov kaznivega dejanja, pa je teža kršitve tako velika, da je posledica, ki nastane, lahko primerljiva s kaznivim dejanjem.

Pri obeh razlogih gre torej za neko kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, da bi lahko opravila analizo sodne prakse, pa moram najprej vedeti, katere obveznosti sploh ima delavec v delovnem razmerju.

Obveznosti delavca do delodajalca so navedene v členih 33–43 ZDR-1. Če na kratko povzamem, mora delavec delo opravljati vestno, na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki ju je delodajalec določil za izvajanje dela, ter ob upoštevanju dela in poslovanja pri delodajalcu. Upoštevati mora torej delodajalčeva navodila, spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu, delodajalca mora obveščati o vsakršni spremembi, ki vpliva ali bi lahko vplivala na izpolnjevanje delavčevih obveznosti, vzdržati se mora vsakršnih škodljivih dejanj, ki bi lahko vplivala na materialno ali moralno škodo delodajalca, dolžan je varovati poslovne skrivnosti in upoštevati konkurenčno prepoved ter konkurenčno klavzulo (ZDR-1).

2.1.1 Kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja z vsemi znaki kaznivega dejanja

Prvi razlog pravi, da delodajalec lahko izredno odpove pogodbo delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in ima ta kršitev obenem vse znake kaznivega dejanja.

Za to, da delodajalec lahko poda odpoved po tem razlogu, mora kršitev vsebovati vse znake kaznivega dejanja. ZDR-1 pa ne navaja, za katere znake kaznivega dejanja lahko delodajalec izredno odpusti delavca. Sodišče od primera do primera na podlagi opisa krivdnega dejanja ugotavlja, ali so bili storjeni dejanski znaki kaznivega dejanja, pri tem pa si pomaga s Kazenskim zakonikom (Bečan in drugi, 2016, str. 654).

Kazenski zakonik (KZ-1, Ur. l. RS, št. 50/12) v 16. členu opredeljuje, da je kaznivo dejanje »človekovo protipravno ravnanje, ki ga zakon zaradi nujnega varstva pravnih vrednot določa kot kaznivo dejanje in hkrati določa njegove znake ter kazen za krivega storilca«.

Splošne določbe o kaznivem dejanju zoper kaznivo dejanje in storilca določajo tudi, da je kaznivo dejanje lahko storjeno s storitvijo ali opustitvijo, da je storjeno takrat, ko je delavec delal oziroma bi moral delati, ter na kraju, na katerem je storilec delal oziroma bi moral delati. Storilec je vsak, ki stori kaznivo dejanje osebno ali z izrabljanjem in vodenjem ravnanj nekoga drugega. Temu pravimo posredni storilec. Sostorilec pa je vsak, ki skupaj z nekom stori kaznivo dejanje tako, da zavestno sodeluje oziroma prispeva k dejanju (Zgaga, 2018, str. 80, 81).

Praksa v individualnih delovnih sporih pri presoji znakov kaznivega dejanja upošteva tudi delavčev subjektivni odnos, ki se v KZ-1 zahteva za storitev določenega kaznivega dejanja (Bečan in drugi, 2016, str. 654).

Kazniva dejanja se v družbi štejejo za družbeno najmanj sprejemljiva dejanja. Zaradi teže teh kršitev pa zakon zato ureja daljši objektivni rok za podajo izredne odpovedi, in sicer se podaljša do zastaranja kazenskega pregona. S tem zakon poskuša preprečiti, da bi se storilci lahko izognili izredni odpovedi o zaposlitvi s prikrivanjem takih kršitev (Bečan in drugi, 2016, str. 654).

V zadevah VSRS VIII Ips 167/2017, VSRS VIII Ips 82/2016 in VDSS Pdp 949/2016 je sodišče odločilo, da položaj delavca, ki krši delovne obveznosti z vsemi znaki kaznivega dejanja, ni enak položaju obdolženca v kazenskem postopku. Vrhovno sodišče je tudi že v svojih številnih odločbah poudarilo, da se v delovnem sporu ugotavlja le, ali ima dejanje, ki se delavcu očita, tudi vse znake kaznivega dejanja. Delodajalcu za podajo izredne odpovedi ni treba čakati na kazenski postopek, lahko jo poda že, ko ugotovi vse zakonite znake kaznivega dejanja.

V zadevah VDSS Pdp 332/2016 in VDSS Pdp 569/2018 je sodišče opomnilo, da mora pri presoji, ali ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, upoštevati, kako so ti znaki določeni v KZ-1. Za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 1. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1 zadošča, da delodajalec dokaže, da so bili v ravnanju delavca podani vsi znaki kaznivega dejanja, kot je to opredeljeno v KZ-1. V zadevah VSRS VIII Ips 22/2017, VSRS VIII Ips 52/2018, VSRS VIII Ips 65/2018, VDSS Pdp 841/2015, VDSS Pdp 332/2016, VDSS Pdp 24/2017 in VDSS Pdp 832/2017 pa je sodišče opozorilo, da pri odpovedi delodajalcu ni treba navajati pravne kvalifikacije kaznivega dejanja, dolžan je le pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved, tako da iz opredelitve izhaja konkretna kršitev pogodbenih oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja in vsi znaki kaznivega dejanja, ki jih ima ta kršitev. Na podlagi tega opisa pa potem sodišče ugotavlja dejanske znake kaznivega dejanja, ki so bili storjeni. Za zakonito izredno odpoved pa

sodišče v zadevi VSRS VIII Ips 167/2017 pravi, da je delavcu treba dokazati vsak znak kaznivega dejanja posebej.

V zadevi VSRS VIII Ips 278/2017 je sodišče odločilo, da, če delavec v izredni odpovedi ne navede znakov kaznivega dejanja oziroma iz njegovega opisa ti znaki ne izhajajo, lahko sodišče v postopku presoje zakonitosti ugotovi, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi tega nezakonita.

V konkretnem primeru je delavka navajala, da bi sodišče druge stopnje moralo presoјati le očitke iz odpovedi iz razloga po 1. in ne tudi po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, ker se je tudi delavka sklicevala le na razlog po 1. alineji tega člena. Sodišče je menilo, da je takšno stališče v nasprotju z drugim odstavkom 87. člena ZDR-1, v katerem je navedeno, da je delodajalec v pisni odpovedi dolžan navesti le dejanske odpovedne razloge, ne pa tudi pravne kvalifikacije. Sodišče torej ni vezano na pravne opredelitve odpovednega razloga v izredni odpovedi. To stališče je v preteklih odločitvah že večkrat potrdilo revizijsko sodišče.

V zadevi VDSS Pdp 332/2016 je sodišče odločilo, da morajo biti v odpovedi navedeni vsi znaki kaznivega dejanja. Bistveno je, da v izredni odpovedi sploh niso bili navedeni znaki kaznivega dejanja oziroma niso izhajali iz opredelitve kršitve. Če v pogodbi niso navedeni vsi znaki kaznivega dejanja po 209. členu KZ-1 (kaznivo dejanje poneverbe in neupravičena uporaba tujega premoženja), je izredna odpoved nezakonita.

V konkretnem primeru je bilo v odpovedi navedeno le, da je delavec nabavljал večje količine mesnih živil in si jih protipravno prilastil, kar je v nasprotju z normativi.

Sodišče je v zadevi VDSS Pdp 509/2016 ponovilo stališča Vrhovnega sodišča, da lahko o ugotovitvi razloga za izredno odpoved govorimo šele takrat, ko delodajalec ugotovi obstoj dejstev, ki vodijo k zaključku, da ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, ne pa že takrat, ko se delodajalec šele seznani z ravnanjem delavca.

V zadevi VDSS Pdp 332/2016 je sodišče odločilo tudi to, da v primeru, da delodajalec delavcu hkrati očita dve kršitvi hkrati, torej po dveh odpovednih razlogih, in sodišče ugotovi, da ena izmed teh kršitev ni zakonita, to še ne pomeni, da je izredna odpoved nezakonita. V takem primeru lahko ugotovi, da je druga očitana kršitev skladna z določili ZDR-1 in utemeljena za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Za zakonitost izredne odpovedi torej zadošča že, če ugotovi le en utemeljeni razlog.

V zadevi VSRS VIII Ips 127/2015 je sodišče odločilo, da če delodajalec v izredni odpovedi v opisu kršitev napačno opredeli kaznivo dejanje, lahko sodišče na podlagi tega ugotovi, da so podani znaki katerega drugega kaznivega dejanja.

Sodišče je v zadevi VDSS Pdp 503/2017 opomnilo, da je vezano le na dejansko opredelitev odpovednega razloga v izredni odpovedi in ne na pravno kvalifikacijo. V konkretnem primeru je za izredno odpoved utemeljeno ugotovilo že odpovedni razlog po 2. alineji prvega odstavka ZDR-1, zato ni presojalo, ali očitana kršitev predstavlja tudi utemeljen razlog po 1. alineji prvega odstavka. Enako je sodišče odločilo tudi v zadevi VDSS Pdp 17/2015, vendar pa v zadevi VDSS Pdp 513/2016 pravi, da če sodišče ugotovi, da ravnanje delavca nima znakov kaznivega dejanja in kršitev opredeli kot kršitev iz 2. alineje, je treba upoštevati, da lahko izredno odpoved poda le v 30-dnevnem subjektivnem in 6-mesečnem objektivnem roku.

V zadevi VDSS Pdp 290/2018 sodišče pravi, da je znake kaznivega dejanja, tako kot jih predpisuje KZ-1, v praksi zelo težko dokazati. Za delodajalca je zato priporočljivo, da delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz obeh razlogov, torej po 1. in 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1. Odpoved po 1. alineji pa naj poda le, če zamudi rok za podajo izredne odpovedi po 2. alineji.

V zadevi VSRS VIII Ips 278/2017 sodišče pravi, da se mora delodajalec zavedati, da če za kaznivo dejanje delavca obstaja le sum, to ne pomeni, da je bilo kaznivo dejanje dejansko storjeno. Delodajalec mora to dokazati, saj je dokazno breme na njegovi strani.

Iz analize sodne prakse izhaja, da se v sodni praksi najpogosteje ponavljata kaznivi dejanji tatvine in goljufije. Sodišče v zadevi VDSS Pdp 734/2017 pravi, da kaznivo dejanje prilastitve nastane, ko storilec z odvzemom stvari to dobi v posest in onemogoči drugemu, ki jo je do sedaj posedoval, da z njo še naprej razpolaga, sebi pa omogoči razpolaganje z njo. Na konkretnem primeru pa je odločilo, da je pri tem dovolj že, da je odvzeta stvar ločena od drugih, in ni potrebno, da jo oseba odnese iz prostora, v katerem je bila.

V zadevi VSRS VIII Ips 116/2016 je sodišče odločilo, da kljub temu, da gre za majhno tatvino in delodajalcu ni nastala velika škoda, to ne pomeni, da ne gre za ravnanje, ki bi bilo utemeljeno za izredno odpoved. Delavci si živil ne smejo protipravno prilaščati, kar izhaja že iz osnovne moralne norme o spoštovanju in varovanju lastnine delodajalca in namembnosti spornih živil. Kljub temu da je bila škoda relativno majhna, je torej prilastitev še vedno kaznivo dejanje, zato je sodišče odločilo, da je izredna odpoved zakonita.

V zadevi VDSS Pdp 253/2015 je sodišče odločilo, da je na javno izpostavljenih delovnih mestih, kot je policist, potrebna večja mera zaupanja, saj se morajo delavci na tem delovnem mestu tudi zunaj delovnega časa držati svojih moralnih načel. V konkretnem primeru je policist zunaj svojega delovnega časa storil kaznivo dejanje tatvine. Delodajalec je v izredni odpovedi navedel, da je ravnanje delavca povsem nesprejemljivo glede na naravo dela, ki ga opravlja policija kot državni represivni organ. Glede na to, da je policist tisti, ki bi moral varovati in utrjevati ugled policije, se sodišče strinja s stališčem, da glede

na ravnanje tožnika ne delovnem mestu policista, katerega osnovna naloga je preprečevanje kaznivih dejanj, nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

Podobno kot na delovnem mestu policist pa velja tudi za zaposlene v vzgoji in izobraževanju. Sodišče je v zadevi VDSS Pdp 914/2017 navedlo, da morajo biti zaposleni na tem delovnem mestu zgled dijakom in da so navedbe, da delavec do sedaj še nikoli ni kršil svojih pogodbenih obveznosti, brezpredmetne. Sodišče je odločilo, da je nesprejemljivo, da nekdo, ki dela v šoli, goljufa, zato ob upoštevanju vseh okoliščin nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

V zadevi VSRS VIII Ips 133/2017 sodišče pravi, da je goljufivi namen eden izmed znakov kaznivega dejanja goljufije. Če delavec dejanje opusti, to pomeni, da kršitev nima vseh znakov kaznivega dejanja, ker ne ravna z namenom pridobitve protipravne premoženjske koristi. V konkretnem primeru delavec ni niti pomislil na to, da bi delodajalca obvestil o spremembi kraja, s katerega prihaja na delo. Da pa ni niti pomislil na to, izključuje goljufivi namen, dejanje pa posledično tudi ne more imeti vseh znakov kaznivega dejanja goljufije, zato je sodišče odločilo, da je izredna odpoved nezakonita. V zadevi VDSS Pdp 566/2016 pa je delavka ravnala z namenom pridobiti si premoženjsko korist. Ne glede na to, da je bila ta premoženjska korist, ki si jo je delavka pridobila s tem, ko delodajalcu ni sporočila spremembe stalnega prebivališča, kar se nanaša na povračilo potnih stroškov (kaznivo dejanje goljufije), majhna, pa je to dejanje glede na naravo dela in nalog, ki jih je opravljala, nesprejemljivo. Delavka je pri delodajalcu zasedala vodilno delovno mesto, zato bi morala biti s poštenim in zakonitim ravnanjem ostalim delavcem za zgled. Ker je ravnala v nasprotju s pogodbenimi in zakonskimi dolžnostmi, pa je sodišče verjelo delodajalcu, da je bilo zaupanje v delavko porušeno in s tem nadaljevanje delovnega razmerja onemogočeno.

Na podlagi primerov sodb sem ugotovila, da so pri utemeljenosti kaznivega dejanja zelo pomembne okoliščine, v katerih so bile storjene kršitve z znaki kaznivega dejanja. V primeru dejanja goljufije v zvezi z obveščanjem delodajalca o spremenjenem kraju bivanja je v drugem primeru kršitev utemeljena, ker je delavka protipravno pridobila premoženjsko korist, obenem pa je zasedala vodilno mesto in bi se morala zavedati, da je obveščanje delodajalca o spremembah njena obveznost iz delovnega razmerja. V prvem primeru, kjer gre za isto kršitev, le da delavec ni imel namena pridobitve premoženjske koristi in na svojo dolžnost o obveščanju niti ni pomislil, pa je sodišče ugotovilo, da niso podani vsi znaki kaznivega dejanja, ker delavec ni ravnal z namenom goljufije. Upoštevati je torej treba tudi vse okoliščine in se šele na podlagi tega odločiti, ali je izredna odpoved utemeljena.

2.1.2 Hujša kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja naklepoma ali iz hude malomarnosti

Razlog iz naslova 2. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 pravi, da delodajalec lahko izredno odpove pogodbo delavcu, ki huje krši pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja iz naklepa ali malomarnosti.

Torej se v ta sklop uvrščajo vse kršitve, ki pa morajo izpolnjevati dva pogoja, in sicer da gre za hujšo kršitev in da je delavec to kršitev storil iz naklepa ali malomarnosti. Kaj pa se šteje za hujšo kršitev in kaj sta naklep in malomarnost?

Zakon ne določa, kdaj je bila storjena hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Ta kršitev se presoja na podlagi dejanskih okoliščinah delavčevega dela. Če gre za hujšo kršitev, to oceni delodajalec, sodišče pa kasneje presoja, ali je bila očitana kršitev res tako huda, da delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati. Iti pa mora za očitno kršitev delavčevih obveznosti do delodajalca, da jo lahko štejemo za hujšo (Bečan in drugi, 2016, str. 654).

Naklep je dejanje, ki ga storilec stori z zavedanjem, da bo nastala škodljiva posledica, in to dejanje vseeno stori. Malomarnost pa je dejanje, ko delavec ne ravna s skrbnostjo, ki se pričakuje od delavca, ki opravlja delo na tem delovnem mestu, posledica pa je škodno stanje (Bečan in drugi, 2016, str. 654–655).

V zadevah VSRS VIII Ips 224/2017, VDSS Pdp 1346/2014, VDSS Pdp 24/2015, VDSS Pdp 841/2015, VDSS Pdp 1034/2016 in VDSS Pdp 281/2018 je sodišče opomnilo, da mora delavec svoje delo opravljati vestno in na delovnem mestu ter v okviru dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega mora upoštevati delodajalčeva navodila in se vzdržati vseh škodljivih ravnanj, ki glede na naravo dela materialno ali moralno škodujejo ali pa bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Vsa dejanja, ki so v nasprotju z navedenim, so lahko že razlog za izredno odpoved po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1.

V zadevi VSRS VIII Ips 151/2017 je sodišče odločilo, da za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni potrebno, da so ugotovljene vse kršitve, ki so navedene v odpovedi, če že ena od njih sama zase predstavlja utemeljen in resen razlog za odpoved.

Sodišče je v zadevi VDSS Pdp 155/2017 odločilo, da je v vsakem konkretnem primeru treba presoditi okoliščine, v katerih je kršitev storjena. Pri presoji teže in pomena kršitev je treba izhajati iz delovnega mesta, na katerem je delavec zaposlen. V zadevi VDSS Pdp 144/2015 pa je sodišče odločilo, da je treba pojem hujše kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja tolmačiti tako, da zajemajo tudi tiste obveznosti, ki se na

delovnem mestu dejansko izvajajo, torej tudi, če niso izrecno navedene v pogodbi o zaposlitvi.

V konkretnem primeru je bil delavec pri delodajalcu zaposlen na delovnem mestu izmenovodje, vendar je pri svojem delu večkrat pomagal sodelavkama natakarcama. Čeprav delavcu takšno delo ni bilo pisno ali ustno odrejeno, je bilo to, da je večkrat opravljal delo kot natakarc, pri delodajalcu stalna praksa. Ko delavec za izdano blago ni izstavil računa in je denar zadržal pri sebi, je s tem huje kršil svoje obveznosti, čeprav v njegovi pogodbi o zaposlitvi opravljanje dela natakarcja ni bilo navedeno. S tem pa je sodišče odločilo, da je bil razlog po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1 za izredno odpoved utemeljen.

V zadevi VDSS Pdp 156/2017 pa je sodišče opomnilo, da je Vrhovno sodišče RS že večkrat poudarilo pomen zaupanja pri delu delavcem na delovnem mestu prodajalcev, blagajnikov in drugih, ki pri svojem delu poslujejo z denarjem. Torej ni mogoče govoriti o dejanjih majhnega pomena, ko se zgodi kršitev na tem delovnem mestu, saj se pri takih delavcih pričakuje višja stopnja zaupanja.

Za krivdo sta značilna dva elementa. Prvi je razumski, ki predstavlja možnost spoznavanja dejstev, drugi pa je voljni, ki se nanaša na to, da neko dejstvo nastane. Krivda pa je lahko povzročena le iz hude malomarnosti ali naklepa.

Sodišče v zadevi VDSS Pdp 65/2017 pravi, da se malomarnost presoja po stopnji skrbnosti človeka. Delavec ravna hudo malomarno, ko ravna skrajno nepazljivo, to pomeni, da zavestno zanemari običajno skrbnost, ki se pričakuje od človeka. Kdaj je storjena huda malomarnost, se torej meri po kriteriju skrbnosti, ki se pričakuje od delavca, pri presoji, ali je bila storjena kršitev iz naslova malomarnosti, pa je treba upoštevati tudi okoliščine, v katerih je prišlo do te kršitve.

V zadevi VDSS Pdp 144/2015 pa sodišče pravi, da je treba okoliščine, kdaj je storjena huda malomarnost, presojati tudi glede na usposobljenost in zadolžitve delavca. Če se od delavca pričakuje, da mora imeti za delovno mesto, ki ga opravlja, določeno stopnjo usposobljenosti in mora poznati svoje zadolžitve, je kakršnakoli hujša kršitev, pri kateri se delavec zaveda, da lahko nastane škodna posledica, že lahko razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1.

V zadevi VSRS VIII Ips 223/2017 je sodišče odločilo, da se od delavca, ki v banki opravlja delo pooblaščenca za preprečevanje pranja denarja in financiranje terorizma, upravičeno pričakuje, da bo opravil obveznost sporočanja o sumljivih podatkih o transakcijah za sum pranja denarja v zakonsko določenem roku. Ker tega ni storil, pa je sodišče zaključilo, da je ravnal hudo malomarno.

Sodišče je v zadevi VDSS Pdp 65/2017 odločilo, da delavki pogodba o zaposlitvi ni bila odpovedana zakonito, ker je dokazala, da njena opustitev obveščanja ni bila povzročena iz hude malomarnosti. Delodajalec ji je namreč izredno odpovedal pogodbo zaradi hujše kršitve, delavki je očital, da je ravnala hudo malomarno, ker mu ni sporočila novega naslova bivanja za povračilo potnih stroškov na delo in z dela. S tem pa je kršila svoje temeljne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, delodajalcu pa je posledično nastala škoda. Sodišče je odločilo, da njeno ravnanje ne izhaja iz hude malomarnosti, temveč iz drugih razlogov. Delavka je namreč živela v strahu pred ponovnim nasiljem nekdanjega partnerja, če bi jo našel, tako je torej ravnala zato, da bi zaščitila samo sebe, kar pa je sodišče štelo za upravičen razlog.

Sodišče v zadevi VDSS Pdp 552/2016 pravi, da je torej huda malomarnost lahko podana le v primeru, ko se delavec ni zavedal možnosti nastanka škode, do katere bi lahko prišlo zaradi njegovega ravnanja, pri čemer je mislil, da škodo lahko prepreči oziroma da ta ne bo nastala. Pogoji, da je podana huda malomarnost, je torej obstoj voljnega elementa in izhaja iz zavedanja možnosti nastanka škode.

V konkretnem primeru je bil delavec pri tem, ko je opravil reset blagajne in na ekranu videl napis v delovanju, prepričan, da je napaka odpravljena, zato je nadaljeval z delom. Ker je bil prepričan, da blagajna deluje, in se ni zavedal možnosti nastanka škode, je sodišče odločilo, da mu ne more biti očitana huda malomarnost, ampak le navadna malomarnost, kar pa ne zadostuje za zakonito odpoved po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1.

Naklep je hujše dejanje od malomarnosti. Delavec namreč stori neko dejanje s popolno premišljenostjo, torej se zaveda vseh posledic, ki bodo z njegovim ravnanjem nastale, pa se še vseeno odloči, da bo to dejanje storil. Če ob tem nastane hujša kršitev, je to utemeljen razlog za izredno odpoved.

V zadevi VDSS Pdp 377/2016 je delavec zlorabil zaupanje delodajalca s tem, ko je kršil predpise o uporabi prisilnih sredstev. Spornega dne je na oddelku pripora v hrano vbrizgal plinski razpršilec – solzivec, ki ga policisti uporabljajo le v izjemnih primerih. Kot policist se je zavedal, kakšne posledice lahko solzivec povzroči posamezniku, zato je takšno dejanje storil z očitnim naklepom. Zavedati bi se moral tudi, da imajo priporniki enake pravice kot ostali ljudje, razen pravice do svobode, ki jim je omejena, zato bi se do njih moral vesti enako spoštljivo kot do sodelavcev. Sodišče je v tej zadevi odločilo, da takšno dejanje predstavlja kršitev človekovih pravic, zato je bila delavcu pogodba o zaposlitvi utemeljeno odpovedana.

Pri opredelitvi hujše kršitve je treba izhajati tudi iz tega, po kakšnih načelih se delavec ravna zunaj svojega delovnega časa. Na nekaterih delovnih mestih je namreč tudi v prostem času treba ravnati odgovorno, če se to ravnanje navezuje na obveznost iz

delovnega razmerja, kot je na primer škodljivo ravnanje. Delavci, ki so zaposleni na delovnih mestih, kot sta učitelj ali policist, morajo predstavljati zgled tudi zunaj delovnega mesta. Ni namreč etično, da delavec, zaposlen na delovnem mestu policist, v prostem času krade ali goljufa, tako kot za učitelja ne, da v prostem času na primer manipulira z otroki ali jih pretepa.

Sodišče je zato v zadevi VDSS Pdp 503/2017 odločilo, da je delavec s svojim dejanjem, ko je sodeloval pri načrtovanju ustavitve ministra in preizkusu njegove alkoholiziranosti, samo zaradi opravljanja funkcije ministra, zlorabil funkcijo policista in s tem okrnil ugled policije, kar pa predstavlja utemeljen razlog za izredno odpoved. Delavec bi se kot policist moral zavedati, da mora tako v službenem kot prostem času ravnati v skladu s predpisi. Policija je organ, katerega temeljne naloge so preprečevanje kaznivih dejanj in kaznovanje storilcev kaznivih dejanj.

V zadevi VDSS Pdp 1521/2014 pa je sodišče odločilo, da fizično nasilje nad učencem predstavlja za učitelja hudo kršitev, saj takšno ravnanje nikakor ni dopustno, čeprav niso bile povzročene nobene fizične poškodbe, zato je izredna odpoved zakonita. Delavec je kot osnovnošolski učitelj imel pri pouku težave z zagotavljanjem reda in discipline. Zaradi tega nepedagoškega ravnanja je bil že večkrat opozorjen, da je v šoli prepovedano vsakršno nasilje nad učenci. Ravnateljica je podala izjavo, da je premišljevala o drugih ukrepih, vendar je prišla do zaključka, da med strankama ni več mogoče vzpostaviti zaupanja, saj ni zagotovila, da tožnik svojih ravnanj ne bo ponovil. Po tehtnem premisleku se je zato odločila za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar je sodišče označilo za utemeljeno.

Iz analize sodne prakse izhaja, da se v sodni praksi najpogosteje ponavljajo hujše kršitve delovnih obveznosti iz naslova neupravičene odsotnosti z dela, opravljanja dela pod vplivom alkohola ter žaljivega odnosa do nadrejenih. V zadevi VDSS Pdp 845/2015 je delodajalec delavki izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je neupravičeno izostala z dela in s tem huje kršila svoje obveznosti iz delovnega razmerja. Sodišče je ugotovilo, da je tožnica opravljala delo za polovični delovni čas zaradi bolezni, kasneje pa je na delovno mesto prenehala prihajati, ker je bila za delo nezmožna, delodajalec pa ji ni zagotovil premestitve na drugo delovno mesto. Delavki je bila priznana invalidnost III. kategorije posledic bolezni in je imela pravico do premestitve. Sodišče je odločilo, da s tem ni storila hujše kršitve, zato je izredna odpoved nezakonita.

Sodišče je v zadevi VSRS VIII Ips 79/2016 zaradi okoliščin kršitve odločilo, da je izredna odpoved podana nezakonito, saj zaupanje med delodajalcem in delavcem ni bilo porušeno. Pri delodajalcu se delo opravlja na višini in pod električno napetostjo, zato je v pravilniku določil, da delavci ne smejo delati ali biti prisotni na delovnem mestu pod vplivom alkohola. Delavcu, ki je na delovno mesto prišel pod tem vplivom, je zato izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je s tem huje kršil svoje obveznosti. Delavec pa je

dejanje takoj priznal, ga obžaloval, pomembno pa je tudi, da ta dan zaradi zdravstvenih omejitev ni delal na višini, ampak je sodelavcu le podajal kabel in mu držal lestev. Sodišče je glede na to, da je šlo za majhno količino zaužitega alkohola in da je bil delavec pri delodajalcu zaposlen kar 32 let in v tem času še nikoli ni bil obravnavan zaradi kakršnekoli kršitve, presodilo, da delovno razmerje zaradi te kršitve ni onemogočeno, ampak ga je še vedno moč nadaljevati.

V zadevah VSRS VIII 78/2016 in VSRS VIII Ips 80/2016 je sodišče odločilo, da delavcu ni mogoče izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi že za najmanjšo stopnjo prisotnosti alkohola na delovnem mestu. Izredna odpoved je najstrožji in skrajni ukrep, ki ga delodajalec izvede le za najhujše kršitve delovnih obveznosti, ko z delavcem glede na težo kršitve nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Delodajalec ima sicer dolžnost, da zagotovi, da delavci dela ne opravljajo pod vplivom alkohola, ni pa že prav vsaka taka kršitev utemeljen razlog za izredno odpoved.

V zadevi VSRS VIII Ips 66/2016 je delavec huje kršil svoje obveznosti iz delovnega razmerja s tem, ko je odklonil delo, ki so mu ga naložili nadrejeni, in se do njih neprimerno vedel, jih zmerjal in žalil. V dejavnosti bančništva se od delavca pričakuje, da mora imeti zahtevano raven komuniciranja in se na delovnem mestu imeti v oblasti. Delavec se je kasneje umiril, se opravičil še pred podajo izredne odpovedi in sprejel dodatno delo, ki ga je prej zavrnil. Poleg tega je bil vesten delavec, zato je sodišče odločilo, da to dejanje le ni bilo tako hudo, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, torej je izredna odpoved podana nezakonito.

V nadaljevanju bom predstavila primer, ki se mi je osebno zdel zelo zanimiv, ker prikaže, kako močen vpliv imajo na presojo zakonitosti izredne odpovedi okoliščine in razlaga dejanj ter na kakšen način si sodišče razlaga navedbo dejstev. Gre za primer, ki je obravnavan v dveh sodbah, in sicer v zadevi VDSS Pdp 1194/2015 in VSRS VIII Ips 79/2018.

Delodajalec je v izredni odpovedi delavcu očital, da je določenega dne v poslopju šole tesno objemal svojo nekdanko učenko. Njena mama, ki je bila priča dogodku, je ta objem opisala kot objem dveh zaljubljenecv. Drugega dne pa je tožnik v svojem razredu objemal isto učenko, ki je sedela v njegovem naročju. Priča temu dogodku je bila čistilka, ki je dejanje označila kot erotično, s tem ravnanjem pa je tožnik huje kršil svoje delovne obveznosti, za kar mu je delodajalec utemeljeno podal izredno odpoved po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1. Iz navedb izhaja, da je bila učenka v slabem psihičnem stanju, že v preteklosti se je rezala po rokah. Ko je takrat učitelj, ki je bil v tem času njen razrednik, izvedel za te samopoškodbe, je obvestil svetovalno službo in starše ter učenko napotil k šolski psihologinji. Učenka pa je tudi učitelju zaupala svoje težave o negativni samopodobi, samopoškodbah in tudi samomorilskih mislih. Navedla je tudi, da se je veliko lažje kot s starši in šolsko psihologinjo pogovarjala z učiteljem, ker ga je dojemala kot

nekoga, ki mu lahko zaupa. Na dan spornega dogodka pa se je učenka oglasila v osnovni šoli. Na ta dan je bila zelo slabe volje, saj je imela težave z začetkom gimnazije. Ker je bila obupana, ker ni nikomur mogla povedati o svojih težavah, se je zaupala učitelju. Sama je naslonila glavo na njegovo ramo, pri čemer jo je tožnik prijel za boke in jo začel nežno odrivati od sebe. Delavec je navedel, da je učenko glede na njene pretekle samopoškodbe in samomorilske misli želel le potolažiti in da tudi objem in spodbudne besede pri tem niso odveč. Sodišče je presodilo, da se v tem primeru kršitev ne more obravnavati kot hujša, saj je učenki pokazal, da mu je mar, in upošteval specifičnost svojega poklica ter poslanstva pri razvoju otrokove osebnosti. Ob pogovoru je učitelj učenki predvajal posnetek na računalniku, pri tem pa je sedel na svojem stolu za katedrom, učenka pa je stala poleg njega, naslonjena na mizo. Med njima ni prišlo do nobenega fizičnega stika, učenka se v učiteljevo naročje ni usedla, v tem opisu se njuna izpoved povsem ujema. Priča, čistilka, pa je navedla, da je na ta dan vstopila v učilnico in videla učenko v naročju učitelja, ta pa jo je objemal in jo pri tem držal za dojki. Sodišče je v tem obsegu zadevo vrnilo sodišču prve stopnje za ugotovitev dejanskega stanja.

Delodajalec je delavcu izredno odpovedal pogodbo, ker je ta iz malomarnosti huje kršil svoje pogodbene obveznosti, kršitev pa ima tudi znake kaznivega dejanja. Sodišče je ugotovilo, da je delavec, ki je bil zaposlen na delovnem mestu učitelj, v poslopju šole tesno objemal mladoletno deklico, ki je bila njegova nekdanja učenka. Pri tem so bili dotiki in objemi med njima neprimerni. Dogodku je bila priča mati učenke, ki je na kraj dogodka poklicala tudi očeta, ki je zahteval, da se pokliče ravnatelj delavca. Starša sta učitelju tudi prepovedala vse stike z njuno hčerko. Sodišče je ugotovilo, da je na dan kršitve delavec po deveti uri zvečer, torej zunaj svojega delovnega časa, sedel na svojem stolu v učilnici, na njegovih kolenih pa je sedela učenka, ki jo je tožnik po navedbi priče (čistilke) z rokami objemal in jo držal za dojke. Sodišče je presodilo, da ne gre za kršitev z znaki kaznivega dejanja, gre pa za hujšo kršitev vsaj iz hude malomarnosti. Delavec kot odrasel moški ne bi v nobenem primeru smel vzpostaviti tako intimnega stika z mladoletnim dekletom, saj je ta v vsakem primeru neprimeren, še posebej pa to velja za učitelja, ki je z otroki dnevno v stiku. Delavec bi moral ravnati s skrbnostjo in strokovno, objektivno in etično v odnosu do otrok in se vzdržati kakršnihkoli neprimernih fizičnih stikov. Delavec bi se tudi moral vzdržati ravnanj, ki materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala interesom delodajalca. Sodišče prve stopnje je zato odločilo, da je izredna odpoved podana zakonito.

Iz teh dveh primerov izhaja, da so pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi zelo pomembne okoliščine, v katerih je bila ta kršitev storjena. Poleg tega pa je pomembno tudi, kako sodišče interpretira dejstva in dokaze. Iz sodbe sodišča druge stopnje lahko razberem, da bi sodišče razveljavilo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ker je upoštevalo pričanje učitelja in učenke, pričanja čistilke pa ne. Sodišče prve stopnje pa je prišlo do zaključka, da ne glede na vse navedbe, tudi če je učenka res bila v tako slabem psihičnem stanju in je v učitelju iskala le uteho, to še ne spremeni dejstev, da je šlo za odnos med odraslim moškim in mladoletno deklico, kar pa je že iz moralnosti neprimerno. Še posebej pa, ker gre za

učitelja, ki bi moral z otroki ravnati objektivno in etično ter se vzdržati vsakih neprimernih stikov z njimi. Zato menim, da je sodišče prve stopnje presodilo prav, ko je delavcu izredno odpovedalo pogodbo o zaposlitvi iz naslova 2. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1.

2.2 NEZMOŽNOST NADALJEVANJA DELOVNEGA RAZMERJA

Kot že rečeno, ugotovitev razloga iz prvega odstavka 110. člena ZDR-1 ni dovolj, da bi bila izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita. Poleg ugotovitve tega razloga mora biti izpolnjen tudi pogoj iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1, ki pravi, da mora biti zaradi dejanja delavca delovno razmerje porušeno v takšni meri, da ga ni mogoče nadaljevati niti do poteka odpovednega roka.

Poleg zakonitega razloga ima torej ugotovitev nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja zelo velik pomen. Sodišče je v zadevi VSRS VIII Ips 243/2016 odločilo, da mora delodajalec pri presoji, ali je delovno razmerje še mogoče nadaljevati, upoštevati vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank, v katerih je bila kršitev storjena. Le če gre za res očitno kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, je izredna odpoved lahko zakonita.

V konkretnem primeru je bila delavcu izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, ker je kršil navodila svojega zdravnika s tem, ko je zapustil svoj dom v času svoje odsotnosti z dela zaradi bolezni. Sodišče je ob upoštevanju okoliščin delavca presodilo, da kršitev delavca ni bila tako huda, da delovnega razmerja ne bi bilo mogoče nadaljevati. Delavec je namreč bival v samskem domu, v spornih dneh pa se je zatekel le k sestrični družini, ki biva v bližini, poleg tega pa je čakal na operacijo hrbtenice.

Delodajalec mora pri podaji izredne odpovedi upoštevati tudi razmerje z delavcem samim, na primer, koliko časa je delavec že zaposlen pri njem in ali je v tem času že storil kakšno kršitev ali kako drugače izrazil, da ni vreden zaupanja. V zadevi VDSS Pdp 1230/2014 je sodišče podalo sklep, da izredna odpoved ni zakonita, saj je bil delavec pri delodajalcu zaposlen 27 let, v tem času pa mu delodajalec ni nikoli očital nobenih kršitev, prav tako nikoli ni bil v disciplinskem ali kakšnem drugem postopku, zato je vprašanje, ali so bili odnosi res porušeni do te mere, da delovno razmerje ne bi bilo več mogoče. Sodišče je podobno odločilo tudi v zadevi VDSS Pdp 553/2015.

Izredna odpoved ne more biti zakonita, če delavec na delovnem mestu ostane tudi po tem, ko mu je že podana odpoved, če delodajalec želi sporazumno urediti prenehanje delovnega

razmerja ali pa delodajalec delavcu celo ponudi novo pogodbo za isto ali drugo delovno mesto. To že samo po sebi nakazuje, da je delovno razmerje še vedno mogoče nadaljevati.

Na to se sklicuje zadeva VDSS Pdp 602/2014, kjer je delavec ostal na delovnem mestu tudi po že podani izredni odpovedi, kar pomeni, da temeljni pogoj za izredno odpoved ni izpolnjen. Poleg tega pa je delodajalec delavcu nekaj dni po podaji izredne odpovedi ponudil novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto. V zadevi VDSS Pdp 974/2014 pa je sodišče prav tako odločilo, da je izredna odpoved nezakonita, saj je delodajalec želel z delavcem sporazumno urediti prenehanje delovnega razmerja ob ugotovitvi njegove kršitve. Odnosi očitno niso bili tako porušeni, da delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče nadaljevati.

V zadevi VDSS Pdp 137/2018 pa je sodišče presodilo, da je kljub temu, da je delavec ob priznanju hujše kršitve delovnih obveznosti ostal na delovnem mestu vse do prenehanja delovnega razmerja in opravljal svoje delo, izredna odpoved zakonita. ZDR-1 namreč v primeru iz 1., 2. in 5. alineje prvega odstavka tega člena določa, da lahko delodajalec delavcu prepove opravljanje dela za čas trajanja postopka, ne določa pa, da mora to storiti. Odločitev o tem je na strani delodajalca, ki ima od ugotovitve razloga za izredno odpoved do podaje na voljo 30-dnevni rok.

Kot že rečeno, je pri presoji, ali je delovno razmerje še mogoče nadaljevati, treba upoštevati vse okoliščine in interese obeh pogodbenih strank. V zadevi VSRS VIII Ips 128/2015 je sodišče odločilo, da se vse okoliščine nanašajo na naravo, težo in posledice kršitve, presoja interesa obeh pogodbenih strank pa na medsebojno zaupanje oziroma kako je kršitev delavca vplivala na medsebojno razmerje. V nekaterih primerih je namreč že narava ali teža kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja tako huda, da lahko pripelje do popolne izgube zaupanja, s tem pa tudi do nadaljevanja delovnega razmerja.

V delovnem razmerju je torej zaupanje najpomembnejša stvar med delodajalcem in delavcem. Konec koncev, če delodajalec nima zaupanja v delavca, mu najverjetneje na delovnem mestu ne bo zaupal nobene delovne naloge, posledica tega pa je, da je delovno razmerje nesmiselno. Zaupanje je torej bistvenega pomena. V zadevi VDSS Pdp 431/2016 je sodišče odločilo, da je izredna odpoved zakonita, čeprav je delavec krivdni dogodek obžaloval, kar tudi zatrjuje v pritožbi, vendar pa to dejstvo po mnenju sodišča ne pomeni, da je delodajalec s tem ponovno pridobil zaupanje v delavca.

2.3 VROČITEV

Z vročitvijo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec delavca seznani z odpovedjo. Ta korak je za delodajalca zelo pomemben, saj ob podaji odpoved začne učinkovati. Za zakonitost izredne odpovedi pa mora biti delavec pravočasno seznanim z očitki za odpoved, torej pred podajo odpovedi, da se lahko pripravi na zagovor.

Sodišče v zadevi VDSS Pdp 525/2015 pravi, da je Vrhovno sodišče že večkrat zavzelo stališče, da vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni isto kot podaja odpovedi. Vročitev je odločilna, da začne odpoved pogodbe o zaposlitvi v razmerju do delavca učinkovati, časovna podaja odpovedi pa je za delodajalca pomembna z vidika spoštovanja zakonsko določenega roka za podajo odpovedi. Sodišče v zadevi VDSS Pdp 281/2018 prav tako pravi, da z vročitvijo odpovedi začne učinkovati, vendar to ne pomeni, da je odpoved podana šele takrat, ko je delavcu vročena. Za presojo pravočasnosti ni odločilno, kdaj je bila odpoved vročena, ampak kdaj je bila podana s strani delodajalca. V konkretnem primeru je sodišče odločilo, da čeprav bi bilo najbolj prav, da se vročitev izredne odpovedi opravi v prostorih delodajalca, pa zakon pravi, da je za delodajalca pomembno le, da jo delavcu vroči, pri tem pa ni pomembno, na kakšen način. Delodajalec pa je temu pogoju zadostil že s poskusom vročitve.

V zadevi VDSS Pdp 731/2017 je sodišče odločilo, da mora delodajalec v izredni odpovedi obvezno dovolj jasno opredeliti kršitve, ki jih je delavec storil, saj v sodnem postopku ne more širiti obsega kršitev, ki so podane v odpovedi. V konkretnem primeru delodajalec v izredni odpovedi ni dovolj jasno konkretiziral očitkov, saj kršitve ni opredelil časovno, posledica pa je, da ni mogoče preveriti 30-dnevnega subjektivnega roka za podajo odpovedi.

2.4 ROK ZA PODOJO ODPOVEDI

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo, vendar najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za odpoved in najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa je ta rok podaljšan vse do takrat, ko je možen kazenski pregon.

V zadevi VSRS VIII Ips 172/2017 sodišče pravi, da je namen objektivnega roka za izredno odpoved v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, v določitvi daljšega objektivnega roka v primerjavi z ostalimi razlogi. Tako je določeno ravno s tem namenom, da ima delodajalec več časa, da ugotovi, da je kaznivo dejanje storjeno.

V zadevi VDSS Pdp 1034/2016 je sodišče odločilo, da začne 30-dnevni odpovedni rok teči, ko delodajalec izve za obstoj dejstev, ki so odločilna za presojo, ali so podani znaki kaznivega dejanja, torej razlog za izredno odpoved. O ugotovitvi razloga pa lahko

govorimo šele, ko se delodajalec seznani z vsemi bistvenimi elementi, ki opravičujejo to odpoved, in bistvenimi okoliščinami, ki vplivajo na njeno presojo. Delodajalec mora torej dokazati, kdaj se je dejansko seznani z vsemi bistvenimi elementi.

V zadevi VSRS VIII Ips 283/2017 je sodišče odločilo, da je za zakonitost pri upoštevanju rokov za podajo izredne odpovedi bistveno, kdaj se je z razlogom za izredno odpoved seznani delodajalec oziroma oseba, ki je pristojna za podajo odpovedi. Najprej je torej treba ugotoviti, kdo je pristojen, da delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi. Subjektivni 30-dnevni rok začne teči od trenutka ugotovitve razloga in storilca s strani te osebe. V konkretnem primeru sodišče pravi, da ni pomembno, kdaj so za sporne dogodke izvedeli drugi zaposleni delavci pri delodajalcu, ki ima zelo veliko mrežo policijskih uprav in postaj, pomembno je le, kdaj se je z razlogom za izredno odpoved in s storilcem seznani generalni direktor policije, ker je le on pristojen, da bo proti njemu uveden postopek izredne odpovedi.

Delodajalec mora odpoved podati v roku tako, kot to določa zakon, in nič drugače. V zadevah VDSS Pdp 210/2018 in VDSS Pdp 282/2018 je sodišče odločilo, da se ta rok v nobenih posebnih okoliščinah ne more podaljšati ali znova pričeti šteti od začetka.

V konkretnem primeru v zadevi VDSS Pdp 282/2018 je bil predsednik nadzornega sveta z vsemi elementi in okoliščinami za podajo izredne odpovedi seznani najkasneje v septembru 2016, torej je bil tedaj že ugotovljen razlog za izredno odpoved. To pomeni, da je 30-dnevni subjektivni rok potekel že konec oktobra 2016. Odpoved pa je na novo sestavljena uprava podala v mesecu marcu 2017, torej prepozno. Subjektivni rok za podajo izredne odpovedi se v primeru zamenjave posloводства oziroma uprave družbe v nobenem primeru ne začne šteti znova, zato je izredna odpoved podana nezakonito.

V zadevi VDSS Pdp 210/2018 pa je delodajalec delavki odpovedal pogodbo o zaposlitvi po poteku 30-dnevnega subjektivnega roka, pri tem pa se je skliceval na to, da je bila delavka v času, ko bi ji lahko podal odpoved, odsotna zaradi zdravstvenih razlogov. Sodišče je odločilo, da je bila izredna odpoved na podlagi tega nezakonita, saj bi moral delodajalec postopek izredne odpovedi izvesti v tem roku. Če je delavka v bolniškem staležu oziroma odsotna z dela, to ne more pomeniti razloga za podaljšanje subjektivnega roka za podajo odpovedi.

2.5 ZAGOVOR

Za zakonitost izredne odpovedi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Zagovor je namreč pomemben, saj ima tako delavec priložnost, da zagovarja svoja dejanja, obenem pa jih tudi pojasni. S tem namenom lahko tudi prepreči, da bi mu delodajalec sploh podal

izredno odpoved. V zadevi VSRS VIII Ips 296/2015 je sodišče odločilo, da mora delodajalec delavcu vročiti vabilo na zagovor, pri tem pa ni pomembno, na kakšen način, pomembno je le, da se delavec z vabilom seznani.

V konkretnem primeru je bil delavec v času, ko mu je delodajalec vročil vabilo na zagovor, odsoten, kar pa ne pomeni, da vabilo ni bilo pravilno vročeno. Dejstvo je, da je tožnik vabilo prejel, vprašanje pravilnega vročanja pa bi bilo pomembno samo v primeru, če tožnik vabila ne bi prejel.

Zakon sicer pravi, da delodajalcu ni treba izvesti zagovora v primerih, ko obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati. Zakon ne določa konkretno, za katere okoliščine bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. V zadevi VDSS Pdp 15/2016 sodišče pravi, da gre za pravni standard, ki ga napolnjuje sodna praksa. Gre namreč za izjemo od zakonskega pravila in tako kot vse izjeme je tudi to treba razlagati restriktivno. Sodišče pravi, da morajo biti te okoliščine tehtne, pri čemer pa teža kršitve ne more biti takšna okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. V zadevi VSRS VIII Ips 227/2016 sodišče pravi, da so takšne okoliščine prej izjema kot pravilo, zato je za delodajalca priporočljivo, da zagovor vseeno izvede. V nasprotnem primeru lahko to vodi tudi v nezakonito podajo odpovedi.

V konkretnem primeru je bil delodajalec prepričan, da se delavec zagovora ne bo udeležil, ker se tudi po pozivu direktorja ni vrnil na delo. To pa ne pomeni, da se je delavec zagovoru odpovedal. Čeprav je delodajalec navedel, da zagovor ne bi spremenil njegove odločitve, pa to še ne opravičuje razloga, da mu zagovora ni omogočil. Vrhovno sodišče je že večkrat poudarilo, da delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora samo v izjemnih primerih, ta primer pa ni bil eden izmed njih.

V zadevi VDSS Pdp 1063/2014 je sodišče odločilo, da delodajalec ni dolžen preložiti zagovora zgolj zaradi tega, ker je delavec odsoten zaradi bolezni. To bi bil dolžan storiti le, če bi bile zdravstvene težave takšne, da bi delavcu onemogočale udeležitev zagovora. V konkretnem primeru pa je delavec delodajalcu le sporočil, da se zagovora ne bo mogel udeležiti zaradi bolniške odsotnosti, in mu priložil zdravniško potrdilo. Ker pa iz potrdila ali delavčevega sporočila niso izhajali opravičljivi razlogi, zaradi katerih se zagovora ne bi mogel udeležiti, je sodišče odločilo, da delodajalcu zagovora ni bilo treba preložiti, posledično pa je izpolnjen ta pogoj za zakonitost izredne odpovedi.

SKLEP

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je zakonita, ko delavec izpolni vse zakonsko določene pogoje za podajo te vrste odpovedi. Prvi pogoj je, da izpolni enega izmed zakonsko določenih razlogov, ki so navedeni v prvem odstavku 110. člena ZDR-1. Poleg tega mora biti dejanje delavca tako hudo, da se delovno razmerje smatra za nevzdržno in ga ni več mogoče nadaljevati. Pogoji, ki jih mora izpolniti, pa so še, da delavcu pravilno vroči izredno odpoved, upošteva vse zakonsko določene roke ter delavcu v razumnem roku omogoči zagovor. Šele ko delodajalec izpolni vse te pogoje, je izredna odpoved delavcu lahko zakonita.

Delodajalec mora biti pri podaji izredne odpovedi pozoren na kar nekaj stvari. Navedba enega izmed razlogov po prvem odstavku 110. člena ZDR-1 delodajalcu ne povzroča tako velikih težav, saj se večina delodajalcev osredotoči zgolj na to; na utemeljenost odpovednega razloga. Pri izredni odpovedi pa samo ta razlog ne more biti ključen za zakonitost. Večina delodajalcev zanemari procesne zahteve, kot so nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja, vročitev odpovedi, rok za podajo odpovedi in omogočanje zagovora. Ti procesi pa lahko delodajalcu povzročajo težave, če jih ne upošteva dovolj dobro. Menim, da formalne zahteve le niso tako zahtevne, da jih delodajalec ne bi mogel izpolniti.

Pri vročitvi odpovedi mora biti delodajalec pozoren na to, da res navede vse kršitve, ki jih očita delavcu, in jih tudi opiše, tako da sodišče lahko potem v primeru spora izhaja iz teh opredelitev.

Večji problem delodajalcu predstavljajo odpovedni roki. Če hoče, da je izredna odpoved zakonita, se jih mora obvezno držati. Vedeti mora, kdaj začne teči rok za podajo odpovedi, in mu jo podati v tem zakonsko določenem času. V nobenem primeru pa se roki ne morejo podaljšati. Če zamudi zakonsko določen rok, pa mu na voljo še vedno ostane redna odpoved.

Delodajalec mora delavcu obvezno omogočiti zagovor. Ima namreč zelo velik pomen za delodajalca, saj se seznani s tem, zakaj je delavec storil kršitev. Zakon pravi, da v določenih primerih delodajalcu ni treba izvesti zagovora, vendar pa ne opredeljuje, kakšne morajo biti te okoliščine. Za delodajalca je zato priporočljivo, da zagovor izvede v vsakem primeru in se s tem izogne nezakonitosti izredne odpovedi.

Delodajalec mora poleg zakonitega razloga navesti tudi, da je delovno razmerje porušeno do te mere, da ga ni mogoče nadaljevati. Če hoče delodajalec sporazumno odstopiti od pogodbe ali delavec na delovnem mestu ostane tudi po podaji izredne odpovedi ali pa mu delodajalec celo ponudi novo pogodbo, potem ta zahteva ni izpolnjena in izredna odpoved ne more biti zakonita. Delodajalec se mora zavedati, da če delavcu poda izredno odpoved, to pomeni, da noče imeti več nobenega stika z njim.

Menim, da se delodajalec pri podaji izredne odpovedi iz naslova 1. in 2. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 premalo zaveda, kako pomembne za zakonitost odpovedi so okoliščine, v katerih je delavec storil kršitev. Delodajalec se mora zavedati, da je v delovnem razmerju delavec šibkejša stranka, zato bo sodišče v primeru spora upoštevalo vse okoliščine, ki se nanašajo na kršitev, in šele ko bo ugotovilo, da nadaljevanje delovnega razmerja z njim res ne bo več mogoče, bo upoštevalo izredno odpoved kot zakonito.

Pri izredni odpovedi iz naslova 1. alineje mora delodajalec v odpovedi navesti in tudi opisati kršitev, iz katere izhajajo znaki kaznivega dejanja, ki jih je delavec storil. V praksi je znake kaznivega dejanja zelo težko dokazati, zato delodajalcem predlagam, da so pred podajo odpovedi po tem razlogu prepričani, da je delavec dejansko storil kršitev, ki vsebuje znake kaznivega dejanja. Pri odpovedi iz naslova 2. alineje pa mora delodajalec izhajati iz delovnega mesta, na katerem je delavec zaposlen. Zakon namreč ne opredeljuje, kdaj je storjena hujša kršitev, zato mora sam presoditi, ali je za to delovno mesto kršitev, ki jo je delavec storil, res tako huda, da opravičuje izredno odpoved.

Ob podaji izredne odpovedi mora biti delodajalec prepričan, da je delavec tako hudo kršil obveznosti, da ni mogoče in niti nima namena več ostati z njim v delovnem razmerju. Zavedati se mora, da ni vsaka kršitev huda kršitev, obenem pa mora tudi upoštevati vse ostale okoliščine, ki bi lahko vplivale na nezakonitost izredne odpovedi. Upoštevati mora delovno mesto, na katerem je delavec zaposlen, psihično, fizično stanje delavca in s kakšnim namenom je kršitev storil. Možno je, da delodajalec ne pozna celotnega ozadja in ne ve, zakaj je delavec tako ravnal.

Največji izziv delodajalcu pri izredni odpovedi torej predstavlja izpolnjevanje formalnih zahtev. Menim, da je to tako, ker so delodajalci premalo seznanjeni s postopkom izredne odpovedi in se premalo zavedajo, da je izredna odpoved mišljena le za najhujše kršitve obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, kjer delavec v trenutku ostane brez socialnega varstva in sredstev za preživljanje. Zato je nekako logično, da zakon ureja tako stroge zahteve, ki jim mora delodajalec ugoditi. Pomembno je, da pretehta vse možnosti, ali kakšna milejša sankcija res ni dovolj, da bi opravičila delavčevo kršitev, še vedno mu namreč ostane disciplinski postopek ali pa redna odpoved.

LITERATURA IN VIRI

1. Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič-Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mrežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, D. & Šetinc Tekavc, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem* (1. izd.). Ljubljana: GV založba.

2. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2002) *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom* (1. izd.). Ljubljana: Založniška hiša Primath.
3. Šercer, M. & Scortegagna Kavčnik, N. (2017). *Odpoved pogodbe o zaposlitvi* (1. izd.). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
4. Štelcer, N. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem: velik komentar in obsežna sodna praksa* (1. izd.). Maribor: De vesta.
5. Zgaga, S. (2018). *Kazenski zakonik (KZ-1) z novelo KZ-1E z uvodnimi pojasnili* (1. izd.). Ljubljana,: GV Založba.

Sodbe Vrhovnega sodišča:

- VSRS sodba VIII Ips 127/2015
- VSRS sodba VIII Ips 128/2015
- VSRS sodba VIII Ips 296/2015
- VSRS sodba VIII Ips 66/2016
- VSRS sodba VIII Ips 78/2016
- VSRS sodba VIII Ips 79/2016
- VSRS sodba VIII Ips 80/2016
- VSRS sodba VIII Ips 82/2016
- VSRS sodba VIII Ips 116/2016
- VSRS sodba VIII Ips 227/2016
- VSRS sodba VIII Ips 243/2016
- VSRS sklep VIII Ips 22/2017
- VSRS sklep VIII Ips 133/2017
- VSRS sodba VIII Ips 151/2017
- VSRS sodba VIII Ips 167/2017
- VSRS sodba VIII Ips 172/2017
- VSRS sodba VIII Ips 223/2017
- VSRS sodba VIII Ips 224/2017
- VSRS sodba VIII Ips 278/2017
- VSRS sodba VIII Ips 283/2017
- VSRS sodba VIII Ips 558/2017
- VSRS sklep VIII Ips 65/2018
- VSRS sodba VIII Ips 52/2018
- VSRS sodba VIII Ips 79/2018

Sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča:

- VDSS sklep Pdp 1170/2014
- VDSS sodba Pdp 974/2014

- VDSS sodba Pdp 1063/2014
- VDSS sodba Pdp 1346/2014
- VDSS sodba Pdp 1521/2014
- VDSS sodba in sklep Pdp 602/2014
- VDSS sodba in sklep Pdp 1230/2014
- VDSS sodba Pdp 17/2015
- VDSS sodba Pdp 24/2015
- VDSS sodba Pdp 112/2015
- VDSS sodba Pdp 144/2015
- VDSS sodba Pdp 253/2015
- VDSS sodba Pdp 525/2015
- VDSS sodba Pdp 553/2015
- VDSS sodba Pdp 841/2015
- VDSS sodba Pdp 845/2015
- VDSS sodba in sklep Pdp 1194/2015
- VDSS sklep Pdp 332/2016
- VDSS sklep Pdp 377/2016
- VDSS sklep Pdp 513/2016
- VDSS sodba Pdp 15/2016
- VDSS sodba Pdp 431/2016
- VDSS sodba Pdp 509/2016
- VDSS sodba Pdp 566/2016
- VDSS sodba Pdp 949/2016
- VDSS sodba Pdp 1034/2016
- VDSS sodba in sklep Pdp 552/2016
- VDSS sklep Pdp 155/2017
- VDSS sklep Pdp 734/2017
- VDSS sklep Pdp 832/2017
- VDSS sodba Pdp 24/2017
- VDSS sodba Pdp 65/2017
- VDSS sodba Pdp 156/2017
- VDSS sodba Pdp 503/2017
- VDSS sodba Pdp 731/2017
- VDSS sodba Pdp 914/2017
- VDSS sklep Pdp 137/2018
- VDSS sklep Pdp 569/2018
- VDSS sodba Pdp 281/2018
- VDSS sodba Pdp 290/2018
- VDSS sodba in sklep Pdp 210/2018
- VDSS sodba in sklep Pdp 282/2018