

Odpoved pogodbe o zaposlitvi v noveli ZDR-1D

Marijan Debelak*

UDK: 331.106.44:328.34

Povzetek: Članek analizira spremembe določb ZDR-1D, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi. Spremembe sicer niso obsežne. Najpomembnejši spremembi se nanašata na uveljavitev dodatnega postopka na zahtevo delavca v primeru opozorila delavca na izpolnjevanje obveznosti pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga in na zadržanje učinkovanja nekaterih odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev.

Ključne besede: opozorilo delavca na izpolnjevanje obveznosti, neutemeljeni odpovedni razlogi, izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, dodatno varstvo predstavnika delavcev

Termination of Employment Contract in Amendment ZDR-1D

Abstract: The article analyzes the changes to the provisions of ZDR-1D, which refer to the termination of the employment contract. The changes are not extensive. The most important ones relate to the implementation of an additional procedure at the request of the employee in the case of a warning to the employee to fulfill his obligations before the regular termination of the employment contract due to fault and to the suspension of the effect of certain terminations of the employment contract to the employee representative.

Key words: warning the employee to fulfill his obligations, unjustified reasons for termination, extraordinary termination of employment contract, additional protection of the employee representative

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče Republike Slovenije.

marijan.debelak@sodisce.si

Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia.

1. UVOD

ZDR-1D je prinesel nekatere spremembe tudi v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Žal v tem delu, razen minimalno, ne gre za spremembe, ki bi bile prepotrebne zaradi uskladitve ureditve z evropskim pravom in nujne popravke, na katere sem že opozoril v lanskoletnem predavanju in članku v reviji Delavci in delodajalci, št. 2-3/2023.

Prišlo je do sprememb in dopolnitev 85. člena, 90. člena, 111. člena, 113. člena, 116. člena in manjše dopolnitve 217. člena ZDR-1. Posebej je določen (v 38. členu ZDR-1D) tudi rok za uveljavitev spremembe 113. člena, ki se začne uporabljati 12 mesecev po uveljavitvi novele, postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ki so bili začeti pred uveljavitvijo novele zakona, pa se končajo v skladu z dotedanjimi pravili.

Skleпам, da so spremembe in dopolnitve v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predvsem posledica upoštevanja različnih interesov socialnih partnerjev in so do neke mere tudi vprašljive.

2. DOLOČBA 85. ČLENA ZDR-1

V 85. členu ZDR-1 je prišlo do sprememb v prvem odstavku in dopolnitev z novim četrtem, petim in šestim odstavkom. Zato ta člen citiram v celotnem novem besedilu:

(1) 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 šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v 18 mesecih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in

mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznaniitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

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

(4) Na pisno zahtevo delavca, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, mu mora delodajalec omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o kršitvah iz prvega odstavka tega člena izjavi (v nadaljnjem besedilu: izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

(5) V postopku zagovora, v katerem se lahko delavec izjavi o očitanih kršitvah, lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.

(6) Odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi postopka iz četrtega odstavka tega člena mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi o očitanih kršitvah, izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu.

V prvem odstavku je določen krajši rok učinkovanja predhodnega pisnega opozorila delavcu na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi; v prejšnjem zakonu je bil ta rok eno leto, sedaj je šest mesecev. Predvidena je tudi krajša možnost podaljšanja tega roka v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti; prej največ dve leti, sedaj največ 18 mesecev. Te spremembe predstavljajo ugodnejšo ureditev za delavce, saj skrajšujejo čas učinkovanja opozorila za namen kasnejše redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Če torej sedaj delavec v šestih mesecih (razen če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače) ponovno krši pogodbene obveznosti, mu delodajalec ob izpolnitvi ostalih pogojev lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Na rok šestih mesecev pa ne vplivajo dodatni postopki po novem četrtem in šestem odstavku tega člena, saj se šestmesečni rok šteje od prejema pisnega opozorila in ne od prejema odločitve o pisnem opozorilu po šestem odstavku tega člena (več kasneje).

Novi četrty, peti in šesti odstavek določajo dodatne postopke po prejemu pisnega opozorila. Ti postopki se izvedejo le v primeru pisne zahteve delavca, naj mu delodajalec omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, še posebej izjavi o kršitvah iz predhodnega pisnega opozorila. Možnost izjave o kršitvah glede na opredelitev v naslednjem odstavku pomeni, da gre dejansko za zagovor delavca o kršitvah. Bistvo izjave je torej možnost zagovora. Če delavec pisne zahteve ne poda, do nadaljnjih postopkov ne pride. Delodajalec nadaljnjih predvidenih postopkov tudi ne bo dolžan izvesti, če bo delavec podal le ustno zahtevo, naj mu delodajalec omogoči izjavo (zagovor) ali če zahteve ne bo podal v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, temveč kasneje.

Razlika med zagovorom po drugem in četrtem odstavku tega člena je v tem, da se delavec po četrtem odstavku zagovarja šele po pisnem opozorilu, v katerem je že opredeljena njegova kršitev, v primeru zagovora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa se mu omogoči zagovor po seznanitvi s kršitvijo, ki se mu šele očita. Ob zagovoru po četrtem odstavku torej delavca ni treba seznanjati z očitanimi kršitvami; te so mu znane že iz pisnega opozorila.

Nadaljnji postopek je formaliziran. V postopku je treba upoštevati rok za zagovor, in sicer najmanj tri delovne dni in največ 30 dni. Izjema je v primeru obstoja okoliščin, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Ker gre za zagovor za že očitane kršitve v pisnem opozorilu, te kršitve pa v glavnem niso hujše narave (sicer niti ne bi bilo pisnega opozorila), si je težko predstavljati primere, da se od delodajalca sploh ne bi moglo pričakovati, da delavcu omogoči zagovor (za razliko od zagovora po drugem odstavku). Zato bo po vsej verjetnosti prihajalo do teh primerov le izjemoma; morda takrat, ko bo delodajalec delavca vabil na zagovor, delavec pa se bo vabilu izmikal.

Nekoliko nejasno je, od kdaj teče rok za zagovor – od prejema zahteve delavca ali od prejema vabila na zagovor, saj zakon tega ne specificira. S tem v zvezi pa govori najprej o razumnem roku, v katerem je treba delavcu omogočiti izjavo (zagovor). Razumni rok je rok, ki je po svoji naravi omejen in ne sme biti predolg, ker sicer ne bi bil več smiseln. Najkasnejši rok, v katerem je delodajalec dolžan delavcu omogočiti zagovor, je 30 dni. Ta rok se šteje od prejema pisne zahteve delavca, saj takrat delodajalec zve, da mora izvesti še dodaten postopek zagovora. Na drugi strani zakon določa tudi „rok, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni.“ Zavzemam se za to, da gre za podoben rok, kot v primeru drugega odstavka

tega člena. To pomeni, da mora imeti delavec za pripravo na zagovor najmanj tri delovne dni. Delodajalec mora namreč delavca na zagovor najprej povabiti, in če bo delavec odsoten z dela, tudi s posebnim vabilom, ki mu mora biti vročeno. Zato ta rok teče od prejema vabila delavcu, da se udeleži zagovora, delodajalec pa ga mora upoštevati zato, da delavcu omogoči pripravo na zagovor in si pri tem morebiti zagotovi sodelovanje pooblaščenca v skladu s petim odstavkom. Menim, da po poteku 30 dni od prejema zahteve delavca, delodajalec, ki je z vabilom že omogočil zagovor delavcu na določen datum, vendar se ga delavec ni udeležil zaradi okoliščin na njegovi strani, zagovora ne bo več dolžan zagotoviti. Posebne dolžnosti prelaganja zagovora na prošnjo delavca ni, sploh ne po 30 dneh od prejema zahteve, saj bi to preseglo razumen okvir.

Delavec bo zagovor lahko podal tudi v pisni obliki, kar je že stališče sodne prakse v primeru zagovora po drugem odstavku. Pisni zagovor po poteku roka 30 dni od zahteve delavca v primeru, če je delodajalec delavcu sicer omogočil ustni zagovor, bo prepozen. Tudi v takšnem primeru od delodajalca ne bo mogoče zahtevati, da se do prepoznega zagovora še posebej opredeli oziroma odloči o pisnem opozorilu po šestem odstavku.

Peti odstavek določa, da pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti. Ureditev v tem odstavku ocenjujem za nomotehnični spodrsrljaj, saj gre za podvajanje te določbe in določbe tretjega odstavka (z minimalnimi razlikami). Boljše bi bilo le sklicevanje na možnost pooblastila po tretjem odstavku ali enotna ureditev v obeh primerih.

Po opravljenem zagovoru je v šestem odstavku predvidena tudi posebna odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi postopka iz četrtega odstavka. To odločitev mora delodajalec podati v osmih dneh po podani izjavi (zagovoru) o očitanih kršitvah. Odločitev mora biti izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu. Pisna odločitev lahko pride v poštev le v primeru, če se bo delavec zagovarjal (ustno ali pisno), ne pa, če se na zagovor ne bo odzval. S pisno odločitvijo se bo delodajalec še enkrat opredelil do očitane kršitve v predhodnem pisnem opozorilu in jo spremenil ali potrdil. Zavrnitev bo moral dodatno utemeljiti in se pri tem opredeliti do zagovora delavca. Pisna odločitev tudi ne sme presegati dejanskega okvira očitane kršitve v predhodnem opozorilu.

Zakonska opredelitev, da gre za pisno odločitev o pisnem opozorilu z obrazložitvijo ne pomeni, da je s tem določena oblika formalnega sklepa delodajalca. Tudi

morebitna kasnejša redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (zaradi kasnejše dodatne kršitve) namreč predstavlja le enostransko dejanje delodajalca, za katero zakon določa le minimalne zahteve obličnosti (87. člen ZDR-1). Zato navedeni dodatno predvideni postopki v zvezi s pisnim opozorilom ali kasnejšo odločitvijo o pisnem opozorilu po šestem odstavku nimajo narave formalnih aktov.

Pisno opozorilo po prvem odstavku ali odločitev o njem po šestem odstavku nimata posebnih pravnih posledic in ju ni mogoče neposredno izpodbijati. Sodna praksa namreč ne priznava možnosti uveljavljanja samostojnega sodnega varstva zoper pisno opozorilo, saj to opozorilo glede na prvi in drugi odstavek 200. člena ZDR-1 ne predstavljata ravnanja ali opustitve delodajalca, ki bi imelo za delavca (samostojne) pravne posledice. Neutemeljenost pisnega opozorila je mogoče uveljavljati v kasnejšem sporu o nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.¹

Tudi s sedanjo možnostjo dodatnega postopka na zahtevo delavca zakon ne predvideva neposrednega sodnega varstva zoper pisno opozorilo ali kasnejšo odločitev delodajalca, ki ni nič drugega kot dodatna odločitev o pisnem opozorilu. Na presojo sodišča o utemeljenosti in pravočasnosti pisnega opozorila ne bi smelo vplivati, če bo delavec zoper pisno opozorilo zahteval še izjavo (zagovor) in bo izdana kasnejša odločitev, s katero bo delodajalec opozorilo potrdil, ali pa delavec možnost izjave ne bo izkoristil.

Postopek po novem četrtem, petem in šestem odstavku bo torej delavcu omogočal dodatno varstvo, vendar se na drugi strani postopek (potencialno) podaljšuje in zapleta. Pomislek je, ali so te rešitve res smiselne in potrebne, predvsem ob upoštevanju tega, da je njihov predmet le pisno opozorilo, ki nima neposrednih pravnih učinkov. Primerjava zahtevanega ravnanja delodajalca v drugih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi in v primeru pisnega opozorila (in kasnejše redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga) pokaže celo, da je zadnji primer preobremenjen z dodatnimi postopki in možnimi zapleti.

Vprašanje je tudi, kolikokrat se bo zgodilo, da si bo delodajalec premislil in s kasnejšo odločitvijo odpravil prejšnje pisno opozorilo. Lahko se bo zgodilo tudi, da se bo prav zaradi teh dodatnih postopkov zmanjšalo število opozoril in rednih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga in se bo delodajalec raje

¹ Glej tudi odločbo Ustavnega sodišča RS U-I-45/07, Up-249/06, 17. 5. 2007, ECLI:SI:USRS:2007:U.I.45.07.

posluževal enostavnejšega postopka pri podaji izrednih odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj tudi standard hujše kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja iz 110. člena ZDR-1 ni posebno strog.

Vprašanje je tudi, kako bo te dodatne zahteve in formalizirane postopke tolmačila sodna praksa. Menim, da pri tem ne sme iti v smer pretiranega formalizma, ki ga ni vzpostavila pri dosednji presoji redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in da najmanjše nepravilnosti ne smejo predstavljati razloga za nezakonitost kasnejše redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Namen teh določb je predvsem omogočiti delavcu, da se dodatno izjavi oziroma zagovarja.

3. DOLOČBA 90. ČLENA ZDR-1

V 90. členu, ki določa neutemeljene odpovedne razloge, je prišlo do spremembe v prvi alineji prvega odstavka. Pred spremembo je zakon določal neutemeljenost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi zaradi starševstva, sedaj pa se je izraz starševstvo nadomestil s »starševsko varstvo ali odsotnost z dela zaradi oskrbe v skladu s tem zakonom.« Ta alineja se po spremembi glasi:

- *začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševskem varstvu ali odsotnost z dela zaradi oskrbe v skladu s tem zakonom.*

Člen je dopolnjen s tretjo alinejo, ki kot neutemeljen odpovedni razlog določa opravljanje dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali predlog za tak način opravljanja dela.

Dodan je bil tudi drugi odstavek, po katerem delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.

Sprememba v prvi alineji je posledica uvedbe instituta oskrbovalskega dopusta v 167. a člen ZDR-1 (oskrbovalski dopust) in spremembe 186. člena ZDR-1 (starševski dopust in oskrba), kot posledica prenosa Direktive 2019/1158/EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter

razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU, predvsem prvega odstavka 12. člena. Ta določa:

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpuščanje in vse priprave na morebitno odpustitev delavcev, ker so zaprosili za ali izrabili dopust iz členov 4 (očetovski dopust), 5 (starševski dopust) in 6 (oskrbovalni dopust) ali uveljavljali pravico zahtevati prožne ureditve dela iz člena 9.

Podobna podlaga za dopolnitev je tudi dopolnitev s tretjo alinejo, ki se povezuje s 65 a. členom novele (krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja usklajevanje poklicnega in družinskega življenja).

Drugi odstavek je povsem nov in nekoliko spominja na tretjo alinejo, ki kot neutemeljen razlog za redno odpoved določa vložitev tožbe ali udeležbo v postopku zoper delodajalca zaradi zatrdjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom. Vseeno v sedanjem novem odstavku ne gre za neutemeljen razlog za redno odpoved, temveč za prepoved vseh ravnanj v zvezi s predvideno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (mišljena je le redna odpoved pogodbe o zaposlitvi), ki bi bila posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu (torej ne gre za primer uveljavljanja pravic pri sodišču ali arbitraži). Ta dejanja so lahko različna, tudi dejanje zaposlovanja novega delavca. V omejenem segmentu, le kolikor se nanaša na pravice, ki jih urejata Direktiva 2019/1152/EU o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji² in Direktiva 2019/1158/EU,³ ta določba predstavlja tudi prenos teh direktiv. Gre za dopolnitev zaščite delavca, ki mu je sicer težko dokazovati, da so dejanja pred redno odpovedjo ali sama redna odpoved pogodbe o zaposlitvi posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.

4. DOLOČBA 111. ČLENA ZDR-1

V 111. členu ZDR-1 je prišlo do spremembe tretje in četrte alineje prvega odstavka, ki določata razloge za izredno odpoved delavca. V dosedanjem tekstu je tretja alineje prvega odstavka določala razlog za izredno odpoved pogodbe

² Prvi odstavek 128. člena te direktive določa: Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.

³ Glej zgoraj omenjeni prvi odstavek 12. člena te direktive.

o zaposlitvi: če delodajalec delavcu »vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo«, sedaj pa določa le, »če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače.« Četrta alineja je pred tem določala razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če delodajalec delavcu »dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku«, sedaj pa določa, če delodajalec delavcu »dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.«

Obe spremembi sta minimalni, saj je poleg dosedanjega teksta o neizplačilu plače določeno še nadomestilo plače, za kar pa menim, da je vsaj s stališča sodne prakse nepomembna dopolnitev. Vseeno je določba s tem bolj jasna in pomeni, da je razlog za izredno odpoved delavca tudi neizplačilo nadomestila plače, torej nadomestila, ki ga plača delodajalec iz svojih sredstva ali nadomestila, ki bremeni zavod (137. člen ZDR-1).

Zakonska sprememba je v tretji alineji črtala možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca, če je delodajalec delavcu vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačo. Prejšnji tekst ZDR-1 (podobno tudi tekst ZDR v tretji alineji 112. člena) je določal možnost izredne odpovedi tudi, če je delodajalec delavcu vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačo. Menim, da je bila to pomembna določba. Večkrat se je namreč dogajalo, da je delavec podal odpoved pogodbe o zaposlitvi prav zaradi tega, ker mu je delodajalec izplačeval (bistveno) nižjo plačo in ne, ker mu sploh ni izplačeval plače. Običajno se v praksi dogaja prav izplačevanje nižje plače. Glede tega obstaja tudi sodna praksa, kar pomeni, da je bila ta določba v praksi pomembna in se je večkrat uporabljala.⁴

V obrazložitvi črtanja tega teksta je predlagatelj navedel, da pojem, da delavec ne prejme plače, zajema tudi bistveno zmanjšano plačo, saj naj bi iz zakona izhajalo, kaj je plača.

S tem pojasnilom se težko strinjam. Pomembno je, da so razlogi za izredno odpoved delavca jasni, sicer se ustvarja pravna negotovost. Če med razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca ni več izplačilo bistveno zmanjšane plače, bi to lahko pomenilo, da tega razloga enostavno ni. Ob sedanjem tekstu

⁴ Glej npr. sodbo VDSS Pdp 773/2022 z dne 30. 5. 2023, sodbo in sklep VDSS Pdp 605/2021 z dne 27. 1. 2022, sodbo VS RS VIII Ips 143/2009 z dne 5. 4. 2011, sodbo in sklep VS RS VIII Ips 370/2007 z dne 22. 1. 2008, sodbo VS RS VIII Ips 17/2022 z dne 24. 3. 2023.

zakona, da je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca neizplačilo plače (vsaj dva meseca), se zato poraja vprašanje, ali neplačilo plače pomeni le neplačilo celotne plače ali pa lahko pomeni tudi kakršno koli zmanjšano plačilo plače (bistveno ali nebistveno), npr. če delodajalec vsaj dva meseca delavcu plačuje nekoliko nižji dodatek k plači ipd. Le izplačilo malo zmanjšane plače je lahko dodatno vprašljivo, saj razlogi za izredno odpoved delavca, tako kot razlogi za izredno odpoved delodajalca, ne morejo biti neke minimalne kršitve. O tem, da neplačilo plače zajema tudi plačilo bistveno ali niti ne bistveno zmanjšanje plače, tudi ni mogoče sklepati z razlago določb o plači, saj te določbe ne vsebujejo teh pojmov. Za presojo so odločilne določbe o konkretnih razlogih za možnost izredne odpovedi delavca. Zato je tudi navedeno črtanje sporno.

5. DOLOČBA 113. ČLENA ZDR-1

113. člen ZDR-1 je zelo spremenjen. Pri členu, ki določa možnost zadržanja učinkovanja odpovedi je prišlo do spremembe tretjega in četrtega odstavka in do dodanega petega odstavka. Sedanji spremenjeni člen se glasi:

- (1) *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, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.*
- (2) *Če se predstavnik delavcev in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.*
- (3) *Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.*
- (4) *Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do*

odločitve sodišča na prvi stopnji prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.

- (5) *Delodajalci in sindikati lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti vzpostavijo sklad, ki bo namenjen povračilu izplačanih nadomestil plače za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, ko sodišče na prvi stopnji ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito.*

Pomembno je poudariti, da se spremenjeni člen začne uporabljati šele 12 mesecev po uveljavitvi tega zakona.

Ta določba krepi varstvo delavskih predstavnikov. Negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo, ki ga podajo sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, ob tem, da predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, zadrži prenehanje pogodbe o zaposlitvi za 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma v primeru sporazuma o arbitraži vse do izvršljive arbitražne odločitve. V primeru sodnega postopka zaradi nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (iz prvega odstavka tega člena) se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.

Pred tem je zakon določal možnost podaljšanja zadržanje učinkovanja le z začasno odredbo sodišča, sedaj pa je podaljšanje zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi avtomatsko. Ta ureditev je lahko sporna. Njena vprašljivost je v potencialno preveliki zaščiti predstavnikov delavcev. Res je, da morajo biti ti dodatno zaščiteni in da mora najprej obstajati negativno mnenje (sindikata, sveta delavcev ali delavcev, ki so izvolili predstavnika delavcev), vendar so ta mnenja lahko zelo subjektivna ali enostranska. Ob takšnem mnenju ter predhodni zahtevi za zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi pa je v primeru sodnega spora vzpostavljena avtomatska daljša zaščita, ki traja do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje šest mesecev. To bo pomenilo, da bo delovno razmerje takšnemu delavcu v primerih izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi večkrat trajalo še približno dodatnih sedem mesecev (zadržanje po prvem odstavku in dodatno zadržanje po tretjem odstavku), kljub temu da v sporu ne bo uspel. Menim, da šest mesečni rok

zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi teče od datuma vložitve tožbe na sodišče, seveda pa le v primeru, če bo takšna tožba pravočasna.

Problem se bo pojavil predvsem takrat, če bo predstavnik delavcev takšno tožbo izgubil. Delodajalec mu bo sicer v skladu s četrnim odstavkom lahko prepovedal opravljati delo in plačeval le nadomestilo plače, vendar bo tak predstavnik v veliko boljšem položaju kot drugi delavci. Zastavlja se tudi vprašanje, kako bo takšno zadržanje vplivalo na odločitev sodišča o delovnem razmerju, predvsem v primeru zavrnitve zahtevka.

Položaj delavca in delodajalca bi bil v takšnem primeru vsaj nekoliko izenačen, če bi delodajalec v primeru neuspeha delavca v sodnem sporu dobil povrnjeno nadomestilo plače, ki ga je plačeval delavcu. V zadnjem odstavku te določbe je takšna možnost sicer predvidena, vendar je prepuščena ureditvi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti z vzpostavitvijo posebnega sklada, do česar pa morda sploh ne bo prišlo.

6. DOLOČBA 116. ČLENA ZDR-1

Prišlo je tudi do manjše spremembe 116. člena, ki se sedaj glasi:

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 iztekom zadnjega dne odsotnosti z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

Pred tem je bilo določeno, da delavcem, ki so odsotni z dela zaradi bolezni preneha delovno razmerje z vrnitvijo na delo oziroma ko bi se delavec moral vrniti na delo, sedaj pa z zadnjim dnevom odsotnosti. Določba vsebuje minimalen popravek, res pa je bilo prejšnje besedilo nejasno in nelogično. Iz prejšnjega besedila bi lahko sklepali, da se mora delavec po odsotnosti iz bolezni za en dan vrniti na delo (če je to pred šestimi meseci). Novelirano besedilo je povsem ustrezno – delovno razmerje preneha z zadnjim dnevom odsotnosti delavca.

LITERATURA IN VIRI

- Debelak Marijan, Sodna praksa glede prenehanja delovnega razmerja s predlogi za izboljšanja pravne ureditve, Delavci in delodajalci št. 2024/2-3, str. 259–280.
- Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji, UL L 186/105, z dne 11. 7. 2019.
- Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU, UL L 188/79, z dne 12. 7. 2019.
- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, EVA 2022-2622-0061, z dne 23. 6. 2023.
- Ustavno sodišče RS, Odločba U-I-45/07, Up-249/06, 17. 5. 2007, ECLI:SI:USRS:2007:U.I.45.07.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

Termination of Employment Contract in Amendment ZDR-1D

Marijan Debelak*

Summary

The article discusses changes to the provisions of ZDR-1D, which refer to the termination of an employment contract. The changes are not extensive. The greatest emphasis is on two major changes. The first one refers to the implementation of an additional procedure at the request of the employee in the event of a written warning to the employee to fulfill his obligations before regular termination of the employment contract due to fault, and the second to the suspension of the effect of certain terminations of the employment contract to the employee representative. The author points out some of the consequences of these changes. After analyzing the new provisions of the law, he also expresses some concerns about the additional procedure in the case of an employer's warning to an employee to fulfill his obligations and concerns about the arrangement that the workers' representative (if certain conditions are met) is suspended from terminating the employment contract until the decision of the court at the first instance, or six months after the filing of the lawsuit (with a prior suspension of up to 30 days).

* Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia.

marijan.debelak@sodisce.si