

GRADIVO ZA IZVEDBO IZOBRAŽEVANJ IN SVETOVANJ

*Nabor vprašanj in odgovorov s področja delovnih razmerij
in prejemkov iz delovnih razmerij*

1. Kateri so prejemki iz delovnega razmerja

Prejemke iz delovnega razmerja delimo v naslednje skupine:

- Plača
- Nadomestilo plače
- Povračilo stroškov v zvezi z delom
- Drugi osebni prejemki

2. Kaj sestavlja plačo

Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Del plače je lahko tudi plačilo iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako določeno v kolektivni pogodbi.

3. Kako se izplačuje dodatek za delovno dobo

Višina dodatka za delovno dobo je odvisna od števila let delovne dobe in višine odstotka osnovne plače delavca. Kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da se upošteva ali skupna delovna doba ali pa samo delovna doba pri delodajalcu, ki je izplačevalec dodatka za delovno dobo.

4. Kako delodajalec lahko izplača del plače za poslovno uspešnost

Delodajalec izplača del plače za poslovno uspešnost na način, ki ga določi sam, v primeru, da je pri delodajalcu organiziran sindikat pa se o izplačilu tega dela plače dogovori s sindikatom. Od 1.1.2017 dalje se pod pogojem, da so izpolnjeni pogoji iz 12. alineje 1. točke 44. člena Zakona o dohodnini ta del plače lahko izplača, ne da bi se obračunala dohodnina.

5. Kaj mora upoštevati delodajalec, ko izplačuje del plače za delovno uspešnost

Del plače za delovno uspešnost se izplačuje na osnovi kriterijev in meril, ki so v aktih delodajalca ali v kolektivni pogodbi delodajalca določeni za vsako delovno mesto.

6. Ali delodajalec lahko izplača dodatek za stalnost pri delodajalcu

Delodajalec lahko izplača dodatek za stalnost pri delodajalcu, vendar ta dodatek za stalnost ne nadomesti dodatka za delovno dobo.

7. Kaj je minimalna plača

Minimalna plača je najnižja možna mesečna plača, ki jo delavec prejme, če je na delovnem mestu polni delovni čas. Pri tem se dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, ne vtevajo v minimalno plačo.

8. Kdaj delavec prejme plačo in kdaj nadomestilo plače

Če je delavec na delovnem mestu prejme plačo, če pa je delavec odsoten z dela, prejme nadomestilo plače.

9. Kateri sta glavni skupini nadomestil plače

Ločimo med dvema skupinama nadomestil plače. V prvo skupino sodijo vsa tista nadomestila plače, ki se izplačujejo v breme delodajalca, v drugo skupino pa sodijo nadomestila plače, ki se izplačujejo v breme drugih izplačevalcev (npr. v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja).

10. Katere vrste povračil stroškov v zvezi z delom določa Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih določa povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

11. Za katero razdaljo je delodajalec dolžan izplačati delavcu povračilo stroška prevoza na delo in z dela?

Delodajalec je dolžan izplačati delavcu povračilo stroška prevoza na delo in z dela od kraja bivanja delavca do kraja opravljanja dela.

12. Kdaj je delavec upravičen do povračila stroška prehrane?

Delavec je upravičen do povračila stroška prehrane kadar delodajalec ne organizira prehrane, delavec pa je na delovnem mestu vsaj 4 ure.

13. Katere vrste drugih osebnih prejemkov določajo kolektivne pogodbe dejavnosti?

V kolektivnih pogodbah so določene jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči, regres za letni dopust, odpravnina ob odhodu v pokoj.

14. Kdaj je delodajalec dolžan izplačati jubilejno nagrado

Delodajalec je dolžan izplačati jubilejno nagrado, če je ta pravica določena v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca in če delavec izpolnjuje ustrezno število let delovne dobe.

15. Katera delovna doba se upošteva pri izplačilu jubilejne nagrade?

Jubilejna nagrada se izplačuje na osnovi skupne delovne dobe ali pa na osnovi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, odvisno od vsebine, ki je določena v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

16. Kateri znesek regresa za letni dopust mora izplačati delodajalec delavcu, če ga zavezujejo tri kolektivne pogodbe dejavnosti, ki določajo različne zneske?

Če delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb dejavnosti, ki določajo različne zneske regresa za letni dopust, mora delavcem izplačati regres za letni dopust po tisti kolektivni pogodbi, ki določa najvišji znesek.

17. Do kdaj mora delodajalec izplačati regres za letni dopust?

Rok za izplačilo regresa za letni dopust je določen v Zakonu o delovnih razmerjih. Regres za letni dopust mora biti izplačan najkasneje do 1. julija tekočega leta. Če pa je delodajalec nelikviden in možnost izplačila po 1. juliju za nelikvidne delodajalce določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

18. Kakšen regres za letni dopust pripada delavcu, ki je z delodajalcem prekinil pogodbo o zaposlitvi sredi leta?

Delodajalec je za delavcu vsak mesec zaposlitve dolžan izplačati eno dvanajstino zneska regresa za letni dopust.

19. Ali je delavec, ki se invalidsko upokoji, upravičen do odpravnine ob upokojitvi?

Vsak delavec, ki se upokoji, ne glede na razlog upokojitve, je upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let oziroma če izpolnjuje pogoje, določene v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delodajalca.

20. Ali je delavec ob smrti ožjega družinskega člana, ki ga je vzdrževal, upravičen do solidarnostne pomoči?

Delavec je ob smrti ožjega družinskega člana, ki ga je vzdrževal, upravičen do solidarnostne pomoči, če je tako določeno v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

21. Kaj je delovno razmerje?

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

22. Ali mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki?

Da, pogodba o zaposlitvi se sklenuje v pisni obliki. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo. Če stranki nista sklenili pogodbe v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

23. Ali mora delodajalec iz zasebnega sektorja javno objaviti prosto delovno mesto?

Da, vsak delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oz. vrsto dela javno objaviti. Za javno objavo se šteje objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje ali pa tudi objava v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih prostorih delodajalca.

24. Ali lahko delodajalec delavcu odredi opravljanje drugega dela, kot je določeno po pogodbi o zaposlitvi?

Da, v primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo. V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasnega odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Odreditev drugega dela lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu. Delavec, ki začasno opravlja drugo delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

25. Kdaj je lahko v pogodbi o zaposlitvi določena konkurenčna klavzula?

Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula). Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 110. člena tega zakona.

26. Kaj je konkurenčna prepoved?

Konkurenčna prepoved pomeni, da med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

27. Kolikokrat lahko delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas?

Število sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas nima vpliva na zakonitost same pogodbe. Pomembno je le, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ko jih določa Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 55. člena.

28. Na kakšne načine lahko preneha pogodba o zaposlitvi?

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

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

29. Kdaj delavcu pripada odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Delavcu pripada pravica do odpravnine v primeru, če mu je bila pogodba odpovedana iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti, nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru odpovedi zaradi neuspešno opravljenega dela, če je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto.

Prav tako je delavec upravičen do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe za določen čas, če je pogodba prenehala zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

30. Kako lahko preneha pogodba o zaposlitvi zaradi upokojitve delavca?

Delavec, ki se namerava upokojiti, lahko sam poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec mora ob odpovedi spoštovati odpovedi rok. Lahko pa z delodajalcem sklene sporazum

o prenehanju delovnega razmerja v katerem določita, kdaj delovno razmerje konkretno preneha.

31. Kakšen je odpovedni rok v primeru, k poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delodajalec?

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

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

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

32. Kakšen je rok za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga?

Zakon o delovnih razmerjih ne določa roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Pomembno je le, da razlog v trenutku vročitve odpovedi obstaja in je utemeljen.

33. Ali lahko delodajalec odkloni delavcu pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva?

Ne, delodajalec mora delavcu omogočiti pravico do krajšega delovnega časa, če delavec uveljavlja to pravico po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

34. Ali je pripravništvo obvezno?

Pripravništvo ni obvezno in je predmet pogodbene volje strank. Kot obvezno pa se pripravništvo lahko določi z zakonom ali s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pripravnik je tisti, ki sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, ko prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

35. Delodajalca zanima, ali lahko zaposli delavca kot pripravnika ter kakšno plačo mu mora izplačati?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 1. odstavku 120. člena določa, da se z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. V kolikor pripravništvo ni predvideno z zakonom, mora možnost zaposlitve delavca kot pripravnika predvidevati kolektivna pogodba dejavnosti, ki delodajalca zavezuje. ZDR-1 v 140. členu določa, da ima pripravnik pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Pri tem plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom. Pravice do prejemkov pripravnikov pa so sicer lahko drugače (bolj ugodno) določene tudi v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delodajalca in pri delodajalcu. Zato naj preveri še določbe aktov, sklenjenih pri delodajalcu. Pripravnik ima po ZDR-1 pravico do osnovne plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil

pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, njegova plača za opravljen poln delovni čas pa ne sme biti nižja od minimalne plače.

36. Kaj pomeni suspenz pogodbe o zaposlitvi?

Suspenz pogodbe o zaposlitvi, ki ga ureja 53. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), uvrščamo med instrumente varstva zaposlitve. Če nastopijo z zakonom določene okoliščine, zaradi katerih delavec začasno ne more opravljati dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, to ni razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. V času, ko delavec preneha opravljati delo, nastopi le mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki "oživijo", ko se delavec vrne nazaj na delo.

Do suspenza pogodbe o zaposlitvi pride v primerih, ko delavec:

- zaradi prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa, zaradi katerega ne more opravljati dela šest mesecev ali manj,
- zaradi obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije,
- vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru,
- poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pripadnikom Civilne zaščite,
- pripora in
- v drugih primerih, ki jih določa zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi
- začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi pa ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca.

Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. To pomeni, da delavec v času suspenza ne more uresničevati pravic, ki so določene v pogodbi o zaposlitvi ali v drugih pravnih virih, niti ni dolžan izpolnjevati obveznosti, vendar pa zgolj tistih, ki so neposredno vezane na njegovo delo.

37. Kako se odmeri letni dopust porodnicam?

Pravica do letnega dopusta je pravica, ki je vezana na obstoj delovnega razmerja in ne na dejansko opravljanje dela. v skladu s povedanim se delavki, ki je odsotna zaradi starševstva, letni dopust odmeri na enak način in po enakih kriterijih kot ostalim delavcem, saj je delavka v tem času še naprej v delovnem razmerju. Letni dopust se porodnicam odmeri na enak način kot če bi delale.

38. Delodajalec želi za naslednje koledarsko leto nadgraditi določbe ZDR-1 na področju letnih dopustov, in sicer namerava podrobneje urediti dodatne kriterije za odmero letnega dopusta. Ker ga zavezuje le ZDR-1, v družbi pa ni organiziranega sindikata delodajalca zanima, v kakšni obliki in po kakšnem postopku lahko navedeno materijo uredi.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, 78/2013, v nadaljevanju ZDR-1) v 160. členu ureja določanje daljšega trajanja letnega dopusta in v prvem odstavku določa, da se daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

V 10. členu ZDR-1, ki ureja splošni akt delodajalca, je v 3. odstavku določeno, da če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

Če pa ima delodajalec pri sebi organiziran svet delavcev oz. delavskega zaupnika, mu mora predlog splošnega akta pred sprejemom posredovati v mnenje. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti (4. odstavek 10. člena ZDR-1). Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oz. delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec še pred njegovim sprejemom obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Dodatni kriteriji za odmero letnega dopusta so predmet urejanja v kolektivnih pogodbah (dejavnosti, podjetja), vendar pa, v kolikor pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko le te uredi v splošnem aktu delodajalca, pri čemer lahko tudi nadgradi (uredi ugodnejše) zakonske kriterije za od-mero letnega dopusta, določene v tretjem in četrtem odstavku 159. člena ZDR-1.

Na podlagi zgoraj navedenega lahko delodajalec, ki nima organiziranega sindikata uredi dodatne kriterije za odmero letnega dopusta s splošnim aktom, ki ga lahko poimenuje Pravilnik o odmeri letnega dopusta. Vendar v kolikor ima delodajalec pri sebi svet delavcev oz. delavskega zaupnika, mu mora pred sprejemom splošni akt posredovati v mnenje. Če pa pri delodajalcu ni niti sveta delavcev oz. delavskega zaupnika, mora delodajalec o vsebini predloga splošnega akta, v katerem uredi dodatne kriterije za odmero letnega dopusta, pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. ZDR-1 sicer ne ureja nadaljnjega postopanja delodajalca, vendar pa mora po sprejemu akta, le tega tudi javno objaviti in v njem določiti rok v katerem bo tak akt tudi stopil v veljavo. Glede na to, da delodajalec namerava dodatne kriterije za odmero letnega dopusta upoštevati v naslednjem koledarskem letu, mora v aktu to tudi opredeliti.

Na podlagi šestega odstavka 10. člena ZDR-1 mora delodajalec omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotnim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka 10. člena ZDR-1. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznani z njihovo vsebino.

Z globo se za kršitev 10. člena ZDR-1 kaznuje delodajalec, če pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena ZDR-1 ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom

10. člena ZDR-1 ali ne omogoči delavcem, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom ZDR-1 (1. alineja 1. odstavek 218. člena ZDR-1).

39. Katere so posebnosti pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo?

V primeru pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ZDR-1 predvideva odmik od temeljnega načela delovnega prava, da je svoboda pogodbenih strank omejena z minimalnimi kogentnimi delovnopravnimi normami, ki jih predvideva ZDR-1, in sicer zaradi varstva delavca kot šibkejši stranke v tem pogodbenem razmerju. Zaradi opravljanja poslovodne funkcije, ki je povezana s samostojnejšim in neodvisnim delom ter večjo odgovornostjo za delo, zakon dopušča, da se nekatera vprašanja uredijo drugače kot za druge delavce, in sicer:

- delovno razmerje za določen čas se lahko sklene, ne glede na omejitve, ki jih določa 54. člen ZDR, za ves čas trajanja mandata, kar je povezano z imenovanjem na poslovodno funkcijo in dokončanjem dela,
- delovni čas, odmori in počitki so vezani predvsem na dokončanje dela in nemoten delovni proces (delodajalec ni dolžan upoštevati omejitev delovnega časa, odmora, dnevnega oz. tedenskega počitka, nočnega dela, če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oz. če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu),
- plačilo za delo je lahko določeno tudi v EUR oz. je vezano na dokončanje posameznih nalog, kar pomeni, da ni nujno, da poslovodna oseba dobi mesečno plačilo,
- disciplinska odgovornost, je vezana predvsem na način imenovanja poslovodne osebe in drugačnih obveznosti, ki so povezane s poslovođenjem,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi, je lahko, poleg v 77. členu ZDR-1 določenih primerih, vezano tudi na neizvrševanje sprejetih nalog.

Prav tako je potrebno poudariti, da se pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo lahko sklene brez javne objave.

40. Ali je delodajalec dolžan izvesti postopek pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi?

Delodajalec lahko na podlagi 1. odstavka 109. člena Zakona o delovnih razmerjih izredno odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, če obstajajo zakonski razlogi in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Na podlagi 2. odstavka 109. člena Zakona o delovnih razmerjih mora delodajalec izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

2. odstavek 85. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec, pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, delavca pisno sezniniti z očitanimi kršitvami 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.

Glede na navedeno je zaključiti, da je delodajalec svojo obveznost pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi opravil, če je delavcu vročil ali poizkusil vročiti pisno seznanimatev z očitanimi kršitvami in vabilo na zagovor, pa je delavec vročitev odklonil. Prav tako delodajalec do delavca nima obveznosti, če mu je omogočil, da poda zagovor, pa ga je ta odklonil. Zagovor je pravica delavca, ki jo lahko koristi ali ne, na strani delodajalca je samo to, da delavcu zagovor omogoči.