

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nastja Šmid

**Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nastja Šmid

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

## **ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je eden od vzrokov prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Uvrščamo jo med redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Do take odpovedi pride, ko delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. Delodajalec mora pred tovrstno odpovedjo pogodbe delavca najprej pisno opozoriti na njegove obveznosti, ki jih mora v celoti izpolnjevati, ter na možnost odpovedi pogodbe, če teh obveznosti ne izpolnjuje.

Pred zadnjo spremembo delovnopravne zakonodaje je moral delodajalec pred odpovedjo pogodbe preveriti vse možnosti, kako delavca obdržati v podjetju in mu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi. Možnosti so bile dokvalifikacija za delo, ki ga je opravljal, prekvalifikacija za drugo delo ali pa možnost zaposlitve pod spremenjenimi pogoji. Po spremembi zakonodaje leta 2013 pa delodajalcu ni potrebno preveriti možnosti ohranitve zaposlitve. Mora pa v izogib odpovedi pogodbe delavca napotiti na dodatno izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje. Če delodajalec ugotovi, da delavec resnično ne more izpolnjevati pogodbenih obveznosti in da so razlogi tako resni in utemeljeni, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja, pa do odpovedi dejansko lahko pride.

**Ključne besede:** ZDR, pogodba, odpoved pogodbe, nedoseganje delovnih rezultatov, sklenitev nove pogodbe.

## **TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO INCOMPETENCE**

Termination of employment contract due to incompetence is one of the reasons for employment termination. It is classified as a regular termination of employment contract. In order to terminate employment contract in this fashion worker usually is not achieving expected working results or he does not satisfy conditions to perform work. Before such termination employer has to warn worker in writing of his obligations, which he has to fulfil completely and of a possibility of employment termination.

Before the last amendment of labour legislation, before termination of employment contract, employer had to consider all possibilities how to keep the worker in the company and had to offer him a new employment contract. The options were further qualification, retraining or worker employment under modified conditions.

Under the new employment act, the employer is not any more required to check the possibility how to keep the worker in the company. However, in order to avoid the termination of employment, the employer has to refer the worker to additional training and further education. However, if employer determines that employee is genuinely unable to meet contractual obligations and that the reasons are so serious and justified that they are preventing further employment, the actual termination can occur.

**Keywords:** LRA, contract, termination of the contract, failure to achieve working results, a new contract.

## KAZALO

1	UVOD .....	6
2	DELOVNO PRAVO, DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI .....	8
2.1	OPREDELITEV DELOVNEGA PRAVA.....	8
2.2	OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA.....	8
2.3	OPREDELITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	9
3	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	13
3.1	SPLOŠNO O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	13
3.2	RAZLOGI ZA PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	13
3.3	PRAVNI VIRI IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	14
3.3.1	NACIONALNI VIRI.....	15
3.3.1.1	USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE.....	15
3.3.1.2	ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH .....	16
3.3.1.3	OSTALI ZAKONI IN PODZAKONSKI AKTI .....	16
3.3.1.4	KOLEKTIVNE POGODBE.....	16
3.3.1.5	SPLOŠNI AKTI DELODAJALCA.....	17
3.3.1.6	POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	17
3.3.2	MEDNARODNI VIRI.....	17
3.3.2.1	MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD) .....	17
3.3.2.2	EVROPSKA SOCIALNA LISTINA .....	19
3.3.2.3	DIREKTIVA SVETA 98/59/ES.....	20
3.4	ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	21
3.4.1	IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	22
3.4.2	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	23
4	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI .....	25
4.1	POSTOPEK PRED ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI.....	27
4.2	SESTAVNI DELI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	28
4.3	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI V SODNI PRAKSI .....	29

5	ANALIZA PRIMERA ODPOVEDI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI V PODJETJU KOVINSKI IZDELKI, D. O. O. ....	31
5.1	PROJEKT "NOVA PROIZVODNJA IZDELKOV Ž" .....	32
5.2	PLAN KOLIČIN IN PRODAJE IZDELKOV OD 2006 DO 2011 .....	34
5.3	VSEBINSKI IN POSTOPKOVNI RAZLOGI ZA ODPOVED .....	38
5.4	VPLIV ZUNANJIH IN NOTRANJIH DEJAVNIKOV NA DELO VODJA.....	43
	5.4.1 ZUNANJI DEJAVNIKI .....	43
	5.4.2 NOTRANJI DEJAVNIKI .....	43
6	ZAKLJUČEK.....	44
7	LITERATURA.....	46

## **KAZALO TABEL**

Tabela 5.1:	Planirane količine izdelkov v tonah.....	35
Tabela 5.2:	Dejanske količine izdelkov v tonah.....	35
Tabela 5.3:	Planirani prihodki od prodaje .....	37
Tabela 5.4:	Dejanski prihodki od prodaje .....	37

## 1 UVOD

Delovno razmerje delavcu zagotavlja ekonomsko in socialno varnost, zato delovno pravo natančno določa primere, ko delodajalec delavcu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi. Poleg krivdnih in poslovnih razlogov je to lahko tudi razlog nesposobnosti. V praksi je primerov, ko se delodajalec sklicuje na ta razlog, relativno malo, zato je malo tudi sodne prakse. Prav zato je pri uporabi tega razloga v praksi še kar nekaj težav, na katere bom opozorila v tej nalogi.

*Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti le, če izkaže obstoj utemeljenega razloga. Utemeljen razlog je podan, če delodajalec izkaže, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, oziroma ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer so podane okoliščine v konkretnem primeru takšne, da onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Odpoved pogodbe o zaposlitvi naj bi bil skrajni ukrep. (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije 2012).*

Primer iz prakse bom predstavila na primeru podjetja, poimenovanem Kovinski izdelki, d. o. o. Enemu izmed delavcev je bila ponujena vloga vodje projekta nove proizvodne linije. Po neuspešnih rezultatih vodenja projekta mu je bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Moje raziskovalno vprašanje temelji na tem, ali je bila delavcu upravičeno vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi, kakšne rezultate je dosegal, ali je bil za odpoved pogodbe o zaposlitvi res kriv, je imel premalo izkušenj, je bil pri delu neprofesionalen oz. malomaren ali je delo opravljal po svojih najboljših močeh, predpisih in navodilih, podjetje pa je od njega zahtevalo preveč in temu ni bil kos ter kako zakonodaja ureja posledice odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov.

V uvodu bi torej izpostavila tezo diplomske naloge, ki jo bom v zaključku potrdila oziroma ovrgla.

»H«: Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, v podjetju Kovinski izdelki, d. o. o., ki jo je delavec prejel iz razloga nesposobnosti, je bila glede na ureditev v zakonodaji in sodno prakso utemeljena in izpeljana postopkovno pravilno.

ZDR-1 v 77. členu opredeljuje načine prenehanja pogodb o zaposlitvi. Načinov prenehanja je precej, odpoved pogodbe o zaposlitvi pa je eden od najbolj pogostih razlogov za njeno prenehanje. To pomeni, da se enostransko in v celoti odpoveduje pogodba o zaposlitvi (Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ 2012). Vendar pa ZDR-1 zaradi varstva delavca kot šibkejše stranke opredeljuje postopek pred odpovedjo pogodbe s strani delodajalca z namenom zaščititi delavca pred nekontroliranim in neutemeljenim odpuščanjem.

Najprej bom na kratko predstavila delovno pravo, delovno razmerje ter pogodbo o zaposlitvi. V nadaljevanju bom opisala prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pravne vire, ki določajo njeno prenehanje, postopke pred odpovedjo pogodbe ter pogled v sodno prakso. Na koncu pa bom predstavila primer iz prakse.

Ker je delovno razmerje osnovni element socialne varnosti, morajo biti pravila o tem, kako in pod kakšnimi pogoji ga je možno prekiniti s strani delodajalca, natančno določena, sam postopek pa mora biti podvržen posebnemu varstvu.

Pri pisanju diplomske naloge sem uporabila primarne vire, kot so ustava, zakoni, podzakonski akti ter zbirala informacije in podatke iz literature, ki se navezujejo na temo diplomskega dela. Bila sem v stiku z zaposlenimi v podjetju, predvsem z vodjo kadrovske službe. Podatke sem dobila tudi od novega vodje projekta. Uporabila sem poslovno literaturo podjetja.

Predvsem sem uporabljala metode deskripcije. Z analitično metodo pa sem analizirala in opisala projekt nove proizvodne linije v smislu prikaza negativnih rezultatov delavčevega vodenja in s tem lažjega dokazovanja hipoteze diplomskega dela.

## **2 DELOVNO PRAVO, DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI**

### **2.1 OPREDELITEV DELOVNEGA PRAVA**

Delovno pravo ureja razmerja med delavci in delodajalci. Deli se na individualno in kolektivno delovno pravo. Individualno delovno pravo ureja Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1), nanaša pa se na sklenitev delovnega razmerja (pogodba o zaposlitvi), pravice in dolžnosti strank v tem razmerju (delavec in delodajalec), odgovornosti za delovne obveznosti, varstvo in prenehanje delovnega razmerja. Kolektivno delovno pravo pa ureja razmerja med delodajalci in delavskimi organizacijami, ki zastopajo interese delavcev. To področje urejajo kolektivne pogodbe dejavnosti (npr. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije) (Novak 2010, 404).

Delovno pravo je pravna panoga, ki zajema vse pravne norme za zaščito delavcev v posamezni državi (od ustavnih določil, zakonskih norm, kolektivnih pogodb). Mednarodno delovno pravo urejajo konvencije in priporočila, ki veljajo v državi, če so ratificirane (Delovno pravo 2015).

### **2.2 OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA**

Definicija delovnega razmerja po zakonu o delovnih razmerjih:

- 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.
- Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi (Bečan in drugi 2008, 37).

Če povzamem, je delovno razmerje dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem, pravna podlaga tega razmerja pa je pogodba o zaposlitvi.

Bistveni elementi delovnega razmerja so:



- prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca,
- delavec opravlja delo za plačilo,
- gre za nepretrgano opravljanje dela,
- delavec delo opravlja po navodilih delodajalca in pod njegovim nadzorom (Bečan in drugi 2008, 37).

### 2.3 OPREDELITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. Najpogosteje uporabljena definicija pogodbe o zaposlitvi je, da gre za pravni akt, sklenjen med delavcem in delodajalcem, opredeljena pa je v Zakonu o delovnih razmerjih (Pogodba o zaposlitvi 2015). Torej lahko rečemo, da je to sporazum med delavcem in delodajalcem, na osnovi katerega delavec prostovoljno vstopi v delovni proces delodajalca, opravlja zanj določeno delo, je od njega odvisen, mu je zato podrejen, delodajalec pa mu je dolžan plačati za opravljeno delo določen znesek.

*Za pogodbo o zaposlitvi je tako značilno, da je to:*

- *odplačna pogodba,*
- *pogodba za osebno opravljanje dela (intuitu personae),*
- *pogodba za dlje trajajočo delovno aktivnost, pri kateri rok za izpolnitev pogodbene obveznosti ni značilen element (pogodba za nepretrgano delo, in ne za izvedbo ene/enkratne naloge ali storitve),*
- *pogodba, s katero se med delavcem in delodajalcem vzpostavi vez podrejenosti (Bečan in drugi 2008, 37).*

Bistven element pogodbe o zaposlitvi je torej podrejenost, drug značilen element je odplačnost (Bečan in drugi 2008, 42–44) in tretji, brez katerega ni pogodbe o zaposlitvi, je obveznost opravljanja dela. Vsi preostali elementi, ki običajno sestavljajo pogodbo o zaposlitvi, pa čeprav so za delovna razmerja izredno pomembni, kot na primer trajanje pogodbe (praviloma za nedoločen čas), zagotavljanje dela, lojalnost in podobno, niso bistveni za definicijo pogodbe o zaposlitvi (Cvetko in drugi 2004, 26–27).

Pogodbo o zaposlitvi praviloma sklepamo za nedoločen čas, poznamo pa tudi ostale fleksibilne oblike pogodb o opravljanju dela, kot so pogodba o zaposlitvi za določen čas, za krajši delovni čas, za delo na domu, pogodbeno delo idr.

*Pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas je treba poudariti, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če z zakonom o delovnih razmerjih ni določeno drugače (Delovno pravo 2015).*

*Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delavec in delodajalec. Delavec je fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je pravna ali fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci – pravne osebe, so zlasti gospodarske družbe, zavodi, ustanove, društva, javni skladi, javne agencije. V primeru zaposlitve v državnem organu je delodajalec država, pri zaposlitvi v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost (Štrovs 2008, 50).*

*»Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Če datum nastopa dela v pogodbi o zaposlitvi ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.*

*Delovno razmerje je sklenjeno s sklenitvijo/podpisom pogodbe o zaposlitvi, vendar pa to ne pomeni, da mora delavec tega dne tudi nastopiti delo. Pogodbeni stranki se namreč lahko dogovorita, da bo delavec nastopil delo šele po*

*določenem času od dneva sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Hkrati je datum nastopa dela tudi bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi. Na datum nastopa dela zakon določa obveznost delodajalca, da delavca prijavi na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije v socialno zavarovanje (pokojninsko, invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo, zavarovanje za primer brezposelnosti) ter mu v petnajstih dneh od dneva nastopa dela izroči fotokopijo prijave, to je obrazec M1. Delavcu pa teče socialno zavarovanje od nastopa dela dalje, ne glede na datum prijave v zavarovanje.*

*Če delavec iz upravičenih razlogov ne nastopi dela na datum po pogodbi o zaposlitvi, njegove pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, pa tudi vključitev v socialno zavarovanje, kljub temu začnejo teči s tem datumom. Upravičeni razlogi so določeni v zakonu in kolektivnih pogodbah (na primer zdravstveni razlogi, kot so bolezen, poškodba; različne osebne okoliščine, kot je na primer smrt v družini; izobraževanje, in drugi). Pogodbeni stranki pa lahko dodatne upravičene razloge, zaradi katerih delavec ne nastopi dela, določita s pogodbo o zaposlitvi« (Štrovs 2008, 50).*

Torej je pogodba o zaposlitvi oziroma sklenitev pogodbe o zaposlitvi, enako kot drugi pravni posli dejanje, s katerim se uresniči volja skleniti delovno razmerje. Volja je element nastanka, spremembe ali prenehanja delovnega razmerja. Za sklenitev pogodbe morajo biti izpolnjene zahtevane predpostavke, kot so poslovna sposobnost, prava volja, dopustnost, in če je tako predpisano, posebna oblika (Cvetko in drugi 2004, 26).

»Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let« (1. odstavek, 21. člen ZDR-1). Izjeme in pogoji za opravljanje dela otrok, mlajših od 15 let, so določene v 211. členu ZDR-1, vendar v tem primeru ne gre za pogodbo o zaposlitvi (Cvetko in drugi 2004, 28).

ZDR-1 v prvem odstavku 17. člena predvideva, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki. Čeprav gre za kogentno zakonsko normo, pa opustitev sklenitve pisne pogodbe ni razlog za njeno neveljavnost. V zvezi s tem velja zakonska domneva (presumpcija), da delovno razmerje obstaja tudi, če pogodba o zaposlitvi ni bila

sklenjena v pisni obliki, s tem da morajo obstajati elementi delovnega razmerja in prepričanje delavca, da je pri delodajalcu v delovnem razmerju (18. člen ZDR-1).

### **3 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

#### **3.1 SPLOŠNO O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha tako na pobudo delodajalca kot delavca.

*Ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi je eno najpomembnejših vprašanj delovnega prava. V središču pozornosti je zlasti prenehanje pogodbe o zaposlitvi na iniciativo delodajalca, ko pride do prenehanja proti volji delavca ali brez nje. Delodajalcem je treba zagotoviti možnost, da prilagajajo delovno silo potrebam poslovanja in odločajo o tem, koliko in kakšne delavce bodo imeli zaposlene, zato morajo imeti tudi ustrezne možnosti odpuščanja delavcev. Po drugi strani pa je v teh primerih očitna potreba po posebnem varstvu delavcev. Izguba zaposlitve namreč praviloma pomeni izgubo edinega in poglavitnega vira dohodka za preživljanje delavca in njegove družine. Ob tem se omenjajo še številne druge negativne posledice izgube zaposlitve, od brezposelnosti do socialne izključenosti. Varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve in brezposelnostjo je zagotovljeno tako v okviru sistema socialne varnosti kot v okviru delovne zakonodaje (Bečan in drugi 2008, 334).*

#### **3.2 RAZLOGI ZA PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Delovno razmerje lahko preneha na različne načine, pri čemer so nekateri manj konfliktni (npr. sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi), nekateri pa bolj (npr. odpoved ene ali druge stranke). Načine prenehanja delovnega razmerja opredeljuje 77. člen ZDR-1, ki določa, kako in kdaj lahko preneha veljati pogodba o zaposlitvi. Po tem členu pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- S potekom časa, za katerega je bila sklenjena. (Če je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, potem preneha veljati z datumom, do katerega je bila sklenjena. Lahko pa gre za pogodbo o zaposlitvi, ki je sklenjena le za opravljanje določenega dela in taka pogodba preneha veljati takrat, ko je delo opravljeno.)
- S smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe. (V primeru smrti delodajalca se pogodba o zaposlitvi lahko nadaljuje, če njegovi nasledniki neprekinjeno opravljajo dejavnost dalje.)

- S sporazumom. (Pogodbo o zaposlitvi lahko kadarkoli prekinemo ali razveljavimo s pisnim sporazumom, vendar mora delodajalec delavca v tem primeru opozoriti, da mu ne pripadajo pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Prav tako ni upravičen do odškodnine.)
- Z redno ali izredno odpovedjo. (Redno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko poda delavec kadarkoli in mu pri tem ni treba navesti razloga odpovedi. Delavec seveda v tem primeru ni upravičen do odškodnine. Prav tako lahko redno odpoved poda tudi delodajalec, vendar morajo biti v tem primeru izpolnjeni vsi razlogi za takšno odpoved. Kar se tiče izredne odpovedi, pa jo enako lahko podata delavec in delodajalec, vendar mora biti pri taki odpovedi naveden in dokazan vsaj eden od zakonsko naštetih razlogov. V izredni odpovedi moramo navesti dva pogoja, in sicer utemeljen razlog in pa tudi utemeljeno obrazložitev, zakaj mora delavec tisti hip zaključiti z delom in zakaj nima odpovednega roka oziroma zakaj ni mogel dobiti redne odpovedi pač pa izredno. Pri takšni odpovedi gre za večje kršitve delavca ali delodajalca. Redna odpoved pogodbe preneha veljati po zakonsko določenem odpovednem roku, pri izredni odpovedi pa odpovednega roka ni.)
- S sodbo sodišča. (Ta se uporabi v primeru, ko delodajalec delavcu nezakonito odpove pogodbo o zaposlitvi, delavec pa, čeprav ima pravico do reintegracije, ne želi nadaljevati delovnega razmerja. Sodišče zato odloči o prenehanju delovnega razmerja in delavcu prizna odškodnino.)
- Po posameznem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon. (Npr. prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi pravnomočne odločitve o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije, pri kateri gre za invalidsko upokojitev, ali potek veljavnosti delavnega dovoljenja za tujce in osebe brez državljanstva.)
- V drugih primerih, ki jih določa zakon (ZDR-1, 77. člen).

### **3.3 PRAVNI VIRI IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Pravne vire, ki določajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi delimo na:

- nacionalne vire,
- mednarodne vire

### 3.3.1 NACIONALNI VIRI

Ti viri so nastali in so bili sprejeti znotraj Republike Slovenije. Lahko se spreminjajo, preoblikujejo in nastajajo novi, pri čemer se vsaka sprememba ali novost objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

#### 3.3.1.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Najpomembnejši pravni vir v Republiki Sloveniji, ki je hkrati tudi najvišji na hierarhični lestvici pravnih virov, je Ustava Republike Slovenije. V njej je določeno, da morajo biti vsi zakoni, podzakonski predpisi in drugi splošni akti v skladu z ustavo, ki so ji nadrejena le pravna pravila mednarodnih organizacij, na katere Slovenija z mednarodno pogodbo, ki jo ratificira državni zbor z dvotretjinsko večino glasov vseh poslancev, prenese izvrševanje dela suverenih pravic (npr. EU in NATO). Zakoni in drugi predpisi morajo biti v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo (Ustava RS, 8. člen). Najpomembnejše mednarodne pogodbe na delovnopravnem področju so konvencije mednarodne organizacije dela (Novak in drugi 2006, 198–212).

Ustava RS je listina, iz katere izhajajo vsi nadaljnji zakoni, podzakonski akti, kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca in nazadnje še pogodbe o zaposlitvi. Ustava v I. delu, Splošnih določbah, določa, da je Slovenija pravna in socialna država (Ustava RS, 2. člen). V II. delu, Človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, pa določa, da je vsem ljudem zagotovljena svoboda dela ter da si vsak prosto izbira svojo zaposlitev in je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prepoveduje pa prisilno delo (Ustava RS, 49. člen). Nikomur ni treba delati, če ne želi, in država nikomur ne jamči zaposlitve, jamči pa vsem enakopravnost pri zaposlovanju (Klampfer 1999, 7–10). V III. delu, Gospodarskih in socialnih razmerjih, pa je določeno, da mora država ustvarjati možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavljati njuno zakonsko varstvo (Ustava RS, 66. člen).

Nikomur pa ni zagotovljena trajnost zaposlitve, saj lahko iz različnih vzrokov delovno razmerje preneha (Klampfer 1997, 39).

### *3.3.1.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH*

Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1 (UL RS, št. 21/2013), predstavlja jedro in temeljni steber sistema delovnega prava. Zakon je usklajen z Ustavo RS, z mednarodnimi akti, ki se uporabljajo v Sloveniji, s posebnimi zakoni, določenimi za posamezne skupine delavcev, s panožnimi kolektivnimi pogodbami in podjetniškimi kolektivnimi pogodbami. Zаметki tega zakona segajo v Jugoslavijo, kjer je veljal jugoslovanski zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90) in Zakon Socialistične republike Slovenije o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93). Po osamosvojitvi Republike Slovenije pa se je začel postopek dolgotrajnega sprejemanja nove delovnopravne ureditve. Na področju urejanja delovnih razmerij je bil sprejet ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002), ki se je uporabljal od 1. 1. 2003. Urejal je delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (Štrovs 2008, 17,19). Od nastanka prvega ZDR se je ta enkrat spremenil, in sicer so bile spremembe objavljene v Uradnem listu Republike Slovenije novembra 2007 kot dopolnitev zakona ZDR-A. Leta 2013 pa je ZDR prenehal veljati in ga je nadomestil nov zakon, imenovan ZDR-1. V veljavo je stopil 12. aprila 2013.

### *3.3.1.3 OSTALI ZAKONI IN PODZAKONSKI AKTI*

Zakonu o delovnih razmerjih sledijo tudi ostali zakoni, kot so Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o urejanju trga dela, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju idr.

Podzakonski pravni akti so akti s sicer nižjo stopnjo veljave kot zakoni, vendar morajo biti obvezno v skladu z zakoni. Po navadi jih sprejmejo državni organi, gre pa v delovnem pravu za razne uredbe, ki jih sprejmejo kot dodatek, v okviru zakona.

### *3.3.1.4 KOLEKTIVNE POGODBE*

Poznamo več vrst kolektivnih pogodb, in sicer splošne, panožne in podjetniške kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba se lahko razlikuje od zakona, če je za delavca bolj ugodna. V podjetju, iz katerega izhaja primer mojega diplomskega dela,



podjetniške kolektivne pogodbe nimajo, uporabljajo pa Kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo Slovenije.

#### *3.3.1.5 SPLOŠNI AKTI DELODAJALCA*

Splošni akti delodajalca so predlogi, s katerimi se določa organizacija dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja svojih obveznosti. Če ima podjetje organiziran sindikat, mora delodajalec pred sprejemom novega splošnega akta vedno najprej posredovati v mnenje sindikatu. Sindikat mora podati svoje mnenje v roku 8 dni, delodajalec pa mora mnenje obvezno obravnavati in se do njega opredeliti. Tudi za vsakršno spremembo splošnih aktov se mora delodajalec najprej posvetovati s sindikatom. Če tudi se sindikat z delodajalcem ne strinja, lahko delodajalec splošne akte spremeni ali pa sprejme nov splošni akt. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca določijo pravice, ki se v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih urejajo v kolektivni pogodbi. Delodajalec mora delavce o vsaki spremembi (o sprejetju novega splošnega akta, o spremembi obstoječega splošnega akta) obvestiti na običajen način, ki ga uporablja za obveščanje delavcev.

#### *3.3.1.6 POGODBA O ZAPOSLOTVI*

Ta je izmed vseh pravnih virov najbolj specifična. Seveda mora biti napisana obvezno v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo, vendar je lahko še bolj poglobljena in ugodnejša za delavca kot ostali pravni viri.

### **3.3.2 MEDNARODNI VIRI**

#### *3.3.2.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD)*

Tudi mednarodni viri imajo pomembno vlogo pri varstvu delavcev oziroma prenehanju zaposlitve. Mednarodni viri so nadrejeni ustavi RS, naša država pa z mednarodno pogodbo, ki jo ratificira državni zbor, na mednarodne organizacije prenese izvrševanje dela suverenih pravic. Pravna pravila EU sestavljajo uredbe, direktive, pogodbe, konvencije, ki zavezujejo tudi Slovenijo.

Mednarodna organizacija dela ima pomembno vlogo v svetu, saj je njen namen »uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela.« Ustanovljena je bila že leta 1919, »leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN« (Novak in drugi 2006, 19).

Ima tripartitno strukturo in je sestavljena iz predstavnikov vlad, delodajalcev in delavcev. Vsi so enakopravno zastopani v organih organizacije. »MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela ter socialne varnosti« (Novak in drugi 2006, 19).

Slovenija je bila v MOD sprejeta leta 1992, zavezuje pa jo 71 konvencij. Najpomembnejši mednarodni standard, ki ga je sprejela MOD in se nanaša na prenehanje zaposlitve, je Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ta konvencija velja za vse gospodarske panoge in za vse zaposlene. To konvencijo spremlja Priporočilo št. 166.

#### 3.3.2.1.1 Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca

Namen te konvencije je »varstvo delavca pred neutemeljenim odpustom« (Novak in drugi 2006, 204) oziroma neutemeljena prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca. Država članica lahko sama odloči, ali bo ta konvencija veljala za vse kategorije zaposlenih ali pa določene kategorije zaposlenih izključi (npr. zaposlene za določen čas, za krajši delovni čas, poskusno delo, pripravništvo ...). Najpomembnejša zahteva konvencije je, da mora za vsako odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca obstajati resen in utemeljen razlog, ki odpoved tudi upraviči. Ti razlogi so lahko povezani s sposobnostjo in obnašanjem delavca, ali pa so to ekonomski in poslovni razlogi podjetja. Prvi so na strani delavca, drugi pa na strani delodajalca. Razlogi na strani delodajalca ne smejo biti povezani s konkretnim delavcem. Konvencija tudi opredeljuje katere okoliščine niso resni razlogi in ne opravičujejo odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. članstvo ali delovanje v sindikatu, kandidiranje ali opravljanje funkcije delavskega predstavnika, uveljavljanje delavskih pravic s tožbo

proti delodajalcu, rasa, barva, spol, zakonski stan, veroizpoved, politično prepričanje, nosečnost, odsotnost zaradi bolezni ali porodniškega dopusta ...). Konvencija nadalje opredeljuje tudi vključitev sodišča v razreševanje spora, reintegracijo delavca, odškodnino (ob morebitni odpovedi pogodbe s stani delodajalca, brez resnega in utemeljenega razloga), odpovedni rok in odpravnino (ob odpovedi pogodbe s stani delodajalca, z resnim in utemeljenim razlogom). V primeru hujše kršitve delovnih obveznosti s stani delavca pa je pravica do odpravnine izgubljena.

#### 3.3.2.1.2 Priporočilo št. 166

To priporočilo pomembno dopolnjuje konvencijo v več njenih delih, dodaja pa tudi dva nova, absolutno neutemeljena razloga, in sicer »starost v zvezi z upokojitvijo, odvisno od nacionalne zakonodaje in prakse« ter »odsotnost zaradi vojaških obveznosti in drugih državljskih obveznosti« (Novak in drugi 2006, 211).

Glede vseh ostalih vprašanj, ki jih zadeva Konvencija, pa lahko rečem, da to Priporočilo le še bolj razširja varstvo delavcev, ki ga Konvencija zagotavlja.

Je pa še ogromno ostalih konvencij MOD, ki ščitijo delavca pred odpovedjo, vendar za ta primer niso pomembne (Novak in drugi 2006, 212).

#### 3.3.2.2 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA

»Evropska socialna listina ureja pravice in svoboščine in vzpostavlja nadzorni sistem, ki zagotavlja, da jih države pogodbenice spoštujejo. V skladu s spremembami listine spremenjena Evropska socialna listina iz leta 1996, ki je začela veljati 1999, postopno nadomešča prvotno pogodbo iz leta 1961« (Svet Evrope 2010, 5).

*Določbe Evropske socialne listine (spremenjene) – MESL:*

- o pravici do varstva v primerih prenehanja zaposlitve (24. člen),
- o pravici do razumnega odpovednega roka (četrti odstavek 4. člena),
- o pravici do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja (29. člen),

- o pravici delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (25. člen) in
- druge (na primer 20. člen o enakih možnostih in enakem obravnavanju, 28. člen o varstvu predstavnikov delavcev v podjetju, 19. člen o varstvu delavcev migrantov, 8. člen o varstvu delavk v zvezi z materinstvom itd.) (Bečan in drugi 2008, 335).

*Evropska socialna listina v določbi 24. člena v okviru pravice do varstva v primeru prenehanja zaposlitve zagotavlja:*

- pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe;
- pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila;
- pravico delavcev do pritožbe pri nepristranskemu organu v primeru kršitev (Plešnik 2012)

Evropska socialna listina je torej še eden izmed dokumentov, ki prav tako kot Konvencija MOD ščiti delavca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

### 3.3.2.3 DIREKTIVA SVETA 98/59/ES

Eden izmed mednarodnih dokumentov v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi pa je tudi Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. 7. 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, ki je v okviru EU, vendar za moj primer tudi ni relevanten, saj pri odpovedi iz razloga nesposobnosti ne gre za kolektivne odpuste, ki so praviloma posledica poslovnega razloga.

Če na kratko še enkrat povzamem vse te dokumente, lahko rečem, da vsi ščitijo delavca pred neutemeljenim odpuščanjem. Za vsako odpoved pogodbe mora delodajalec podati resen in utemeljen razlog, delavec pa ima pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora, kot tudi do razumnega odpovednega roka. Delodajalec mora prav tako upoštevati tudi absolutno neutemeljene razloge za odpoved (starost, vojaška obveznost).

V primeru neutemeljene odpovedi ima delavec pravico do odškodnine, v primeru kršenja njegovih pravic pa do sodnega varstva.

### **3.4 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Med vsemi naštetimi razlogi prenehanja delovnega razmerja oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi pa je razlog največkrat odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ali (kot že omenjeno) redna odpoved pogodbe z odpovednim rokom ali izredna odpoved pogodbe brez odpovednega roka. Tako delavec kot delodajalec pa lahko pogodbo o zaposlitvi odpovesta samo v celoti (ZDR-1, 82. člen).

*Ker pomeni izguba zaposlitve za večino delavcev največkrat izgubo edinega vira rednih dohodkov in s tem tudi socialne varnosti, večina pravnih redov posebej varuje delavčev interes za ohranitev zaposlitve. To je zaradi varstva minimalnih temeljnih pravic delavca kot šibkejše stranke tudi upravičeno. Zato so za delavca najpomembnejša prav vprašanja, vezana na njegovo varstvo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zlasti ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Bečan in drugi 2008, 357).*

Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi na svojo željo prekine kadarkoli, brez razloga, in delodajalcu ni obvezen nikakršne razlage, medtem ko »razlogi za redno odpoved delodajalca morajo biti resni in utemeljeni (Konvencija MOD, št. 158). Kakšni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi so navedeni, je zelo pomembno, saj so od njih odvisne nekatere pravice, ki delavcu pripadajo po prenehanju delovnega razmerja« (Bečan in drugi 2008, 340).

Po drugem odstavku 83. člena ZDR-1 lahko delodajalec odpove delavcu pogodbo le v primeru, ko obstaja resen in utemeljen razlog. Resni in utemeljeni razlogi pa so poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, nezmožnost opravljanja dela zaradi invalidnosti in neuspešno poskusno delo (Bečan in drugi 2008, 338). Ko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, je s tem na delodajalca preneseno tudi dokazno breme.

### 3.4.1 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pri izredni odpovedi pogodbe pa je dokazno breme na strani tiste stranke, ki pogodbo odpoveduje. V primeru izredne odpovedi pogodbe s strani delodajalca (krivda na strani delavca) so razlogi zakonsko določeni v 110. členu ZDR-1:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznosti 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,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neupravičeno ne vrne na delo,
- 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 bivanja (110. člen ZDR-1).

Lahko pa pride tudi do izredne odpovedi pogodbe s strani delavca. Razlogi so zakonsko določeni v 111. členu ZDR-1, delavec pa lahko izredno odpove pogodbo, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona (111. člen ZDR-1).

Preden delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, je dolžan delodajalca opomniti na nepravilnosti in izpolnitev obveznosti, poleg tega pa mora o delodajalčevih kršitvah opozoriti tudi inšpektorat za delo. Delodajalec se mora odzvati v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina. Če se v tem roku ne odzove, lahko delavec v nadaljnjem 30-dnevnem roku izredno odpove pogodbo.

### 3.4.2 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Delodajalec mora imeti za vsako redno odpoved pogodbe resen in utemeljen razlog. Zakon kot utemeljene razloge, ki upravičujejo redno odpoved, navaja v 89. členu:

- poslovni razlog (»prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca«),
- razlog nesposobnosti (»nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi

- zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja«),
- krivdni razlog (»kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja«),
  - nezmožnost opravljanja dela zaradi invalidnosti (»nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov«),
  - neuspešno opravljeno poskusno delo (89. člen ZDR-1).

Kot neutemeljene razloge za odpoved pogodbe pa v 90. členu navaja:

- začasno odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo, ki je lahko posledica bolezni, poškodbe ali nege družinskih članov. Tovrstna odsotnost mora biti v skladu s predpisi zdravstvenega zavarovanja. Lahko gre tudi za odsotnost zaradi izrabe starševskega dopusta, po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom;
- članstvo v sindikatu, sindikalne dejavnosti izven delovnega časa ali udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom, po dogovoru z delodajalcem;
- zakonsko organizirana stavka oziroma udeležba v stavki;
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika, če seveda delodajalec to funkcijo izvaja;
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena zakona;
- v skladu s 6. členom zakona, ki prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi s prenehanjem pogodbe, so neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe rasa, narodnost, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, nosečnost, družinske obveznosti, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo;
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom (90. člen ZDR-1).



#### **4 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI**

V definiciji razloga nesposobnosti sta zajeti dve možnosti:

- »delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno,
- delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona« (Bečan in drugi 2008, 409).

Kot razloge nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov po definiciji zakona o delovnih razmerjih štejemo naslednje:

- nepravočasnost,
- nestrokovnost,
- nekvalitetno opravljanje dela,
- neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni.

Ta institut prenehanja delovnega razmerja je v praksi najmanjkrat uporabljen primer. Če se delodajalec poslužuje tega načina prenehanja pogodbe, mora imeti predhodno določena in zapisana pravila v obliki internih aktov, s katerimi pred odpovedjo pogodbe meri delovno uspešnost zaposlenega. Delavci morajo biti z vsemi akti in pravili seznanjeni. Pomanjkanje vnaprej postavljenih pravil in kriterijev bo v primeru sodnega spora praviloma pomenilo, da delodajalec s svojo utemeljitvijo odpovedi ne bo uspešen. Delodajalec mora v takem primeru delavca pozvati nazaj na delo, mu plačati vsa izgubljena denarna sredstva za čas brezposelnosti (vse plače, davke in prispevke) ter poravnati vse sodne stroške.

Preden pri delodajalcu pride do tovrstne odpovedi pogodbe, je treba najprej preveriti, katere obveznosti delavca izhajajo iz njegove pogodbe, ali delavec te obveznosti izpolnjuje, jih izpolnjuje pravilno ali pa jih sploh ne izpolnjuje. Če se odkrije, da delavec pogodbenih obveznosti ne izpolnjuje, jih ne more izpolnjevati oziroma jih ne izpolnjuje pravilno, lahko delodajalec poda utemeljen odpovedni razlog. Pri tem je treba upoštevati delavčevo sposobnost oziroma nesposobnost.

Nesposobnost delavca je lahko subjektivna, ker ne zmore opraviti dela kvalitetno, pravočasno (fizična nezmožnost), strokovno (delavec dela ne zna opravljati). Lahko pa je objektivna, ker izvira iz spremenjene določitve pogojev za opravljanje del v predpisih, zato delavec, ker več ne izpolnjuje pogojev, ne more opravljati del po pogodbi. Če se spremenijo pogoji za opravljanje del, se upoštevajo samo tisti, ki so določeni z zakonom ali izvršilnim predpisom, ne pa primeri, ko delodajalec spremeni pogoje v aktu o sistemizaciji ali drugem avtonomnem aktu. Gre torej za oblastne akte, ki lahko spremenijo pogoje za opravljanje del (na primer strokovno izobrazbo). Pri neizpolnjevanju pogojev za opravljanje del je treba upoštevati tudi primere, ko mora delavec na osnovi zakonskih določil ali drugih predpisov v času trajanja delovnega razmerja opraviti uspešne preizkuse svojih strokovnih in drugih znanj oziroma zmožnosti za opravljanje dela. (Na primer po zakonu o inšpekciji dela so delovni inšpektorji dolžni vsaka tri leta opraviti preizkus strokovne usposobljenosti. Če preizkusa ali predpisanih izpitov ne opravijo uspešno, je lahko podan razlog nesposobnosti.) Delavec v takih primerih ni kriv za stanja ki so nastala, čeprav izvirajo iz njegove osebne sfere.

Razlog nesposobnosti je treba razlikovati od krivdnega razloga, ker pri razlogu nesposobnosti delavec ni kriv (dejansko je kriv za slabe rezultate, ni pa kriv glede na krivdni razlog) za stanje, ki je nastopilo, ampak glede na svoje psihofizične lastnosti in zmožnosti ter strokovnost ne zmore več opravljati del, za katera se je zavezal po pogodbi. Zaradi tega ima delavec, če se mu odpove pogodba zaradi razloga nesposobnosti, pravico do denarnega nadomestila po ZUTD.

Da bi bilo razlogov za odpoved pogodbe zaradi neizpolnjevanja pogojev za opravljanje del čim manj, zakon zavezuje delodajalca, da je dolžan delavcu zagotoviti izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem mogoče izogniti odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti.

Današnji čas hitrega tehnološkega razvoja in drugih sprememb terja permanentno (stalno, vseživljenjsko) izobraževanje, in če delavec nima možnosti, da bi se strokovno izpopolnjeval, je zelo veliko tveganje, da bo postal nesposoben za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo. 170. člen ZDR-1 delodajalca zavezuje in mu sočasno daje

pravico, da delavca napoti na izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, za delavca pa napotitev pomeni pravico in dolžnost, da dejavno sodeluje v vseh procesih in s tem ohrani zaposlitev. Če postane nesposoben opravljati delo zato, ker se ni vključil v izobraževanje, na katerega ga je delodajalec napotil, mu lahko delodajalec odpove pogodbo iz krivdnega razloga, ker ni izpolnil obveznosti vključitve v izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje. Postavlja se vprašanje, kako daleč sega delodajalčeva obveznost napotitve delavca na izobraževanje. Treba je upoštevati sorazmernost stroškov in potreben čas izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter druge okoliščine vsakega primera posebej (velikost delodajalca, starost delavca in drugo).

#### **4.1 POSTOPEK PRED ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI**

Pred odpovedjo pogodbe mora delodajalec v skladu z 2. odstavkom 85. člena ZDR-1 delavca pisno seznaniti z očitanimi napakami in ga povabiti na zagovor. Zagovor mora biti v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. V pisnem vabilu mora biti naveden konkreten razlog, zaradi katerega delodajalec namerava delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Na vabilu morajo biti zapisani datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti po enakem postopku kot odpoved pogodbe, in sicer v skladu s 88. členom ZDR-1.

Na pisnem vabilu na zagovor mora biti tudi opozorilo, da bo odpoved sprejeta, če se delavec neupravičeno ne odzove na vabilo. Pravica do zagovora je ena od pomembnih procesnih pogojev za odpoved pogodbe. Če delavec ne izkoristi pravice do zagovora, ker ga izrecno odkloni ali se neupravičeno ne odzove na vabilo, je delodajalec s pravilno vročitvijo vabila in obvestila o razlogih za odpoved pogodbe izpolnil svojo obveznost, saj je delavcu omogočil zagovor, ta pa ga ni izkoristil.

Če je delavec član sindikata je delodajalec na zahtevo delavca dolžan o nameravani odpovedi pogodbe pisno obvestiti sindikat. Če delodajalec na zahtevo delavca sindikata ne obvesti o nameravanem, krši postopek odpovedi.

Sindikata mora v roku osmih dni podati svoje mnenje. Če tega ne stori, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Delodajalec sicer ni vezan na mnenje sindikata, ga pa mora obravnavati in iskati možnosti za ohranitev delavčeve zaposlitve.

#### **4.2 SESTAVNI DELI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Če delodajalec delavcu odpove pogodbo iz razloga nesposobnosti, mora biti odpoved podana v pisni obliki in mora vsebovati naslednje sestavine:

- Jasno naveden odpovedni razlog (nestrokovno, nekakovostno opravljanje dela oziroma drug razlog), ki mora biti konkretiziran.
- Odpovedni razlog mora biti obrazložen. Iz obrazložitve mora izhajati, da je razlog resen in utemeljen ter onemogoča nadaljevanje dela. Dokazno breme je na delodajalčevi strani.
- Odpoved mora vsebovati opozorilo na pravno varstvo. Delavcu mora biti sporočeno, kakšno pravno varstvo ima, pri katerem organu in v katerem roku lahko zahteva pravno varstvo.
- V odpovedi mora biti delavec opozorjen na pravice, ki jih lahko uveljavlja iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Pisna odpoved se delavcu vroči osebno, v delodajalčevih prostorih ali na naslovu delavčevega prebivališča, ki je bilo določeno v pogodbi o zaposlitvi ali na naslovu, ki ga je delavec sporočil naknadno. Pri vročitvi se morajo smiselno upoštevati pravila ZDR-1 in ZPP.

V primeru nesoglasja med delavcem in delodajalcem ob odpovedi pogodbe, delodajalec lahko v skladu s 96. členom ZDR-1 predlaga delavcu dogovor o denarni odškodnini namesto odpovednega roka. Ta odškodnina praviloma pomeni izgubljeni zaslužek, ki bi ga delavec prejel v času odpovednega roka. Pisni dogovor o možnosti odškodnine namesto odpovednega roka je določen tudi v 11. členu Konvencije MOD št. 158. Če se pogodbeni stranki dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka, delavec, ki mu je prenehala pogodba, za to obdobje nima pravice do denarnega nadomestila po ZUTD.

Rok, v katerem mora delodajalec podati delavcu odpoved pogodbe, je največ šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga. To je splošni objektivni rok za podajo

odpovedi, ki velja za vse razloge. Roki so določeni kot varovalni instrument delavcu, da ne bi bil dalj časa v negotovosti glede možnosti odpovedi pogodbe. Vprašanje pa je, kdaj se šteje, da je delodajalec »seznanjen z razlogi«. Pri odpovednih rokih gre za prekluzivne roke, kar pomeni, da s potekom tega roka delodajalec izgubi pravico delavcu podati odpoved. Torej, delodajalec ima šest mesecev časa, da delavcu poda odpoved pogodbe. Če v šestih mesecih ne odreagira, to pravico izgubi. Namen prekluzivnih rokov je predvsem obvarovati delavca pred možnimi odpovedmi iz starih razlogov, ki so nastali pred časom in bi lahko obšli glavni namen varstvenih določb v zvezi z odpovedjo pogodbe.

#### **4.3 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI V SODNI PRAKSI**

Ker je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti najtežje dokazljiva, me je zanimalo, kaj v zvezi s tem pravi sodna praksa.

V dveh primerih odpovedi pogodbe zaradi nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov gre za neutemeljenost pritožb tožečih strank in zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V prvem primeru gre za tožečo stranko, ki je opravljala delovno mesto tehnolog – komercialist prodaje. Postavljen ji je bil prodajni plan, ki ga ni dosegla. S strani delodajalca/tožene stranke ji je bilo očitano, da ni dosegla zastavljene realizacije, ker pri svojem delu ni bila dovolj strokovna, ni tehnično svetovala strankam, to pa se je odražalo na premajhni prodaji.

Tožeča stranka je sodišču navedla razloge, zakaj realizacija ni bila dosežena. Glavni razlog nedoseganja rezultatov so bile slabe gospodarske razmere na trgu, ne pa subjektivni razlogi.

Tožena stranka je sodišču dokazala, da je tožničina manjša realizacija posledica nekvalitetnega in nestrokovnega dela in ne slabe gospodarske razmere na trgu. Delo zahteva tehnično svetovanje strankam, to pa je bistvenega pomena za prodajo. Prav tako je tožena stranka dokazala, da tožnica ni vodila evidence kupcev, opravljala potrebnih

tehnoloških testov, ažurirana podatkov. Tehnološko svetovanje pa je bistvenega pomena pri prodaji. Skratka očitano ji je bilo nestrokovno, nekvalitetno in nepravočasno opravljanje dela.

Tožnica s pritožbo ni uspela (Višje delovno in socialno sodišče 2013).

V drugem primeru pa gre za toženo stranko, ki ji je bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ker kot poslovodja svojega dela ni opravljala kvalitetno in strokovno. Ni se držala izdelanih smernic za delo v poslovalnici. Nadrejenega ni obveščala o ugotovljenih primanjkljajih določenih artiklov, od svojih podrejenih ni zahtevala inventure, delala je v nasprotju s smernicami za delo delavcev v poslovalnici.

Tožnica je sodišču pojasnila, da zaradi preobremenjenosti z drugim delom in zaradi pomanjkanja kadra ni mogla nadzirati kraj. Sprva niti ni znala pojasniti inventurnega manjka, v nadaljevanju je omenjala celo možnost morebitne računalniške napake glede manjka blaga, vendar sta to možnost prepričljivo zavrnila dve priči.

Tudi v tem primeru je sodišče ugotovilo, da je odpoved pogodbe zakonita (Višje delovno in socialno sodišče 2007).

Oba primera nakazujeta nesposobnost tožnika in odločitev sodišča, da je njuna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti povsem utemeljena. Predvsem me je sodna praksa takih primerov zanimala zaradi primera, ki ga bom v nadaljevanju tudi predstavila.

## **5 ANALIZA PRIMERA ODPOVEDI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI V PODJETJU KOVINSKI IZDELKI, D. O. O.**

Kovinski izdelki, d. o. o., je proizvodno, trgovsko in storitveno podjetje. Zanj velja Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije. Glavna dejavnost podjetja je proizvodnja več kot 250 različnih izdelkov, ki jih ponuja tako na domačem trgu kot v tujini. V Sloveniji prodaja obsega okoli 30 % proizvodov, kar 70 % proizvodov pa se izvozi v tujino. Pretežni del izdelkov se proda na veliko, se pa prodajalci posvetijo tudi malim kupcem. Glavni cilj podjetja je izdelke ponuditi neposredno uporabnikom oziroma pridobiti čim več velikih končnih kupcev.

Mesečna proizvodnja je med 800 in 1000 ton izdelkov. V podjetju je zaposlenih 170 delavcev. Veliko pozornost namenjajo strokovnemu svetovanju. V ta namen imajo zaposlene strokovnjake, ki svetujejo prav vsakemu, ki potrebuje pomoč na področju izbire in uporabe njihovih izdelkov.

Proizvodni del podjetja je razdeljen na več oddelkov. Prvotno je bil en del proizvodnje lokacijsko ločen od glavnega dela in dotrajan, kar pa je podjetju povzročalo dodatne stroške in oteževalo medsebojno komunikacijo. Vodstvo podjetja se je zato odločilo za združitve vseh oddelkov na isti lokaciji, saj je v tem videlo veliko prednosti. Poleg preselitve ločenega dela proizvodnje pa so se odločili tudi za njegovo prenovo, posodobitev in razširitev. Predvideli so znižanje stroškov, tako fiksnih kot variabilnih, povečanje proizvodnje ter povečanje prodaje. Boljši delovni rezultat so videli tudi v združitvi delavcev, ki se zaradi lokacijske oddaljenosti niso čutili povezani s podjetjem. Selitev ločenega dela proizvodnje iz stare lokacije je bila potrebna tudi z vidika regionalne ureditve okolice, zaradi predvidenega rušenja starih objektov.

V projekt je bilo treba vključiti zaposlene iz vseh vodstvenih funkcij podjetja, kot tudi ostale delavce in določiti vodjo projekta. Pri sami zasnovi projekta je vodstvo podjetja na čelu z vodjem projekta pripravilo terminski načrt in večji del nalog izpeljalo v interni izvedbi, pri tem pa upoštevalo proizvodno logistiko, kot je tok materiala, tehnologijo in velikost prostora.

## 5.1 PROJEKT "NOVA PROIZVODNJA IZDELKOV Ž"

Kovinarstvo ima v kraju sedeža podjetja dolgoletno tradicijo. Podjetje je bilo ustanovljeno pred letom 1940, proizvodna oprema podjetja pa je bila po vseh letih obstoja podjetja iztrošena in nekonkurenčna. Smiselna odločitev vodstva podjetja je torej bila, poskrbeti za prenovitev in posodobitev proizvodnje.

Glavna ideja je bila v tem, da bi s pomočjo investicije spremenili strukturo izdelkov, kar pomeni, da je moral biti projekt usmerjen v proizvodnjo izdelkov z višjo dodano vrednostjo.

Tako se je projekt »Nova proizvodnja izdelkov Ž« razdelil v dve fazi:

- posodobitev proizvodnje masovnih izdelkov,
- posodobitev proizvodnje polnjenih izdelkov.

Za obe fazi investicije se je bilo treba odločiti za tehnologijo, ki bo podjetju zagotavljala doseganje zastavljenih ciljev. Cilji so bili povečanje prodaje in skrajšanje dobavnih rokov masovnih izdelkov. Na področju polnjenih izdelkov pa je bila prioriteta poiskati nove trge, nanje prodreti s proaktivno prodajno politiko ter prodati čim več izdelkov z visoko dodano vrednostjo.

Cilj projekta je bil postaviti konkurenčen proizvodni proces in tako za daljše prihodnje obdobje zagotoviti perspektivnost podjetja v evropskem prostoru. Svetovni trendi namreč kažejo na to, da bodo izdelki Ž še nekaj časa ostali najbolj zanimivi med klasičnimi kovinskimi izdelki. Ti izdelki so namenjeni specifičnim uporabnikom, ki morajo dobro poznati postopek uporabe izdelkov. Prenova in posodobitev proizvodnje sta za podjetje pomenili povečanje produktivnosti podjetja in ponudbo kvalitetnejših izdelkov na trgu.

Dejstva, ki so kazala na nujnost izvedbe investicije, so bila:

- iztrošenost in zastarelost obstoječe proizvodne opreme,
- težavno ohranjanje konkurenčnosti in omejitve pri ponudbi izdelkov z višjo dodano vrednostjo (posledica iztrošenosti),



- izpadi v proizvodnji, prepogosti vzdrževalni posegi, težko zagotavljanje stabilne kvalitete (posledica iztrošenosti),
- težko sledenje zahtevanim ekološkim standardom (starost in dotrajanost proizvodnje),
- razširitev proizvodnega programa.

Vodja je s pomočjo strokovnih sodelavcev pripravil projektno dokumentacijo, potrebno za izpeljavo projekta. Z aneksom/dodatkom k pogodbi, sklenjenim zaradi prevzema vodenja projekta, so mu bili točno določeni tudi naloge in cilji.

Na podlagi vseh pridobljenih informacij je določil okvirni datum končanja projekta. Po pridobitvi vseh dokumentov (potrjen načrt za potek prenove proizvodnje, ponudbe izvajalcev, načrti za izvedbo, gradbeno dovoljenje, varnostni listi strojev, ostala tehnična dokumentacija ...) pa je določil končni datum prenove in zagona nove proizvodnje.

S projektom so se začeli ukvarjati v začetku leta 2006. V prvih devetih mesecih je bil cilj postaviti nov objekt – proizvodnjo, namestiti novo opremo in s tem prenoviti proizvodnjo masovnih izdelkov. Vzporedno s temi deli, so dobili tudi dodatne nove stroje in opremo, s katero so dopolnili proizvodnjo masovnih izdelkov. Tretji korak je bil prejem in namestitev opreme za polnjene izdelke, ki je ravno tako potekal po predvidenem planu in je bil zaključen do konca leta 2007. V letu 2008 naj bi polnjene izdelke še nadgradili z dodatno opremo in strokovnim svetovanjem.

Ob prevzemu projekta je bil vodja optimističen in prve faze projekta so potekale po zastavljenem planu. Gradnja novega objekta je bila končana v skladu z načrtom. Novi stroji so bili dobavljeni v roku in začeli so z namestitvijo. Pri nameščanju so bili prisotni dobavitelji in strokovnjaki iz tujine. Ti naj bi ob zagonu tudi spoznali delavce z novimi stroji in jih uvajali.

Po postavitvi in zagonu novih strojev pa so se stvari začele zapletati. Začetne težave so povzročile tudi nadaljnje nevšečnosti. Vodja ni želel pomoči ostalih članov strokovnega tima, njihove nasvete je zavračal in poudarjal svojo vlogo. Pri njegovem delu ni šlo za malomarnost ali za neupoštevanje predpisanih pogojev za opravljanje dela, pač pa za

prepričanje, da je sam sposoben izpeljati projekt. Po mnenju vodstva podjetja je šlo za nesposobnost delavca v smislu nestrokovnosti. Gre torej za subjektivno nesposobnost. To pomeni, da delavec ni bil zmožen izpolnjevati svojih pogodbenih obveznosti, ker ni bil dovolj strokoven. Kljub vsem izobraževanjem je imel premalo znanja za opravljanje dela in vodenje projekta. Pri tem lahko objektivno nesposobnost v celoti izključim, saj je delavec delo opravljal v skladu s predpisanimi pogoji.

Elementi krivdne odgovornosti (naklep ali malomarnost) niso bili podani, če bi bili, bi šlo za krivdni razlog odpovedi.

## **5.2 PLAN KOLIČIN IN PRODAJE IZDELKOV OD 2006 DO 2011**

Vodstvo je v šestletnem planskem načrtu predvidevalo, da bodo z novo proizvodnjo začeli proizvajati cenovno in kakovostno zahtevnejše materiale, ki bodo do leta 2011 dosegli maksimalno količino glede na proizvodne zmožnosti oziroma kapacitete.

Za razlago tabele 5.1 so pomembne prve tri vrstice, saj so v njih zajeti izdelki, ki se navezujejo na projekt. Prva vrstica tabele 5.1 prikazuje nizkocenovne izdelke, druga in tretja vrstica pa visoko cenovne izdelke. Trend naj bi šel v smeri zahtevnejših in po dodani vrednosti za podjetje dobičkonosnejših izdelkov. S prenavo proizvodnje so planirali proizvesti večjo količino visoko cenovnih izdelkov, ki so bili na trgu vse bolj iskani, podjetju pa predstavljali večjo dodano vrednost. Nizkocenovne izdelke pa so želeli z leti omejiti ali celo opustiti, saj se je s pojavom ponudbe iz daljnega vzhoda proizvodnja teh izdelkov vedno manj izplačala.

Proizvodnje materialov v četrti, peti in šesti vrstici ne bi spreminjali, ker so naročila konstantna, prav tako te materiale proizvajajo stroji, katerih proizvodne kapacitete ni mogoče povečati, podjetju pa prinašajo redne mesečne prihodke od prodaje.

Tabela 5.1: Planirane količine izdelkov v tonah

IZDELKI Ž	leto 2006	leto 2007	leto 2008	leto 2009	leto 2010	leto 2011
ŽV60, 65, Ti, Ni, CuNi	3.550	3.700	3.800	3.500	3.250	3.000
ŽM65, 75, 90, Mo, CrMo	550	730	1.100	1.400	1.650	1.900
Polnjeni izdelki	150	300	500	800	1.000	1.100
ŽVP	217	220	220	220	220	220
ŽTIG	80	80	90	90	90	90
ŽEPP	220	240	240	250	250	260
	4.767	5.270	5.950	6.260	6.460	6.570

Glede na načrtovano količino proizvedenih izdelkov pa lahko v tabeli 5.2 vidimo dejansko stanje, ki se je po končanem projektu prenove in zagonu strojev pokazalo v podjetju.

Tabela 5.2: Dejanske količine izdelkov v tonah

IZDELKI Ž	leto 2006	leto 2007	leto 2008	leto 2009	leto 2010	leto 2011
ŽV60, 65, Ti, Ni, CuNi	2.630	2.810	2.978	1.819	2.590	3.290
ŽM65, 75, 90, Mo, CrMo	500	690	892	690	618	719
Polnjeni izdelki	73	75	81	57	62	93
ŽVP	200	210	221	217	163	223
ŽTIG	78	80	90	89	67	91
ŽEPP	210	210	240	172	133	150
	3.691	4.075	4.502	3.044	3.633	4.566

Dejanske količine visoko cenovnih in zahtevnejših izdelkov v drugi in tretji vrstici tabele 5.2 so bile daleč pod količinami ki so jih predvidevali. Še posebej se to vidi v prehodu iz leta 2008 v leto 2009. V čem je bil problem? Leta 2006 in 2007 so potekala nova in obnovitvena dela v proizvodnji, zato je bila količina teh izdelkov pričakovana glede na stare proizvodne zmožnosti, kot tudi na prejeta naročila. V letu 2008 so v proizvodnji potekala zaključna dela, ob tem pa so bili prisotni tudi strokovnjaki, katerih stroje in opremo je podjetje kupilo. Naloga teh je bila, da na zaposlene prenesejo know-how in jih pripravijo na samostojno delo. V tem letu so stvari potekale nemoteno in po načrtu, podjetje je pridobilo veliko novih naročil in proizvedena količina materialov je iz meseca v mesec naraščala. Tudi proizvodnja materialov iz četrte, pete in šeste vrstice je bila pričakovana in zadovoljiva (Kovinski izdelki 2005, interni vir).

Kaj se je zgodilo v letu 2009? Po zelo uspešnem letu 2008 se je prav ob koncu le-tega nenadoma pojavila gospodarska kriza, ki je prizadela tudi kovinsko industrijo. V

podjetju so v zadnjih dveh mesecih tega leta beležili močan upad naročil. Negativni rezultati se sicer niso pokazali takoj, saj so bile proizvodne kapacitete v podjetju zaradi predhodnih naročil zapolnjene do zadnjega meseca. Pred vodstvom podjetja pa je bila pomembna naloga, soočiti se s prihajajočim kriznim letom. Poleg krize pa so bili slabi rezultati tudi posledica odhoda strokovnjakov, ki so do konca leta 2008 zaključili vsa dela, skladna s pogodbo.

Vodja projekta je bil zadolžen za celotno koordinacijo v novi proizvodnji. Bil je vezni člen med glavnim dobaviteljem opreme, podizvajalci, vodstvom podjetja in delavci. Ko so strokovnjaki, ki so usposabljali zaposlene, odšli, je bila naloga vodje izpeljati projekt do konca skladno s pogodbo. Strokovnjaki so vse stroje in opremo pripravili, da so bili nared za zagon proizvodnje, istočasno pa so tudi usposobili delavce za delo.

Za zagon proizvodnje so bili potrebni le še končni detajli, ki so zajemali izbor mazilnih sredstev in čistil za zagotovitev ustreznosti končnih proizvodov glede na standarde. Zaradi nepravilne izbire teh sredstev lahko pride do nepravilnega delovanja strojev in posledično do neustreznosti končnih proizvodov. In ravno ti končni detajli so se kasneje izkazali za zelo pomemben del proizvodnega procesa, zaradi katerega so nastajale dodatne težave. Po odhodu strokovnjakov projektne mu nikakor ni uspelo najti prave kombinacije teh sredstev. Stroji zato niso delovali, kot bi morali, material se ni oblikoval pravilno in je začel pokati, posledica vsega pa je bil izpad proizvodnje. Material, ki jim ga je uspelo proizvesti, pa je bil s strani kupcev reklamiran. Dejanska proizvodnja je bila zaradi teh razlogov daleč od planirane. Posledično so bili tudi prihodki od prodaje daleč od pričakovanih.

Na eni strani se je torej podjetje soočalo z gospodarsko krizo in upadom naročil, na drugi strani pa s problemi v novi proizvodnji. Iskali so rešitev, kako kvalitetno proizvesti vsaj tista težko pridobljena naročila, ki jih je bilo že tako zelo malo (Kovinski izdelki 2005, interni vir).

Tabela 5.3: Planirani prihodki od prodaje

IZDELKI Ž	leto 2006	leto 2007	leto 2008	leto 2009	leto 2010	leto 2011
ŽV60, 65, Ti, Ni, CuNi	3.345.520	3.401.040	3.876.982	3.028.241	2.971.044	3.006.096
ŽM65, 75, 90, Mo, CrMo	1.005.400	1.399.264	2.225.293	2.359.661	2.969.350	3.638.272
Polnjeni izdelki	637.560	1.292.400	2.367.140	3.587.630	4.312.709	4.542.226
ŽVP	295.988	330.000	337.832	315.920	306.064	342.793
ŽTIG	110.208	125.184	145.212	116.185	133.493	146.178
ŽEPP	243.584	283.200	258.169	277.170	320.431	391.520
	5.638.260	6.831.088	9.210.628	9.684.807	11.013.091	12.067.085

V tabeli 5.3 vidimo, da se je v letu 2009 zgodilo postopno zmanjševanje nizkocenovnih materialov ter porast prodaje kakovostnejših materialov, ki jih najdemo v drugi in tretji vrstici tabele.

Tabela 5.4: Dejanski prihodki od prodaje

IZDELKI Ž	leto 2006	leto 2007	leto 2008	leto 2009	leto 2010	leto 2011
ŽV60, 65, Ti, Ni, CuNi	2.478.512	2.582.952	3.038.330	1.573.820	2.367.694	3.296.685
ŽM65, 75, 90, Mo, CrMo	914.000	1.322.592	1.804.510	1.162.976	1.112.156	1.376.799
Polnjeni izdelki	310.279	323.100	383.477	255.619	267.388	384.025
ŽVP	272.800	315.000	339.368	311.612	226.766	347.468
ŽTIG	107.453	125.184	145.212	114.894	99.378	147.802
ŽEPP	232.512	247.800	258.169	190.693	170.469	225.877
	4.315.556	4.916.628	5.969.066	3.609.614	4.243.851	5.778.656

V tabeli 5.4 je v letu 2009 zaznati drastičen upad prihodkov, ki je bil posledica gospodarske krize. V letih 2010 in 2011 se je stanje stabiliziralo, naročila so se povečala, prihodki pa so se približali planiranim. Prodaja dražjih materialov, ki jo vidimo v drugi vrstici tabele 5.4, je do leta 2008 naraščala po planu. Gospodarska kriza je v letih 2009 in 2010 pustila svoj pečat, leta 2011 pa se je prodaja stabilizirala in z leti začela ponovno naraščati. V tem sklopu najdemo materiale, ki so bili rezultat posodobitve proizvodnje masovnih izdelkov.

Najbolj bistvenega pomena za podjetje in njegov obstoj pa so izdelki v tretji vrstici tabel 5.3 in 5.4, polnjeni izdelki, ki prinašajo podjetju največ dobička. Planirani prihodki so bili načrtovani na osnovi prenove proizvodnje in naj bi skladno s tem tudi naraščali. Z zagotavljanjem kakovosti in obsegom proizvodnje gospodarska kriza nanje ne bi smela imeti vpliva. Problem pa je nastal, ko podjetje ni bilo zmožno zagotoviti niti enega niti drugega. Prenova proizvodnje je bila zaključena, stroji pa niso delovali, kot bi morali.

Podjetje je bilo v zaostanku z naročili, obseg proizvodnje je bil pod pričakovanji, kakovost je bila vprašljiva. Prihajalo je do reklamacij, posledično do izgube naročil. Dejanski prihodki od prodaje so bili nedosegljivi planiranim. Prvi problem se je pojavil že konec leta 2008, ko bi morala biti proizvodnja polnjenih izdelkov prenovljena in pripravljena za zagon, vendar se je vse skupaj zavleklo v sredino leta 2009. Proizvodnje pa nikakor niso mogli zagnati niti kasneje.

Podjetje je v letih 2008 in 2009 ustvarilo manj prihodkov od prodaje, kot je bilo planirano. Vendar ti dve leti nista primerljivi z letoma 2010 in 2011 zaradi:

- poteka posodobitve proizvodnje masovnih izdelkov v letu 2007,
- poteka prenove polnjenih izdelkov do leta 2009,
- vpliva gospodarske krize.

V letu 2010 se je vpliv gospodarske krize začel zmanjševati, oba dela proizvodnje sta bila prenovljena in podjetje je pridobivalo nova naročila. Proizvodnja je začela obratovati v polnem zagonu. Leto 2010 je podjetje sicer še zaključilo z manjšo izgubo, so se pa nadejali pozitivnih rezultatov v letu 2011. Tu pa so se ponovno pojavile težave. V poletnem obdobju, ki podjetju predstavlja vrhunec, so kupci začeli v veliki meri ponovno reklamirati izdelke. Prihajalo je do razveljavitve velikega števila naročil. Razvojni tim je vso pozornost preusmeril na potek proizvodnje. Tehnologi so preverjali kakovost materialov. Vzdrževalci so redno spremljali delovanje strojev. Vse je delovalo na pogled brezhibno, ko pa so proizvode dali v končno analizo, pa so bili rezultati neustrezni. V letu 2011 so planirali 12.067.086 EUR prihodkov, ustvarili pa so jih le 5.778.656 EUR (Poslovno poročilo družbe, interni viri).

### **5.3 VSEBINSKI IN POSTOPKOVNI RAZLOGI ZA ODPOVED**

Skozi celotno obdobje prenove proizvodnje je vodja projekta ves čas sodeloval z direktorjem in ostalim vodstvom. Večkrat je bil opozorjen, da je za svoje delo odgovoren z dokumenti, ki ga zavezujejo izpeljati projekt do predvidenega datuma ter možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru neizpeljanega projekta.

V začetni fazi postopka odpovedi mu je bilo potrebno razložiti, v čem se je kazala njegova nesposobnost. Nesposobnost se lahko dokaže le s spremljanjem in

nadzorovanjem delavca, oziroma njegovega dela, v določenem časovnem obdobju. Voditi je treba evidenco del in nalog ter cilje, ki jih dosega oziroma ne dosega. Dokazno breme je povsem na delodajalčevi strani. V praksi je nesposobnost dokaj težko dokazati, predvsem na organizacijskih in vodstvenih delovnih mestih. Zato je treba imeti zapisana točno določena pravila v obliki internih aktov, na osnovi katerih so določene naloge in cilji posameznega delovnega mesta. Lažje je dokazati nesposobnost, če delavec opravlja dela, ki se jih da izmeriti in so natančno določena.

Navkljub vsemu vodja ni dosegal pričakovanih delovnih rezultatov. Svojega dela ni opravljal kvalitetno in strokovno, vse to pa se je odražalo na pravočasnosti. S tem je prišlo do kršenja pogodbenih obveznosti. Direktor je moral ukrepati in sprejel je odločitev, da z vodjem projekta prekine sodelovanje.

Upravičeno lahko trdim, da je bila odločitev direktorja o odpovedi pogodbe upravičena. Moje mnenje je, da se je delavec neprofesionalno lotil vodenja projekta. Krivda je izključno njegova, ker ni sprejemal pomoči ostalih članov strokovnega tima. Z večanjem težav je vse bolj do izraza prihajala njegova nekooperativnost in nepripravljenost na sprejemanje novih idej. Nikakor se ni mogel prilagoditi in uskladiti z ekipo. Tak način razmišljanja mu je onemogočal izpolniti zastavljene cilje. Zakaj takega človeka postaviti za vodjo projekta? Ker je bil strokovno podkovan in imel veliko izkušenj, ker ga je to področje zanimalo, si je želel izziva.

Vsebinsko je njegova odgovornost popolnoma dokazljiva. To je razvidno iz poročil, ki jih je pripravljala. Vsa poročila so bila osnovana na iskanju problema, poizkušanju različnih možnosti nastavitve strojev, menjavi različnih materialov, konkretnega predloga rešitve problema pa z njegove strani ni bilo.

Pred odpovedjo pogodbe je moral delodajalec delavca obvestiti o nameri, ga pisno seznaniti z očitki in kršitvami in mu v razumnem roku vsaj treh delovnih dni omogočiti zagovor, kjer lahko predstavi svoja stališča. Na zagovor je delodajalec delavca povabil s pisnim vabilom, v katerem je moral biti naveden utemeljen razlog, zaradi katerega mu je delodajalec nameraval odpovedati pogodbo. Prav tako je moral biti na vabilu napisan datum, kraj in ura zagovora.

Vabilo na zagovor mora biti delavcu vročeno skladno z zakonom, delavec pa lahko na svojo željo na zagovor pride s predstavnikom sindikata ali drugo pooblaščen osebo. Na zagovoru so bili delavcu predstavljeni očitki, ki so ga obdolževali nesposobnosti, prav tako so mu bila prikazana dejstva. Direktor je uvodoma pojasnil vzrok za sestanek in možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nedoseganja pričakovanih rezultatov. Navedel mu je ugotovljena odstopanja od načrtovanih rezultatov.

Delavec je v zagovor povedal:

- izvajal sem vse naloge, dogovorjene s pogodbo o zaposlitvi in dodatkom k pogodbi,
- uvedel sem številne ukrepe za izboljšanje tehnologije, za višjo raven kakovosti in za doslednost na področju kontrole proizvodnje,
- pri planiranju in spremljanju stroškov je bil dosežen napredek, ker sem dopolnil osnove za zajemanje stroškov,
- proizvodnih stroškov nisem mogel bolj optimizirati, ker so se cene vhodnih materialov hitreje povečevale od cen izdelkov,
- planirana donosnost programa ni bila dosežena iz objektivnih okoliščin; tudi drugi programi v okviru družbe v letošnjem letu ne dosegajo planirane donosnosti,
- investicijski projekti res kasnijo, vendar niso posledica moje nedejavnosti, ampak nepredvidenih težav z uvajanjem nove tehnologije v našem okolju, na drugem področju pa so bile težave pri dobaviteljih, na katere nimam vpliva,
- strateške, letne in mesečne načrte sem pripravljal pravočasno in skladno s smernicami, ki sem jih dobil od direktorja oziroma sem se o njih dogovorili na kolegiju,
- pripravljal sem vsa poročila, za katera sem bil zadolžen,
- pri trženju in pospeševanju prodaje izdelkov sem res malo sodeloval, zato ker sem bil preveč vpet v reševanje tekoče tehnološke problematike; poleg tega mi glede delovanja na tržišču ni bila nikoli dana konkretna naloga,
- aktivno sem sodeloval pri nabavnem trženju, in mislim, da tudi uspešno, saj so mi pri tem pomagale izkušnje, ki sem jih dobil na delovnem mestu vodja nabave,
- pri razvoju izdelkov nisem mogel sodelovati, ker je bilo preveč dela z reševanjem tekoče problematike.

Po zagovoru delavca je direktor ponovil, da v skladu z določili pogodbe o zaposlitvi delavca zavezujejo cilji, določeni v gospodarskem načrtu in operativnih planih za



posamezno obdobje. Delavec pričakovanih rezultatov ni dosegel. Ciljna struktura izdelkov ni bila dosežena, zahtevnejših masovnih izdelkov je bilo skoraj dvakrat manj od planirane količine, zahtevnih polnjenih izdelkov pa zaradi nestabilne proizvodnje niti ni mogoče primerjati. Realizacija investicijskih projektov je zamujala, pogojni prevzem na projektu zahtevne tehnologije polnjenih izdelkov je bil podpisan šele 5. 6. 2009 namesto planiranega prevzema 31. 12. 2008 oziroma zagona proizvodnje 1. 1. 2009. Delavec nadaljnjim ugotovitvam direktorja ni ugovarjal. Ponovno je poudaril le to, da so za slabše rezultate krive okoliščine, on pa si je prizadeval po najboljših močeh, da bi se rezultat izboljšal.

Direktor je obravnavo zaključil z ugotovitvijo, da postavljeni cilji niso bili doseženi in da obstajajo resni in utemeljeni razlogi na strani delodajalca za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z 2. odstavkom 83. člena in 2. alinejo 1. odstavka 89. člena ZDR-1.

Pred redno odpovedjo pogodbe pa je delodajalec preveril tudi možnosti, kako delavcu ohraniti zaposlitev. Po ZDR je bilo to namreč nujno, medtem ko po ZDR-1 delodajalcu tega ni več potrebno preveriti.

Delodajalec je preveril:

- »ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji,
- ali ga je mogoče zaposliti na drugih delih,
- ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja,
- ali ga je mogoče prekvalificirati za drugo delo« (Bečan in drugi 2008, 415).

Dokvalifikacija v tem primeru ni bila možna, saj je imel delavec primerno izobrazbo, dovolj znanja, udeležil se je tudi veliko seminarjev. Prekvalifikacija je bila nepotrebna, ker je bila delavčeva izobrazba primerna tudi za druga dela. V poštev je prišla samo zaposlitev na drugem, ustreznem delovnem mestu. Ta je bila delavcu tudi ponujena, a jo je zavrnil. Za ustrezno delo se je štelo tisto, za katero se je zahtevala enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za opravljanje dela na predhodnem delovnem mestu.

Če bi delodajalec delavcu ponudil novo pogodbo za neustrezno delo in bi delavec to delo sprejel, bi bil upravičen do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se z delodajalcem dogovorita in skleneta pisni dogovor. Če pa delavec ne sprejme

neustrezne zaposlitve in mu pogodba preneha, je upravičen do odpravnine in do nadomestila za primer brezposelnosti.

V skladu z 91. členom ZDR-1 je bila delavcu v konkretnem primeru ponujena nova pogodba o zaposlitvi za delovno mesto, za katero se je zahtevala enaka stopnja in vrsta izobrazbe. Tudi na tem delovnem mestu bi imel vodstveno funkcijo, odgovoren bi bil le za drug oddelek. Pri tem naj pripomnim, da je bil delavec izobrazbeno podkovan tako na tehničnem kot ekonomskem področju ter da je, preden si je pridobil vodstveno mesto v tehnični stroki, že opravljal delo v ekonomski stroki v podjetju. Oddelki pa so bili prepleteni eden z drugim, in po aktu o sistemizaciji delovnih mest je bila za obe delovni mesti predpisana enaka vrsta in stopnja izobrazbe. Problem je nastopil, ko je ponudbo zavrnil. Z njim je bil opravljeni dodaten pogovor glede zavrnitve nove pogodbe, a od svojega stališča ni odstopil. Čutil se je prizadetega, kljub temu da mu je bilo vse predstavljeno in podkrepljeno s konkretnimi dejstvi. Z zavrnitvijo ponudbe mu je prenehalo delovno razmerje, izgubil pa je tudi pravico do odpravnine (108. člen ZDR-1). Prav tako ni bil upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

Delavec je bil pred začetkom postopka odpovedi opozorjen na neizpolnjevanje pogodbenih ciljev. Prav tako je bil opozorjen, da bo v primeru nadaljnjih nedoseganj rezultatov proti njemu sprožen postopek odpovedi pogodbe. Povedano mu je bilo, da bo njegovo delo zaradi možne odpovedi pogodbe dodatno spremljano in ocenjevano. Delavec je bil seznanjen z akti podjetja, ki narekujejo spremljanje dela zaposlenih. Njegovo delo je bilo spremljano nadaljnje štiri mesece. Po končanem obdobju rezultati niso bili nič boljši, zato mu je bila vročena odpoved pogodbe. Na zagovoru mu je bila ponujena nova pogodba za ustrezno delo, delavec pa jo je zavrnil. Tudi nadaljnji postopki, kot so vročitev odpovedi, odpovedni rok, so bili postopkovno izpeljani pravilno.

Torej lahko rečem, da je bila odpoved pogodbe tako vsebinsko kot postopkovno izpeljana pravilno in skladno z zakonom.

## 5.4 VPLIV ZUNANJIH IN NOTRANJIH DEJAVNIKOV NA DELO VODJA

Za dodatno proučitev upravičenosti pogodbe delavcu je pomembno pogledati vse dejavnike, ki bi lahko imeli vpliv na nedoseganje delovnih rezultatov vodja.

### 5.4.1 ZUNANJI DEJAVNIKI

**Vpliv krize:** gospodarska kriza se je začela ob koncu leta 2008, ravno v času, ko so bili v novi proizvodnji nameščeni vsi stroji in oprema, strokovnjaki iz tujine pa so zaključili z uvajanjem delavcem. Glede na to, da proizvodnja nikakor ni stekla kot bi morala, da je bil ves novi material reklamiran, lahko vpliv krize na delavčevo nedoseganje rezultatov zanemarim. Vpliv krize se je v podjetju kazal v upadu naročil, vodja projekta pa za pomanjkanje naročil ni bil odgovoren. Odgovoren je bil za proizvodnjo, za izdelavo kvalitetnega materiala v planiranih količinah. Mogoče bi lahko celo pripomnila, da je gospodarska kriza njemu osebno celo olajšala težave, saj bi ob večjih naročilih negativen rezultat še bolje prišel do izraza.

### 5.4.2 NOTRANJI DEJAVNIKI

**Vpliv nove tehnologije:** vsekakor je vpliv nove tehnologije botroval slabim rezultatom vodja, vendar je za reševanje teh težav imel ob sebi strokovne sodelavce. Za vodjo projekta je bil izbran zaradi znanja in kompetenc ter želje po prevzemu projekta. V časovnem planu projekta je bil upoštevan dodaten čas, predviden za morebitne težave. Ta čas se je vodju projekta kar nekajkrat podaljšal, zato tudi tu ne vidim razloga za njegovo nedoseganje zastavljenih ciljev.

**Vpetost v delovni kolektiv:** ta dejavnik pa se mi zdi največji pokazatelj nedoseganja ciljev vodja, saj, kot sem že omenila, je bil delavec v začetni fazi projekta ciljno usmerjen z vsemi svojimi strokovnimi sodelavci in dokler so stvari potekale po planu, je ekipa delovala enotno, ob vedno večjih težavah, pa so v ekipi nastajale vedno večje vrzeli. Pokazale so se različne osebnosti različnih ljudi, največji problem pa je predstavljal prav glavni člen skupine.

## 6 ZAKLJUČEK

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je med vsemi odpovedmi pogodb o zaposlitvi najtežje dokazljiva. V primerjavi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega ali krivdnega razloga je treba pri tovrstni odpovedi upoštevati točno določena pravila v obliki internih aktov, ki so podlaga za odpoved pogodbe. Pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je treba delavca obvestiti o nedoseganju delovnih rezultatov. Treba ga je opozoriti, da se bo v naslednjih nekaj mesecih njegovo delo spremljalo, končni rezultati pa bodo pokazali njegovo sposobnost ali nesposobnost. Delo je treba spremljati vsaj tri mesece. Po tem času se lahko ugotovi, ali so rezultati zaposlenega primerni ali pa sledi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Organizacijsko in vodstveno delo je sicer dokaj težko meriti, ker ga je težko normirati. V tem primeru je treba zaposlenega spremljati in meriti na osnovi njegovih delovnih nalog, na koncu obdobja merjenja pa je treba pogledati konkretne rezultate. Primer v moji diplomski nalogi je bil nekoliko lažje merljiv, saj so bile zaposlenemu postavljene točno določene naloge in cilji. Postavljeni cilji v predvidenem času niso bili doseženi. Ker je bilo delo zahtevno in odgovorno, so bili cilji časovno kar nekajkrat prestavljeni. Zaposlenemu je bila nudena vsa podpora in pomoč, vendar njegova osebna prepričanja in stališča niso našla skupne poti z ostalim vodstvom podjetja. Zato je bilo nujno treba ukrepati.

V zaključku bi se rada še enkrat navezala tudi na oba primera iz sodne prakse. Na osnovi študija sodne prakse sem želela predvideti, kako bi odločilo sodišče, če bi bil primer iz diplomske naloge tema sodnega spora. V vseh treh primerih gre za odgovornost zaposlenih, za nestrokovnost izvajanja delovnih nalog in nedoseganje ciljev. Primer, ki sem ga predstavila v diplomski nalogi, se mi zdi še veliko bolj podkrepjen s konkretnimi dejstvi, ki upravičujejo vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot pa primera iz sodne prakse. Mnenja sem, da bi v primeru pritožbe zaposlenega sodišče razsodilo v prid delodajalca. Razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi so utemeljeni, saj so bili delavcu s prevzemom vodenja projekta postavljeni jasno določeni cilji, ki jih zaradi nestrokovnosti in nepravočasnosti ni izpolnil.

Na osnovi ugotovitve dejstev in utemeljitve rezultatov, razvidnih iz predstavljenih tabel, lahko začetno hipotezo diplomske naloge »H« potrdim. Menim, da je bila odpoved

pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti oziroma zaradi nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov delavcu upravičena in glede na ureditev v zakonodaji utemeljena ter postopkovno pravilno izpeljana. Delavec je imel možnost ostati še naprej v podjetju, ponujena mu je bila zaposlitev na enakovrednem delovnem mestu, a je na svojo željo to ponudbo zavrnil. S tem je izgubil zakonske pravice v zvezi z zavarovanjem za primer brezposelnosti in pravico do odpravnine.

## 7 LITERATURA

1. Bečan, Irena, Aleksej Cvetko, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Zvone Vodovnik. 2008. *ZDR s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
2. Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič-Horvat, Mitja, Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba.
3. Delovno pravo 2015a. *Delovno pravo*. Dostopno prek: <http://www.delovno-pravo.si/delovno-pravo/delovno-pravo-pravo>, (19. november 2015).
4. --- 2015b. *Tipi pogodb o zaposlitvi*. Dostopno prek: <http://www.delovno-pravo.si/pogodba-o-zaposlitvi/tipi-pogodb-o-zaposlitvi>, (19. november 2015).
5. Klampfer, Marta. 1997. *Nekoga moram odpustiti*. Ljubljana: Primath.
6. Klampfer, Marta. 1999. *Prenehanje delovnega razmerja s primeri iz sodne prakse*. Ljubljana: Primath.
7. Konfederacija Sindikatov 90 Slovenije. 2012. *Redna odpoved PZ zaradi razloga nesposobnosti*. Dostopno prek: [http://www.sindikat-ks90.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=79:redna-odpoved-pz-iz-razloga-nesposobnosti-&catid=8:vodnik&Itemid=5](http://www.sindikat-ks90.si/index.php?option=com_content&view=article&id=79:redna-odpoved-pz-iz-razloga-nesposobnosti-&catid=8:vodnik&Itemid=5), (18. maj 2012).
8. Kovinski izdelki, d. o. o. 2005. *Gospodarski načrt podjetja*. Jesenice: interno gradivo.
9. Pogodba o zaposlitvi 2013. *Pogodba o zaposlitvi*. Dostopno prek: [http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogodba\\_o\\_zaposlitvi](http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogodba_o_zaposlitvi), (19. november 2015).
10. Novak, Marko. 2010. *Uvod v pravo*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
11. Novak, Mitja, Polonca Končar, Anjuta Bubnov-Škoberne, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Zvone Vodovnik in Luka Tičar. 2006. *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
12. Plešnik, Tatjana. 2012. *Predlagam.vladi predlog 2712: Fleksibilnost trga delovne sile*. Dostopno prek: [http://predlagam.vladi.si/webroot/files/2712\\_PVS%202712\\_fleksibilnost%20trga%20delovne%20sile.pdf](http://predlagam.vladi.si/webroot/files/2712_PVS%202712_fleksibilnost%20trga%20delovne%20sile.pdf) (23. julij 2013).
13. Schaub, G. 1990. *Arbeitsrecht von A-Z, Beck-Rechtsberater im DTV, 13. izdaja*. München: DTV.

14. Svet Evrope. 2010. *Evropska Socialna listina*. Dostopno prek: <http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Slovenian.pdf>, (23. julij 2013).
15. Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat Consultor.
16. Ustava Republike Slovenije (*URS*). Ur. l. RS, 33/91 (28. december 1991).
17. Valverde, A. M. 1991. *European Employment & Industrial Relation Glossary, Spain*, London: Sweet and Maxwell.
18. Višje delovno in socialno sodišče 2007. Sodba in sklep Pdp 1262/2006. Dostopno prek: [http://sodnapraksa.si/?q=odpoved%20pogodbe%20o%20zaposlitvi%20iz%20razloga%20nesposobnosti&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=1&id=63606](http://sodnapraksa.si/?q=odpoved%20pogodbe%20o%20zaposlitvi%20iz%20razloga%20nesposobnosti&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=1&id=63606) (18. maj 2012).
19. --- 2013. Sodba Pdp 668/2013. Dostopno prek: [http://sodnapraksa.si/?q=odpoved%20pogodbe%20o%20zaposlitvi%20iz%20razloga%20nesposobnosti&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113058853](http://sodnapraksa.si/?q=odpoved%20pogodbe%20o%20zaposlitvi%20iz%20razloga%20nesposobnosti&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113058853) (23. julij 2013).
20. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS, 42/02 (15. maj 2002).
21. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS, 21/13 (12. april 2013).
22. *Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)*. Ur. l. SFRJ, 60/89 in 42/90 (6. oktober 1989).
23. *Zakon Socialistične republike Slovenije o delovnih razmerjih*. Ur. l. RS, 14/90, 5/91 in 71/93 (16. april 1990).
24. Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ. 2012. *Kratko navodilo v zvezi s postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi*. Dostopno prek: [http://www.zdops.si/Kratko\\_navodilo\\_v\\_zvezi\\_s\\_postopki\\_odpovedi\\_pogodbe\\_o\\_zaposlitvi-p235](http://www.zdops.si/Kratko_navodilo_v_zvezi_s_postopki_odpovedi_pogodbe_o_zaposlitvi-p235) (18. maj 2012).