

Vir: Luka Tičar, univ. dipl. pravnik, asistent na Pravni fakulteti v Ljubljani

Datum: 16.3.2004 - Stran: ZAPOSLOVANJE, Večer

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJU (X.)

Roki, v katerih je treba podati odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na določene roke za odpoved vezan samo delodajalec, saj lahko, kot je bilo rečeno, delavec redno pogodbo o zaposlitvi odpove kadar koli brez obrazložitve. Delodajalec pa je ravno zaradi obveznosti izkazati utemeljenost odpovednega razloga omejen tudi časovno, saj zakon o delovnih razmerjih (ZDR) točno določa roke, v katerih mora sprejeti odločitev o redni odpovedi.

Kdaj je treba podati odpoved

ZDR določa, da mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Prvi je subjektivni rok, drugi pa objektivni rok. Zakonska postavitev rokov, v katerih mora delodajalec odpovedati pogodbo, ima namen delavca varovati pred položajem, ko bi delodajalec lahko v nedogled imel možnost, da zaradi nekega starega razloga delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Zaključimo lahko, da mora biti razlog, zaradi katerega se pogodba odpoveduje, v ustrezni časovni povezavi s samo odpovedjo. Delodajalec se mora na seznanitev z razlogi odzvati ažurno, saj se ravno tu kaže povezava z utemeljenostjo odpovedi. Če se namreč delodajalec ne odzove v določenem času, to nujno kaže na dejstvo, da razlog vendarle ni tako resen in utemeljen ter tak, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja. Če delodajalec rok zamudi, odpoved pogodbe o zaposlitvi iz istega razloga ni več možna.

Kakšna je sodna praksa

V praksi sodišč sta se pogosto pojavljali vprašanji, kaj šteti za "seznanitev z razlogom" in kdaj torej rok začne teči. Na splošno lahko odgovorimo, da rok začne teči, ko se delodajalec seznanil z vsemi okoliščinami primera, ki terjajo odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kdaj pa to je, je odvisno od vsakega primera posebej. Sodna praksa ima pri razlogu nesposobnosti in krivdnem razlogu stališče, da je zagovor delavca tisti dogodek, ki delodajalca celovito seznanil z primerom, vključno z delavčevim mnenjem o odpovednih razlogih. Težje je dejstvo seznanitve z razlogi določiti pri poslovnem razlogu, zato je sodna praksa zavzela načelno stališče, da v tem primeru subjektivni rok začne teči najkasneje od pisnega obvestila delavca o nameravani odpovedi po tretjem odstavku 83. člena ZDR. Seveda se v konkretnem primeru lahko ugotovi tudi, da se je delodajalec z razlogi za odpoved seznanil že prej.

Delavcu je treba zagotoviti zagovor

Pri izredni odpovedi je objektivni rok enak, medtem ko je subjektivni rok 15 dni. Glede na to, da je delodajalec tudi ob izredni odpovedi delavcu dolžan zagotoviti zagovor, bo petnajstdnevni rok tudi v tem primeru pričel teči dan po zagovoru. Če pa izredno odpoveduje delavec,

petnajstdnevni subjektivni rok začne teči upoštevajoč posamezen primer, ki utemeljuje delavčevo izredno odpoved. Dokončne rešitve na tem mestu ne moremo dati, morda pa bi vendarle kazalo upoštevati dejstvo, da mora delavec pred izredno odpovedjo pisno opomniti delodajalca na izpolnjevanje obveznosti in mu dati 8 dni časa, da svoje kršitve odpravi. Če se delodajalec na pisni opomin delavca v osmih dneh ne odzove, bi po mojem mnenju petnajstdnevni subjektivni rok lahko začel teči po preteku teh osmih dni.

Kdaj je odpoved zakonita

ZDR posebej določa dolžino objektivnega roka, če ima kršitev obveznosti delavca (ob redni odpovedi iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi delodajalca) ali delodajalca (ob izredni odpovedi delavca) vse znake kaznivega dejanja. Pogodbena stranka lahko v tem primeru sama ugotavlja obstoj teh znakov, čeprav zoper pogodbeno stranko storilca ni bil uveden kazenski postopek. Dolžina objektivnega roka je v tem primeru enaka času, ko je možen kazenski pregon storilca, kar pomeni, da je ZDR objektivni rok vezal na zastaranje kazenskega pregona. Na dolžino subjektivnega roka možen obstoj kaznivega dejanja ne vpliva.

Vprašanju rokov, v katerih je treba podati odpoved pogodbe o zaposlitvi, smo namenili veliko pozornosti predvsem zato, ker je tudi od spoštovanja rokov odvisna zakonitost same odpovedi. Po mnenju večine so ti roki materialnopravno prekluzivne narave, kar dejansko onemogoča pogodbeni stranki, da bi po njihovem poteku še lahko veljavno odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Na roke takšne pravne narave sodišča pazijo po uradni dolžnosti, zato se v praksi pogosto zgodi, da odpoved ni nezakonita zaradi neutemeljenosti razloga, temveč zato, ker je odločitev o odpovedi bila sprejeta prepozno. Naj današnji prispevek končam s še eno pomembno ugotovitvijo: vsi obravnavani roki so pravno relevantni za sprejem same odločitve o odpovedi in ne za njeno vročitev nasprotni stranki.