

## Formalni in vsebinski razlogi za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Borut Vukovič\*

UDK: 331.106.44:347.9

**Povzetek:** V prispevku je prikazana novejša sodna praksa v zvezi z nekerterimi formalnimi in vsebinskimi pogoji za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Med formalnimi pogoji se tako posebej ukvarjam z obveznostjo delodajalca, da delavca seznanj z očitanimi kršitvami in mu omogoči zagovor; rokom za odpoved ter obveznostjo delodajalca, da pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga delavca pisno opozori na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi. V zvezi z vsebinskimi pogoji je poudarek na obrazložitvi dejanskega razloga odpovedi, obsegu sodne presoje poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi ter presoji možnosti nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka v primeru delodajalčeve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

**Ključne besede:** pogodba o zaposlitvi, odpoved, utemeljen razlog, poslovni razlog, zagovor, odpovedni rok, izredna odpoved delavca

### **Formal and Substantive Reasons for Legality of Termination of Employment Contract**

**Abstract:** The paper presents recent case-law regarding certain formal and substantive conditions for the validity of the termination of employment contract. Regarding formal conditions, particular attention is paid to the obligation of the employer to notify the worker of the alleged violations and provide him the opportunity to defend himself; the employer must further inform the worker about the duration of notice period and prior to ordinary termination of the employment contract for reasons of culpability, call the worker's attention in writing to the fulfilment of obligations and to the possibility of termination. Regarding substantive reasons for termination, the emphasis is on the explanation of actual rea-

\* Borut Vukovič, univ. dipl. prav., vrhovni sodnik, Vrhovno sodišče RS  
borut.vukovic@sodisce.si

Borut Vukovič, LL.B., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia

*sons for the termination, the scope of judicial review of the reasons for the termination of employment contract, as well as the assessment of the possibility to continue the employment relationship until the expiry of the notice period in the event of the employer's extraordinary termination of employment contract.*

**Key words:** *employment contract, termination, valid reason, business reason, defence, period of notice, extraordinary termination of the worker*

## 1. UVOD

Za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot enostranske izjave volje, s katero ena od strank pogodbe, neodvisno od volje druge stranke, povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja, morajo biti izpolnjeni tako formalni kot vsebinski pogoji določeni z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. V prispevku obravnavam nekatere vidike formalnih in vsebinskih pogojev, na podlagi katerih je sodna praksa presojala zakonitost odpovedi pogodb o zaposlitvi. Pri tem je treba upoštevati, da je pravni režim odpovedi bistveno različen glede na to, ali pogodbo odpoveduje delavec ali delodajalec. Zakonitost delavčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi se pred sodiščem presoja le v primeru izredne odpovedi, pa še to samo takrat, ko delodajalec v tej smeri ugovarja delavčevemu zahtevku za plačilo odpravnine oz. odškodnine za čas odpovednega roka, zato se večina obravnavanih primerov nanaša na odpovedi, ki so jih podali delodajalci.

## 2. FORMALNI POGOJI ZA ZAKONITOST ODPOVEDI

Eden od ciljev sprejema ZDR-1 je bil skrajšanje in večja učinkovitost postopkov sklepanja in prenehanja delovnih razmerij in v tem okviru« poenostavitev postopkov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti, izredne odpovedi in odpovedi iz poslovnega razloga, zaradi kršitev katerih izvedene odpovedi pogodb o zaposlitvi niso vzdržale sodne presoje, kljub utemeljenim razlogom za odpoved«<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Poročevalec Državnega zbora RS, b.š. 2012, 19. 10. 2012.

## 2.1. Pisna seznanitev z očitanimi kršitvami in zagovor

V sklop formalnih pogojev za zakonitost odpovedi sodi tudi obveznost delodajalca, da v skladu z drugim odstavkom 85. člena ZDR-1 pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogoči zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Pisna seznanitev z očitanimi kršitvami oz. očitanim razlogom nesposobnosti mora biti takšna, da se delavec o očitkih lahko vsebinsko izjavi. Tako je Vrhovno sodišče ob presoji zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pritrnilo revidentu, da se od delodajalca sicer res ne zahteva obširne navedbe in utemeljitve dejanskih razlogov že v samem pisnem obvestilu oziroma pisni odpovedi in da je pri tem mogoče upoštevati tudi značilnosti posameznega odpovednega razloga pa tudi specifičnosti delavčevega položaja, vendar pa morajo biti dejanski razlogi toliko konkretizirani, da je delavcu jasno, katera dejstva na njegovi strani ali na strani delodajalca so bila dejanski razlog, da se je delodajalec odločil za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zato ne zadošča, če delodajalec dejansko le povzame zakonsko opredelitev razloga nesposobnosti in pri tem ne navede nobenega dejanskega razloga<sup>2</sup>.

Obveznost omogočiti zagovor ne pomeni, da bi moral delodajalec na zagovoru predstaviti dokaze za očitane kršitve. Tega zakon od delodajalca ne zahteva. Delodajalec je dolžan v razumnem roku zagotoviti delavcu zagovor pred odpovedjo, za svoje očitke pa ni dolžan predstaviti vseh možnih dokazov<sup>3</sup>.

Pri določi drugega odstavka 85. člena ZDR-1, da delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega to neupravičeno pričakovati, gre za izjemo od zakonskega pravila in tako kot vse izjeme je tudi to potrebno razlagati restriktivno. Te okoliščine morajo biti tehtne<sup>4</sup>.

Zakon ne določa, katere so tiste okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, zato gre pri oprede-

---

<sup>2</sup> Odločba VIII Ips 192/2016 z dne 10. 11. 2016.

<sup>3</sup> Odločba VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015.

<sup>4</sup> Odločba VIII Ips 86/2016 z dne 24. 5. 2016.

ljevanju teh okoliščin za pravni standard, ki ga v vsakem posameznem primeru zapolni sodna praksa.

Kot takšne okoliščine je sodišče štelo izogibanje vročitvi pisnega vabila na zagovor<sup>5</sup>, pa tudi primer, ko je bil direktor razrešen s funkcije in zato ni več izpolnjeval pogojev za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, kar je razlog za odpoved iz razloga nesposobnosti. Ker na predhodno razrešitev in posledično odpovedni razlog stranki ne moreta več vplivati, zagovor delavca ne bi mogel ničesar spremeniti<sup>6</sup>.

Ena od okoliščin zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor je tudi primer, ko je delodajalec sam žrtev kršitve. V zvezi s tem opozarjam na stališče Vrhovnega sodišča<sup>7</sup>, da je navedeno okoliščino možno upoštevati takrat, ko je žrtev kršitve delodajalec kot fizična oseba ali pa oseba, ki v smislu določbe 20. člena ZDR-1 nastopa v imenu delodajalca, ne pa ko gre za pravno osebo. Ta je v primeru kršitve vedno njena »žrtev«, in bi to pomenilo, da ob sklicevanju na to okoliščino delodajalec nikoli ne bi bil dolžan omogočiti zagovora.

Delodajalec je lahko žrtev kršitve in je zato od njega neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, ne le zaradi fizičnega napada nanj, temveč tudi zaradi na primer tako velikega finančnega oškodovanja, kakršno se je zgodilo v navedenem primeru in ki je delodajalca tudi osebno eksistenčno ogrozilo<sup>8</sup>.

Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da teža kršitve ne more biti takšna okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Stališče delodajalca, da delavec s svojim zagovorom ne bi mogel doseči njegove drugačne odločitve, pomeni, da bi se teža kršitve upoštevala kot okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Tudi prepričanje delodajalca o tem, da je kršitev podana, ni utemeljen razlog zaradi katerega delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Odločba VIII Ips 230/2014 z dne 24. 3. 2015.

<sup>6</sup> Odločba VIII Ips 114/2014 z dne 29. 9. 2014.

<sup>7</sup> Odločba VIII Ips 106/2016 z dne 11. 10. 2016.

<sup>8</sup> Odločba VIII Ipd 307/2015 z dne 9. 2. 2016.

<sup>9</sup> Odločba VIII Ips 86/2016 z dne 24. 5. 2016.

## 2.2. Pisno opozorilo delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi

Med formalne pogoje za zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je treba uvrstiti tudi zahtevo iz prvega odstavka 85. člena ZDR-1, da delodajalec pred takšno odpovedjo delavca pisno opozori na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila.

Pisno opozorilo lahko učinkuje na delavca le glede kršitve, ki je storjena po vročitvi pisnega opozorila, ne pa tudi glede kršitev, ki so bile storjene pred tem. Navedeno pomeni, da je nezakonita redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ki je podana zaradi kršitev, ki so bile storjene pred vročitvijo pisnega opozorila, čeprav je delodajalec za kršitev izvedel šele potem, ko je delavcu že vročil pisno opozorilo<sup>10</sup>.

Vrhovno sodišče je kot pisno opozorilo pred redno odpovedjo štelo tudi v disciplinskem postopku izrečeni javni opomin, saj iz njega jasno izhaja opozorilo, da bo v primeru ponovne kršitve zoper delavko sprožen postopek odpovedi iz krivdnega razloga<sup>11</sup>.

## 2.3. Rok za podajo odpovedi

Formalni pogoj za zakonitost redne odpovedi iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti ter izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je, da je ta podana v zakonsko določenem roku. Objektivni rok šestih mesecev od nastanka razloga je določen za redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti oziroma krivdnega razloga ter za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Če ima kršitev vse znake kaznivega dejanja se objektivni rok za redno odpoved iz krivdnega razloga in za izredno odpoved podaljša za ves čas, ko je mogoč kazenski pregon, subjektivni rok pa ostane nespremenjen.

Subjektivni rok za odpoved, ki teče od ugotovitve razloga znaša pri redni odpovedi iz krivdnega razloga 60 dni, pri izredni odpovedi pa 30 dni. Roki so prekluzivni, kar pomeni, da s potekom roka preneha pravica podati odpoved.

---

<sup>10</sup> Odločba VIII Ips 154/2016 z dne 11. 10. 2016.

<sup>11</sup> Odločba VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016.

Pri odločanju o zakonitosti odpovedi s stališča poteka roka sta tako pomembni zlasti dve vprašanji: kdaj začne teči rok za podajo odpovedi in kdaj se šteje, da je odpoved podana.

Vrhovno sodišče je v številnih odločbah zavzelo stališče, da gre pri vprašanju, kdaj je začel teči subjektivni rok za odpoved, predvsem za dejansko vprašanje. Pri tem je s stališča pravilne uporabe materialnega prava bistveno, kdaj so ugotovljene vse tiste okoliščine, ki so bistvene za opredelitev konkretnega zakonskega razloga za odpoved, saj šele ugotovitev vseh teh okoliščin pomeni ugotovitev razloga za odpoved.

Vrhovno sodišče je v zadevi, v kateri sta nižji sodišči šteli, da se je delodajalec z razlogom za odpoved seznanil šele na zagovoru, zavzelo stališče, da ni bistveno ali se je delodajalec na zagovoru »celovito« seznanil z dogajanjem, kot je navedlo sodišče prve stopnje, temveč kdaj se seznanil s tistimi bistvenimi dejstvi, ki (že) zadoščajo za opredelitev in ugotovitev odpovednega razloga. Poudarilo je, da praktično le redko pride do tega, da delodajalec ugotovi razlog za izredno odpoved šele ob zagovoru delavca (ali celo kasneje). Običajno delodajalec ugotovi razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi že pred vabilom na zagovor, s katerim delavca pisno seznanil z očitanimi kršitvami. Da je predvsem vabilo na zagovor s pisno seznanitvijo z očitanimi kršitvami običajno zadnji datum od katerega se lahko šteje, da se je delodajalec seznanil z očitanimi kršitvami, je povsem jasno v primerih, ko se delavec sploh ne udeleži zagovora ali pa se noče zagovarjati. V takšnem primeru je očitno, da delodajalec ne more ugotoviti odpovednega razloga šele na datum predvidenega zagovora. Tudi v primerih, ko je zagovor opravljen, je treba ugotoviti, ali je dejstva, ki so bila ugotovljena ob zagovoru, mogoče šteti za tako pomembna, drugačna ali nova, da opravičujejo sklepanje, da je delodajalec šele takrat ugotovil odpovedni razlog. Primerjati je treba vsebino vabila na zagovor s seznanitvijo z očitanimi kršitvami in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ter v tej zvezi ugotavljati, ali je delodajalec res šele iz delavčevega zagovora izvedel katero od tistih novih in bistvenih dejstev, na podlagi katerih je šele lahko ugotovil razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi<sup>12</sup>.

Ugotovitev razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (enako velja tudi za redno odpoved iz krivdnega razloga) tako pomeni seznanitev z dejansko podlago oziroma dejstvi, ki omogočajo njihovo subsumpcijo pod pravno normo, to je pod zakonsko opredelitev razlogov za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi oz.

---

<sup>12</sup> Odločba VIII Ips 178/2016 z dne 7. 3. 2017.

redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Pri tem se dejstva, ki predstavljajo dejansko podlago odpovednega razloga nanašajo na vse bistvene okoliščine, ki, če so podane, omogočajo sklep o obstoju odpovednega razloga. Ne predstavlja pa ugotovitev razloga za odpoved ugotovitev nekih obrobnih oziroma dodatnih dejstev ali opravičil za ravnanje delavca, ki sama po sebi niso pomembna za opredelitev in s tem ugotovitev odpovednega razloga<sup>13</sup>.

Po drugi strani pa zgolj seznanjenost z ravnanjem delavca ne pomeni tudi ugotovitve razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. O ugotovitvi razloga za izredno odpoved je mogoče govoriti šele takrat, ko se delodajalec seznanil z vsemi elementi, ki opravičujejo izredno odpoved in bistvenimi okoliščinami, ki lahko vplivajo na presojo le-te<sup>14</sup>.

V »postopku« odpovedi pogodbe o zaposlitvi v imenu delodajalca nastopa njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, zato je za začetek teka subjektivnega roka v katerem mora delodajalec podati odpoved, bistveno, kdaj ta oseba ugotovi razlog za odpoved<sup>15</sup>.

Ali je bila odpoved podana znotraj z zakonom določenih rokov se presoja glede na realno dokazano odločitev delodajalca v obliki pisno sestavljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi in predaje takšne odpovedi v odpremo. Sodišče je presodilo, da je bila odpoved pravočasno podana, ker je bila na pošto priporočeno oddana pred iztekom trideset dnevne subjektivnega roka<sup>16</sup>.

### **3. VSEBINSKI POGOJI ZA ZAKONITOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

#### **3.1. Obrazložitev dejanskega razloga za odpoved**

Okvir vsebinske presoje zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je predvsem določba drugega odstavka 87. člena ZDR-1, ki delodajalcu nalaga, da v odpovedi pisno obrazloži dejanski razlog odpovedi. Ta razlog mora biti utemeljen (drugi

---

<sup>13</sup> Ibidem

<sup>14</sup> Odločba VIII Ips 128/2015 z dne 27. 10. 2015.

<sup>15</sup> Odločba VIII Ips 184/2015 z dne 11. 1. 2016.

<sup>16</sup> Odločba VIII Ips 27/2016 z dne 5. 4. 2016.

odstavek 83. člena ZDR-1) in tak da onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec lahko v sodnem postopku dokazuje utemeljenost odpovednega razloga le v okviru obrazložitve dejanskega razloga iz odpovedi pogodbe o zaposlitvi<sup>17</sup>. Teh razlogov v sodnem sporu ni dopustno širiti oziroma spreminjati<sup>18</sup>.

Prav tako je nedopustno, če delodajalec šele v sodnem postopku prvič konkretno obrazloži odpovedni razlog, tako da šele takrat navede oziroma konkretizira dejanski razlog odpovedi in s tem v dejanskem smislu napolni abstraktno opredelitev odpovednega razloga. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti obrazložena z dejanskimi in konkretnimi okoliščinami, na podlagi katerih je delavcu jasno, zakaj je prenehala potreba po njegovem delu. Drugačno stališče nasprotuje določbi drugega odstavka 87. člena ZDR-1 in odpira možnost arbitrarnega postopanja delodajalca, ko bi ta v odpovedi navedel zakonski, abstraktni razlog za odpoved, nato pa šele v sodnem postopku poljubno navajal in dokazoval dejanske razloge in podlage za prenehanje potrebe po delu delavca pod pogoji pogodbe o zaposlitvi<sup>19</sup>. Dopustno pa je, da delodajalec v sodnem postopku dodatno oziroma podrobneje obrazloži in utemelji odpovedni razlog.

Pri presoji zakonitosti odpovedi je sodišče vezano le na dejanske opredelitve odpovednega razloga. Pravne kvalifikacije očitane ravnanja delodajalec ni dolžan navesti, pa tudi če jo, sodišče pri presoji zakonitosti odpovedi nanjo ni vezano<sup>20</sup>. V konkretnem primeru je iz obrazložitve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi povsem jasno izhajalo, da delodajalec delavcu ne očita le tega, da več kot pet dni zaporedoma ni prišel na delo in da ga ni obvestil o razlogih za svojo odsotnost, temveč tudi in predvsem to, da za izostanek z dela ni imel nobenega upravičenega razloga. Odpoved se je sklicevala le na določbo četrte alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, ki določa, da delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, 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. Ob ugotovitvi, da je delavec delodajalca po telefonu obvestil o odsotnosti, sta sodišči prve in druge stopnje razsodili, da niso izpolnjeni pogoji za odpoved po četrtri alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, zato sta tožbenemu zahtevku ugodili. Zaključili sta, da bi delavčeva neupravičena odsotnost z dela lahko bila

---

<sup>17</sup> Odločba VIII Ips 196/2016 z dne 10. 1. 2017.

<sup>18</sup> Odločba VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014.

<sup>19</sup> Odločba VIII Ips 150/2016 z dne 10. 1. 2017.

<sup>20</sup> Odločba VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014.



razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar ne na pravni podlagi, na katero je delodajalec oprl svojo odločitev, temveč na drugi pravni podlagi. Vrhovno sodišče je v citiranem sklepu pojasnilo, da pomeni odsotnost delavca z dela, če za to nima upravičenega razloga, kršitev njegove temeljne obveznosti opravljanja dela, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Posledica te kršitve je lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi druge alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 (torej na drugi pravni podlagi), kolikor gre za hujšo kršitev, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti.

### **3.2. Vsebinska presoja poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Osrednje vprašanje pri vsebinski presoji zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je, do kam seže presoja sodišča in kaj je predmet avtonomne poslovne odločitve delodajalca.

Delodajalec, ki organizira delovni proces, ima pravico spremeniti organizacijo dela in tudi ukiniti ali preoblikovati posamezna delovna mesta. Gre za poslovno odločitev, v katere smotrnost in smiselnost se sodišče ne more spuščati. Mora pa preveriti, ali s formalno sicer izkazanim poslovnim razlogom ni prišlo do zlorabe tega instituta. Delodajalec je ukinitel delovno mesto, ki ga je zasedala delavka, hkrati pa oblikoval novo delovno mesto, z domala enako vsebino del z minimalnimi, nebistvenimi razlikami. Gre za spremembo organizacijske narave, ki pa sama po sebi še ne utemeljuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavki. Ni namreč nepomembno, kaj je taka organizacijska sprememba pomenila za delovno mesto, za katerega je delavka imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Če je delodajalec dejansko le spremenil naziv delovnega mesta, vsebina delovnih nalog pa je - čeprav v drugi organizacijski enoti - ostala domala enaka, odpovedni razlog kljub spremenjeni sistemizaciji ne more biti utemeljen<sup>21</sup>.

Poslovni razlog lahko predstavlja le objektivni razlog na strani delodajalca, ki ni povezan s konkretnim delavcem. V primeru, ko je delodajalec ukinitel delovno mesto, ki ga je zasedal delavec, kar je sicer organizacijski razlog, zaradi katerega lahko preneha potreba po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, je Vrhovno sodišče zavzelo stališče, da ne drži, da bi bila odpoved iz poslov-

---

<sup>21</sup> Odločba VIII Ips 109/2016 z dne 11. 4. 2017.

nega razloga zakonita tudi v primeru, če bi bilo neuspešno delo tožnika razlog za spremembo organizacije dela in sprejem akta o sistemizaciji oziroma, če bi delodajalec ta akt sprejel prav z namenom, da odslovi delavca. Izpeljava formalnega postopka reorganizacije, katere vzrok niso objektivne poslovne potrebe, pač pa izključitev določene osebe iz drugih (subjektivnih) razlogov, predstavlja zlorabo zakonskega odpovednega razloga, ki ima za posledico nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi<sup>22</sup>.

### **3.4. Možnost nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

Ob obstoju z zakonom določenega razloga je nadaljnji vsebinski pogoj za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi ta, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank, delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Glede na določbo 87. člena ZDR-1 obrazložitev tega pogoja ni obvezna sestavina odpovedi, kar pomeni, da odpoved ni nezakonita, če te obrazložitve nima. Kljub temu pa mora delodajalec izpolnitev tega pogoja utemeljiti in dokazati v sodnem postopku, saj je dokazno breme na njegovi strani<sup>23</sup>. Vendar pa to ne pomeni, da mora v sodnem sporu zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi z utemeljevanjem obstoja tega pogoja najprej zatrjevati delodajalec, ne da bi delavec na to nezakonitost sploh opozoril oziroma jo utemeljil<sup>24</sup>.

V zvezi s prvim odstavkom 109. člena ZDR-1 je Vrhovno sodišče že večkrat zavzelo stališče, da je prvi pogoj (upoštevanje vseh okoliščin) stvarnega značaja in ga je treba ugotavljati in presojsati glede na naravo, težo in posledice kršitve. Drugi pogoj (upoštevanje interesov obeh strank) pa ima osebni značaj in je zanj predvsem pomembno, kako je kršitev pogodbenih in drugih obveznosti vplivala na medsebojna razmerja strank, zaupanje, možnost nadaljnjega sodelovanja in podobno<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Odločba VIII Ips 251/2015 z dne 5. 4. 2016.

<sup>23</sup> Odločba VIII Ips 290/2015 z dne 22. 3. 2016.

<sup>24</sup> Odločba VIII Ips 70/2016 z dne 11. 10. 2016.

<sup>25</sup> Odločba VIII Ips 184/2015 z dne 11. 1. 2016.

Za ilustracijo takšnega tehtanja vseh okoliščin in interesov obeh strank navajam primer izredne odpovedi zaradi kršitve prepovedi uživanja alkohola med delovnim časom. Sodišče je sicer upoštevalo, da je pri delodajalcu glede na naravo dejavnosti določena ničelna toleranca do alkoholiziranosti na delovnem mestu, zaradi česar je vsaka prisotnost alkohola v krvi ali izdihanem zraku opredeljena kot hujša kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, vendar pa je bilo utemeljeno večjo težo pripisati okoliščinam na strani delavca. Ugotovljena je bila sorazmerno nizka stopnja alkoholiziranosti, delavec je pijačo (eno pivo) popil ob zaključku delovnega časa, ko je na terenu že opravil vse naloge, vrnil službeni avtomobil in zanj ni bilo več predvidenih delovnih nalog. Kot pomembno je sodišče ocenilo tudi, da je bil delavec pri delodajalcu zaposlen 26 let, da je šlo za njegovo prvo kršitev ter da je nadrejeni delavec izpovedal, da ni izgubil zaupanja v tožnikovo delo. Navedene okoliščine pomenijo, da zaupanje delodajalca ni moglo biti porušeno do te mere, da delovnega razmerja z delavcem ne bi bilo mogoče nadaljevati vsaj do izteka odpovednega roka<sup>26</sup>.

### 3.5. Izredna odpoved delavca

Vsebinske, pa tudi formalne pogoje zakonitosti delavčeve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na podlagi 111. člena ZDR-1, je Vrhovno sodišče presoјalo v naslednji zadevi. Delavec je podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ker mu delodajalec plače trikrat ni izplačal ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Pred odpovedjo je delavec o kršitvah pisno obvestil inšpektorat za delo in na kršitev pisno opozoril delodajalca, ki je naslednjega dne delavcu plačal zakonske zamudne obresti od z zamudo plačanih plač. Za zakonitost delavčeve izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi morata biti izpolnjena dva pogoja. Prvi pogoj je delodajalčeva kršitev obveznosti oziroma neizpolnjevanje obveznosti iz prvega odstavka 111. člena ZDR-1, drugi pogoj pa je pisno obvestilo inšpektorata za delo in pisni opomin delavca delodajalcu na izpolnitev obveznosti in dejstvo, da delodajalec tudi po pisnem opominu v roku treh delovnih dni ne izpolni svoje obveznosti oziroma kršitve ne opravi.

V konkretnem primeru je bilo sporno ali je plačilo plače z zamudo takšna kršitev, da jo je možno odpraviti. Sodišči prve in druge stopnje sta šteli, da te kršitve ni

<sup>26</sup> Odločba VIII Ips 80/2016 z dne 11. 10. 2016.

možno »popravlјati« za nazaj. Vrhovno sodišče se je postavilo na stališče, da iz prvega in drugega odstavka 111. člena ZDR-1 ne izhaja, da bi zakonodajalec predvidel, da se posledice posamezne kršitve iz prvega odstavka ne bi dale odpraviti. V nasprotnem primeru za takšne kršitve ne bi zahteval pisnega opomina in ne dopuščal možnosti odprave kršitve. Odprave kršitve neizplačila plače na plačilni dan ZDR-1 ne ureja. Zato je treba na podlagi prvega odstavka 13. člena ZDR-1 za odgovor na to vprašanje smiselno uporabiti splošna pravila civilnega prava. Plačilo plače je denarna obveznost delodajalca. Obligacijski zakonik (OZ, Ur. l. RS, št. 83/2001) v 378. členu določa, da dolžnik, ki je v zamudi z izpolnitvijo denarne obveznosti, dolguje poleg glavnice še zamudne obresti. Če pa je škoda, ki mu je nastala zaradi dolžnikove zamude, večja od zneska, ki bi ga dobil na račun obresti, ima pravico zahtevati razliko do popolne odškodnine (380. člen OZ). Navedene določbe OZ omogočajo popolno odškodnino tako v obliki plačila zakonskih zamudnih obresti, kot v obliki dodatno zahtevane odškodnine, če je škoda zaradi zamude višja, zato je evidentno, da splošna pravila civilnega prava v tej obliki ustrezno urejajo možnost odprave posledic nepravočasnega plačila plače oziroma kršitve pravice do plačila plače na plačilni dan.<sup>27</sup>

#### 4. ZAKLJUČEK

Formalni pogoji za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kakršni izhajajo iz zakonskih opredelitev in so na podlagi sodne prakse predstavljeni zgoraj, niso takšni, da bi neutemeljeno onemogočali vsebinsko presojo odpovedi, kar je bilo uvodoma citirano izhodišče ob sprejemu novega ZDR-1. Nasprotno, gre za minimalne formalne zahteve, katerih dosledno upoštevanje je predpogoj za nadaljnjo vsebinsko obravnavo odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri presoji vsebinskih pogojev za delodajalčevo odpoved je treba upoštevati, da gre za skrajni ukrep, ultimo ratio, saj je odpoved dopustna le, če obstaja tako z zakonom predvideni utemeljen razlog kot tudi nemožnost nadaljevanja delovnega razmerja. Šele oboje skupaj predstavlja okvir vsebinske presoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Za pravilno vsebinsko presojo utemeljenosti odpovedi je bistveno, da delodajalec v odpovedi obrazloži dejanski razlog za odpoved in ne le navede zakonsko opredelitev odpovednega razloga.

<sup>27</sup> Odločba VIII Ips 47/2016 z dne 17. 5. 2016.

## VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. i. RS 21/20139).
- Poročevalec DZ z dne 19. 10. 2012.
- Odločbe Vrhovnega sodišča RS:
  - VIII Ips 114/2014 z dne 29. 9. 2014,
  - VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014,
  - VIII Ips 230/2014 z dne 24. 3. 2015,
  - VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015,
  - VIII Ips 128/2015 z dne 27. 10. 2015,
  - VIII Ips 184/2015 z dne 11. 1. 2016,
  - VIII Ips 251/2015 z dne 5. 4. 2016,
  - VIII Ips 290/2015 z dne 22. 3. 2016,
  - VIII Ips 307/2015 z dne 9. 2. 2016,
  - VIII Ips 27/2016 z dne 5. 4. 2016,
  - VIII Ips 47/2016 z dne 17. 5. 2016,
  - VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016,
  - VIII Ips 70/2016 z dne 11. 10. 2016,
  - VIII Ips 80/2016 z dne 11. 10. 2016,
  - VIII Ips 86/2016 z dne 24. 5. 2016
  - VIII Ips 106/2016 z dne 11. 10. 2016,
  - VIII Ips 109/2016 z dne 11. 4. 2017,
  - VIII Ips 150/2016 z dne 10. 1. 2017,
  - VIII Ips 154/2016 z dne 11. 10. 2016,
  - VIII Ips 178/2016 z dne 7. 3. 2017,
  - VIII Ips 192/2016 z dne 10. 11. 2016,
  - VIII Ips 196/2016 z dne 10. 1. 2017.

## Formal and Substantive Reasons for Legality of Termination of Employment Contract

Borut Vukovič\*

### Summary

Formal conditions for the validity of termination of employment contract among others include the employer's obligation that prior to dismissal for reasons of incapacity or culpability the employer issues a written notification on the alleged infringements or the alleged reason of incompetence and provide the worker concerned with the possibility to defend himself within a reasonable period of time. It is not sufficient that the employer in his written notice just summarizes the legal reasons for dismissal without stating a concrete reason for it. The law does not further specify the circumstances for which the employer is not expected to allow defense to the worker; therefore identifying those circumstances in individual cases remains within the relevant case-law.

A formal requirement for the legality of regular termination of employment for reasons of culpability is the demand pursuant to Paragraph 1, Article 85 of the ERA-1, under which, prior to the termination, the employer is bound to notify the worker in writing to the fulfilment of obligations and the possibility of dismissal in case the worker breaches the contractual or other obligations arising from the employment relationship. A written warning is effective only for infringements committed after the written notice has been served.

Another formal requirement for the legality of regular termination for reasons of culpability or incapacity, and extraordinary termination of the employment contract is to be given to the worker concerned within the prescribed time. The essential question remains when the subjective time limit for the delivery of the dismissal document starts and at what time it is considered that it was delivered.

The framework of the substantive review of the legality of dismissal is primarily based on the provision pursuant to the second paragraph of Article 87 of the ERA-1 which requires from the employer to state in writing the real reason for

---

\* Borut Vukovič, LL.B., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia  
borut.vukovic@sodisce.si

termination. In a legal dispute, the employer may verify the reasons for dismissal only within the framework of providing the real reason for termination of employment. In the court proceeding it is not allowed to expand or modify those reasons. When assessing the legality of termination of employment contract the court is bound only by the actual definition for dismissal. The employer is not obliged to state legal qualification of the alleged violation and even if he does so, the court is not bound by it.

The central issue in the assessment of the substantive legality of the regular termination of the employment contract for business reasons is to determine as to how far the Court's review of the case can go, and what, on the other hand, is the subject of an autonomous business decision of the employer. The Court cannot assess whether the business decisions of the employer are appropriate and reasonable, but must nevertheless decide whether – in spite of formally stated business reasons – this institute has been abused.

Another substantive reason for the legality of extraordinary termination of employment contract is that considering all the circumstances and interests of both contract parties, employment cannot be continued until the expiry of the notice period. These formal and substantive conditions for the legality of the termination of employment contract are illustrated with examples of some recent case-law.