

Redefinicija odpovednih razlogov ali kaj je nesposobnost delavca

Jakob Krištof Počivavšek*

UDK: 331.108.644.7:349.2

Povzetek: Prispevek analizira obstoječo vsebinsko ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz subjektivnega razloga nesposobnosti, upoštevajoč sodno prakso, ki se je v zvezi s tem oblikovala, razmerje odpovednega razloga nesposobnosti do ostalih odpovednih razlogov, zlasti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ter skuša prek tega priti do nekaterih sklepov glede ustreznosti veljavne zakonske ureditve in potrebnosti ter ustreznosti predlaganih sprememb.

Ključne besede: odpoved pogodbe o zaposlitvi, nesposobnost, pričakovani delovni rezultati

Redefinition of Reasons for Dismissal or What is the Lack of Capacity of a Worker

Abstract: The paper analyses the existing substantive regulation of termination of employment contract for lack of capacity, taking into account the so far existing case-law in this area, the proportion of dismissals due to lack of capacity in comparison to other dismissal reasons, in particular dismissal for the reason of culpability. This way, the author attempts to come to some conclusions regarding adequacy of the current legal regulations and the necessity and appropriateness of the proposed changes.

Key words: termination of employment contract, lack of capacity, expected work results

* Jakob Krištof Počivavšek, univ. dipl. pravnik, Predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM
jaka.pergam@siol.net
Jakob Krištof Počivavšek, LL.B., President of Confederation of Trade Unions of Slovenia PERGAM

1. UVOD

Vrsto let, tudi po letu 2013, ko je bila uveljavljena reforma trga dela s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1)¹, ki je v več točkah ponostavila postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je bilo zlasti s strani mednarodnih institucij in s strani delodajalskih organizacij moč večkrat slišati pozive k prožnejši ureditvi trga dela, zlasti k spremembam, ki naj bi omogočile lažje sklepanje in prekinitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V letu 2016 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v dokumentu »Za dostojno delo«² med drugim odprlo razpravo o potrebnosti proučitve ustreznosti ureditve odpovednih razlogov, čemur je sledil konkretni predlog spremembe 89. člena ZDR-1,³ ki je predvideval redefinicijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Predlog je odprl kar nekaj vprašanj v zvezi z institutom odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, s katerimi se ukvarja pričujoči prispevek. Ker se je redefinicija odpovednega razloga nesposobnosti nanašala na subjektivni razlog nesposobnosti, se pričujoči prispevek ukvarja s tem delom instituta odpovednega razloga nesposobnosti, ne pa tudi z objektivnim razlogom nesposobnosti⁴. Ko je v nadaljevanju govora o odpovednem razlogu nesposobnosti, je torej, razen kjer je izrecno navedeno drugače, mišljen subjektivni razlog nesposobnosti.

Namen prispevka ni obravnava postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, prav tako ni namen obravnava posebne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi nekaterim kategorijam zaposlenih, npr. javnim uslužbencem⁵ ali invalidom. Prispevek analizira obstoječo vsebinsko ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, upoštevajoč sodno prakso, ki se je v zvezi s tem oblikovala, razmerje odpovednega razloga nesposobnosti do ostalih odpovednih razlogov, zlasti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ter skuša prek tega priti do nekaterih sklepov glede ustreznosti veljavne zakonske ureditve in potrebnosti ter ustreznosti predlaganih sprememb.

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

² http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf

³ http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/zakonodaja/predpisi_v_pripravi/spremembe_ZDR_11_11_2016.docx

⁴ v zvezi s tem glej npr. Gliha Škrjanec, U., 2016.

⁵ v zvezi s tem glej npr. Korpič-Horvat, E., 2006, str. 177-191.

2. VELJAVNA UREDITEV ODPOVEDNEGA RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

2.1. Mednarodno pravne podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

Mednarodni akti, ki zavezujejo Slovenijo (npr. Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca⁶ in Evropska socialna listina⁷) določajo, da je za dopustno prenehanje delovnega razmerja potreben utemeljen oziroma veljaven razlog v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem (ravljanjem) delavca ali zaradi operativnih razlogov na strani delodajalca, kar ustreza vsebinski razmejitvi posameznih odpovednih razlogov po ZDR-1. V Opombah⁸ h Konvenciji MOD št. 158 in Priporočilu MOD št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca,⁹ vezanem na omenjeno konvencijo, so razlogi, povezani s sposobnostjo delavca, opredeljeni kot pomanjkanje sposobnosti, ki se lahko kaže kot:

- a.) Pomanjkanje veščin ali kakovosti, ki je potrebna za izvajanje določenih zahtev, kar vodi v nezadovoljivo opravljeno delo.
- b.) Slabo opravljeno delo, ki ni posledica namernega neprimerne ravnanja, pa tudi različne stopnje nesposobnosti opravljanja dela kot posledica bolezn ali poškodb.

Nadalje Priporočilo MOD št. 166 določa, da naj delovno razmerje delavca ne bi prenehalo zaradi nezadovoljivega opravljanja dela, razen če je delodajalec delavcu dal ustrezna navodila in pisno opozorilo, delavec pa je kljub temu še naprej svoje obveznosti opravljal nezadovoljivo tudi po tem, ko je preteklo razumno obdobje, v katerem bi bilo moč pričakovati izboljšanje.

⁶ Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92).

⁷ Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).

⁸ http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf

⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166

Kljub temu, da je tudi pri razlogih, povezanih z ravnanjem delavca, rezultat nezadostno opravljeno delo, se ključno razlikovanje med razlogi v zvezi s sposobnostjo in razlogi v zvezi z obnašanjem (ravnanjem) kaže predvsem v tem, da gre pri slednjih, za zavestne kršitve pravil, zanemarjanje delovnih obveznosti, neupoštevanje navodil, ali za ravnanje, ki obsega nasilje, napad, zmerjanje, kršenje miru in reda ipd.

2.2. Opredelitev odpovednega razloga nesposobnosti po Zakonu o delovnih razmerjih

89. člen ZDR-1 med drugim določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti oblika redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, do katere pride zato, ker delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ker ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Razlog mora biti utemeljen in mora onemogočati nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Iz navedene opredelitve je razvidno, da do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti lahko pride iz dveh razlogov:

1. ker delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, kar je posledica nepravočasno, nestrokovno in nekvalitetno opravljenega dela (subjektivni ali osebni razlog) ali
2. ker delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, pri čemer mora biti posledica teh pogojev nezmožnost izpolnjevanja pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (objektivni ali stvarni razlog).

Oba razloga imata za posledico neizpolnjevanje pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

ZDR-1 je skop glede definicije nekaterih kvalitativnih elementov opravljenega dela, katerih pomanjkanje vodi do nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov in posledično do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz subjektivnega razloga nesposobnosti. Ne zadošča zgolj ugotovitev, da delavec ne dosega pričakovanih

delovnih rezultatov¹⁰. Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov mora biti v neposredni vzročni zvezi z nepravočasnim, nestrokovnim in nekvalitetnim delom. Ni nujno, da bi moralo biti delo opravljeno tako nepravočasno, kot tudi nestrokovno in nekvalitetno, zadošča, da je podan le eden od navedenih razlogov za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, čeprav jih bo v praksi najverjetneje prisotnih več, saj eden lahko vodi do drugega (npr. nestrokovno delo lahko vodi v nekvalitetno delo, nepravočasno opravljeno delo lahko vodi v nestrokovno opravljeno delo). Nekatere kolektivne pogodbe v zvezi z ugotavljanjem odpovednega razloga nesposobnosti prav tako vsebujejo nekatere določbe, ki dopolnjujejo zakonsko ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.¹¹

2.2.1. Razmerje med odpovednim razlogom nesposobnosti in krivdnim razlogom za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Bistveno je, da je razlog nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov na strani delavca, da gre za njegovo nesposobnost v smislu pomanjkanja psihične in fizične sposobnosti za opravljanje dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Delavec v primeru, ko gre za subjektivni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ni kriv (krivdno odgovoren) za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov. Razlikovanje med odpovednim razlogom nesposobnosti in krivdnim razlogom za odpoved pogodbe o zaposlitvi je v praksi, tudi sodni,¹² dolgo časa povzročalo kar nekaj težav, saj razmejitev ni vedno povsem jasna. V obeh primerih namreč razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi izvira iz sfere delavca, vendar je pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov in kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja posledica njegovega zavestnega, krivdnega ravnanja in obnašanja, njegovega aktivnega ravnanja ali opustitve. Razlog nesposobnosti

¹⁰ razen v primeru, če je določen normativ, glej npr. sklep št. VIII Ips 61/2016 in sklep št. VIII Ips 60/2010 – več o tem v nadaljevanju.

¹¹ npr. 17. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 78/14), 13. člen in naslednji Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13 in 106/15), 20. člen Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/94, 45/94, 39/96, 39/99 – ZMPUPR, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 32/09, 32/09, 40/12, 46/13 in 106/15).

¹² glej npr. sodbo št. VIII Ips 377/2006 in v tej povezavi Kukec, B., 2010, str. 37.

pa je po drugi strani ustrezno uporabiti v primeru, ko nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov zaradi nestrokovno, nepravočasno in nekvalitetno opravljene-ga dela ni posledica zavestnega kršenja pravil, navodil, neprimernega ravnanja ipd., temveč je posledica delavčevega neznanja, pomanjkanja veščin, fizične ali psihične nezmožnosti opravljanja delovnih zadolžitev.¹³ Gre torej za subjektivne okoliščine,¹⁴ ki jih bo moral dokazovati delodajalec¹⁵ in zaradi katerih delavec svojega dela ne opravlja in ne more opravljati v skladu s pogodbo o zaposlitvi.

Pri presoji odpovednega razloga nesposobnosti je potrebno izhajati iz pogod-bene narave delovnega razmerja in odgovoriti na vprašanje, ali delavec svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi izpolnjuje.¹⁶ Če jih izpolnjuje, je potrebno presojati, ali jih izpolnjuje pravilno ali ne, če ne pa presojati razlog, zaradi kate-rega jih ne izpolnjuje oziroma presojati razlog, zaradi katerega jih ne izpolnjuje pravilno. Če bi šlo za krivdno odgovornost in zavestno ravnanje, ki bi vodilo do nekvalitetnega, nestrokovnega in nepravočasno opravljenega dela in posledično do nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ne bi šlo za odpovedni razlog nesposobnosti, temveč za krivdni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi¹⁷.

Sama napačna navedba odpovednega razloga je v preteklosti vodila tudi do nezakonitih odpovedi pogodbe o zaposlitvi.¹⁸ Od leta 2013 po ZDR-1 v od-povedi pogodbe o zaposlitvi ni potrebno več navesti odpovednega razloga v smislu kvalifikacije odpovednega razloga, temveč mora delodajalec v odpovedi

¹³ »Pri tem je treba paziti na razlog, zakaj delavec dela ne opravlja kakovostno, pravočasno in strokovno. Ni namreč nujno, da je to posledica delavčeve nesposobnosti (da dela psihično in fizično ne zmore), obstaja lahko tudi njegova krivda za to, kar pomeni, da je nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov posledica naklepnega ravnanja delavca ali njegove malomarnosti.«, Weber, N., 2014, str. 25 primerjaj tudi Belopavlovič, N., 2005, str. 23.

¹⁴ Višje delovno in socialno sodišče med subjektivne razloge za nedoseganje pričakovanih rezultatov pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v sodbi št. Pdp 668/2013 šteje to, da delavka »ni ravnala dovolj aktivno, ni vodila evidenc in ni tehnično svetovala strankam«, kar pomeni, da dela ni opravila strokovno, kvalitetno in pravočasno.

¹⁵ Novak, J.: Resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, št. 6-7, GV Založba, Ljubljana, 2002, str. 1332.

¹⁶ Kresal, B, str. 522, v: Belopavlovič, N., Kresal, B. in drugi, 2016.

¹⁷ Višje delovno in socialno sodišče v sodbi opr. št. Pdp 258/2016 zapiše: »Neopravljene delovne naloge so rezultat tožnikovega subjektivnega odnosa do izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Tožnik je zavestno kršil svoje delovne obveznosti. Zato njegovega ravnanja ni mogoče uvrstiti v okvir razloga nesposobnosti, saj ta ravnanja pomenijo kršitev pogodbenih obveznosti oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja po 3. alineji prvega odstavka 89. člena ZDR-1.«.

¹⁸ npr. sodba št. VIII Ips 274/2007, nekoliko drugače sicer v sklepu št. VIII Ips 418/2006, kjer je šlo za razmerje med odpovednim razlogom nesposobnosti in »razlogom invalidnosti«.

pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. S tem se v ospredje kot odločilen postavlja dejanski razlog odpovedi, ne pa razlog, ki ga je delodajalec navedel v odpovedi pogodbe o zaposlitvi.¹⁹ Navedeno v praksi pomeni, da mora delodajalec navesti dejanske razloge, ki so ga vodili pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi in jih utemeljiti, ne da bi moral v pogodbi o zaposlitvi izrecno navesti, za kateri odpovedni razlog gre. To delodajalcu bistveno olajša postopek v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj opustitev navedbe kvalifikacije odpovednega razloga ne vpliva na zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če je izkazan in utemeljen dejanski odpovedni razlog. Pravilnost določitve odpovednega razloga pa seveda lahko vpliva na pravice, ki delavcu pripadajo glede na razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. dolžina odpovednega roka, odpravnina, nadomestilo za primer brezposelnosti). Če pa delodajalec v odpovedi pogodbe o zaposlitvi navede, za kateri zakonski odpovedni razlog gre, je na takšno opredelitev odpovednega razloga vezan in utemeljitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi se mora ujemati z opredeljenim odpovednim razlogom.

2.1.2. Pričakovani delovni rezultati in povezava s pravočasnim, strokovnim in kvalitetnim opravljanjem dela

ZDR-1 ne konkretizira niti kaj naj bi bili pričakovani delovni rezultati, niti kaj naj bi pomenilo pravočasno, strokovno in kvalitetno opravljeno delo, temveč je to prepustil praksi in sodiščem, ki napolnjujejo omenjene zakonske pojme z vsebino, ki lahko služi tudi za presojo o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Ocenjujem, da so razlogi za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ki utemeljujejo odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, opredeljeni dokaj ohlapno, kar je ustrezno, saj so dela, ki jih delavci opravljajo po pogodbi o zaposlitvi izjemno raznolika in je zato potrebno v vsakem primeru posebej presojati doseganje pričakovanih rezultatov dela in razloge za morebitno nedoseganje le-teh. Tudi po pregledu sodne prakse lahko ugotovimo, da ni mogoče najti enoznačne opredelitve pojmov pravočasno, strokovno in kvalitetno opravljeno delo, temveč je sodišče v luči teh kriterijev presojalo posamične primere v praksi.

¹⁹ Scortegagna Kavčnik, N., Pravna praksa, 2016, str. 33-34.

Nekateri avtorji²⁰ se glede definicije pojmov pravočasnost, strokovnost in kakovost opravljenega dela sklicujejo na opredelitev teh pojmov v povezavi z merjenjem delovne uspešnosti. Tako naj bi bilo delo opravljeno pravočasno, kadar je opravljeno v dogovorjenem ali postavljenem časovnem roku, ki mora biti postavljen realno in v skladu z možnostmi zaposlenega.²¹ Po Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede²² so naloge opravljene pravočasno, če so izvedene v skladu s predvidenimi roki in veljavnimi standardi oziroma s pravili stroke. Strokovno je delo opravljeno takrat, kadar je opravljeno uspešno in učinkovito (pri čemer je uspešno opravljeno delo tisto delo, s katerim delavec doseže zastavljeni ali postavljeni cilj oziroma rezultat dela)²³ oziroma če so naloge opravljene v skladu z veljavnimi standardi in s pravili stroke²⁴. Kakovost dela pa se izraža s tem, kako dobro ali slabo je delo opravljeno.²⁵ Kljub temu, da Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede ne opredeljuje kriterija kakovosti opravljenega dela, bi po vsebini pod ta pojem lahko šteli predvsem kriterije samostojnosti (potreba po dajanju natančnih navodil, po nadzorovanju), natančnosti (pogostost napak, kvaliteta dela) in zanesljivosti (izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti, popolnost in točnost prenosa informacij).

Sam menim, da so opisane opredelitve posameznih pojmov lahko v pomoč pri presoji posameznih primerov, ne gre pa za opredelitve, ki bi lahko bile nujno neposredno uporabljive pri presoji razlogov, zaradi katerih bi bila delavcu lahko odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Gre namreč za opredelitve, ki so primarno namenjene ocenjevanju delovne uspešnosti zaposlenih²⁶ s ciljem njihove motivacije za boljše opravljanje delovnih obveznosti in ne za presojo njihove sposobnosti za pravilno opravljanje delovnih obveznosti, čeprav lahko večkratna slaba ocena delovne uspešnosti vodi do presoje (ne) sposobnosti delavca in začetka postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz tega

²⁰ Scortegagna Kavčnik, N., Šercer, M., 2016, str. 219, Kotnik, K., 2014, str. 88.

²¹ Jurančič, I., 1979, str. 95.

²² Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, Ur. l. RS, št. 51/08 in nasl.

²³ Jurančič, I., 1979, str. 95.

²⁴ Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, cit. op. 22.

²⁵ Jurančič, I., 1979, str. 95.

²⁶ v zvezi z delovno uspešnostjo v povezavi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je na mestu opozoriti še na stališče Vrhovnega sodišča RS v odločitvi opr. št. VIII Ips 111/2013, v kateri je navedlo, da »je skupinska delovna uspešnost rezultat dela vseh delavcev v skupini, zato ne more biti merodajna za ocenjevanje, ali je posamezni delavec dosegel pričakovane delovne rezultate«. Nasprotno se kvaliteta dela organizacijske enote upošteva pri presoji (ne)sposobnosti uradnika za položaj po 159. členu Zakona o javnih uslužbencih.

naslova. Podobno je Vrhovno sodišče presodilo neustreznost uporabe določila Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti v zvezi z deležem zaposlenih, ki bi morali dosegati normo, da bi lahko presojali doseganje pričakovanih delovnih rezultatov, za presojo utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Presodilo je namreč, da določba ureja vprašanje ustreznosti norme kot merila za plačilo vnaprej določenih delovnih rezultatov in se ne nanaša na normo, kot merilo za ugotavljanje pričakovanih delovnih rezultatov v okviru ugotavljanja odpovednega razloga nesposobnosti.²⁷

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je lahko neutemeljena, če delavec sicer zagreši napake pri svojem delu, vendar gre za napake, ki se pojavljajo pri delu vseh povprečnih delavcev iste stroke in ne za napake, ki bi bile posledica neznanja oziroma nestrokovnega, nekvalitetnega in nepravočasno opravljenega dela.²⁸ Prav tako odpoved pogodbe o zaposlitvi ne bi bila utemeljena (in posledično zakonita), če nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov ne bi bilo posledica nekvalitetno, nestrokovno in nepravočasno opravljenega dela, temveč posledica kakšnih drugih, objektivnih okoliščin, ki bi preprečevale doseganje pričakovanih delovnih rezultatov.²⁹ Takšni primeri so npr. prevelik obseg dela, zaradi česar delavec svojega dela ni bi mogel opraviti pravočasno,³⁰ zdravstvene težave delavca, zaradi katerih ni mogel dosegati pričakovanih rezultatov dela (tudi npr. norme)³¹ ali odsotnost delavca, razen če delodajalec upošteva delavčevo odsotnost v obdobju spremljanja pričakovanih delovnih rezultatov in zahtevane rezultate sorazmerno zniža.³²

V zvezi s pričakovanimi delovnimi rezultati je pomembno, da je delavec seznanjen (ustno ali pisno) s tem, kakšni rezultati se od njega pričakujejo³³ (npr. s postavitvijo norme), le-ti pa morajo biti takšni, da jih je objektivno možno izpolniti.³⁴

²⁷ sklep št. Pdp 533/2012 in sklep Pdp 462/2014.

²⁸ sodba št. Pdp 1071/2015.

²⁹ sodba št. VIII Ips 204/2007, sodba št. VIII Ips 87/2009, sodba št. VIII Ips 96/2009.

³⁰ primerjaj s sodbo št. Pdp 234/2015.

³¹ primerjaj s sodbo št. VIII Ips 165/2007 v povezavi s sodbo št. Pdp 882/2006. V slednji je Višje delovno in socialno sodišče zapisalo: »nedoseganje predpisane norme je zakonit razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če do tega ni prišlo zaradi zdravstvenih težav ali drugih objektivnih okoliščin, na katere delavka ni mogla vplivati.«.

³² primerjaj s sodbo št. VIII Ips 96/2009.

³³ sodba št. VIII Ips 241/2013.

³⁴ »Vsekakor ni možno govoriti o utemeljenem razlogu za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec norme ne bo dosegal, hkrati pa te norme ne dosega tudi večina primerljivih delavcev oziroma normo dosegajo le nekateri.«, Krašovec, D., 2013.

Posebna previdnost je potrebna v primeru neustreznega, npr. nerealno in previsoko določenega normativa. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je v primeru tako določenega normativa lahko zakonita tudi, če normativa ne dosega večje število delavcev, če je pogodba o zaposlitvi odpovedana le tistemu delavcu, ki med ostalimi delavci dosega najnižji odstotek postavljenega normativa,³⁵ seveda pod pogojem, da je ta rezultat posledica nepravočasnega, nestrokovnega in nekvalitetnega dela in ne nekih drugih, objektivnih okoliščin. Navedeno se zdi logično, saj v takšnem primeru vsi ostali delavci vendarle dosegajo višji odstotek postavljenega normativa in je zato kot pričakovan rezultat dela utemeljeno pričakovati delovne rezultate vsaj na ravni ostalih delavcev. V tem primeru razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni v nedoseganju postavljenega normativa (ki ni ustrezen), temveč v nedoseganju pričakovanih rezultatov dela glede na ostale sodelavce. Menim, da v primeru neustrezno postavljenega normativa obstaja tveganje dokazovanja, da je bil delavec seznanjen s pričakovanimi delovnimi rezultati, saj bo delavec lahko dokazoval, da nerealno in previsoko postavljenega plana ali normativa ni mogoče upoštevati kot pričakovan delovni rezultat, katerega nedoseganje bi lahko vodilo v odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.³⁶

Da je seznanjenost s pričakovanimi delovnimi rezultati, povezava med dejanskimi delovnimi rezultati in pričakovanimi delovnimi rezultati ter presoja razloga nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov bistvena pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, dokaj jasno izhaja tudi iz sodne prakse in se izkazuje v štirih fazah:

a) V fazi opravljanja dela po navodilih delodajalca

Za presojo pričakovanih delovnih rezultatov so pomembna že prej omenjena navodila, zahteve in pričakovanja delodajalca, s katerimi mora delavca seznaniti, pomembna pa je tudi vsebina pogodbe o zaposlitvi, predvsem opis del in nalog delovnega mesta.³⁷ Dolžnost upoštevanja delodajalčevih zahtev in navodil izhaja tudi iz 34. člena ZDR-1. Če delavec navodil in zahtev delodajalca ali svojih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi zaradi objektivnih ali kakšnih drugih utemeljenih razlogov ne bi mogel izpolnjevati, mora delavec delodajalca obvestiti o takšnih

³⁵ sodba št. VIII Ips 111/2013.

³⁶ primerjaj s sodbo št. Pdp 7/2017.

³⁷ sodba št. VIII Ips 241/2013.

bistvenih okoliščinah, ki lahko vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti.³⁸ Takšno obvestilo utegne odločilno vplivati na zakonitost morebitne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Glede povezave s pričakovanimi rezultati dela in zlasti strokovnostjo in kvaliteto opravljenega dela je na mestu opozoriti še na obveznost delodajalca iz drugega odstavka 170. člena ZDR-1, v skladu s katerim mora delodajalec zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti bi se lahko v nekaterih primerih izognili s tem, da bi delavec pričakovane delovne rezultate, s strokovnejšim in kvalitetnejšim, morda tudi s pravočasno opravljenim delom, lahko dosegel po tem, ko bi se udeležil izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja. Kot pravilno opozarja Kresal, B.,³⁹ je navedeno še posebej pomembno v današnjem času hitrega razvoja, uvajanja novih tehnologij, znanj, ki od delavca zahtevajo stalno prilagajanje in usposabljanje. Če je nesposobnost delavca posledica tega, da mu delodajalec ni omogočil ustreznega izobraževanja in usposabljanja, bi bila lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti sporna.⁴⁰

b) V fazi opozarjanja na nedoseganje pričakovanih rezultatov dela

Iz sodne prakse izhaja, da je Vrhovno sodišče pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v nekaterih primerih, pri katerih je ugotovilo zakonitost odpovedi, pomemben poudarek dalo izvedbi postopka v primeru ugotovitve nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, če je delodajalec tak postopek v svojih splošnih aktih določil. Tak primer je npr. določitev obveznosti, da neposredno nadrejeni delavec v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov delavca pisno opozori in mu določi pisne kriterije za pričakovane delovne rezultate, na podlagi katerih ga mora nato spremljati.⁴¹ Prav presoja o tem, ali je po datumu seznanitve z navodili oziroma kriteriji za presojo pričakovanih delovnih rezultatov delavec le-te dosegal, ali pa jih zaradi ponavljajočih se nepravilnosti, napak, nestrokovnega in nepravočasnega dela še naprej

³⁸ 36. člen ZDR-1.

³⁹ Kresal, B., str. 522, v: Belopavlovič, N., Kresal, B. in drugi, 2016.

⁴⁰ primerjaj s sodbo št. VIII Ips 532/2007.

⁴¹ sodba št. VIII Ips 317/2015 .

ni dosegal, je bistvena za presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.⁴²

c) V fazi pisne seznanitve delavca z očitanim razlogom nesposobnosti in možnostjo zagovora

Da bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita, mora delodajalec v vabilu na zagovor konkretno navesti, katere naloge niso bile opravljene brezhizbno oziroma katere napake, nepravilnosti ali pomanjkljivosti pri delavčevem delu so bile ugotovljene in utemeljujejo zaključek o njegovi nesposobnosti, da lahko delavec poda učinkovit zagovor in zahteva kasneje tudi presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, česar v primeru pavšalnih očitkov ne more storiti.⁴³

d) V fazi odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Glede konkretizacije in dokazovanja nepravočasnega, nestrokovnega in nekvalitetnega dela v sami odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ob nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov se sodna praksa zdi na prvi pogled v povezavi s prejšnjo točko nekoliko kontradiktorna. Zasledimo namreč lahko tako odločbe, iz katerih izhaja, da delodajalcu ni potrebno že v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda iz razloga nesposobnosti, in to tudi jasno navede, izrecno opredeliti in utemeljiti, da je bilo ugotovljeno nedoseganje rezultatov posledica nepravočasnega, ali nestrokovnega, ali nekvalitetnega dela (ali kumulativno vseh treh dejavnikov).⁴⁴ Na drugi strani imamo odločitve, ki določa, da je bistveno, da mora delodajalec v odpovedi navesti dejanske razloge s katerimi utemeljuje svojo odpoved, le-ti pa morajo biti dovolj konkretizirani, da je delavcu jasno, kateri razlogi so dejansko utemeljevali odločitev delodajalca. Tako lahko delavec v sodnem postopku zahteva preizkus zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi z vidika obstoja teh razlogov.⁴⁵ Dve različni odločitvi sta posledica dejstva, da je sodišče v primeru postavljene norme in vpeljanem sistemu spremljanja storilnosti presodilo, da nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov ne more biti posledica drugega kot nestrokovnega, nepravočasnega in nekvalitetnega dela in je zato delodajalca odvezalo obveznosti izrecnega zatrjevanja in

⁴² primerjaj sodbo št. Pdp 430/2014.

⁴³ primerjaj sodbe št. VIII Ips 305/2016, VIII Ips 192/2016 in Pdp 470/2015.

⁴⁴ npr. sklep št. VIII Ips 61/2016 in sklep št. VIII Ips 60/2010.

⁴⁵ sodba št. VIII Ips 192/2016.

dokazovanja, da je nedoseganje norme posledica navedenih kriterijev. Lahko pa v sporu o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavec zatrjuje, da nedoseganje norme ni posledica navedenih okoliščin, temveč drugih dejstev oziroma upravičenih razlogov (npr. nerealnega in previsoko postavljenega plana)⁴⁶ in v takšnem primeru je dokazno breme za redno odpoved na strani delodajalca. V ostalih primerih pa mora delodajalec kot navedeno v odpovedi navesti dejanske razloge, ki utemeljujejo odpoved pogodbe o zaposlitvi in jih tudi konkretizirati.

3. PREDLOG REDEFINICIJE ODPOVEDNEGA RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je socialnim partnerjem predlagalo spremembo subjektivnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, in sicer na način, da zakon ne bi več govoril o nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov kot posledice nepravočasnega, nestrokovnega in nekvalitetnega opravljanja dela, temveč bi se moralo v okviru odpovednega razloga nesposobnosti ravnanje ali sposobnost delavca odražati v neizpolnjevanju pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, medtem ko bi objektivni razlog ostal nespremenjen.⁴⁷

Ocenjujem, da sprememba definicije odpovednega razloga nesposobnosti ni potrebna, saj sledi mednarodno pravnim podlagam na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi in je dovolj vsebinsko jasna, da omogoča presojo utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v praksi in v primeru spora pred sodišči. Predlagana redefinicija tega odpovednega razloga bi povzročila vrsto nejasnosti in težav v praksi, hkrati pa nikakor ne bi pripomogla k večji predvidljivosti izidov sodnih sporov v zvezi s predmetnim odpovednim razlogom in s tem večji pravni varnosti. Najprej zbode v oči nov pojem »ravljanje«, ⁴⁸ za katerega v razmerju do krivdnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni jasn kriterij, na podlagi katerega bi bilo po predlagani ureditvi

⁴⁶ Primerjaj sodbo št. Pdp 7/2017.

⁴⁷ spremenjena druga alineja 1. odstavka 89. člena bi se po predlogu MDDSZ glasila: »Ravljanje ali sposobnost delavca oziroma neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.«.

⁴⁸ Končar, P., 2017, str. 13.

mogoče razmejiti odpovedni razlog nesposobnosti od krivdnega razloga in v čem se razlikuje ravnanje v primeru enega in drugega odpovednega razloga. Tudi v primeru Konvencije št. 158 MOD termin »ravljanje« bolj ustreza krivdnemu odpovednemu razlogu. Nedefiniran je tudi sam pojem »sposobnost« in njegova navezava na (ne)izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti, v zvezi s čemer manjka razmerje do pričakovanih delovnih rezultatov ali do zadovoljivega opravljanja delovnih nalog, skratka do ravni kakovosti in obsega opravljenega dela v najširšem smislu, ki se od delavca pričakuje pri opravljanju dela po pogodbi o zaposlitvi.

Opredelelitev subjektivnega odpovednega razloga nesposobnosti v veljavni ureditvi je po mojem mnenju ustrezna, saj vendarle vsebinsko definira razlog nesposobnosti na način, da daje usmeritev glede tega s čim se izkazuje nesposobnost (nekakovostno, nestrokovno, nepravočasno delo) in kaj je posledica, ki vodi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi (nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov). Menim, da bi opustitev teh elementov in njihova nadomestitev zgolj s pojmom »sposobnost« (ali še slabše: dodatno s pojmom »ravljanje«), zaradi katere delavec ne izpolnjuje ali ne more izpolnjevati pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, v praksi povzročala več težav.

Poleg tega je v zvezi z veljavno ureditvijo tega instituta oblikovana sodna praksa, na katero se je dodatno mogoče opreti pri presoji odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Kako bi sodišča presojala odpoved iz razloga nesposobnosti po predlagani spremenjeni ureditvi ni jasno, nakazuje pa smer, ki bi utegnila biti zelo nepredvidljiva v povezavi z dejstvom, da delodajalcu ni več potrebno v odpovedi kvalificirati razloga za odpoved. Ker odpovedni razlog nesposobnosti ne bi več vseboval nobenega kvalitativnega elementa, bi se delodajalec lahko skliceval zgolj na zatrjevanje, da delavec ne izpolnjuje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Glede na to, da kvalifikacija odpovednega razloga ni več potrebna, je mogoče sklepati, da delodajalcu tudi ne bi bilo potrebno zatrjevati, da je neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti posledica delavčeve sposobnosti. Če bi besedilo vsebovalo tudi termin »ravljanje«, pa bi bila meja med odpovednim razlogom nesposobnosti in krivdnim razlogom povsem zabrisana in nejasna.

Veliko vprašanje je tudi, kako bi takšna sprememba vplivala na sam postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Zdi se, da bi bil postopek ugotavljanja nesposobnosti izrazito skrajšan oziroma se postavlja vprašanje, ali bi bil sploh potreben, saj ni jasno, na kakšen način bo delodajalec ugotavljal

oziroma na podlagi česa bo lahko delodajalec sprejel odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, razen na podlagi dejstva, da delavec ne izpolnjuje ali ne more izpolnjevati pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. S tem bi se utegnila odpreti tudi vrata povsem subjektivni in arbitrarni presoji sposobnosti delavca s strani delodajalca, ki bi onemogočala obrambo delavca v morebitnem sporu o zakonitosti tovrstne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in pomembno znižala standard, ki ga je v zvezi z potrebno stopnjo izkazovanja utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti postavila sodna praksa.

Nenazadnje se postavlja tudi vprašanje, ali bi bilo pojem »sposobnost« po predlagani spremembi mogoče razumeti širše tudi v smislu pogojev za odpravljanje dela, ki niso zajeti v objektivnem razlogu, torej pogojev, ki jih npr. delodajalec določi v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Ni izključeno, da bi predlagana sprememba zabrisala tudi mejo med subjektivnim in objektivnim razlogom za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ko gre za nesposobnost za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi.

Pravno tveganje glede izida sporov o zakonitosti odpovedi bi bilo po novi ureditvi, vsaj dokler ne bi bila izoblikovana nova sodna praksa, izrazito povečano, na podlagi gornjega razmisleka pa je moč slutiti, da bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti skrajno poenostavljena in bi se delavec odločitve delodajalca tudi v sodnem sporu zelo težko ubranil.

4. ZAKLJUČEK

Menim, da analiza subjektivnega razloga nesposobnosti v veljavni ureditvi s sodno prakso, prikazano v tem prispevku ter primerjava z mednarodnimi instrumenti, ki zavezujejo Slovenijo, pritrjujejo temu, da je ureditev tega instituta v ZDR-1 povsem ustrezna in v skladu z mednarodnimi standardi.

Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v praksi uživa ugled odpovednega razloga, katerega zakonita uporaba je skrajno zahtevna, možnosti za to, da bi delodajalec uspel v sporu o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pa zelo majhne. Na to bi bilo mogoče sklepati tudi po deležu zadev, ki jih vodijo sodišča v zvezi z zakonitostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v skupnem številu vseh zadev v zvezi z zakonitostjo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (8 %) in v skupnem številu

vseh zadev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja (4 %).⁴⁹ Sam menim, da je takšen sloves odpovednega razloga nesposobnosti v pretežni meri neupravičen, še zlasti od leta 2013, ko delodajalcu v odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni potrebno več pravno opredeliti odpovednega razloga, temveč zgolj navesti in utemeljiti dejanske razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi, s čimer odpade nevarnost, da bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita zgolj zato, ker je delodajalec napačno pravno opredelil odpovedni razlog.

Res je, da odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti od delodajalca terja, da delavca seznanj s pričakovanimi rezultati dela, ustreznimi navodili in da spremlja delo delavca, zlasti po tem, ko ga je opozoril na morebitne nepravilnosti in nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov. Pa vendar menim, da to predstavlja del povsem običajnega odnosa med delodajalcem in delavcem, ki izhaja že iz definicije delovnega razmerja iz prvega odstavka 4. člena ZDR-1, njegova bistvena elementa pa sta med drugim tudi delavčeva vključitev v organiziran delovni proces delodajalca in opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Prav tako menim, da opredelitev razloga nesposobnosti na ustrezen način določa elemente, ki opredeljujejo nesposobnost delavca in se kažejo v nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov. Dovolj široka opredelitvijo teh elementov (pravočasnost, strokovnost in kvaliteta opravljenega dela) omogoča njihovo aplikacijo v praksi, upoštevajoč neskončno raznovrstnost del, ki se opravljajo po pogodbi o zaposlitvi. Hkrati njihova vključitev v razlog nesposobnosti omogoča konkretizacijo nepravilnosti in napak pri opravljanju dela, ki vodijo v nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov in lahko vodijo v odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. S tem je ustvarjeno ustrezno ravnovesje med interesom delodajalca, da nesposobnost v konkretnem primeru ustrezno utemelji in interesom delavca, da se lahko zoper očitano nesposobnost brani, tudi z navajanjem objektivnih okoliščin, ki so mu preprečevale doseganje pričakovanih delovnih rezultatov in strokovno, kvalitetno in pravočasno opravljanje dela. Ocenjujem, da je tudi sodna praksa na tem področju konsistentna in daje tako delavcu, kot delodajalcu ustrezno pravno varnost v primeru spora o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

⁴⁹ Analiza odpovednih razlogov, MDDSZ, 2017, pri čemer je na mestu opozorilo, da gre pri zadevah v zvezi z zakonitostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti tako za subjektivni, kot tudi za objektivni razlog nesposobnosti.

In nenazadnje: zdi se, da je bil tudi poskus predloga redefinicije odpovednega razloga nesposobnosti predvsem posledica neupravičenega negativnega slovesa tega odpovednega razloga v praksi. Ker tudi ni videti posebnih vsebinskih razlogov za spremembo odpovednega razloga nesposobnosti je smotno veljavno ureditev ohraniti in raje prepustiti razvoj in ustalitev tega instituta njegovim uporabnikom in sodni praksi.

VIRI

Pravni viri:

- Evropska socialna listina (spremenjena) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca - Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US).
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF).
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 78/14).
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13 in 106/15).
- Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/94, 45/94, 39/96, 39/99 – ZMPUPR, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 32/09, 32/09, 40/12, 46/13 in 106/15).
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09).
- Priporočilo MOD št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca.
- Opombe h Konvenciji MOD št. 158 in Priporočilu MOD št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca.

LITERATURA:

- Analiza odpovednih razlogov, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana, 2017.
- Za dostojno delo, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana, 2016.
- Belopavlovič, N.: Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, Pravna praksa, Letn. 24, št. 25, 2005.

- Belopavlovič, N.: Postopek redne odpovedi iz razloga nesposobnosti in iz krivdnega razloga po noveli ZDR-A, Delavci in delodajalci, Letn. 7, št. 4 (2007), str. 557-564.
- Belopavlovič, N., Kresal, B. in drugi: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) : s komentarjem , GV založba, Ljubljana, 2016.
- Fink Ružič, P.: Odpoved iz razloga nesposobnosti: povzetki iz novejše sodne prakse, Delodajalska praksa, Letn. 3, št. 1, Gospodarska zbornica Slovenije, 2016.
- Gliha Škrjanec, U., Senčur Peček, D.: Vpliv zmanjšane delavčeve zmoglosti za delo na delovno razmerje, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, 2016.
- Jurančič, I.: Kvalitativno merjenje delovne uspešnosti, Moderna organizacija, Kranj, 1979.
- Končar, P.: Redefinicija nesposobnosti kot razlog za redno odpoved in nova ureditev nadomestila ob sporazumnem prenehanju pogodbe o zaposlitvi, Pravna praksa, Letn. 36, št. 3/4, 2017.
- Korpič-Horvat, E.: Posebnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, V. dnevi delovnega prava in socialne varnosti : zbornik konference, Portorož, 1. in 2. junij 2006, Delavci in delodajalci, Letn. 6, št. 2/3 (2006), str. 177-191.
- Kotnik, K., Korpič –Horvat, E.: Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu in javnemu uslužbencu, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, 2014.
- Krašovec, D.: Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013, Reforma, Ljubljana, 2013.
- Kukec, B.: Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, Odvetnik, št. 49, 2010, str. 37.
- Novak, J.: Resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, Letn. 28, št. 6-7, GV Založba, Ljubljana, 2002.
- Scortegagna Kavčnik, N.: Spremembe ZDR-1, ZID-1 in ZUTD, Pravna praksa, 2016, Letn. 35, št. 49-50, str. 33-34.
- Scortegagna Kavčnik, N., Šerčer, M.: Odpoved pogodbe o zaposlitvi, Uradni list Republike Slovenije, 2017, Ljubljana.
- Weber, N.: Nekakovostno in nestrokovno delo, Pravna praksa, Letn 33, št. 6/7, 2014.

Odločitve Vrhovnega sodišča RS:

- sodba št. VIII Ips 377/2006
- sklep št. VIII Ips 418/2006
- sodba št. VIII Ips 165/2007
- sodba št. VIII Ips 204/2007
- sodba št. VIII Ips 274/2007
- sodba št. VIII Ips 532/2007
- sodba št. VIII Ips 87/2009
- sodba št. VIII Ips 96/2009
- sodba št. VIII Ips 96/2009
- sklep št. VIII Ips 60/2010
- sodba št. VIII Ips 111/2013

- sodba št. VIII Ips 241/2013
- sodba št. VIII Ips 317/2015
- sklep št. VIII Ips 61/2016
- sodba št. VIII Ips 192/2016
- sodbe št. VIII Ips 305/2016

Odločitve Višjega delovnega in socialnega sodišča:

- sodba št. Pdp 882/2006
- sklep št. Pdp 533/2012
- sodba št. Pdp 668/2013
- sodba št. Pdp 430/2014
- sklep št. Pdp 462/2014
- sodba št. Pdp 234/2015
- sodba št. Pdp 470/2015
- sodba št. Pdp 1071/2015
- sodba št. Pdp 258/2016
- sodba št. Pdp 7/2017

Redefinition of Reasons for Dismissal or What is the Lack of Capacity of a Worker

Jakob Krištof Počivavšek*

Summary

The paper analyses the existing substantive regulation on termination of employment contract for the reason of incapacity, taking into account the case-law which has been formed in this regard. It further discusses the proportion of dismissal reason due to incapacity in relation to other reasons for termination of employment, and the redefinition of adequacy of dismissal for reason of culpability proposed by Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. According to the author, the existing regulation of the reasons for dismissal is appropriate and in accordance with international standards. He highlights the importance of informing the worker about the expected work results and the causal link between the poor quality of the work performed, unprofessional and delayed work performance which can result in termination of employment contract for the reason of incapacity. He further states, that the termination of employment contract due to incapacity requires some prior activities of the employer which actually represent a part of the normal of relationship between the employer and the worker and constitute an essential element of employment relationship. According to him, the existing regulation of termination of employment for the reason of incompetence is adequate, with a sufficiently broad definition of the elements in the sense of incompetence (timely performed work, professionalism, quality of the work performed) to allow their application in practice, thereby taking into account the infinite diversity of tasks carried out under employment contract. At the same time, their integration into the reasons for incapacity allows the concretisation of irregularities and errors in their work which result in underachievement regarding the expected work results and may lead to termination of employment contract for the reason of incompetence. This has created an appropriate balance between the interest of the employer to accordingly justify the incompetence of the worker in a concrete case and the interests of the worker to defend himself against the alleged incompetency, among others by reference

* Jakob Krištof Počivavšek, LL.B., President of Confederation of Trade Unions of Slovenia
PERGAM
jaka.pergam@siol.net

to the objective circumstances that prevented him from achieving the expected work results, to deliver professional, quality and timely work performance. On the basis of an analyses of termination of employment for reasons of incapacity, the author concludes, that especially after the implementation of labour market reforms of 2013, this institute has unjustly enjoyed a negative reputation, therefore the redefinition of this form of dismissal is unnecessary; in the proposed form it is also inadequate due to its ambiguities and issues it addresses.