

VROČANJE IN VSEBINA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR-1

Ivan Robnik*

UDK: 331.106.4:349.2

Povzetek: Z zahtevo po pisni obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi so povezana vprašanja o njeni vsebini in vročitvi, posebej ko gre za vročitev odpovedi delavcu. Kot obvezno vsebino odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delodajalec, ZDR-1 zahteva pisno obrazložitev dejanskega razloga za odpoved, vročitev odpovedi pa je poenostavil tako, da je na delavcu odgovornost za njen prevzem oziroma odklonitev prevzema odpovedi, ki jo delodajalec vroča na zakonit način. To v praksi odpira kar nekaj vprašanj.

Ključne besede: odpoved pogodbe o zaposlitvi, oblika odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vsebina odpovedi pogodbe o zaposlitvi, dejanski razlog za odpoved, vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

SERVICE AND CONTENTS OF NOTICE ON TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT ACCORDING TO THE ERA-1

Abstract: The requirement for written termination of employment contract opens numerous questions related to its content and service, especially when it comes to service of notice on termination of employment contract to the employee, proceeded by the employer. According to the ERA-1 a written explanation of the actual reason for the termination of employment contract is required, but the procedure of its service has been simplified. It is thus the responsibility of the worker to accept or refuse the reception of the dismissal the employer has performed in a lawful manner. This practice raises a number of questions.

* Ivan Robnik, magister prava, vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče RS
ivan.robnik@sodisce.si

Ivan Robnik, Msc of Law, Supreme Court Judge – Councillor of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

Key words: *termination of employment contract, form of termination of the employment contract, the content of termination of the employment contract, real reason for the termination of employment contract, service of the decision on the termination of employment contract*

1. UVOD

Odpoved pogodbe o zaposlitvi (PZ) po svoji vsebini predstavlja izraz pogodbene volje ene od pogodbenih strank, hkrati pa je v ZDR-1¹ opredeljena kot formalni pravni akt, ki ima poleg materialno pravnih tudi posledice na procesnem področju, vsaj ko gre za odpoved delodajalca. Zakonodajalec je odpoved PZ štel za tako pomemben pravni akt, da je zanjo predpisal pisno obliko. Na tak način se v praksi izognemo dilemam, kdaj gre za pravno učinkovito (in obvezujočo) odpoved, ne glede na njeno siceršnje zakonitost. S predpisano pisno obliko odpovedi PZ je povezano vprašanje njene vročitve drugi pogodbeni stranki in vprašanje pomena njene vročitve, tako za začetek njenega učinkovanja, kot za začetek teka roka za uveljavljanje njene nezakonitosti pred delovnim sodiščem, če gre za odpoved PZ delavcu.

Vsebina pisne odpovedi PZ predstavlja vsebinski pogoj njene zakonitosti in hkrati okvir njene presoje v individualnem delovnem sporu pred sodiščem, vsaj glede v odpovedi navedenega razloga za odpoved.

ZDR-1 je prinesel pomembne spremembe tako glede vročanja odpovedi PZ, kot glede njene vsebine, če gre za odpoved delodajalca. Vročitev odpovedi je tako rekoč na novo uredil, komaj opazno spremembo pri opredelitvi njene vsebine pa je sodna praksa zaznala in ugotovila, da zahteva spremembo dosedanjega razumevanja vsebine odpovedi pri presoji njene zakonitosti.

V prispevku je obravnavana vsebina odpovedi PZ in njeno vročanje predvsem z vidika odpovedi, ki jo poda delodajalec, ob hkratni ugotovitvi, katere od zahtev veljajo tudi za delavčevo odpoved PZ delodajalcu.

¹ Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 27/13.

2. VROČITEV ODPOVEDI PZ

2.1. Pomen vročitve odpovedi

Pisna odpoved PZ lahko učinkuje šele z njeno vročitvijo osebi, ki ji je odpoved namenjena. To velja tako za odpoved PZ, ki jo poda delodajalec, kot prilagojeno tudi za odpoved, ki jo delavec poda delodajalcu. Lahko ugotovimo, da je vročitev bistveni element odpovedi PZ.

Z vročitvijo izredne odpovedi PZ takoj preneha njena veljavnost oziroma zaposlitev delavca, z naslednjim dnevom po vročitvi redne odpovedi PZ pa začne teči odpovedni rok (razen če ni dogovorjen kasnejši začetek teka odpovednega roka - 95. člen ZDR-1, oziroma če se delodajalec in delavec ne dogovorita o denarnem povračilu namesto odpovednega roka - 96. člen ZDR-1). Z vročitvijo odpovedi začne teči rok za sodno varstvo (vložitev tožbe) zoper odpoved (tretji odstavek 200. člena ZDR-1). Ob odpovedi s ponudbo nove PZ začne z vročitvijo teči 15-dnevni rok za sklenitev nove PZ (drugi odstavek 91. člena ZDR-1). Ko je odpoved pogodbe delavcu vročena, je delodajalec nanjo vezan in jo brez soglasja delavca ne more preklicati. To velja tudi za delavčevo odpoved PZ delodajalcu.

Praksa loči med podajo odpovedi in vročitvijo odpovedi PZ. Za podajo odpovedi, ki je vezana na roke iz tretjega in četrtega odstavka 89. člena in iz drugega odstavka 109. člena ZDR-1, sodna praksa šteje sestavo pisne odpovedi, ki jo delodajalec oziroma njegov zastopnik preda v odpremo oziroma vročitev delavcu². Izogibanje vročitvi odpovedi tako ne vpliva na potek roka za podajo redne odpovedi iz razloga nesposobnosti oziroma krivdnega razloga ter izredne odpovedi.

Določbe o vročitvi odpovedi PZ so bile v zadnji fazi sprejemanja ZDR-1 bistveno spremenjene in v 88. členu večinoma oblikovane na novo. Vročitev odpovedi je sedaj poenostavljena, hkrati pa v zakonu popolneje urejena. ZDR-1 glede vročitve odpovedi le podredno napoljuje na zgolj smiselno uporabo ustreznih pravil ZPP, če ni drugače določeno v tem členu. Poenostavitev vročitve delodajalčeve odpovedi delavca postavlja v zahtevnejši položaj, saj od njega v zvezi z vroča-

² Kdaj začne teči rok za redno odpoved PZ iz krivdnega razloga je dejansko vprašanje, zaključiti pa se s podajo odpovedi, ne pa z njeno vročitvijo delavcu. Po določbah ZDR mora biti (pisna) odpoved vročena delavcu in dokler ni vročena, ne more imeti učinkov. Šele z vročitvijo začne teči tudi odpovedni rok in rok za sodno varstvo (Sodba VSRS VIII Ips 436/2008 z dne 3. 12. 2008).

njem in prevzemanjem nanj naslovljenih poštnih pošilk zahteva večjo odgovornost in skrbnost. Če izhajamo iz definicije delovnega razmerja (4. člen ZDR-1)³, sta na podlagi pogodbe o zaposlitvi delavec in delodajalec tudi v medsebojnem osebnem razmerju, v okviru katerega mora delavec upoštevati delodajalčeva navodila (43. člen ZDR-1) in ga obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (36. člen ZDR-1). Taka opredelitev delovnega razmerja zahteva tako od delavca kot od delodajalca, da sta odprta za medsebojno komunikacijo, tudi za sprejemanje sporočil druge pogodbenne stranke, ki so pomembna za obstoj PZ in njunega pogodbenega razmerja.

2.2. Načini vročitve odpovedi PZ delavcu

2.2.1. Osebna vročitev v prostorih delodajalca

Kot pravilo ZDR-1 določa osebno vročitev odpovedi v prostorih delodajalca. Pojem »prostor delodajalca« je treba razlagati široko. Ne gre zgolj za območje sedeža delodajalca, temveč tudi za delavčeva redna delovišča, na katerih delodajalec organizira vodenje delovnega procesa. Taka opredelitev vročanja je širša od pojma vročanja na delavčevem delovnem mestu, seveda pa pokriva tudi vročitev odpovedi delavcu na njegovem delovnem mestu.

Kot vročevalec odpovedi PZ v prostorih delodajalca lahko nastopa ali delavčev pri delu nadrejeni delavec ali drug delodajalčev pooblaščenec.

Ob osebnem vročanju v prostorih delodajalca je delavec dolžan prevzeti odpoved PZ. Odklonitev prevzema odpovedi pravno gledano ni mogoča, saj zakon določa, da se tudi v primeru fizične odklonitve prevzema šteje, da je bila vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi opravljena (3. odstavek 88. člena ZDR-1). Delavec tako ne more računati, da bo imel od odklonitve prevzema odpovedi kakršnokoli korist, niti glede preprečitve ali zamika učinkovanja odpovedi in niti glede delodajalčeve zamude roka za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Je pa v primeru spora na delodajalcu dokazno breme, da je delavec vročitev oziroma

³ 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.

prevzem odpovedi odklonil. Pri tem se lahko upoštevajo vsi dokazi, od uradnega zaznamka o odklonitvi vročitve in izpovedbe vročevalca do izpovedbe prič. Vsekakor mora biti odklonitev prevzema odpovedi s strani delavca določna in jasno izražena, da se lahko šteje tudi v takšnem primeru odpoved PZ za vročeno.

Ob navedeni ureditvi vročitve odpovedi PZ ob odklonitvi prevzema s strani delavca menimo, da za veljavnost vročitve ni več bistveno, da bi moral vročevalec odpoved pustiti na delavčevem delovnem mestu. Primerno pa je, da vročevalec delavca opozori, da bo delodajalec štel, do je bila vročitev odpovedi opravljena kljub zavrnitvi prevzema in ga ob vztrajanju pri zavrnitvi prevzema pouči, kje se bo odpoved nahajala in kje se lahko z njo seznaniti. Menimo, da kasnejša seznanitev z odpovedjo in njen prevzem ne spreminja zakonske domneve vročitve, to je, da se šteje, da je bila odpoved vročena že ob osebnem vročanju, pri katerem je delavec prevzem odpovedi odklonil in da odpoved PZ učinkuje že od takrat dalje.

Določba, da se odpoved PZ vroča praviloma osebno v prostorih delodajalca, ne pomeni, da bi šlo za nezakonito vročitev, če jo delodajalec opravi na drug način, čeprav je bil delavec v teh dneh dosegljiv na delu⁴. Gre le za napotek naj se delodajalec praviloma poslužuje osebne vročitve, ko je delavec dosegljiv na delu.

2.2.2. Vročitev odpovedi s priporočeno pošiljko s povratnico

Delodajalec lahko delavcu veljavno vroči odpoved PZ tudi s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na naslovu prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec delodajalcu naknadno pisno sporočil drug naslov⁵. Priporočeno pošiljko s povratnico vroči pošta naslovniku praviloma osebno,

⁴ Po presoji sodišča, vročitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s priporočeno pošto pošiljko na domačem naslovu delavca, čeprav je delavec na dan vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi opravljal delo v prostorih delodajalca, ne pomeni kršitve pravil o vročanju iz drugega odstavka 88. člena ZDR-1, zaradi katere bi bila vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi nezakonita (Sodba VDSS Pdp 38/2015 z dne 9. 7. 2015).

⁵ Ne glede na to, da tožena stranka tožniku pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga na naslov stalnega bivališča ni vročala nobenih pisanj in da tožnik dejansko na tem naslovu ni živel, je tožena stranka ravnala zakonito, ko mu je odpoved vročala na naslov, naveden v pogodbi o zaposlitvi, saj ji tožnik drugega naslova ni sporočil. Zato je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da tožnik tožbe na sodišče ni vložil pravočasno, ker jo je vložil po izteku 30-dnevnega roka (Sklep VDSS Pdp 176/2015 z dne 5. 3. 2015).

lahko pa tudi preko od delavca pooblaščenih oseb za sprejem pošte⁶. Ob predaji pošiljke poštni delavec na obrazcu povratnice vpiše datum vročitve, to pa prejemnik pošiljke z odpovedjo potrdi s svojim podpisom. Izpolnjeno povratnico pošta vrne pošiljatelju.

Če vročevalec delavca ali od njega pooblaščenih oseb za sprejem pošte ob poskusu vročitve na naslovu ne najde, mu v poštnem nabiralniku (hišnem predalčniku) pusti obvestilo o prispeli pošiljki, v katerem navede poštni urad, pri katerem lahko naslovnik prevzame pošiljko, in rok za prevzem. Na pošiljko vpiše datum, ko je naslovniku pustil obvestilo, in se podpiše. Če naslovnik poštne pošiljke ne prevzame v roku 15 dni, se poštna pošiljka vrne pošiljatelju (41. člen ZPSto-2)⁷. V tem primeru se šteje, da je bila vročitev odpovedi delavcu opravljena, ko je poteklo 8 dni od prvega poskusa vročitve.

Ob taki za delavca nedvomno strogi ureditvi vročanja, izogibanje vročitvi odpovedi PZ v obliki priporočene pošiljke s povratnico in neprevzem pošiljke na pošti, delavcu ne more biti v korist. Z dvigom priporočene pošiljke na poštnem uradu v roku, označenem na obvestilu, delavec doseže, da odpoved učinkuje šele od dneva dejanskega prevzema pošiljke, saj je delodajalec o datumu dejanske vročitve obveščen z izpolnjeno in vrnjeno povratnico. Res lahko pri tem delavec nekoliko kalkulira in pošiljko na pošti prevzame šele tik pred iztekom petnajst dnevnega roka. Če delavec pošiljke z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi kljub obvestilu v hišnem predalčniku ne dvigne, velja, da je bila odpoved vročena osmi dan po dnevu prvega poskusa vročitve, to je praviloma po dnevu, ko je delavec pošte naslovniku pustil obvestilo o prispeli pošiljki v hišnem predalčniku. Hkrati pa delavec v tem primeru z vsebino odpovedi dejansko sploh ni seznanjen, vendar že teče rok za tožbo oziroma odpoved že učinkuje⁸.

⁶ Določba 4. odstavka 88. člena ZDR-1 ne pomeni, da bi moral delavec sam prevzeti pošiljko. Zato jo je treba razlagati tako, da lahko pošiljko, v konkretnem primeru izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, prevzame bodisi ob poskusu vročitve na naslovu delavčevega prebivališča bodisi kasneje na pošti tudi kdo od odraslih članov delavčevega gospodinjstva (Sklep VDSS Pdp 580/2014 z dne 4. 9. 2014).

⁷ Zakon o poštinih storitvah (Ur. l. RS, št. 51/09 do 81/15).

⁸ Tožnica je bila obveščena o poštni pošiljki (redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi), ko je bil opravljen poskus vročitve. V skladu s 4. odstavkom 88. člena ZDR-1 se šteje, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici vročena po poteku 8 dni od poskusa vročitve, ker v 15 dnevem roku pošiljke z odpovedjo na pošti ni dvignila. Rok 30 dni za vložitev tožbe za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je pričel teči naslednji dan po vročitvi, in je ob vložitvi tožbe že potekel. Zato je sodišče tožbo pravilno zavrglo kot prepozno (Sklep VDSS Pdp 472/2015 z dne 6. 8. 2015).

Menimo, da bi moral delodajalec delavca v primeru, da ta priporočene pošiljke z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ne dvigne oziroma prevzame, na kakršenkoli način obvestiti o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če je to le objektivno mogoče, in delavcu na njegovo željo odpoved tudi izročiti. Seveda tako naknadno obvestilo in izročitev odpovedi ne pomenita njene formalne vročitve ter ne vplivata na začetek njenega učinkovanja in začetek teka rokov, ki so vezani na vročitev odpovedi na podlagi navedenih zakonskih določb (v takem primeru zakonske domneve vročitve). Le če bi delavec lahko izkazal objektivne razloge, ki so privedli do tega, da pošiljke z odpovedjo ni bilo mogoče vročiti (niti na delavčevem naslovu, niti na poštnem uradu, ker je bil npr. delavec v vsem tem času nepredvideno odsoten in o prispeli pošiljki z odpovedjo sploh ni mogel biti obveščen), bi ob smiselni uporabi ZPP⁹ delavec glede roka za vložitev tožbe eventualno pri sodišču lahko zahteval vrnitev v prejšnje stanje (116. člen ZPP).

2.2.3. Vročitev odpovedi z objavo na oglasnem mestu

Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji, ali če delavec na naslovu iz PZ oziroma na naslovu, ki ga je pisno sporočil delodajalcu, ni znan, delodajalec odpoved PZ lahko vroči tako, da pisno odpoved v zaprti ovojnici (kuverti) pritrudi na oglasno mesto na sedežu delodajalca, ki je delavcu dostopno. V tem primeru se šteje, da je vročitev odpovedi opravljena po poteku osmih dni. Menim, da bo praviloma šlo za oglasno mesto na sedežu delodajalca, v primeru dislociranih obratov pa je primerno tudi oglasno mesto v obratu, kamor bi se delavec moral vrniti na delo, če v obratu tako oglasno mesto obstaja.

2.2.4. Smiselna uporaba pravil pravnega postopka in druge dileme vročanja

ZDR-1 v bistvu celovito ureja osebno vročitev odpovedi PZ delavcu v prostorih delodajalca, s priporočeno pošiljko s povratnico in z objavo na delavcu dostopnem oglasnem mestu, tako da teh načinov vročanja ni mogoče dodatno obremenjevati s siceršnjimi zahtevami vročanja po pravilih pravnega postopka. Zato

⁹ Zakon o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 do 45/08).

je mogoče smiselno uporabiti pravila pravnega postopka (6. odstavek 88. člena ZDR-1) praviloma le glede vprašanj, ki jih v zvezi s temi načini vročanja ZDR-1 ne rešuje (npr. vprašanje vrnitve v prejšnje stanje v zvezi s prekluzivnim rokom za tožbo zoper odpoved, če so podane ustrezne izjemne okoliščine).

Smiselna uporaba pravil pravnega postopka bo tako prišla v poštev v primerih načinov vročanja PZ delavcu, ki jih ZDR-1 ne ureja, jih pa tudi ne izključuje. Tudi v smislu pravil pravnega postopka se naslovnik ne more sklicevati na to, da mu pošiljka ni bila vročena, če je iz njegovega ravnanja razvidno, da se je seznanil z njeno vsebino. Pri tem seveda na gre za kakršno koli seznanitev, temveč mora biti vročitev listine dejansko opravljena¹⁰.

V praksi se bo postavljalo vprašanje, ali se ob novi ureditvi vročanja odpovedi PZ delavcu vročitev lahko opravi na naslovu delavčevega bivališča in sicer izven prostorov delodajalca po pooblaščenem vročevalcu. ZPP, ki ureja pravila pravnega postopka o vročanju, tako vročanje dopušča in ureja v sklopu splošnih pravil o vročanju. Ureja tudi dolžnost sprejema sodnih pisanj ter določa domnevo, da je vročitev ob ustreznem ravnanju vročevalca opravljena tudi v primeru odklonitve sprejema brez zakonitega razloga s strani naslovnika oziroma tistih, ki bi bili pisanje dolžni sprejeti (144. člen ZPP)¹¹.

Glede na navedeno ne vidim razlogov, da delodajalec ne bi mogel delavcu veljavno vročiti odpovedi PZ po pooblaščenem vročevalcu tudi izven prostorov delodajalca ob smiselni uporabi pravil pravnega postopka.

V praksi lahko pride pri delodajalcu tudi sicer do primerov, v katerih se bodo odpirala vprašanja, kako uporabiti pravila o vročanju odpovedi PZ. Vsekakor pri tem ne sme priti do zlorabe določb o vročanju v škodo delavca, če so razlogi za dileme tudi na strani delodajalca. Če delodajalec npr. v praksi priznava načine obveščanja, dogovorjene med delavcem in njegovim pri delu nadrejenim, bi moral to ustrezno upoštevati tudi pri vročanju odpovedi PZ¹².

¹⁰ »Formalnosti pri vročanju pa niso same sebi namen; če pisanje dejansko pride v roke naslovnika na drug način, je pomanjkljivost pri vročanju odpravljena - sanirana.« (L. Ude in drugi, Pravdni postopek, zakon s komentarjem, 1. knjiga, GV Založba, Ljubljana 2005, stran 537, V. Rijavec).

¹¹ »Naslovnik, ki sprejem odkloni, bo obravnavan tako, kot če je pisanje sprejel. Sprejem je veljavno mogoče odkloniti le, če se vročitev opravlja na protipraven način oziroma če obstaja priznan zavrnilni razlog.« (L. Ude in drugi, stran 538).

¹² Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu praviloma vroča osebno v prostorih delodajalca. Vročanje po pošti je določeno kot izjema takrat, ko osebna vročitev ni mogoča. V primeru, ko delodajalec napoti delavca z začasnim prebivališčem v Sloveniji, katerega naslov vsebuje pogodba o zaposlitvi, načasno čakanje na delo z dogovorom, da je lahko delavec v tem

3. VROČITEV DELAVČEVE ODPOVEDI PZ DELODAJALCU

Kot rečeno tudi za delavčevo odpoved PZ velja, da mora biti v pisni obliki in da učinkuje šele z vročitvijo delodajalcu. Tudi za delavčevo odpoved velja, da se vroča praviloma osebno v prostorih delodajalca ali s priporočeno pošiljko na naslov sedeža delodajalca.

Zakon ne opredeljuje, komu lahko delavec pravno veljavno vroči svojo odpoved. Glede na to, da tudi za delavčevo odpoved PZ velja, da jo praviloma vroči osebno v prostorih delodajalca, bi lahko zagovarjali stališče, da jo lahko pravno veljavno vroči poleg na sedežu delodajalca (v vložišču, če le-to pri delodajalcu obstaja, ustrezni kadrovske službi ali v pisarni posloводства) tudi svojemu organizacijsko nadrejenemu delavcu, ki je njegovo odpoved dolžan sprejeti in jo posredovati ustrezni službi oziroma zastopniku delodajalca ali delodajalcu fizični osebi.

S priporočeno pošto pošiljko delavec svojo odpoved pogodbe o zaposlitvi pošlje na naslov delodajalčevega sedeža. Če delodajalec na označenem naslovu oziroma na naslovu iz pogodbe o zaposlitvi ni znan, lahko delavec svojo odpoved PZ vroči inšpektoratu za delo (s priporočeno pošiljko s povratnico) in se s tem šteje, da je vročitev odpovedi opravljena.

Z vročitvijo redne odpovedi PZ delavcu prične teči odpovedni rok, z vročitvijo izredne odpovedi pa delavcu preneha delovno razmerje. Delodajalec je na delavčevo redno in izredno odpoved PZ vezan in jo ne more izpodbijati s tožbo pred delovnim sodiščem.

4. VSEBINA ODPOVEDI PZ

4.1. Pisnost odpovedi in njena vsebina

Vsebina odpovedi PZ, kot je opredeljena v 87. členu ZDR-1, je neposredno vezana na zahtevo po pisnosti odpovedi. Gre dejansko za zakonsko zahtevano minimalno vsebino pisne odpovedi PZ, da bi se takšna odpoved v izhodišču

času doma v drugi državi in dogovorom o načinu medsebojnega obveščanja v času čakanja, se odpoved vroča v skladu s tem dogovorom oziroma na naslov, na katerem se delavec v tem času nahaja (Sklep VSRS VIII Ips 143/2015 z dne 9. 8. 2015).

lahko štela za zakonito in da bi se njena zakonitost v primeru spora pred sodiščem lahko presojala tudi z vidika drugih pogojev, ki niso nujno opredeljeni v sami pisni odpovedi in jih delodajalec ne glede na to lahko veljavno dokazuje v sporu pred sodiščem.

Pisnost je v zakonu opredeljena kot pogoj za obstoj odpovedi in pogoj za zakonito prenehanje PZ na tej podlagi. Zgolj ustna odpoved pogodbe o zaposlitvi pravno ni upoštevna. Z zahtevo po pisnosti odpovedi zakon poskuša preprečiti negotovosti, ki se lahko pri tem pojavijo. Zato zahteva po pisnosti vsebuje tudi zahtevo po določnosti in jasnosti odpovedi. Pogojna in nedoločno izražena odpoved, tudi če je podana v pisni obliki, praviloma ne izpolnjuje pogojev za njeno zakonitost oziroma za njeno učinkovanje¹³. Prav tako je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le v celoti (tretji odstavek 82. člena ZDR-1).

Ker je delavec v odvisnem delovnem razmerju šibkejša stranka, je pisnost odpovedi določena v njegovo korist. V primeru delodajalčeve odpovedi zahteva po pisnosti delodajalca prisiljuje v predhodni premislek o obstoju odpovednega razloga in drugih pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu. Hkrati pa je delavec s pisno odpovedjo obveščen tudi o razlogih zanjo, kar mu omogoča učinkovitejše uveljavljanje sodnega varstva zoper odpoved v zakonskem roku.

Zahteva po pisnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi vsaj smiselno izhaja iz določb Direktive Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, in sicer da jih pisno obvesti tako pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi kot pri njenem spreminjanju. Konvencija MOD št. 158 pisnosti odpovedi delovnega razmerja ne določa, Priporočilo št. 166 pa vsebuje zahtevo po pisnem obvestilu o prenehanju delovnega razmerja in opredeljuje pravico delavca, da zahteva pisno obliko odpovedi, v kateri so navedeni tudi razlogi za odpoved.

Zahteva po pisnosti velja tako za vse vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jih poda delodajalec, kot za redno in izredno odpoved, ki jo poda delavec. Razlika je v tem, da delavcu svoje redne odpovedi ni treba posebej utemeljevati (prvi odstavek 83. člena ZDR-1).

¹³ Odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki mora biti podana v pisni obliki, mora biti določna in nedvoumna. Nejasnosti glede določnosti odpovedi se ne morejo razlagati v škodo delavcu (Sklep VSRS VIII Ips 291/2006 z dne 19. 12. 2006).

4.2. Minimalna vsebina pisne odpovedi

Na podlagi prvotne opredelitve vsebine pisne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se je v sodni praksi oblikovalo stališče, da bi moral delodajalec v odpovedi navesti tako dejanske razloge za odpoved kot njihovo pravno opredelitev, oziroma stališče, da sta v primeru, kadar delodajalec poleg dejanskega razloga v odpovedi navede tudi njegovo pravno opredelitev, v sporu tako delodajalec kot sodišče vezana na takšno (tudi pravno) opredelitev odpovednega razloga. Odpoved je uspešno prestala preizkus zakonitosti le, če je bilo v sodnem sporu ugotovljeno, da so podani navedeni dejanski razlogi in da je te razloge delodajalec v odpovedi tudi pravilno pravno opredelil. To je bilo posebej pomembno v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja (prva alineja prvega odstavka 111. člena ZDR), in v nekaterih drugih primerih razlogov za izredno odpoved.

ZDR-1 jasneje določa, da je treba v odpovedi navesti dejanske razloge za odpoved, ne pa pravne kvalifikacije¹⁴. To pomeni, da za zakonitost odpovedi zadošča navedba oziroma pisna obrazložitev dejanskega razloga, in le na tega je delodajalec vezan v sporu o zakonitosti odpovedi pred sodiščem. V pisni odpovedi delodajalcu dejanskega razloga ni potrebno treba pravno opredeliti. Tudi če to naredi, na pravno opredelitev ni vezan, prav tako pa na takšno pravno opredelitev ni vezano sodišče. Šele v sporu o zakonitosti odpovedi bo moral delodajalec dokazati, da gre za enega od pravno opredeljenih utemeljenih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi¹⁵. Seveda pa bo pri tem sodišče zakonitost odpo-

¹⁴ Glej obrazložitev 88. člena Predloga zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Poročevalec Državnega zbora RS z dne 19. 10. 2012.

¹⁵ ZDR-1 je povsem jasen in nedvoumen. Delodajalec je v odpovedi dolžan dovolj konkretno navesti in obrazložiti le okoliščine (ravnanje delavca), iz katerih je razvidno, kaj je dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pravne kvalifikacije takega ravnanja ni dolžan navesti, pa tudi če jo, sodišče pri presoji (ne)zakonitosti odpovedi nanjo ni vezano. Vezano je le na dejanske opredeljene odpovednega razloga in tega delodajalec v sodnem postopku ne more več spreminjati.

V obravnavani zadevi je v odpovedi pogodbe o zaposlitvi sicer res navedeno, da je podana »v skladu z določilom 4. alineje 1. odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih«. Toda že iz opisa očitane kršitve, predvsem pa iz celotne obrazložitve odpovedi povsem jasno izhaja, da tožena stranka tožniku ne očita zgolj tega, da je ni obvestil o razlogih za odsotnost, temveč tudi in predvsem to, da je od 1. 9. 2013 dalje neprekinjeno izostal z dela in da za to ni imel nobenega upravičenega razloga (Sklep VSRS VIII lps 172/2014 z dne 28. 10. 2014).

vedi pogodbe o zaposlitvi presojalo zgolj z vidika obstoja v odpovedi navedenih dejanskih razlogov¹⁶.

Zakon dejansko niti ne zahteva posebne navedbe odpovednih razlogov, kot so ti opredeljeni v zakonu. Zahteva le, da delodajalec v odpovedi »pisno obrazloži dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi«. Gramatikalno vzeto to pomeni, da mora delodajalec v odpovedi navesti dejstva, dejanske okoliščine oziroma dejansko ravnanje, ki je razlog za odpoved, in to toliko konkretizirano, da bo delavcu in delodajalcu jasno, za katera dejstva gre¹⁷.

V praksi so se za obrazložitev odpovedi postavljale stroge zahteve, ki so se v primeru izredne odpovedi včasih približevale celo zahtevnosti formulacije obtožnih predlogov v kazenskem postopku. Zato se v praksi nekateri delodajalci poslužujejo obsežnih pisnih odpovedi pogodbe o zaposlitvi na več tiskanih straneh s spuščanjem v vse podrobnosti primera, zaradi česar je takšna odpoved nepregledna in zamegljuje bistveni razlog za odpoved. Vtis je, da takšen pristop k odpovedi pogodbe o zaposlitvi prej prispeva k sprožitvi spora o zakonitosti odpovedi pred sodiščem, ki se v končni fazi za delavca ne konča uspešno, kot pa k njeni prepričljivosti in delavčevi trezni presoji, da gre dejansko za uteme-

¹⁶ Iz opisa očitane kršitve, predvsem pa iz celotne obrazložitve odpovedi, jasno izhaja, da tožena stranka tožniku očita kršitev pogodbene ali druge obveznosti z znaki kaznivega dejanja in da je ni obvestil o razlogih za odsotnost. Tožena stranka v izredni odpovedi tožniku ni očitala, da je v navedenem obdobju izostal z dela in da za to ni imel nobenega upravičenega razloga, torej da je šlo za neupravičeno odsotnost z dela, temveč se je na neupravičeni izostanek, torej odpovedni razlog po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, začela sklicevati šele v odgovoru na tožbo. Dejanskih razlogov za odpoved ni dopustno širiti v sodnem sporu (Sodba VDSS Pdp 1276/2014 z dne 6. 8. 2015).

¹⁷ Pisna obrazložitev razloga za odpoved se nanaša (predvsem) na dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Potrebna je dovolj jasna opredelitev dejanskega odpovednega razloga, s katerim se delavec seznanil tudi pred predvidenim zagovorom.

Točna količina pridobljenega blaga in višina škode za toženo stranko ni odločilen element za presojo zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zadoščajo jasne ugotovitve o nepravilnem ravnanju tožnika (Sodba VSRS VIII Ips 193/2014 z dne 24. 3. 2015).

Iz 87. člena ZDR-1, ki določa obliko in vsebino odpovedi, ne izhaja, da mora delodajalec v odpovedi poleg pisne obrazložitve dejanskega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi navesti tudi obstoj dodatnega pogoja iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1. Obrazložitev pogoja nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja torej ni obvezna sestavina pisne odpovedi, zaradi česar delodajalec ta pogoj lahko navaja in dokazuje tudi v sodnem postopku. Zato je stališče sodišča druge stopnje, da tožencu v odpovedi ni bilo treba »razlagati, zakaj delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka«, pravilno in tudi v skladu z enotno in ustaljeno sodno prakso, ki se je razvila že v času ZDR (Sodba VSRS VIII Ips 184/2015 z dne 11. 1. 2016).

ljen razlog za odpoved. Mnenja, da so takšne obsežne odpovedi v korist varstva pravic delavcev, zato niso prepričljiva.

Z vidika pogodbenosti delovnega razmerja je treba upoštevati, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi vendarle enostranska izjava pogodbene stranke, v zvezi s katero je šibkejši položaj delavca v sodnem sporu o zakonitosti odpovedi varovan predvsem s pravilom o obrnjenem dokaznem bremenu. Bistvo pisne odpovedi ni, da bi delodajalec sam sebi in prizadetemu delavcu dokazoval obstoj utemeljenega odpovednega razloga in drugih pogojev za zakonitost odpovedi. S pisno obrazložitvijo dejanskega razloga za odpoved delodajalec delavca le obvesti, zaradi katerih okoliščin oziroma katerih ravnanj mu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Že s tem mu da vedeti, da gre po njegovem mnenju za utemeljen razlog za odpoved. Formalno po sedanji ureditvi vsebine odpovedi to zadošča za njeno zakonitost. Če delavec meni, da dejanski razlog za odpoved ni resničen, da ne gre za resen oziroma utemeljen razlog oziroma da niso podani drugi pogoji za zakonitost odpovedi, se lahko odloči za vložitev tožbe pred sodiščem. V sodnem sporu bo na delodajalcu breme, da sodišče prepriča, da je odpoved zakonita, tako z vidika obstoja dejanskih razlogov, navedenih v odpovedi, kot z vidika pravne utemeljenosti razlogov in z vidika obstoja drugih pogojev za zakonitost podane odpovedi.

Tako razumljena vsebina odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki izhaja iz opredelitve v drugem odstavku 87. člena ZDR-1, v veliki meri odgovarja na očitek delodajalcev o nerazumni zahtevnosti odpuščanja delavcev, ki zavira njihovo zaposlovanje za nedoločen čas. Hkrati pa tako razumevanje vsebine odpovedi pogodbe o zaposlitvi v praksi ne zmanjšuje varstva delavcev pred neutemeljenimi odpovedmi. Že v dosedanji sodni praksi se je izoblikovalo stališče, da razen obrazložitve odpovednega razloga, v odpovedi ni potrebno navajati vseh drugih pogojev, ki so v sodnem sporu tudi pogoj za njeno zakonitost in jih mora v sodnem sporu navesti in dokazati delodajalec.

4.3. Opozorilo na sodno varstvo in pravice pri zavodu za zaposlovanje

Pravno varstvo delavca v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ureja zakon. Zaradi zaščite delavca kot šibkejše stranke v odvisnem delovnem razmerju ZDR-1 zahteva, da mora delodajalec ob odpovedi delavca še posebej pisno obvestiti o pravnem varstvu pred odpovedjo. Podobno velja tudi za pisno obvestilo o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v

evidenco iskalcev zaposlitve. Gre za tožbo na ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko delavec vložil pri krajevno pristojnem delovnem sodišču v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi (tretji odstavek 200. člena ZDR-1), ter za obvestilo o pravici do prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti in dolžnosti prijave pri pristojnem zavodu za zaposlovanje v roku 30 dni (119. člen ZUTD)¹⁸.

Na novo ZDR-1 določa, da napačno obvestilo o pravnem varstvu, to je o možnosti izpodbijanja odpovedi pred sodiščem, ne more biti v škodo delavcu. To pomeni, da se delavec na takšno obvestilo lahko zanese. Tudi če gre za napačno obvestilo in se po njem ravna, zaradi tega delavec ne sme trpeti škodljivih posledic. V razmerju do določbe tretjega odstavka 200. člena ZDR-1, ki določa, da lahko delavec zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem v (prekluzivnem) roku 30 dni od dneva vročitve, je to specialna določba (*lex specialis*), ki ščiti delavca, če ravna v skladu s takšnim obvestilom delodajalca, tudi če je obvestilo sicer napačno. Zakon pa ne določa posledic za uveljavljanje pravnega varstva in pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, če delodajalec v odpovedi delavca o tem ne obvesti. Menim, da je delavec v tem primeru pač vezan na zakonske roke za vložitev tožbe in za prijavo oziroma uveljavljanje pravic pri zavodu za zaposlovanje. Ker gre tudi sicer za v zakonu urejene pravice (in obveznosti) delavca v zvezi s prenehanjem zaposlitve in delovnega razmerja, menim, da zaradi izpada obvestila o sodnem varstvu zoper odpoved PZ in o uveljavljanju pravic za primerčasne brezposelnosti sama odpoved ni nezakonita. Je pa delodajalcu za tako opustitev zagrožen globa (219. člen ZDR-1).

5. ZAKLJUČEK

Odgovor na vprašanje ali je zakonodajalec v ZDR-1 na novo uredil vprašanje vsebine pisne odpovedi PZ in njeno vročanje na način, ki ustreza vsebini delovnega razmerja in ali je zahteve v zvezi s tem ustrezno poenostavil, je odvisen tudi od razlag in uporabe novih določb v praksi.

Kar se tiče (minimalne) vsebine odpovedi PZ, ki je izhodiščni pogoj za njeno zakonitost, lahko ugotovimo, da je sodna praksa spremembo ustrezno zaznala in

¹⁸ Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/10 do 100/13).

dojela. Z vidika delodajalca gre vsekakor za poenostavitev njegove odpovedi, ki mora vsebovati zgolj pisno obrazložitev dejanskega razloga, to je neposrednega vzroka za njegovo redno ali izredno odpoved PZ delavcu. S takšno rešitvijo v primeru spora o zakonitosti odpovedi pridobiva na pomenu pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu, uzakonjeno v korist delavca, kot šibkejše stranke pogodbenega delovnega razmerja. V sporu pred sodiščem mora delodajalec dokazati ne le obstoj dejanskega razloga, navedenega v odpovedi PZ, temveč tudi, da navedeni dejanski razlog predstavlja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji iz PZ (2. odstavek 89. člena ZDR-1), oziroma pri izredni odpovedi tudi glede na druge okoliščine in interese onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja do izteka siceršnjega odpovednega roka, ter da so podani tudi drugi pogoji za zakonitost odpovedi.

Nova ureditev vročanja odpovedi PZ dosledneje izhaja iz predpostavke, da je odpoved akt volje pogodbenih strank in da stranki PZ odgovarjata za svoja ravnanja s skrbnostjo, kot se utemeljeno pričakuje od pogodbene stranke. Namerna odklonitev pisne izjave volje pogodbene stranke (prevzema pisne odpovedi) v pogodbenem razmerju ne more uživati pravnega varstva. Upam, da bo praksa (tudi sodna) tako razumela dovolj jasne določbe o vročanju odpovedi PZ in teh določb ne bo obremenjevala še z dodatnimi zahtevami, ki v določbah 88. člena ZDR-1 nimajo podlage¹⁹. Ni mogoče soglašati z nekaterimi stališči, da je ureditev vročitve odpovedi PZ v ZDR-1 urejena bolj togo kot ureja vročanje sodnih pisanj ZPP in da izključuje nekatere v praksi uveljavljene načine vročanja²⁰. Za osebno vročanje po pošti tudi ZPP določa 15 dnevni rok, v katerem lahko naslovnik dvigne pošiljko na pošti (2. odstavek 142. člena ZPP). ZDR-1 izrecno ureja osebno vročanje odpovedi PZ delavcu le v prostorih delodajalca ter vročanje s priporočeno (poštno) pošiljko s povratnico in v posebnih pogojih vročitev z objavo na delavcu dostopnem oglasnem mestu. Ob podredni napotitvi na smiselno uporabo določb ZPP, kolikor vročanja ne ureja ZDR-1, pa seveda ni izključeno vročanje po pooblaščenem vročevalcu tudi izven prostorov delodajalca, s tem da se za

¹⁹ Ob jasni določbi, da se šteje, da je bila vročitev opravljena, če pogodbeni stranka (delavec) odkloni osebno vročitev odpovedi v prostorih delodajalca, sodišče v sodbi Pdp 380/2015 z dne 9. 7. 2015 ni imelo podlage za presojo, da ob delavkini odklonitvi vročitve odpovedi ni bila zakonito vročena, ker delodajalec odpovedi ni pustil na njenem delovnem mestu oziroma v njeni pisarni. Sklicevanje na smiselno uporabo dodatnih določb ZPP v tem primeru ni na mestu, saj ZDR-1 posledice odklonitve vročitve izrecno in v celoti rešuje.

²⁰ Glej N. Scortegagna Kavčnik: Vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1, Pravna praksa, št. 16 in 17/2016 z dne 21. 4. 2016.

tovrstno vročanje smiselno uporabljajo določbe ZPP. Pri smiselni uporabi ZPP je treba upoštevati, da ne gre za vročanje pisanj sodišča oziroma oblastnega organa, temveč pogodbene stranke.

Zakonska ureditev vročanja ne more v naprej predvideti vse pestrosti razmerij, do katerih prihaja pri različnih delodajalcih. Zato bo potrebno v posameznih primerih določbe o vročanju nujno uporabljati s premislekom, da se delavcu v okviru zakonskih določb zagotovi tudi dejanska možnost seznanitve z odpovedjo. Gotovo ni vzdržno formalno vztrajati pri vročanju na naslov delavčevega bivališča iz PZ, čeprav je delodajalcu znano ali bi mu moralo biti znano, da se delavec ravno zaradi potreb dela oziroma v zvezi s temi potrebami na tem naslovu ne nahaja. Pri tem je na delodajalcu breme, da poskrbi za ustrezno komunikacijo med svojimi službami oziroma delavcem, pristojnim za odrejanje dela (tudi za dogovor o bivanju delavca v času morebitnega čakanja na delo) in službo, ki skrbi za vročanje odpovedi.

LITERATURA IN VIRI

- Scortegagna Kavčnik, N., Vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1, Pravna praksa, št. 16 in 17/2016 z dne 21. 4. 2016.
- Ude, L. in drugi, Pravdni postopek, zakon s komentarjem, 1. knjiga, GV Založba, Ljubljana 2005.
- Poročevalec Državnega zbora RS z dne 19. 10. 2012.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 27/13.
- Zakon o poštnih storitvah, Ur. l. RS, št. 51/09 do 81/15.
- Zakon o pravnem postopku, Ur. l. RS, št. 26/99 do 45/08.
- Zakon o urejanju trga dela, Ur. l. RS, št. 80/10 do 100/13.
- Sklep VDSS Pdp 580/2014 z dne 4. 9. 2014.
- Sklep VDSS Pdp 176/2015 z dne 5. 3. 2015.
- Sklep VDSS Pdp 472/2015 z dne 6. 8. 2015.
- Sklep VSRS VIII Ips 291/2006 z dne 19. 12. 2006.
- Sklep VSRS VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014.
- Sklep VSRS VIII Ips 143/2015 z dne 9. 8. 2015.
- Sodba VDSS Pdp 38/2015 z dne 9. 7. 2015.
- Sodba VDSS Pdp 1276/2014 z dne 6. 8. 2015.
- Sodba VSRS VIII Ips 436/2008 z dne 3. 12. 2008.
- Sodba VSRS VIII Ips 193/2014 z dne 24. 3. 2015.
- Sodba VSRS VIII Ips 184/2015 z dne 11. 1. 2016.

SERVICE AND CONTENTS OF NOTICE ON TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT ACCORDING TO THE ERA-1

Ivan Robnik*

SUMMARY

According to the law, the termination of employment contract is deemed to be such an important legal act that it has to be issued in written form. The written form which is conditional for its effect raises the question of its notification to the other party and its mandatory content. The service affects the other party (the starting point of the period of notice, termination of employment contract and in case of extraordinary termination of employment, the commencement of the period for instituting procedures). Apart from acquainting the employee with the reason for termination of the employment contract, the content of the termination determines the framework of its legality regarding the existence of a valid reason for the termination, should the employee decide to appeal against it before the competent labour court.

The ERA-1 simplified and regulated more clearly the service of the termination of the employment contract to the respective employee. When properly served by the employer, the service cannot be avoided by the worker, as the ERA-1 establishes a presumption that the service has been effected even if the employee refused the reception or did not raise the registered letter within a specified period. Regarding the minimum content of the written termination of the employment contract (ordinary termination by the employer and extraordinary termination), the ERA-1 clearly requires only the statement of the real reason for the termination, explained in a way which makes it understandable to the opposite party. In case of a dispute on the legality of regular termination of employment, the burden of proof that there is a reasonable cause for dismissal and that other criteria for its legality are met lies with the employer or in case of extraordinary

* Ivan Robnik, Msc of Law, Supreme Court Judge – Councillor of the Supreme Court of the Republic of Slovenia
ivan.robnik@sodisce.si

termination with the party which instigated it. Though in the ERA-1 the regulations on personal service of dismissal by the rules of civil procedure and inconsistent practices regarding its content are undoubtedly much clearer than in the previous regime, numerous new questions arise in practice.