

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi – kdo in v katerih primerih?

Kdaj se lahko poda izredna odpoved?

Izredno odpoved lahko podata tako delavec kot delodajalec. A zato morajo obstajati določeni razlogi, ki so zakonsko določeni. V primeru izredne odpovedi tudi ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovedna roka oz. do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredna odpoved mora biti podana najpozneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved ter najpozneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni prenehanje delovnega razmerja. Ta postopek odpovedi mora biti izpeljan pravilno.

Izredna odpoved s strani delodajalca

Kot že omenjeno, je lahko izredna odpoved podana s strani delodajalca ali delavca. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 110. členu določa razloge na strani delavca. V katerih primerih lahko delodajalec torej izredno odpove pogodbo o zaposlitvi?

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja;
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela;
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti;
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela;
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo;
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja – v tem primeru gre za kršitev bolniškega staleža.

Izredna odpoved s strani delavca

Možna pa je tudi izredna odpoved s strani delavca. Razloge na strani delodajalca prav tako določa ZDR-1, in sicer v 111. členu. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je možna, če:

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

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

Izredna odpoved s strani delavca – kaj mora upoštevati?

Preden je s strani delavca podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, veljajo določena pravila. In sicer mora delavec pred izredno odpovedjo delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti. Prav tako pa mora o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. V kolikor delodajalec v treh delovnih dneh po prejemu pisnega opozorila, ne izpolni svoje obveznosti oz. ne odpravi kršitev, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Če delodajalec več kot dva meseca delavcu ni zagotavljal dela ter mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače, je delavec v primeru odpovedi zaradi tega razloga upravičen do odpravnine (ki je določena za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov). Prav tako pa mu pripada odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Vir: Data d.o.o.

NOVICE



Info SKEI št. 1/2023

06.02.2023 -