



# Kako pravilno in brez tveganj odpustiti delavca

## Kazalo:

### 1. Hitri pregled

Kateri so načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi?

Kdo lahko odpove pogodbo o zaposlitvi?

Kakšna je razlika med redno in izredno odpovedjo?

Kako mora odpoved izgledati?

Katere so značilnosti REDNE odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca?

Kdaj delodajalec lahko odpove pogodbo iz zgoraj navedenih razlogov?

Kaj mora delodajalec storiti pred odpovedjo?

Kdaj redna odpoved delodajalca ni dopustna?

V kolikšnem času mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi?

Kakšen je odpovedni rok za redno odpoved?

Kdaj odpovedni rok začne teči?

Kako mora biti odpoved vročena?

Kakšne so pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka?

Do česa je upravičen delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi redno odpovedana?

Kako se določa odpravnina?

Odpoved zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela

Potek pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Kaj je značilno za IZREDNO odpoved pogodbe o zaposlitvi in kdaj je mogoča?

Kakšni so pogoji za dopustnost izredne odpovedi?

Kateri so z zakonom določeni razlogi, ko delodajalec lahko odpusti delavca brez odpovednega roka?

V kolikšnem času mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi?

### 2. Postavite pravno vprašanje

### 3. Izkušnje posameznikov



**Potrebujete pravni nasvet?**

- 4. Pet najpogostejših vprašanj**
- 5. Nasveti strokovnjakov**
- 6. Dokumenti, ki jih potrebujete v postopku**
- 7. Bodite redno informirani**
- 8. Pravna praksa**
- 9. Ali veste ... ?**
- 10. Koristne povezave**
- 11. Slovar**
- 12. Predpisi s tega področja**
- 13. Delite ta e-Priročnik s prijatelji**
- 14. Ta e-Priročnik so omogočili**



**Potrebujete pravni nasvet?**

## 1. Hitri pregled

Kateri so načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi?

Pogodba o zaposlitvi preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (pogodba za določen čas);
- s smrtjo delavca oz. delodajalca (če je delodajalec s.p. ali druga fizična oseba; razen v primeru, če z delodajalčevo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik);
- s sporazumom;
- z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- s sodbo sodišča.

Kdo lahko odpove pogodbo o zaposlitvi?

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpove tako delavec kot delodajalec.



### **POZOR!**

Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti, ne pa samo posameznih določb pogodbe.

Odpoved je lahko redna ali izredna.

Kakšna je razlika med redno in izredno odpovedjo?

Izredna odpoved je mogoča brez odpovednega roka, a samo če nastopi situacija, ki jo predvideva Zakon o delovnih razmerjih.

Redno pa je možno odpovedati pogodbo o zaposlitvi le z odpovednim rokom.

Dopustnost redne odpovedi se razlikuje glede na to, kdo pogodbo redno odpoveduje.

Delavec lahko **redno odpove** pogodbo o zaposlitvi kadarkoli, brez obrazložitve.



### **e-obrazec:**

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ([kliknite tu](#))

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, le če za to obstajajo razlogi iz 111. člena ZDR-1.

Več o izredni odpovedi lahko preberete tu: Kakšen je postopek izredne odpovedi s strani delavca?



### **e-obrazec:**

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ([kliknite tu](#))



**Potrebujete pravni nasvet?**

V primeru, ko gre za redno odpoved s strani delodajalca, odpoveduje delodajalec, morajo obstajati utemeljeni razlogi za odpoved. Dokazno breme je v tem primeru na njegovi strani.

V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

## Kako mora odpoved izgledati?

Odpoved mora biti v pisni obliki!

Delodajalec, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, mora v odpovedi pisno obrazložiti odpovedni razlog.

Poleg tega mora delavca opozoriti na pravno varstvo in na njegove pravice, ki jih ima iz naslova brezposelnosti.



### ***e-obrazci:***

Prekinitev pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ([kliknite tu](#))

## Katere so značilnosti REDNE odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca?

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi (odpusti delavca) iz treh razlogov:

- poslovni razlog
- razlog nesposobnosti
- krivdni razlog.

• **Poslovni razlog;** do njega pride, ko delodajalec ne potrebuje več delavca za opravljanje dela zaradi organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov (spremembe na trgu, spremembe v delovnem procesu, sprememba dejavnosti ipd.).



### ***e-obrazec:***

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ([kliknite tu](#))

• **Razlog nesposobnosti;** v tem primeru delavec ne izpolnjuje pričakovanih delovnih ciljev, dela ne opravlja strokovno, kvalitetno, pravočasno, ne izpolnjuje pogojev za delo, ...



### ***e-obrazca:***

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca ([kliknite tu](#))

Vabilo na zagovor in obvestilo delavcu ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ([kliknite tu](#))



# Potrebujete pravni nasvet?



### **POZOR!**

Ta razlog je potrebno razlikovati od krivdnega razloga na strani delavca.

- **Krivdni razlog;** kadar delavec krši pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru nezmožnosti delavca za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

### **e-obrazci:**



Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ([kliknite tu](#))

Vabilo delavcu na zagovor v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ([kliknite tu](#))

Opozorilo delavcu na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi delovnega razmerja v primeru ponovne kršitve ([kliknite tu](#))

## Kdaj delodajalec lahko odpove pogodbo iz zgoraj navedenih razlogov?

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnje točke, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

## Kaj mora delodajalec storiti pred odpovedjo?

- Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz **krivdnega razloga** mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.



### **POZOR!**

Na podlagi danega opozorila delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki ponovno krši svoje obveznosti v obdobju enega leta po danem opozorilu, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.



# Potrebujete pravni nasvet?



**e-obrazec:**

Opozorilo delavcu na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi delovnega razmerja v primeru ponovne kršitve ([kliknite tu](#))

- Delavcu mora omogočiti zagovor pred redno odpovedjo iz **razloga nesposobnosti** ali iz **krivdnega razloga**. Zagovor mora delavcu zagotoviti v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Zagovor ni potreben, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oz. če delavec pravico do zagovora izrecno odkloni ali če se delavec neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

V zagovoru delavec lahko navede razloge za svoja ravnanja. Zagovor je za delodajalca lahko zelo pomemben, saj tu izve za okoliščine, ki utemeljujejo redno odpoved.



**e-obrazec:**

Vabilo delavcu na zagovor v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ([kliknite tu](#))

Vabilo na zagovor in obvestilo delavcu ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ([kliknite tu](#))

- Delodajalec mora pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, o nameravani odpovedi pogodbe, a le če delavec to zahteva.



**e-obrazec:**

Obvestilo sindikatu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

- Če ima **krivdni razlog** vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.



**e-obrazec:**

Prepoved opravljanja dela ([kliknite tu](#))



**Potrebujete pravni nasvet?**

## Kdaj redna odpoved delodajalca ni dopustna?

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrdjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

## V kolikšnem času mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi?

Delodajalec mora pogodbo odpovedati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

V primeru **krivdnega razloga** mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Če se odpoveduje pogodba o zaposlitvi zaradi **krivdnih razlogov** delavca in ima delavčevo krivdno ravnanje znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca.

Odpoved lahko poda ves čas, ko je možen kazenski pregon.

## Kakšen je odpovedni rok za redno odpoved?

Redna odpoved je mogoča le z odpovednim rokom. Odpovedni rok se lahko določi s pogodbo o zaposlitvi; če v pogodbi ni določen, se upošteva zakonsko določen rok.



### **POZOR!**

Stranki morata pri določitvi odpovednega roka v pogodbi o zaposlitvi upoštevati zakonsko določen minimalni odpovedni rok.



# Potrebujete pravni nasvet?



V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani delavca** je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani delodajalca iz poslovnega razloga** ali iz **razloga nesposobnosti** je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz **krivdnega razloga** je odpovedni rok 15 dni.

Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

## Kdaj odpovedni rok začne teči?

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.



### **POZOR!**

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Ta dogovor mora biti v pisni obliki.



### **e-obrazec:**

Dogovor za denarno povračilo namesto odpovednega roka ([kliknite tu](#))



# Potrebujete pravni nasvet?

## Kako mora biti odpoved vročena?

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

## Kakšne so pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka?

Delavec ima v času odpovednega roka pravico, da je upravičeno odsoten z dela zaradi iskanja nove zaposlitve. V tem času ima pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, mora delodajalec ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena ZDR-1 in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

## Do česa je upravičen delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi redno odpovedana?

Delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, je upravičen do ustrezne odpravnine.

## Kako se določa odpravnina?

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Višina odpravnine je odvisna tudi od delovne dobe pri delodajalcu oziroma pri njegovih prednikih, kot to določa 108. člen ZDR-1.

Več lahko preberete tu: [Kdaj in v kolikšnem znesku je delavec upravičen do odpravnine?](#)



### ***e-obrazec:***

Sklep o določitvi odpravnine ([kliknite tu](#))



# Potrebujete pravni nasvet?

## Odpoved zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela

Poskusno delo se določi v pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta delavec in delodajalec.

Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.



### ***e-obrazec:***

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ([kliknite tu](#))

Minimalni odpovedni rok v tem primeru je 7 dni.

Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen tudi do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

To pomeni, da je upravičen do odpravnine le, **če je bil pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto** (denimo v primeru prerazporeditve na drugo delovno mesto, za katerega je sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, ta pa je vsebovala določbo o poskusnem delu).

### Potek pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas

Pri poteku pogodbe o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, ne gre za prekinitev pogodbe, ampak se preprosto izteče obdobje, za katero je bila zaposlitev dogovorjena.

Zato delavcu tudi ne pripadajo pravice, ki bi mu pripadle če bi delodajalec podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Vseeno pa v večini primerov delavcu pripade odpravnina, glede na 79. člen ZDR-1.

Več lahko preberete tu: Podrobnosti o pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ki jih morda ne poznate, a so zelo pomembne



# Potrebujete pravni nasvet?

## Kaj je značilno za IZREDNO odpoved pogodbe o zaposlitvi in kdaj je mogoča?

Za izredno odpoved pogodbe je značilno, da je mogoča brez odpovednega roka.

### Kakšni so pogoji za dopustnost izredne odpovedi?

- obstajati morajo razlogi, ki jih določa zakon, in
- glede na obstoječe okoliščine in interese strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.



#### **POZOR!**

Za dopustnost izredne odpovedi ne zadošča obstoj z zakonom določenega razloga, pač pa mora priti tudi do zgoraj omenjenih okoliščin.

### Kateri so z zakonom določeni razlogi, ko delodajalec lahko odpusti delavca brez odpovednega roka?

Delodajalec lahko delavcu 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.



#### **POZOR!**

Delodajalec mora pred izredno odpovedjo delavcu omogočiti možnost zagovora.



# Potrebujete pravni nasvet?

Delodajalec je dolžan v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca o tem pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.



**e-obrazec:**

Obvestilo sindikatu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

V kolikšnem času mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi?

Odpoved mora biti izdana najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved. To ni več mogoče, ko poteče 6 mesecev od nastanka razloga.

Če imajo delavčeve kršitve znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

## 2. Postavite pravno vprašanje

Imate pravno vprašanje? Postavite ga na portalu [MojMaliPravnik.net](#) ([kliknite tu](#)).



## 3. Izkušnje posameznikov

»V našem podjetju se pogosto poslužujemo kombiniranja plače z dodatno stimulacijo, ki jo v primeru nespoštovanja pogodbenih obveznosti ali nedoseganja pričakovanih ciljev, zaposlenemu zmanjšamo oz. odvzamemo. To se je na podlagi dolgoletnih izkušenj izkazalo kot najbolj učinkovito.

Zakon pri odpuščanju zaposlenega za nedoločen čas določa veliko varoval in omejitev, ki jih je potrebno spoštovati. Zato je v primeru, ko delodajalec in zaposleni ne najdeta skupne besede in sporazumna prekinitev delovnega razmerja ni mogoča, takega delavca zelo težko odpustiti.«

**Ciril Mlakar, direktor, CVS MOBILE, informacijske rešitve, d.d.**



**Potrebujete pravni nasvet?**

»Nekdo od novo zaposlenih je šestmesečno poskusno delo opravil neuspešno. Potreben e-obrazec za odpoved iz navedenega razloga sem našel na spletu.«

**Miha Matlievski, direktor, Eonika d.o.o.**



***e-obrazec:***

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ([kliknite tu](#))

»Delavka mi je ponudila prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom. S tem sem se strinjal tudi sam kot delodajalec, saj je bilo že nekaj časa opaziti, da se delavka ne znajde na delovnem mestu in da ne sledi tempu podjetja. Obrazec za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom v pisni obliki sem našel na spletnem portalu informiran.si, kjer sem jo sestavil z odgovarjanjem na zastavljena vprašanja. Izpolnjevanje je trajalo le nekaj minut, dokument pa sem dobil za ugodno ceno. Takih primerov, ko gre do stvari tako gladko in hitro je vsekakor premalo in nam kot internetnem podjetju tak način še najbolj ustreza.«

**Tomaž Berkopec, direktor, Zaposlitev.net**



***e-obrazec:***

Sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

## 4. Pet najpogostejših vprašanj

**Kaj narediti v primeru, ko delavec s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s svojim obnašanjem moti delovni proces, svojih delovnih obveznosti ne opravlja strokovno in ne dosega pričakovanih rezultatov?**

V tem primeru lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Tu gre za očitno subjektivni razlog, saj delavec dela bodisi ne zna bodisi ne zmore opravljati, zato ne dosega pričakovanih rezultatov. Če so dejstva taka in delavec ni kriv za stanje, čeprav izvira iz njegove sfere (psihična ali fizična nezmožnost), lahko govorimo o **razlogu nesposobnosti**. Če pa motnja delovnega procesa izhaja iz delavčevega zavestnega ravnanja (malomarnosti ali naklepa), lahko govorimo o kršitvah pogodbenih obveznosti in posledično tudi o **krivdnem razlogu** za odpoved pogodbe o zaposlitvi po tretji alineji prvega odstavka 88. člena ZDR-1. Delodajalec mora bodisi v primeru nesposobnosti bodisi pri krivdnem razlogu dokazati, da je ta razlog tako resen, da onemogoča nadalje delo. Zato je potrebno razlog podpreti s čim bolj konkretnimi navedbami.



***e-obrazci:***

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ([kliknite tu](#))

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ([kliknite tu](#))



**Potrebujete pravni nasvet?**

## **Kako odpovedati delovno razmerje delavcu, ki je bil neupravičeno odsoten z dela več kot 5 dni zaporedoma?**

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, delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

## **Ali se delavcu zaradi selitve v drug kraj, ki je bistveno bolj oddaljen od kraja, kjer opravlja delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pogodbo lahko odpove?**

Delavcu bi bilo mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj povečanje stroškov prevoza na delo in z njega lahko pomeni ekonomski razlog. Organizacijski razlog pa v določenih primerih lahko pomeni dejstvo, da delavec, ki bi moral biti npr. kot vzdrževalec strojev in naprav dosegljiv v najkrajšem možnem času, ni več tako dosegljiv. Vendar morajo biti navedeni razlogi dovolj resni in utemeljeni, da upravičujejo odpoved (stroški prevoza so veliko višji, pogosta je potreba po hitri dosegljivosti delavca, delavec ne more priti na delovno mesto tako hitro kot doslej, delo je treba organizirati drugače – npr. treba bo imeti dežurnega vzdrževalca ipd.).



### ***e-obrazci:***

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ([kliknite tu](#))

## **Ali lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi v času trajanja poskusnega dela?**

Institut poskusnega dela je poseben pogoji, za katerega se stranki dogovorita v pogodbi o zaposlitvi, in pomeni preizkus znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba.

Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni opravil uspešno, mu lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi s 7-dnevnim odpovednim rokom.



### ***e-obrazec:***

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ([kliknite tu](#))



**Potrebuje pravi nasvet?**

## Ali je potrebno delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas izdati kakršenkoli sklep ali potrdilo (razen o prejemu delovne knjižice in potrdila glede dopusta)?

Po zakonu delodajalec ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dolžan izdajati nobenih sklepov o tem, saj se pogodba o zaposlitvi izteče in s tem delovno razmerje preneha po samem zakonu.

Vendar pa lahko, če to želi, izda ugotovitveni sklep oziroma obvestilo o tem, kdaj se bo iztekla pogodba o zaposlitvi in s tem prenehalo delovno razmerje delavca. Izdaja takega sklepa je lahko koristna za delavca in delodajalca, saj delavec na ta način točno ve, kdaj mu bo delovno razmerje prenehalo, kar je zlasti problematično, če čas trajanja pogodbe ni bil datumsko določen, delodajalec pa se na ta način zavaruje pred tem, da bi delavec (po pomoti) še po datumu prenehanja ostal na delu in bi tako nastopila posledica, da bi se štelo, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas.



### **e-obrazec:**

Obvestilo o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas ([kliknite tu](#))

Več o poteku pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas in o tem, kdaj je delavec v tem primeru upravičen do odpravnine, lahko preberete tu:  
Podrobnosti o pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ki jih morda ne poznate, a so zelo pomembne

## 5. Nasveti strokovnjakov

»Eden od razlogov za izredno odpoved je kršitev pravil o bolniški odsotnosti (dopustovanje, delo na črno ipd. v času bolniške). Nekateri delodajalci za ugotavljanje in dokazovanje tega razloga najamejo detektive. Kljub določbam o varstvu osebnih podatkov je tak poseg verjetno dopusten, ker gre za podatke, ki so za delodajalca nujni za izvrševanje pogodbenega razmerja. V izogib tveganju vseeno svetujem, da delodajalci tako možnost in soglasje delavca za tovrstno preverjanje zapišejo že v pogodbo o zaposlitvi.«

### **Luka Podjed, odvetnik**

»Konkurenčna klavzula, ki omejuje zaposlitev delavca v konkurenčnih podjetjih po prenehanju delovnega razmerja pri vas, se določi v pogodbi o zaposlitvi. Vendar je ob prenehanju delovnega razmerja z delavcem mogoč dogovor, da konkurenčna klavzula preneha veljati. V tem primeru je delavec prost glede izbire nove zaposlitve, vi pa ste opravičeni plačila denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule.«

### **Branko Ilić, odvetniški kandidat, Odvetniška pisarna Tomaž Čad**



# Potrebujete pravni nasvet?



»V praksi se zgodi, da delavca enostavno ni več na delo, ne da bi svojo odsotnost opravičil ali delodajalcu vsaj javil, kaj je z njim. V takih primerih delodajalci ne vedo natančno, kako ravnati, saj pogosto sploh ni mogoče ugotoviti razloga za odsotnost. Sprememba Zakona o delovnih razmerjih zdaj ponuja rešitev, saj jasno določa, da je neopravičena odsotnost z dela v trajanju najmanj 5 zaporednih dni razlog za izredno odpoved, torej odpoved brez odpovednega roka. V takem primeru preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neopravičene odsotnosti z dela (odpoved torej učinkuje za nazaj), razen če se delavec vrne na delo pred vročitvijo izredne odpovedi – v tem primeru pogodba preneha z dnem vročitve odpovedi.«

**Matija Jamnik, odvetnik**

## 6. Dokumenti, ki jih potrebujete v postopku



**Pametni e-obrazci** so posebej prilagojene spletne "predloge", s pomočjo katerih **hitro in enostavno izdelate željeni pravni dokument**.

Program simulira pogovor z odvetnikom. **Vi vnesete konkretne podatke**, e-obrazec pa na podlagi teh podatkov **izdela in prilagodi Vaš dokument**.

**Rezultat je dokument**, ki je vsebinsko **prilagojen Vaši konkretni situaciji** in **pripravljen za takojšnjo uporabo**.

### ***e-obrazci:***

#### **Dokumenti v postopkih prekinitve pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (kliknite tu)**

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ([kliknite tu](#))

- Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ([kliknite tu](#))
- Dogovor o odpravnini ([kliknite tu](#))
- Obvestilo sindikatu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ([kliknite tu](#))

- Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca ([kliknite tu](#))
- Vabilo na zagovor in obvestilo delavcu ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ([kliknite tu](#))
- Obvestilo sindikatu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ([kliknite tu](#))

- Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ([kliknite tu](#))
- Opozorilo delavcu na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi delovnega razmerja v primeru ponovne kršitve ([kliknite tu](#))



# Potrebujete pravni nasvet?

- Vabilo delavcu na zagovor v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ([kliknite tu](#))
- Prepoved opravljanja dela ([kliknite tu](#))
- Obvestilo sindikatu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))
- Dogovor za denarno povračilo namesto odpovednega roka ([kliknite tu](#))
- Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ([kliknite tu](#))
- Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ([kliknite tu](#))
- Sklep o določitvi odpravnine ([kliknite tu](#))
- Dogovor o odpravnini ([kliknite tu](#))
- Obvestilo o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas ([kliknite tu](#))
- Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ([kliknite tu](#))

## 7. Bodite redno informirani

Bodite redno informirani o pravnih zadevah! Za brezplačno registracijo [kliknite tu](#).

Dvakrat mesečno boste na vaš e-poštni naslov prejeli koristne nasvete, obveščeni boste o pomembnih zakonodajnih spremembah (v obliki aktualnih novic) in zanimivih primerih iz prakse.

Nepoznavanje prava škoduje, zato bodite obveščeni o vseh aktualnih zadevah!

**Da, želim biti brezplačno informiran ([kliknite tu](#)).**



**POSTANI**  
uporabnik [informiran.si](#) in zagotovi kvalitetne pravne e-obrazce si.

BREZPLAČNA registracija **ŠE DANES!**

[informiran.si](#)

▶ Bližnjica skozi birokracijo!



# Potrebujete pravni nasvet?

## 8. Pravna praksa

- Utemeljenost razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi mora dokazati delodajalec in ni v pristojnosti sodišča, da bi ga samo ugotavljalo. Sodišče lahko stališča in razloge delodajalca samo prouči in nato določi (oceni), ali zadoščajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali ne.
- Opustitev vročitve pisne obdolžitve ter zagovora predstavlja takšno kršitev postopka, zaradi katere je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Zapisnik o razgovoru z delavko ne more nadomestiti pisne obdolžitve in zagovora.
- Zadržanje redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (velja tudi za kolektivne odpuste) lahko doseže le inšpekcija za delo z namenom preprečitve samovoljnega ravnanja delodajalca in odvrnitve nenadomestljive škode delavcu.
- V primeru, ko sindikalni zaupnik huje krši pogodbene obveznosti, ki nimajo povezave z njegovim statusom in njegovo sindikalno dejavnostjo, mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi tudi brez soglasja organa, katerega član je. Pomanjkanje soglasja torej ne predstavlja ovire za postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga in za samo odpoved te pogodbe.
- Zakon ne določa najvišjih zneskov odpravnin, tako da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oz. s kolektivno pogodbo lahko določi višja odpravnina, kot jo določa zakon.
- Začetek 30-dnevnega roka za izdajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se ne veže na dan zagovora delavca oz. na dan odklonitve zagovora, temveč na seznanitev delodajalca z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved oz. na datum, ko je delodajalec izvedel za kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in storilca.
- Če je delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti zagotovil delavcu možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi na ustreznih delih pri drugem delodajalcu s tem, da se pravice delavca, ki so odvisne od delovne dobe pri delodajalcu, priznavajo, kot da delovna doba ne bi bila prekinjena, pa delavec z drugim delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi pod temi pogoji, mu prvi delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni dolžan izplačati odpravnine.
- "delodajalec mora podati odpoved" v določenih rokih pomeni, da po poteku teh rokov odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga, s katerim je bil seznanjen pred več kot enim mesecem, oziroma ki obstoja že več kot šest mesecev, delodajalec ne more več podati, ne glede na to, ali razlog ob podaji odpovedi še vedno traja, ali pa je že prenehal.
- Zakon neredno izplačevanje plač v določenem obdobju šteje za razlog na strani delodajalca. Če delodajalec ne more izpolnjevati teh svojih obveznosti, imajo delavci možnost izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Več lahko preberete tu:  
Kakšen je nov postopek po katerem lahko delavec poda izredno odpoved?
- Prisotnost na delu v skladu z rednim delovnim razporedom je ena od bistvenih obveznosti delavca, ki je pogoj za uresničitev drugih pravic in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Samovoljna izraba letnega dopusta se zato šteje za hujšo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki pogojuje izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.
- Če se delavec noče zagovarjati, nosi posledice svojega ravnanja v celoti on sam in ne delodajalec. Zagovor je pravica delavca, ki jo lahko izkoristi ali pa ne, delodajalčeva obveznost je le, da mu zagovor omogoči.



**Potrebuje pravi nasvet?**

- Pri obračunu in izplačilu odpravnine ter določitvi dolžine odpovednega roka v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga je potrebno upoštevati tudi delo delavca pri pravnih prednikih delodajalca.
- Le ustni pogovori med delavcem in delodajalcem o nepotrebnosti delavčevega dela še ne pomenijo, da je takrat že nastal razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi nastopi šele z ukinitvijo delovnega mesta.

## 9. Ali veste ... ?

- da se pogodba o zaposlitvi lahko razveljavi tudi sporazumno. Pobudnik prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom lahko ustno ali pisno to predlaga nasprotni stranki oz. zaprosi za sporazumno prenehanje. Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom ni potrebno navajati razlogov za prenehanje. Potrebno je le soglasje obeh strank. Sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi mora biti v pisni obliki.



### **POZOR!**

Če sporazum ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven!



### **POZOR!**

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom delavcu **NE pripadajo** pravice na podlagi zavarovanja za primer brezposelnosti (nadomestilo plače itd.).



### **e-obrazca:**

Predlog (prošnja) za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom ([kliknite tu](#))

Sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

- da so pri odpovedi zaposlitve določene skupine delavcev posebej varovane. To so predstavniki delavcev (člani sveta delavcev, delavski zaupniki, sindikalni zaupniki, ...), starejši delavci, starši (nosečnice), invalidi ter delavci, odsotni z dela zaradi bolezni;
- da je reševanje sporov v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mogoče pred delovnimi sodišči, poleg tega pa tudi izven sodišč (arbitraža);
- da delavec lahko od delodajalca zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali v primeru izredne zaposlitve. To lahko stori le, če je bil sindikat na zahtevo delavca od delodajalca o nameravani odpovedi obveščen (glej zgoraj) in če je sindikat odpovedi nasprotoval. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru zahteve po zadržanju ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo;



# Potrebujete pravni nasvet?

- da lahko delavec zadržanje učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahteva tudi neposredno od inšpektorja za delo;
- da lahko delodajalec v primeru zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi delavcu prepove opravljati delo do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- da pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali ko prenehajo razlogi, zaradi katerih je bila pogodba sklenjena.



### **POZOR!**

Za prenehanje pogodbe za določen čas praviloma ni potrebno izdajati nobenih sklepov. Zelo koristno pa je o prenehanju delovnega razmerja za določen čas obvestiti delavca, kajti opravljanje dela preko časa, ki je določen s pogodbo, pomeni avtomatično pretvorbo v pogodbe za nedoločen čas!



### **e-obrazec:**

Obvestilo o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas ([kliknite tu](#))

- da pogodba o zaposlitvi s smrtjo delodajalca, ki je fizična oseba (npr. s.p.), ne preneha vedno, saj njegovo dejavnost nepretrgoma lahko nadaljuje njegov naslednik.



### **e-obrazec:**

Obvestilo delodajalca delavcu, da pogodba o zaposlitvi s smrtjo delodajalca – fizične osebe ne preneha ([kliknite tu](#))

- da je delodajalec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, na zahtevo delavca, delavcu dolžan vrniti vse njegove dokumente in mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal.
- da v primeru ko delavec zaradi določenih razlogov (prestajanje zaporne kazni do 6 mesecev, opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, pripor, ...) določen čas ne opravlja svojega dela, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. Delavec se mora v takem primeru vrniti na delo v 5 dneh po prenehanju razloga, zaradi katerega ni dele, sicer mu delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.



# Potrebujete pravni nasvet?

## 10. Koristne povezave

Informiran.si - Spletna izdelava pravnih dokumentov  
MojMaliPravnik.net - Pravni nasveti za mejhne in velike

Brezplačni pravni e-Priročniki  
Pravni članki in nasveti

## 11. Slovar

**Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi;** redna odpoved pogodbe o zaposlitvi je možna le z odpovednim rokom. Redno se lahko odpove pogodbo iz treh razlogov: poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog. Razlogi za odpoved morajo biti utemeljeni.

**Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi;** izredno je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka. Možna je le v primerih, ki jih določa zakon.

**Odpovedni rok;** odpovedni rok se lahko določi s pogodbo o zaposlitvi ali pa se upošteva zakonsko določen rok. Če je rok določen s pogodbo, se mora upoštevati minimalno določen zakonski odpovedni rok.

**Konkurenčna klavzula;** zapisan dogovor med delavcem in delodajalcem o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Če ni izražena v pisni obliki, se šteje za nedogovorjeno. Delavec je v primeru spoštovanja konkurenčne klavzule upravičen do ustreznega denarnega nadomestila.

## 12. Predpisi s tega področja

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)  
Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)  
Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (SDSS-1)



Potrebujete pravni nasvet?

## 13. Delite ta e-Priročnik s prijatelji



Deli na Facebook-u



Deli na twitter-ju



Pošlji po e-pošti

**Povežite se z nami:**



**POIŠČITE NAS**  
NA FACEBOOKU



**POIŠČITE NAS**  
NA TWITTERJU

## 14. Ta priročnik so omogočili:



**Moj**  
Mali  
Pravnik.net



**GROUP**  
Pravna in davčna pisarna



**Potrebujete pravni nasvet?**

Pooblaščená oseba za varstvo podatkov

# GDPR outsourcing



JK Group - vaš GDPR  
outsourcing partner



GROUP  
IT LAW FIRM