

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



**Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije**  
**Območna organizacija Podravja**  
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02  
telefaks: (02) 234 83 13  
e-mail: [tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si](mailto:tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si)  
Spletna stran: [www.sindikatzsss-podravja.si](http://www.sindikatzsss-podravja.si)

TRR: SI56 0451 5000 0473 771  
matična številka: 5923140  
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

### **Pod kakšnimi pogoji lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavec in kakšne so posledice ?**

---

Tudi delavec ima možnost v skladu z zakonom, v primeru ko delodajalec hudo krši svoje obveznosti, da izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri tem ima pravico do večine pravic, ki bi šle delavcu, ki mu je bila redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Zakon določa razloge na strani delodajalca, zaradi katerih lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, ob pogoju seveda, da glede na vse relevantne okoliščine posameznega primera nadaljevanje pogodbenega razmerja med strankama ni bilo več mogoče. Razlogi, zaradi katerih lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi so:

- da mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- da 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,
- da mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- da mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- da 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,
- da mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR,

- da delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom ZDR.

Delavec, v primeru ko bo podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, bo moral paziti, da bo izpolnil vse obveznosti, ki mu jih nalaga zakon. Ob tem je izredno pomembno, da je pozoren na dejstvo, da mora upoštevati rok, ki ga določa zakon in sicer, da mora pogodbeni stranka izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podati najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi oziroma najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga.

Pravilno ravnanje delavca v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi bi bilo naslednje:

- delodajalcu poslati pisno opozorilo priporočeno po pošti s povratnico. Pri tem je potrebno shraniti potrdilo o oddaji priporočene pošiljke (z datumom oddaje) in kopijo pisnega opozorila. Druga možnost je, da pisno opozorilo odda neposredno delodajalcu na običajen način (v tajništvu, vložišču ipd.). Pri tem naj od osebe, ki bo pisanje sprejela, zahteva potrdilo o prejemu z navedbo datuma. Vso dokumentacijo je potrebno hraniti.
- Delavec mora o kršitvah pisno obvestiti inšpektorja za delo. Tudi za to obvestilo velja zgoraj napisano, pri čemer naj delavec obvezno shrani tudi potrdilo o tem obvestilu.

Delodajalec ima osem dni po pisnem opozorilu delavca, da svoje obveznosti ne izpolni. V kolikor tega ne stori, začne teči 30 dnevni rok, v katerem lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Delavcu kljub izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z razlogi na strani delodajalca pripadajo vse pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, poleg tega pa v skladu z zakonom ima pravico do odpravnine v skladu s 109. členom ZDR in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka, kar predstavlja višino plače, ki bi jo delavec prejel, če bi se delovno razmerje nadaljevalo do izteka odpovednega roka.

Žal je v praksi večinoma tako, da delavci podajajo izredno odpoved ravno zaradi neizpolnjevanja delodajalčeve obveznosti do plačila za delo. To pomeni, da je delodajalec v

težavah. Ob tem pa se žal pojavlja tudi bojazen, da kljub temu, da delavec je upravičen do teh pravic na podlagi zakona (odpravnina, odškodnina), da le teh ne bo nikoli dobil dejansko izplačanih oziroma jih nikoli ne bo uspel izterjati, saj bi v času trajanja morebitnega postopka na sodišču, delodajalec lahko prenehal obstajati. (stečaj, ipd.)

Da bi pa vam lahko konkretnije pomagali in poskrbeli za pravilnost vodenja postopka, vas vljudno vabim, da se oglasite na Območni organizaciji ZSSS Podravja, Neratova 4, 2000 Maribor.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.