Nina Globočnik

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (1)

*Namen tega prispevka je predstaviti zakonsko ureditev individualnega prenehanja delovnega razmerja v zasebnem sektorju, v zvezi s katerim imajo lahko pomembno vlogo tudi sveti delavcev. Ne nazadnje je skrb za dosledno uresničevanje zakonodaje s področja delovnih razmerij po 87. členu ZSDU ena njihovih temeljnih nalog in pristojnosti.*

V prvem delu bodo predstavljeni načini prenehanja delovnega razmerja in razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, v drugem delu, ki bo izšel v naslednji številki, pa bomo predstavili sam postopek, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in se osredotočili na zaščitene kategorije delavcev ter pravice delavcev, katerim je bila na tak ali drugačen način podana odpoved pogodbe o zaposlitvi. V eni prihodnjih številk pa bomo predstavili še postopek razreševanja presežnih delavcev.

Uvod

Pogodba o zaposlitvi lahko zakonito preneha le na način, in po postopku, določenem z *Zakonom o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št.: 21/2013)* *(v nadaljevanju ZDR 1)*. V kolikor imajo kolektivne pogodbe ali splošni akti delodajalca posebne določbe v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, pa so le te veljavne oziroma za delodajalca zavezujoče zgolj pod pogojem, da so za delavca bolj ugodne. Dodatne določbe, veljavne za javni sektor, v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ima *tudi Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št.: ZJU 56/2002 in nadaljnji)*, vendar pa slednji velja zgolj za javni sektor.

Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

* s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
* s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
* s sporazumom,
* z redno ali izredno odpovedjo,
* s sodbo sodišča,
* po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
* v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi. Novi delodajalec nima zakonske pravice pridobiti podatka o tem, zakaj je delavcu delovno razmerje pri prejšnjem delodajalcu prenehalo, razen, če ga delavec s tem sam ne seznani.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati s smrtjo delavca. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati tudi s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik. Tukaj je še dodati, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali odločba o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postane pravnomočna in ko preneha veljati delovno dovoljenje, če je pogodbo o zaposlitvi sklenil tujec ali oseba brez državljanstva.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko preneha tudi pred potekom časa, za katerega je bila sklenjena, če se pogodbeni stranki o tem sporazumeta, ali če nastopijo z zakonom določeni razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

V želji, da bi se sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas omejilo, je zakonodajalec tudi za slednje določil pravico delavca do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Višina odpravnine je odvisna od osnove, ki jo predstavlja povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je delavec zaposlen eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela.

Delavcu odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne pripada v naslednjih primerih:

* če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
* če je bila pogodba o zaposlitvi za določen sklenjena za čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu;
* če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za opravljanje javnih del oziroma je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom;
* če delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ali
* če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama. Zaradi varstva pravic delavcev kot šibkejše stranke, je sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, neveljaven. Zakon ne določa, kaj mora biti predmet sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar sta pogodbeni stranki glede vsebine slednjega svobodni. Tudi če delodajalec delavca ne seznani, da bo zaradi sporazumnega prenehanja delovnega razmerja izgubil pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, slednje na veljavnost sporazuma ne vpliva.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom pa je poudariti, da se delavec s sklenitvijo sporazuma ne more odpovedati pravicam, ki mu gredo po zakonu. Tudi če se slednjim odpove (npr. regresu za letni dopust), so zanj še vedno iztožljive in je glede njih samih sporazum ničen. Stališče sodne prakse je, da zakon, ki ureja delovna razmerja, določa minimum pravic, do katerih je delavec upravičen, zaradi česar se jim ne more odpovedati. Dodati je še, da je odpravnina, določena s sporazumom o prenehanju delovnega razmerja v celoti obdavčena in oprispevljena. Nemalokrat se zgodi, da delavci s slednjim niso seznanjeni in so potem presenečeni, ker so na svoj račun prejeli bistveno nižjo odpravnino, kot so jo sicer pričakovali.

**Odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Zakon loči dva načina odpovedi pogodbe o zaposlitvi, redno odpoved pogodbe o zaposlitvi - z odpovednim rokom in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi – brez odpovednega roka. Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove le v celoti.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izraženi v pisni obliki. Ustna odpoved pogodbe o zaposlitvi je neveljavna. Odpoved pogodbe o zaposlitvi, podana s strani delodajalca, mora imeti pravni pouk (pisno obvestilo o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter obvestilo o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve). Napačno obvestilo se šteje za prekršek iz delovnega razmerja. Po novem mora delodajalec ob vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti tudi zavod za zaposlovanje. Takšna določba preprečuje možnost, da bi se odpovedi pogodb o zaposlitvi pripravljale za nazaj.

Kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, jo lahko odpove brez razloga oziroma mu ni potrebno utemeljevati razlogov za njeno odpoved. Na njegovi strani je, ali bo delodajalca z razlogi seznanil, ali ne. Istočasno s podajo odpovedi delavec lahko predlaga sporazumno prenehanje delovnega razmerja (razen v primeru, kadar so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi). V takšnem primeru se predlaga, da delavec že v odpovedi sam predlaga datum prenehanja delovnega razmerja in način koriščenja morebitnega preostanka letnega dopusta.

Kadar pa delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, mora za odpoved obstajati utemeljen razlog. V odpovedi pa mora obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (po novem naj bi pravna kvalifikacija ne bi bila potrebna).

Posebej je poudariti, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, podana iz razlogov neenake obravnave glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali drugo prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino, neveljavna. Prav tako je neveljavna odpoved pogodbe o zaposlitvi podana s strani delavca zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali pa zaradi delavčeve zmote. Seveda pa bo moral delavec, če bo želel uveljaviti neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, slednje dokazovati in ugotovitev neveljavnosti po vsej verjetnosti zahtevati pred sodiščem.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani. V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da mora tisti, ki pogodbo odpoveduje, imeti dokaze, na katere opira svojo odločitev.

**Neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Zakon posebej določa, kateri razlogi se štejejo za neutemeljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi:

* 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 zatrjevanja 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 zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja,
* 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.

Vendar pa v praksi ni pričakovati, da bo delodajalec kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi navedel enega od zgoraj naštetih razlogov! Običajno se bo delodajalec poslužil povsem drugih, z zakonom predvidenih razlogov. Na strani delavca bo, da bo dokazoval, da spisani razlog ni dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Slednje vsekakor ne bo lahka naloga, še posebej ob predpostavki, da bo delavec navedeno največkrat lahko dokazoval le s pričami, to je s sodelavci. Za slednje pa zaradi strahu pred izgubo dela, obstaja majhna verjetnost, da bodo pričali v breme delodajalca.

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

* poslovni razlog (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca);
* razlog nesposobnosti (nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja);
* krivdni razlog (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja);
* razlog invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (nezmožnost 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);
* neuspešno opravljeno poskusno delo.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved 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 ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima 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. Takšna možnost pa ni podana v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je dodana na novo in pomeni protiutež zoženju možnosti zaposlovanja za določen čas. In sicer lahko tako delavec kot delodajalec že med časom trajanja poskusnega dela podata odpoved pogodbe o zaposlitvi s sedemdnevnim odpovednim rokom. Namesto odpovednega roka se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Takšno denarno povračilo je tako obdavčeno kot oprispevljeno. Zakon skozi določbe o poskusnem delu dopušča tudi možnost, da je delodajalec v primeru, kadar je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi in mu istočasno ponudil novo pogodbo o zaposlitvi, s katero pa sta dogovorila poskusno delo, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, delavcu dolžan plačati odpravnino, določeno za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

**Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi**

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, lahko delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ali pri sebi, ali pri drugem delodajalcu.

Pri tem je opozoriti, da mora delavec novo pogodbo o zaposlitvi podpisati in delodajalcu vrniti v roku 15 od prejema pisne ponudbe. Istočasno z rokom za sprejem nove ponudbe pa teče tudi rok za morebitno vložitev tožbe zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Poudariti je, da delavec lahko, kljub temu, da podpiše novo pogodbo o zaposlitvi, delodajalca toži na nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V takšnem primeru se šteje, da je bila nova pogodba o zaposlitvi sklenjena pod razveznim pogojem.

Kljub temu, da je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, pa delavec nima pravice do odpravnine:

* če sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas;
* če odkloni ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas.

Če pa je delavcu ponujena neustrezna zaposlitev in jo ta sprejme, je delavec upravičen le do sorazmernega dela odpravnine. Zakon višine slednje ne določa, običajno se delavec in delodajalec o njeni višini dogovorita. Delavec je do celotne odpravnine upravičen tudi, če mu delodajalec ponudi neustrezno zaposlitev in jo delavec odkloni.

ZDR 1 tudi postavlja kriterij, kaj se šteje za ustrezno zaposlitev. In sicer je ustrezna zaposlitev zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Pri tem je poudariti, da je kriterij ustrezne zaposlitve drugače urejen v zakonu, ki ureja trg dela, in drugače v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zaposlitveno rehabilitacijo invalidov.

V primeru, kadar delodajalec ali pa zavod za zaposlovanje že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponudi novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, pod pogojem, da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih (prenesena odpravnina in odpovedni rok). Zaradi varstva pravic delavcev je v takem primeru stari delodajalec delavcu ali solidarno ali subsidiarno odgovoren za delavčeve terjatve do novega delodajalca še dve leti po sklenitvi nove pogodbe. Navedeno je odvisno od tega, ali je stari delodajalec pretežni lastnik ali ne novega delodajalca.

**Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Z možnostjo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je tako delavcu, kot delodajalcu podana možnost, da podata odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Da pa bi ne prišlo do zlorabe tega instituta, zakon posebej določa, v kakšnih primerih in pod kakšnimi pogoji je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi dopustna.

Temeljni pogoj za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbena stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbena stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi na strani delavca in na strani delodajalca so različni.

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 oziroma mirovanje 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 primeru neupravičene odsotnosti delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

V določenih primerih pa lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. 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.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, 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 z načelom enakosti pred zakonom,
* mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku.

Delavec je v primeru odpovedi zaradi zgoraj navedenih ravnanj delodajalca upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Pri tem je poudariti, da se mora delavec držati zakonskih določb, kajti po vsej verjetnosti bo moral po izročitvi izredne odpovedi pogodbe o zaposliti tožiti tako za neizplačano plačilo za delo, odpravnino in za odškodnino namesto odpovednega roka. Do slednjega pa bo upravičen le, če bo dokazal, da je za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi imel zakonske razloge in če bo dokazal, da je spoštoval zakonska postopkovna navodila za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavec, ki bo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podal v skladu z zakonom, bo upravičen tudi do nadomestila za primer brezposelnosti.