



Odpuved iz krivdnih razlogov ali nesposobnosti delavca?

Delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, dela ne opravlja kakovostno, strokovno in pravočasno, delodajalcu pa zato ne preostane drugega kot da delavca odpusti.

Je razlog za odpuved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca ali iz krivdnih razlogov?

Razlika med njima je, ali delavec noče ali ne more dosegati želenih rezultatov.

Pogosto se zgodi, da delodajalec za razlog odpuved navaja nesposobnost delavca, vendar le ta ni pravilno določen. O odpuved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca govorimo takrat, ko delavec ni kriv za stanje, ker gre za psihično ali fizično nezmožnost oz. premajhno zmožnost delavca za kakovostno in pravočasno opravljanje dela, kljub lastnim prizadevanjem doseganja rezultatov. Prav tako uporabimo ta razlog takrat, kadar delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in predpisi, izdanimi na podlagi zakona.

Krivdni razlog za odpuved pogodbe o zaposlitvi pa uporabimo, kadar delavec zavestno ne želi doseči pričakovanih rezultatov, ali jih celo zavrača. Ključna razlika med njima je razlog za nastanek nedoseganja kvalitetnih in želenih rezultatov.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno in enakomerno usposabljanje in izobraževanje za dela in naloge, ki so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi. To je še posebej pomembno v današnjem času hitrega razvoja in uvajanja novih tehnologij. Če delavec še vedno ne opravlja dela glede na okvirne zahteve delodajalca, mora le ta, najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga podati odpuved. Pred redno odpuvedjo iz nastanka nesposobnosti pa mora delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in ga povabiti na zagovor, kjer lahko po pooblastilu delavca sodeluje tudi predstavnik sindikata ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti. Vabilo na zagovor mora biti podpisano s strani delodajalca in delavca, saj le to dokazuje prejem vabila.