




PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

izr. prof. dr. Barbara Kresal



Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi:

- **potek časa**, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena (PZ za določen čas)
- **smrt** delavca, delodajalca-fizične osebe
- s **sporazumom** strank
- redna ali izredna **odpoved**
- na podlagi **sodbe** sodišča
- po **samem zakonu** v primerih, ki jih določa ta zakon
- v drugih primerih, ki jih določa zakon
- *NE: izpolnitev pogojev za upokožitev ali določene starosti, disciplinski ukrep, insolventnost delodajalca*



Odpoved

pogodbe o zaposlitvi

➤ REDNA

(z odpovednim rokom)

➤ IZREDNA

(brez odpovednega roka)

delodajalčeva svoboda odpovedi je omejena !

Splošne določbe:

- pisna oblika in obvezne sestavine
- vročitev nasproti stranki
- predhodni postopek, vloga sindikata, nasprotovanje odpovedi in zadržanje učinkovanja odpovedi
- neveljavnost odpovedi in pravne posledice



Odpoved

pogodbe o zaposlitvi

Temeljna vprašanja:

- kaj se šteje za *utemeljen razlog*?
- kakšni so *odpovedni roki*?
- *odpravnina*?
- odstopanja od splošne ureditve v določenih primerih in *posebnosti* za posamezne kategorije delavcev?



Redna odpoved

- **DELAVEC** – brez obrazložitve (za veljavnost redne odpovedi s strani delavca *ni treba* izkazati obstoja kakšnega utemeljenega razloga), spoštovati mora le odpovedni rok
- **DELODAJALEC** – obstajati mora utemeljen razlog:
 - *poslovni razlog*
 - *razlog nesposobnosti*
 - *krivdni razlog*
 - *Nezmožnost za delo zaradi invalidnosti*



Redna odpoved

- ***poslovni razlog***

Prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, l 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, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oz. ne more izpolnjevati svojih obveznosti iz delovnega razmerja

- ***krivdni razlog***

Kršenje delavčevih obveznosti iz delovnega razmerja

- ***Nezmožnost za delo zaradi invalidnosti***

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



Redna odpoved

- Časovne omejitve za odpoved
- Odpoved s ponudbo nove pogodbe
 - Poslovni razlog, razlog nesposobnosti
 - Le če PZ traja več kot 6 mesecev
 - Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce



Redna odpoved

- Formalne, procesne zahteve, npr.:
 - predhodne obveznosti (opozorilo/obvestilo, pravica do zagovora),
 - vloga sindikata,
 - zadržanje učinkovanja odpovedi,
 - pisna oblika odpovedne izjave,
 - vsebina odpovedne izjave,
 - vročitev.



Redna odpoved - Odpovedni roki

- zakon določa *minimalne odpovedne roke*
 - različni za delavca in za delodajalca
 - za delodajalca različni tudi glede na razlog odpovedi
 - en mesec



Redna odpoved - Odpovedni roki

- zakon določa *minimalne odpovedne roke*
 - različni za delavca in za delodajalca
 - za delodajalca različni tudi glede na razlog odpovedi in glede na delavčevo delovno dobo pri delodajalcu

- en mesec

poslovni razlog,

razlog nesposobnosti:

- 30 dni (< 5 let del. dobe pri delodajalcu)
- 45 dni (5 - 15 let)
- 60 dni (15 - 25 let)
- 120 dni (vsaj 25 let)



Redna odpoved - Odpovedni roki

- zakon določa *minimalne odpovedne roke*
 - različni za delavca in za delodajalca
 - za delodajalca različni tudi glede na razlog odpovedi
 - en mesec
 - krivdni razlog:*
 - en mesec



Redna odpoved - Odpovedni roki

- zakon določa **minimalne** odpovedne roke
- za **manjše delodajalce** zakon dopušča, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določi *tudi krajše* minimalne odpovedne roke
- s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi je lahko dogovorjen **daljši** odpovedni rok,
vendar pa zakon *za odpoved s strani delavca določa tudi najdaljši dopustni odpovedni rok*
- **odsotnost z dela** v času odpovednega roka
- **denarno povračilo** namesto odpovednega roka



Redna odpoved - Odpravnina

- Če pogodbo o zaposlitvi **odpove delodajalec**,
 - **iz poslovnih razlogov** ALI
 - **iz razlogov nesposobnosti**
- delavec mora biti zaposlen **več kot eno leto** pri delodajalcu

OSNOVA = povprečna mesečna plača delavca v
zadnjih treh mesecih pred odpovedjo

- 1/5 osn. za vsako leto (če 1-5 let zaposlitve pri delodajalcu)
- 1/4 :- (če 5-15 let)
- 1/3 :- (če nad 15 let)

zakon predvideva tudi zgornjo omejitev (največ 10x osnove) ?

V določenih primerih delavec IZGUBI pravico do odpravnine !



Redna odpoved – Posebnosti za odpoved

večjemu št. del. iz poslovnih razlogov

- *opredelitev*

v obdobju 30 dni bo postalo nepotrebno delo

- najmanj 10 delavcev (20 - 100 zaposlenih pri delodajalcu)
- najmanj 10% delavcev (100 - 300)
- najmanj 30 delavcev (300 ali več)

v obdobju 3 mesecev

- 20 ali več delavcev



Redna odpoved – Posebnosti za odpoved večjemu št. del. iz poslovnih razlogov

- *Dodatne obveznosti delodajalca*
 - *program razreševanja presežnih delavcev*
 - *obveščanje in posvetovanje s sindikati*
 - *obveščanje zavoda za zaposlovanje (sodelovanje in vloga)*



■ *Kriteriji za določitev presežnih delavcev*

- *Prednostna pravica do zaposlitve (1 leto)*

- **strokovna izobrazba, usposobljenost za delo, dodatna znanja**
 - **delovne izkušnje**
 - **delovna uspešnost**
 - **delovna doba**
 - **zdravstveno stanje**
 - **socialno stanje delavca**
 - **družinske obveznosti**

zakon določa posamezne **NEDOPUSTNE KRITERIJE** (začasna odsotnost zaradi bolezni, poškodbe, nege druž. čl., težje prizadetega invalida, starševskega dopusta; nosečnost)



Redna odpoved – Posebnosti za primer stečaja, prisilne poravnave, likvidacije

- ***Poseben primer poslovnega razloga***
 - *krajši odpovedni roki*
 - *pri stečaju ni posebnega varstva pred odpovedjo za določene kategorije delavcev , v primeru prisilne poravnave pa je*
 - *posebnosti v primeru odpovedi večjemu številu delavcev*
- ***Prednostna pravica do zaposlitve***
- ***Odpravnina***



Redna odpoved – Posebno varstvo za posamezne kategorije delavcev

- *predstavniki delavcev*
- *starejši delavci*
- *starši (delavka v času nosečnosti in ko doji otroka; starši v času izrabe starševskega dopusta v polni odsotnosti in en mesec po vrnitvi na delo)*
- *invalidi*
- *delavci, odsotni z dela zaradi bolezni*



Izredna odpoved

- če obstaja eden od taksativno naštetih razlogov za izredno odpoved

IN

- ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka roka pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas

- Časovne omejitve za izredno odpoved



Izredna odpoved

■ razlogi za izredno odpoved

izredna odp. **s strani delodajalca** (razlogi na str. delavca):

kršitev obveznosti, ki ima znake kaznivega dejanja

naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši obveznosti

Odsotnost 5 dni zaporedoma in ne obvesti delodajalca

prepoved opravljanja dela oziroma zaradi kazenske sankcije ne more opravljati dela več kot 6 mesecev

Pri prenosu podjetja odkloni prehod neuspešno poskusno delo

v petih dneh po prenehanju razlogov za suspenz se neopravičeno ne vrne na delo

kršitve v času odsotnosti zaradi bolezni (nespoštovanje navodil, opravljanje pridobitne dejavnosti, odpotuje)

izredna odpoved **s strani delavca**

(razlogi na strani delodajalca):

določene kršitve v zvezi z zagotavljanjem dela in izplačilom nadomestila plače

določene kršitve v zvezi s pravilnim in pravočasnim izplačilom plače

kršitve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ko delavec že zahteval odpravo grozeče nevarnosti za življenje, zdravje

ne zagotavlja enake obravnave v skladu s prepovedjo diskriminacije

spolno ali drugo nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu

➤ odpravnina

➤ odškodnina za izgubljen odpovedni rok



DELOVNO PRAVO

suspenz, sprememba pogodbe, sprememba delodajalca

izr. prof. dr. Barbara Kresal



SUSPENZ POGODBE O ZAPOSLOTVI

- **Pojem – Kaj je suspenz pogodbe o zaposlitvi?**
- **Primeri, ko nastopi suspenz, določeni z ZDR**
- **Mirovanje pravic in obveznosti pogodbenih strank med suspenzom pogodbe**
- **Pravica in dolžnost vrnitve na delo po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe**



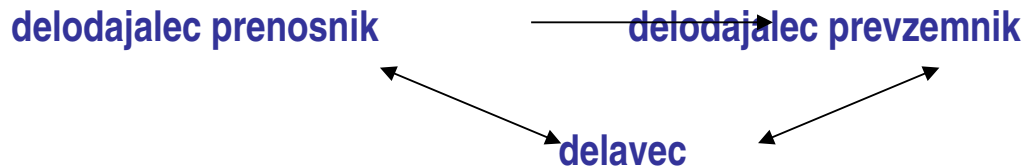
SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI

- Sprememba pogodbe ali sklenitev nove pogodbe
- Spremembo lahko predlaga katerakoli stranka,
- Učinkuje, če na to pristane tudi druga stranka!
- Sprememba pogodbe v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe
- Vpliv spremenjenega zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta na sklenjene pogodbe o zaposlitvi
- oblika



SPREMEMBA DELODAJALCA

- 73. in 74. člen ZDR
- Kdaj pride do spremembe delodajalca – primeri, določeni z ZDR



- Vpliv na sklenjene pogodbe o zaposlitvi
- učinkovanje kolektivnih pogodb
- Poslabšanje pravic pri prevzemniku
- Odškodninska odgovornost
- Delavec odkloni prenos
- Začasen prenos
- Obveščanje in posvetovanje s sindikati