Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov

DialogPlus

www.eu-skladi.si

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt DialogPlus - Usposobljeni socialni partnerji v obrti in podjetništvu za učinkovit socialni dialog

Projekt DialogPlus je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnost v okviru Operativnega programa za izvajanje kohezijske politike 2014-2020, 11.2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih parterjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

VSEBINA PREDSTAVITVE

1. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi - splošno**
2. **Oblika in vsebina odpovedi**
3. **Kaj se šteje pod poslovni razlog**
4. **Neutemeljeni razlogi za redno odpoved**
5. **Vloga sindikata oz. sveta delavcev**
6. **Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi**
7. **Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu**
8. **Minimalni odpovedni roki in tek odpovednega roka**
9. **Pravice in obveznosti v odpovednem roku**
10. **Odpravnina**
11. **Varovane kategorije delavcev pred odpovedjo**
12. **Vročanje odpovedi delavcu**

3

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI - SPLOŠNO

- odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko **REDNA** ali **IZREDNA**
- **REDNA ODPOVED:** ima odpovedni rok
- **IZREDNA ODPOVED:** nima odpovednega roka
- možna je le odpoved pogodbe o zaposlitvi v celoti
- delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če za to obstaja **utemeljen razlog**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov je vrsta **redne odpovedi**, torej ni mogoča brez upoštevanja odpovednega roka.

(ZDR-1, 82, 83)

4

OBLIKA IN VSEBINA ODPOVEDI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izražena v **pisni obliki.**

Vsebina odpovedi:

- delodajalec mora v odpovedi pisno **obrazložiti dejanski razlog** za odpoved pogodbe o zaposlitvi – navedba, da gre za **poslovni razlog** in njegova obrazložitev oz. utemeljitev
- delodajalec mora delavca pisno obvestiti tudi o:

1. pravnem varstvu
2. o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter
3. o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve

- napačno obvestilo ne more biti v škodo delavca
- ni več zahteve po pisnem obvestilu o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga

(ZDR-1, 87)

5

KAJ SE ŠTEJE POD POSLOVNI RAZLOG

- gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela **pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi** zaradi:

1. **ekonomskih,**
2. **organizacijskih,**
3. **tehnoloških,**
4. **strukturnih ali podobnih razlogov** na strani delodajalca

- razlogi torej ne morejo biti povezani s samim delavcem
- razlogi morajo biti utemeljeni
- ni več obveznosti preveriti, ali je mogoče delavca zaposliti na drugem delu

(ZDR-1, 89)

6

NEUTEMELJENI RAZLOGI ZA REDNO ODPOVED

- bolniška, starševski dopust
- spor z delodajalcem pred arbitražo, sodnimi ali upravnimi organi
- članstvo v sindikatu, udeležba v sindikalnih dejavnostih
- udeležba v zakoniti stavki
- kandidatura ali delo kot delavski direktor
- pravni prenos podjetja, združitev, delitev (sprememba delodajalca)
- diskriminacijski razlogi
- prostovoljno ali pogodbeno služenje vojske, služba v Civilni zaščiti

(ZDR-1, 90)

7

VLOGA SINDIKATA OZ. SVETA DELAVCEV

- če delavec tako zahteva, je o nameravani odpovedi potrebno obvestiti **sindikat**, katerega član je delavec ob uvedbi postopka
- če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti **svet delavcev oz. delavskega zaupnika**
- sindikat/svet delavcev/delavski zaupnik lahko poda mnenje v roku **6 dni** (koledarski dnevi)
- če mnenja ne poda v navedenem roku, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje
- **negativno mnenje**: če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z zakonom – obvezna pisna obrazložitev mnenja
- tudi ob negativnem mnenju sindikata/sveta delavcev/delavskega zaupnika lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi

(ZDR-1, 86)

8

ODPOVED S PONUDBO NOVE POGODBE

- v primeru **poslovnega razloga** in **razloga nesposobnosti**
- istočasna odpoved in ponudba nove pogodbe o zaposlitvi
- če delavec sprejme ponudbo mora skleniti novo pogodbo v 15 dneh od prejema ponudbe
- če delavec **sprejeme ustrezno zaposlitev** (enaka vrsta in raven izobrazbe in delovni čas kot po predhodni zaposlitvi ter ne več kot tri ure vožnje v obe smeri), **nima pravice do odpravnine**, ima pa pravno varstvo
- če delavec **ne sprejme ustrezne zaposlitve**, nima pravice do odpravnine
- če delavec **sprejme neustrezno zaposlitev**, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine
- če delodajalec ob odpovedi delavcu ne ponudi nove pogodbe o zaposlitvi, **MORA ob začetku teka odpovednega roka obvestiti ZRSZ**

(ZDR-1, 91)

9

ODPOVED S PONUDBO NOVE POGODBE PRI DRUGEM DELODAJALCU

- v času odpovednega roka ponudba nove ustrezne zaposlitve za nedoločen čas s strani delodajalca ali Zavoda RS za zaposlovanje
- če delavec sklene pogodbo o zaposlitvi ni upravičen do odpravnine, če se drugi delodajalec zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo pri obeh delodajalcih
- pretežni lastnik – solidarna odgovornost v 2 letih po sprejemu nove pogodbe
- ni pretežni lastnik – subsidiarna odgovornost v 2 letih po sprejemu nove pogodbe

(ZDR-1; 92)

10

MINIMALNI ODPOVEDNI ROKI

redna odpoved iz poslovnega razloga

- do 1 leta zaposlitve pri delodajalcu: 15 dni
- od 1 leta zaposlitve pri delodajalcu: 30 dni
- nad 2 leti zaposlitve narašča po 2 dni za vsako izpolnjeno leto do max 60 dni:

ČAS TRAJANJA ZAPOSLITVE	1. leto	2. leto	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let	26 let
ODPOVEDNI ROK (poslovni razlog in razlog nesposobnosti)	15 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	60 dni	80 dni

- nad 25 let zaposlitve: praviloma odpovedni rok 80 dni
- POSEBNOST: nad 25 let lahko drugače urejeno v KP dejavnost, vendar **ne manj kot 60 dni**

(ZDR-1 94. čl (3 odst.))

11

TEK ODPOVEDNEGA ROKA

- za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih
- odpovedni rok prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi (možna izjema v primeru odpovedi večjemu številu delavcu – tek roka v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev)
- odpovedni rok se lahko skrajša z denarnim povračilom (delno ali v celoti) – obvezen PISEN dogovor

(ZDR-1, 94; 95; 96)

12

PRAVICE IN OBVEZNOSTI V ODPOVEDNEM ROKU

DELODAJALEC:

- omogočiti delavcu pravico iskati službo (najmanj 2 uri na teden)
- če ne ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi: omogočiti delavcu plačano odsotnost 1 dan/teden za vključitev v ukrepe na trgu dela
- refundacija ZRSZ 70% od osnove (zadnji 3 meseci)
- delavca opozoriti na obveznost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve
- obvestiti ZRSZ

DELAVEC:

- obvezna prijava v 3 delovnih dneh po prejemu odpovedi (poslovni razlog) v evidenco iskalcev zaposlitve

(ZDR-1, 97; ZUTD, 131)

13

ODPRAVNINA

- delavcu pripada v primeru odpovedi PZ iz poslovnih razlogov
- osnova je povprečna mesečna plača v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo, višina:

  1-10 let del. dobe pri delod. = 1/5 osnove za vsako leto

  več kot 10-20 let = 1/4 osnove za vsako leto

  več kot 20 let = 1/3 osnove za vsako leto
- maksimum je 10 x osnova, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače
- osnova je povprečna plača za zadnje 3 mesece pred odpovedjo, ki jo je delavec prejel oz. ki bi jo prejel, če bi delal
- Izplača se ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če ni drugače dogovorjeno z zavezujočo kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti

(ZDR-1, 108)

14

POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

- **predstavniki delavcev**
- **delavci pred upokojitvijo**
- **starši**
- **invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni**

15

PREDSTAVNIKI DELAVCEV

- gre za: člane sveta delavcev, delavskega zaupnika, člana nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavnika delavcev v svetu zavoda, sindikalnega zaupnika
- delodajalec ne sme odpovedati PZ brez soglasja sveta delavcev/sindikata, če predstavnik delavcev ravna v skladu z zakonom/KP/PZ
- IZJEMI: razen če v primeru **poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev** pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi **v postopku prenehanja delodajalca**
- varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja funkcije predstavnika delavcev in še 1 leto po njenem prenehanju
- možnost zadržanja prenehanja PZ, če je podano negativno mnenje, **ne velja za odpoved iz poslovnih razlogov** (razlog nesposobnosti, krivdni razlog, izredna odpoved)

(ZDR-1, 112; 113)

16

DELAVCI PRED UPOKOJITVIJO

Delodajalec ne sme delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati PZ iz **poslovnega razloga**, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, če gre za delavca:

- ki je dopolnil 58 let
- mu manjka do 5 let pokojninske dobe do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev

IZJEME (varstvo ne velja)**:**

- pravica do denarnega nadomestila iz naslova brezposelnosti na ZRSZ do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino
- ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu
- če ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ŽE izpolnjuje pogoje za varstvo (58, 5 let do upokojitve)
- uvedba postopka prenehanja delodajalca

Delodajalec iz zbirk ZPIZ pridobi podatke o izpolnjevanju pogojev za varstvo.

(ZDR-1, 114)

17

DELAVCI PRED UPOKOJITVIJO – določitev trajanja denarnega nadomestila

Brezposelni osebi se prizna denarno nadomestilo v trajanju:

- 3 mesecev za zavarovalno dobo od 10 mesecev do 5 let
- 6 mesecev za zavarovalno dobo od 5 do 15 let
- 9 mesecev za zavarovalno dobo od 15 do 25 let
- 12 mesecev za zavarovalno dobo nad 25 let
- 19 mesecev za zavarovance, starejše od 53 let in za zavar. dobo več kot 25 let,
- **25 mesecev za zavarovance, starejše od 58 let in za zavarovalno dobo več kot 28 let.**

Brezposelni osebi, mlajši od 30 let, se prizna denarno nadomestilo v trajanju 2 mesecev zavarovalno dobo od 6 do 10 mesecev.

(ZUTD, 60)

18

STARŠI

- ne sme se odpovedati ali začeti postopka odpovedi **noseči delavki** ter delavki, ki **doji otroka do enega leta starosti** ali **staršu, ki koristi starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela** in še 1 mesec po izrabi tega dopusta
- delavka lahko obvesti delodajalca o svoji nosečnosti takoj, vendar ne po izteku odpovednega roka (zdravniško potrdilo)

IZJEME:

- po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za:

1. izredno odpoved ali
2. zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca

(ZDR-1, 115)

19

ODSOTNI Z DELA ZARADI BOLEZNI IN INVALIDI

ODSTOTNOST Z DELA:

- v primeru odpovedi PZ iz **poslovnega razloga** ali **nesposobnosti:** če je delavec ob poteku odpovednega roka na bolniški, preneha delovno razmerje, ko se vrne na delo oziroma najkasneje v 6 mes po izteku odpovednega roka
- ni varstva v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca

INVALID:

- zaradi nezmožnosti za opravljanje dela iz pogodbe o zaposlitvi **zaradi invalidnosti** in v primeru **poslovnega razloga**
- po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oz. zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (ZPIZ-1 in ZZRZI)
- glede pravic delavcev in varstva pred odpovedjo se uporabljajo določbe, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga

(ZDR-1, 116)

20

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI INVALIDU

- pri delodajalcu, ki ima **najmanj 5 zaposlenih delavcev**, ugotovi razloge za odpoved **Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi**, ki deluje v okviru ministrstva
- pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot 5 delavcev, pa razloge za odpoved prav tako lahko ugotavlja komisija, če tako predlaga ZPIZ, ZRSZ, delavec ali delodajalec
- delavec v vmesnem času ne sme opravljati dela na neustrezni pogodbi, zato napotitev na „čakanje na domu“ s 100 % nadomestilom plače
- delodajalec mora najprej poizkusiti invalidu najti drugo ustrezno zaposlitev pri drugem delodajalcu (paziti na osebne podatke!)
- z nameravano redno odpovedjo in razlogi zanjo je potrebno invalida predhodno pisno seznaniti (dokazljivost vročitve obvestila!)
- v postopku pred komisijo je potrebno priložiti določeno delovno dokumentacijo, ki jo določa Pravilnik o načinu dela Komisije
- paziti na močnejše pravno varstvo (invalid + delavec pred upokojitvijo)

21

VROČANJE DELAVCU PO ZDR-1

- **praviloma osebno v prostorih delodajalca**
  - dolžnost prevzema / dokazno breme na vročevalcu
- **osebna vročitev po pošti/Zakon o pravdnem postopku (ZPP)**
  - na naslov v pogodbi o zaposlitvi ali na naknadno sporočen naslov
  - če se ne vroči na naslovu, se pusti obvestilo in se šteje za vročeno z dnem dvigom pisanja na pošti oz. po poteku roka za dvig (15 dni)
  - če ni prevzeta, ko poteče 15 dnevni rok za dvig, se po preteku roka v hišnem predalčniku pusti poštna pošiljka (odpoved pogodbe o zaposlitvi)
- **z objavo na oglasnem mestu, dostopnem delavcu**
  - delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v RS
  - ni znan na naslovu iz pogodbe o zaposlitvi
  - odpoved se v zaprti kuverti nabije na oglasno desko na sedežu delodajalca
  - šteje se za vročeno po preteku osmih dni
- **smiselna uporaba pravil pravdnega postopka**
- **vročanje v tujino:** izbere se storitvi priporočeno in povratnica (AR)

(ZDR-1; 88)(Odločba US št. U-I-200/15, Up-936-15)

22

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

DialogPlus

HVALA ZA POZORNOST

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
Celovška 71, 1000 Ljubljana
www.zdops.si
info@zdops.si

23