

## Kolikšna odpravnina pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

V skladu s petim odstavkom 79. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13; ZDR-1) ima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, 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 te odpravnine za vsak mesec dela ( $1/5$  osnove +  $1/12$  od  $1/5$  osnove za vsak mesec dela nad enim letom zaposlitve).

Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas (četrti odstavek 79. člena ZDR-1).

## V katerih primerih delavec nima pravice do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

Pravice do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa v skladu s tretjim in sedmim odstavkom 79. člena ZDR-1 nima delavec:

- ki mu je prenehala pogodba za določen čas, sklenjena iz razloga nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu,
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- v primeru, ko 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.

Ugotavljamo, da ZDR-1 razen navedenih ne predvideva nobenih drugih izjem od upravičenosti do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

## Za katere pogodbe se uporabljajo določbe 79. člena ZDR-1 glede upravičenosti do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

V skladu s prehodno določbo tretjega odstavka 230. člena ZDR-1 se določbe od tretjega do sedmega odstavka 79. člena ZDR-1, ki urejajo pravico do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi ZDR-1, torej po 12. 4. 2013.

## Kaj se šteje za isto delo v primeru sistemiziranega delovnega mesta z enakim opisom del, za katerega je predvideno več izvajalcev?

Z uveljavitvijo ZDR-1 se uveljavlja dveletna časovna omejitev opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas na istem delu glede na začasnost razloga, ki utemeljuje zaposlitev za določen čas. Za isto delo se v skladu s tretjim odstavkom 55. člena šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

Menimo, da ni namen zakona, da se ob na primer povečanem obsegu dela zaradi pridobitve in izvedbe določenega posla, kar je razlog za na primer povečan obseg dela, preprečuje zaposlitev tudi več delavcev po pogodbi o zaposlitvi za določen čas tudi npr. na delovnem mestu z enakim opisom dela, za katerega je predvideno več izvajalcev. Prav tako pa tudi ni namen zakona, da se delavci po prenehanju njihove pogodbe o zaposlitvi za določen čas verižijo na način zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z drugimi delavci, ki bi sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas kasneje in bi na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas opravljali dejansko isto delo, kot delavci pred njimi.

Za odločitve o transformaciji glede na časovno omejitev opravljanja istega dela je torej pomembna vsebinska presoja dela, ki so ga delavci dejansko opravljali po sklenjenih pogodbah o zaposlitvi za določen čas ali celo kot napoteni delavci prek agencije in je trajalo več kot dve leti. Pri tem so pomembne tudi konkretne okoliščine, na primer kraj dela, zahtevana dodatna usposobljenost ali spretnost, specifične zahteve varnosti in zdravja pri delu,

ki bi preprečevale, da bi bili delavci med seboj zamenljivi in torej tudi dejansko niso opravljali in tudi ne morejo opravljati istega dela. Pri presoji v konkretnih spornih primerih je treba upoštevati tudi dozdajšnje opredelitve sodne prakse, ki je že na podlagi ZDR dejansko ocenjevala isto delo glede na vsebino dela, ki ga je delavec opravljal, tudi v primerih zaporedne zaposlitve za določen čas na delovnih mestih z različnimi opisi.