**Informacije o odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

**Junij 2022 Inšpektorat RS za delo**

**Kazalo**

[Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca 3](#_Toc106883044)

[Previdno pri sporazumnem prenehanju pogodbe o zaposlitvi 6](#_Toc106883045)

[Vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi je možna na oglasnem mestu le izjemoma 7](#_Toc106883046)

[Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (kolektivni odpusti) 8](#_Toc106883047)

[1. Kdaj gre za večje število delavcev? 8](#_Toc106883048)

[2. Katere so dodatne obveznosti delodajalcev? 8](#_Toc106883049)

[3. Kaj zajema obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom? 8](#_Toc106883050)

[4. Kaj vsebuje obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje? 8](#_Toc106883051)

[5. Kaj mora vsebovati program razreševanja presežnih delavcev? 8](#_Toc106883052)

[6. Kaj zajemajo obveznosti glede kriterijev za določitev presežnih delavcev? 9](#_Toc106883053)

[7. Kaj zajema obveznost sodelovanja z zavodom in kakšno vlogo ima zavoda za zaposlovanje? 9](#_Toc106883054)

# 

# Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ureja več vrst odpovedi pogodb o zaposlitvi. ZDR-1 ločuje med ***redno*** in ***izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi*** delavcu s strani delodajalca.

Obe lahko delodajalec da le iz utemeljenih zakonsko določenih razlogov, pri čemer:

* redna odpoved prične učinkovati z iztekom odpovednega roka,
* ***pri izredni odpovedi odpovednega roka ni in učinkuje z vročitvijo***.

Za izredno odpoved ZDR-1, poleg dopustnih zakonskih razlogov, določa še dodaten pogoj, in sicer 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.**

**Če delavec tako zahteva,** mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi **pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.** Če delavec ni član sindikata**,** mora delodajalec **na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev ali delavskega zaupnika.**

Tako redna kot tudi izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ***mora biti v pisni obliki in mora biti vročena delavcu.***

***Delodajalec* mora** ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ***pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved* ter *delavca ob odpovedi pisno obvestiti* o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve.**

**Kateri so razlogi za izredno in kateri za redno odpoved s strani delodajalca?**

* Razlogi za ***izredno odpoved*** pogodbe 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 več 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 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 teh primerih gre torej **za razloge na strani delavca, pri čemer mora biti izpolnjen še zakonsko določen pogoj, 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!** Delavcem v primeru izredne odpovedi s strani delodajalca **ne pripada pravica do odpravnine ter pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.**

* Razlogi za ***redno odpoved*** pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:
  + poslovni razlog,
  + razlog nesposobnosti,
  + krivdni razlog,
  + nezmožnost za delo zaradi invalidnosti,
  + neuspešno opravljeno poskusno delo.

Po veljavni zakonodaji je **poslovni razlog** izkazan v primeru prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Razlog **nesposobnosti** pa je, če gre za 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.

Ugotoviti je torej treba **pravi, resnični, dejanski razlog za odpoved in presoditi, ali je utemeljen ali ne.**

Za vsako redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca mora obstajati eden od utemeljenih razlogov, kot jih določa ZDR-1, in delodajalec ga mora tudi izkazati; ***v primeru spora*** je ***delodajalec tisti***, ki bo moral dokazati obstoj in utemeljenost odpovednega razloga, saj je ***dokazno breme na njegovi strani*.**

Delavci imajo ***pravico do odpravnine*** v naslednjih primerih **redne odpovedi** pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca:

* **redna odpoved iz poslovnega razloga**, vključno z odpovedjo v primeru insolventnosti delodajalca, torej v primeru stečaja ali prisilne poravnave, in v primeru prenehanja delodajalca, npr. v primeru likvidacije in
* **redna odpoved iz razloga nesposobnosti**.

Delavec lahko pod predpisanimi pogoji izgubi pravico do odpravnine v določenih primerih redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga, **če mu je ob odpovedi ponujena sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi**.

V skladu s 63. členom Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) zavarovanec, ki je postal brezposeln **po svoji krivdi ali volji,** **ne more uveljaviti** pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti**.**

V nadaljevanju navajamo, kateri so ti razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi:

* na podlagi pisnega sporazuma;
* zaradi **redne odpovedi, ki jo je dal delavec**, razen v primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa, da ima delavec kljub redni odpovedi enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov;
* zaradi **delodajalčeve redne odpovedi**, dane delavcu **iz krivdnega razloga**;
* zaradi **redne odpovedi pogodbe** o zaposlitvi **iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti** v primerih, ko je delodajalec delavcu **ponudil sklenitev nove pogodbe** o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, delavec pa je to ponudbo odklonil;
* zaradi **delodajalčeve izredne odpovedi**;
* zaradi izredne odpovedi s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;
* zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;
* če starejšemu delavcu, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja, ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;
* če delavec v času odpovednega roka neupravičeno odkloni novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, ki mu jo ponudi delodajalec ali zavod pri drugem delodajalcu;
* zaradi prenehanja funkcije ali imenovanja nosilca javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, pa delavec ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo v skladu s predpisi.

Za določene kategorije delavcev, kot so predstavniki delavcev, delavci pred upokojitvijo, starši, invalidi in odsotni delavci zaradi bolezni, velja posebno varstvo pred odpovedjo!

***Inšpektorat za delo ni pristojen presojati utemeljenosti razloga za odpoved in/ali zakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi.***

**IRSD** je v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavcev pristojen ugotavljati **morebitne kršitve v zvezi z izvedbo samega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi**. V primeru kršitev lahko da delavec **prijavo (lahko tudi anonimno)**. Inšpektorat pa **ni pristojen presojati utemeljenosti razloga za odpoved** oziroma zakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, saj je to v pristojnosti delovnega sodišča.

Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in drugih načinov prenehanjaveljavnostipogodbe o zaposlitvi lahko delavec namreč **zahteva neposredno s tožbo na pristojnem delovnem sodišču v roku 30 dni od dneva vročitve (odpovedi) oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice**. V zvezi s tem se lahko obrne delavec tudi na sindikat ali na pravnega strokovnjaka, ki se s tem področjem poklicno ukvarja.

# Previdnost pri sporazumnem prenehanju pogodbe o zaposlitvi

Inšpektorat za delo opozarja delavce, da naj ***ne podpisujejo sporazumov o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če tega dejansko ne želijo***.

* V primeru sporazumnega prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavcu namreč ***ne*** ***pripada nadomestilo za brezposelnost*** (ki ga ureja ZUTD), niti odpravnina (razen v primeru upokojitve).

***Delodajalec*** se s tem, ko doseže sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi ***izogne zakonsko določenim pogojem***, na podlagi katerih sploh lahko odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri tem načinu prenehanja se lahko ***izogne tudi odpovednemu roku***, ki je sicer določen za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec pa lahko **veljavnost sporazuma izpodbija le pri pristojnem sodišču**.

IRSD svetuje delavcem tudi, da ***ne podpisujejo praznih listov papirja***, ki bi jih lahko delodajalci kasneje uporabili proti vaši volji (na primer za sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali kakšne odškodninske zahtevke,…).

ZDR-1 sicer v 81. členu določa, da **pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama – med delodajalcem in delavcem**. To pomeni, da pride do **prenehanja pogodbe o zaposlitvi tudi po delavčevi volji**. Zato mora biti sporazum izraz resnične in prave volje pogodbenih strank.

* Pogoj za veljavnost sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi je, da **ni dosežen s silo, grožnjo ali prevaro**, da ni sklenjen **v zmoti oziroma da je prost vseh napak volje**.
* Sporazum tudi **ni veljaven, če ni sklenjen v pisni obliki**.

Delodajalec mora delavca ob prenehanju delovnega razmerja tudi pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

***Predčasno prenehanje pogodbe o zaposlitvi***

**Delodajalec mora**, če želi, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati prej, kot je določeno v pogodbi, **pogodbo odpovedati**. ZDR-1 predvideva več vrst odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odvisno od tega, ali so v konkretnem primeru izkazani pogoji, ki jih zahteva zakon, da bi bila odpoved zakonita.

* Če bi bil delavec v času trajanja delovnega razmerja ***odjavljen iz zavarovanja***, navedeno ravnanje predstavlja ***zaposlovanje na črno***. Za nadzor nad zaposlovanjem na črno je pristojna Finančna uprava RS.
* Če pa bi obstajal sum, da je delodajalec ***ponaredil podpis delavca*** na sporazumu o prenehanju delovnega razmerja, to predstavlja ***sum storitve kaznivega dejanja***, zato se je v takem primeru treba obrniti na Policijo.

# Vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi je le izjemoma možna na oglasnem mestu

Na IRSD smo bili seznanjeni z domnevnimi zlorabami, povezanimi s prenehanjem delovnega razmerja tujcem, ki na delo niso mogli priti zaradi sicer opravičljivih razlogov (odhod v tretjo državo, kjer imajo stalno prebivališče, in posledično nezmožnost vrnitve).

V posameznih primerih naj bi delodajalci tujcem izredno odpovedali pogodbe o zaposlitvi zaradi domnevno neopravičene odsotnosti z dela – delavce naj bi odjavili iz socialnih zavarovanj, ***odpoved pa jim vročili kar z objavo na oglasnem mestu na sedežu delodajalca***.

**Tak način vročanja** (v zaprti ovojnici) je **dopusten le, če delavec nima niti stalnega niti začasnega prebivališča v Sloveniji**, ali **če delavec ni znan na naslovu iz pogodbe o zaposlitvi** oziroma na naslovu, ki ga je pisno sporočil delodajalcu. Kršitev navedenega je opredeljena kot **prekršek**.

# Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (kolektivni odpusti)

ZDR-1 v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, poleg pravil, ki sicer veljajo za redno odpoved iz poslovnega razloga, določa nekatere posebnosti ter delodajalcem predpisuje dodatne obveznosti.

## Kdaj gre za večje število delavcev?

Če bo pri delodajalcu zaradi poslovnih razlogov delo postalo nepotrebno v obdobju 30 dni za:

* najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
* najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
* najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev.

## Katere so dodatne obveznosti delodajalcev?

Delodajalec je v skladu z določbami ZDR-1 dolžan:

* sprejeti program presežnih delavcev,
* zagotoviti obveščanje in posvetovanje s sindikatom,
* zagotoviti obveščanje zavoda za zaposlovanje,
* določiti kriterije za določitev presežnih delavcev.

## Kaj zajema obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom?

Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti **sindikate pri delodajalcu**.

Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Kopijo pisnega obvestila sindikatom pri delodajalcu mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

## Kaj vsebuje obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje?

O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikati, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.

Kopijo pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje mora delodajalec poslati sindikatom pri delodajalcu.

Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upoštevaje sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti glede obveščanja zavoda.

## **Kaj mora vsebovati program razreševanja presežnih delavcev**?

Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

* razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
* ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
* seznam presežnih delavcev,
* ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

## Kaj zajemajo obveznosti glede kriterijev za določitev presežnih delavcev?

Delodajalec mora oblikovati predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.

Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti:

* strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
* delovne izkušnje,
* delovna uspešnost,
* delovna doba,
* zdravstveno stanje,
* socialno stanje delavca in
* da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, **je treba upoštevati, da imajo *ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem!***

***Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev!***

## Kaj zajema obveznost sodelovanja z zavodom in kakšno vlogo ima zavod za zaposlovanje?

Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in o ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

**Na zahtevo zavoda za zaposlovanje** delodajalec **ne sme odpovedati** pogodbe o zaposlitvi delavcem **pred potekom 60-dnevnega roka** od izpolnitve obveznosti obveščanja zavoda (glej točko 4).

ZDR-1 določa nekatere posebnosti tudi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in drugih postopkih prenehanja ter drugih primerih prenehanja delodajalca – pravne osebe. Za odpovedi iz poslovnega razloga v **teh primerih so določeni krajši odpovedni roki**.

Z več informacijami o tem se lahko seznanite na spletišču Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer so v okviru Vodnika po pravicah iz delovnega razmerja izpostavljena najpogostejša vprašanja in odgovori po posameznih področjih delovnega prava.