



## **Pravilno izpeljan postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov v času koronavirusa**

Dejstvo je, da bo marsikateri delodajalec zaradi aktualnih kriznih razmer, ki jih povzroča koronavirus, zagotovo imel tako velike poslovne težave, da jih niti finančne spodbude, ki jih prinaša »interventni megazakon«, ne bodo odpravile v zadostni meri. Zato je dobro poznati osnovne značilnosti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Ob predpostavki, da ima delodajalec že sicer poslovne težave, zaradi katerih je zaposlenim težko zagotavljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in predstavlja situacija, povezana s koronavirusom, še dodatne ekonomske težave, so odpovedi pogodb zadnje dni dokaj realna opcija. K takšnim odločitvam pri nekaterih še dodatno prispeva tudi to, da bodo delodajalci za uveljavljanje povračila nadomestila plače v višini 80 % delavčeve plače ta sredstva morali uveljavljati oziroma refundirati na zavodu za zaposlovanje. To pomeni, da morajo delavcem nadomestilo plače najprej izplačati in šele po podani vlogi in z ustreznim zamikom dobijo predvideno povračilo nadomestila plače. Iz svetovalne prakse zadnjih nekaj dni ugotavljam, da bo to marsikateremu podjetju predstavljalo tako velike likvidnostne težave, da tega ne bo zmogel, zato se nekateri rajši odločajo za podajo odpovedi. To še posebej velja za tiste, ki imajo zaposlene krajši čas, saj jih tako bremeni nižja odpravnina, če sploh, saj do odpravnine niso upravičeni tisti, ki nimajo vsaj enega leta zaposlitve pri zadnjem delodajalcu.

### **Posebno pravno varstvo pred odpovedjo**

Še preden pristopimo k podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi posameznemu delavcu, je treba preveriti, ali zaposleni morda sodi med tako imenovane varovane kategorije oseb, ki jim odpovedi iz poslovnih razlogov sploh ni moč podati (na primer nosečnice, delavke, ki dojijo otroka do enega leta starosti, in starši v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta) ali pa le pod določenimi dodatnimi pogoji (invalid, delavec pred upokojitvijo). Nekaterim kategorijam se odpoved lahko poda samo ob njihovem pisnem soglasju, kar sicer razbremeni delodajalca, toda na drugi strani pa povzroči ustrezne negativne posledice delavcu pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na zavodu za zaposlovanje.

### **Ali obstaja kakšna razlika v postopku odpuščanja delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas, v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za določen čas?**

Postopek odpuščanja delavcev je enak v obeh primerih. Naj pa ima delodajalec pred očmi, da je najkrajši odpovedni rok (če ob tem zanemarimo možnost dogovora o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka), ki začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi, 15 dni. Lahko se zgodi, da bo pogodba o zaposlitvi za določen čas iztekla celo prej ali pa z nepomembno časovno razliko. S tem v zvezi kaže upoštevati dejstvo, da morebiten obstoj bolniškega staleža ali porodniškega dopusta ob izteku pogodbe za določen čas ne predstavlja nikakršne ovire za prenehanje delovnega razmerja, medtem ko obstoj bolniškega staleža ob izteku odpovednega roka, ko se odpoveduje pogodba iz poslovnih razlogov, predstavlja relativno oviro, ki se odraža na ta način, da se odpovedni rok podaljša,

vse dokler ni delavec zopet sposoben za delo vsaj v polovičnem obsegu, toda maksimalno za 6 mesecev.

### **Oblika in vsebina odpovedi**

V odpovedi, ki mora biti pisna, mora delodajalec navesti utemeljen odpovedni razlog, ga ustrezno obrazložiti, določiti odpovedni rok in odpravnino, opozoriti delavca na pravno varstvo, kakor tudi na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

### **Odpovedni rok in odpravnina**

Obvezen sestavni del tovrstne odpovedi sta tudi odpovedni rok in odpravnina, oboje pa je odvisno od trajanja zaposlitve pri zadnjem delodajalcu, torej pri delodajalcu, ki podaja odpoved, in eventualnih njegovih pravnih prednikih. Predvsem v družinskih podjetjih gre za značilen primer, ko se poleg same dejavnosti prenašajo na naslednike tudi zaposleni, za katere se zaradi upoštevanja delovnopravne kontinuitete šteje, kot da ni bilo prekinitve zaposlitve.

**Odpovedni rok**, ki začne teči prvi naslednji dan po vročitvi odpovedi, ne glede na to, na kakšen način se le-ta opravi, traja od 15 do 80 dni. Pravno podlago predstavlja 94. člen ZDR-1, ki s tem v zvezi določa, da traja v takem primeru odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

Delodajalec in delavec se skladno s 96. členom ZDR namesto dela ali celotnega odpovednega roka lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu, ki se obravnava kot drug prejemek iz delovnega razmerja, kar pomeni, da je obdavčen in oprispvčen. Takšen dogovor mora biti v pisni obliki. Osebnostim v skupino strokovnjakov, ki meni, da je denarno povračilo, četudi le minorno, bistvena sestavina takšnega dogovora, kar pomeni, da ne more biti znesek 0 €, so pa s tem v zvezi v strokovni javnosti tudi drugačna stališča. S tem v zvezi je pomembno vedeti tudi to, da ob pogoju, da ima zadostno gostoto zavarovalne dobe, delavec denarno nadomestilo lahko uveljavi že s prvim naslednjim dnem, ki sledi datumu prenehanja delovnega razmerja na podlagi tozadavnega dogovora in ne šele potem, ko bi se siceršnji odpovedni rok iztekel, če do dogovora ne bi prišlo.

**Odpravnina:** podobno se s trajanjem zaposlitve ustrezno višje ovrednoti posamezno leto dela pri zadnjem delodajalcu tudi pri določitvi odpravnine. Do odpravnine so skladno s 108. členom ZDR-1 upravičeni tisti delavci, ki so zaposleni pri delodajalcu najmanj eno leto. Višina odpravnine je odvisna od osnove in trajanja zaposlitve pri delodajalcu, ki daje odpoved. Osnovo predstavlja povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Primer iz prakse: če delodajalec poda odpoved delavcu na primer 25. marca, pridejo v poštev za določitev osnove decembrska plača, izplačana v januarju, januarska, izplačana v februarju, in februarska, izplačana najpozneje do 18. marca. Četudi bi delavec v odpovednem roku dobil še kakšno plačo, le-ta ni relevantna za določitev osnove za odpravnino.

Delovna doba pri delodajalcu ob izteku odpovednega roka (najpozneje takrat mora biti odpravnina tudi izplačana) se vrednoti tako, da velja posamezno leto 1/5 osnove, če je bil zaposlen do 10 let, za zaposlitev od 10 do 20 let velja vsako leto 1/4 osnove, nad 20 let pa 1/3 osnove. Merodajna so dopolnjena in ne zaokrožena leta zaposlitve pri zadnjem delodajalcu in ne skupna delovna doba delavca.

Za določitev odpovednega roka je relevantno trajanje zaposlitve v času, ko se odpoved podaja, za določitev odpravnine pa trajanje zaposlitve ob izteku odpovednega roka, ko se torej delovno razmerje zaključí. Primer iz prakse: Zaradi ekonomsko nevzdržne situacije, ki jo je povzročil koronavirus, bom odpustil delavko, ki je zaposlena pri nas 11 mesecev in 20 dni. Kateri presečni datum je merodajen za določitev odpovednega roka in odpravnine?

V danem primeru to pomeni, da je delavka upravičena do 15-dnevnega odpovednega roka, saj ob podaji odpovedi še ni zaposlena 1 leto, hkrati pa ji pripada za dopolnjeno leto zaposlitve ob izteku odpovednega tudi odpravnina v višini 1/5 osnove, ki jo predstavlja njena povprečna mesečna bruto plača iz zadnjih treh mesecev pred odpovedjo.

### **Vpliv bolniškega staleža na postopek odpovedi**

Delodajalec lahko delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi v času, ko je delavec v bolniškem staležu in tudi v tem času odpovedni rok nemoteno teče. V kolikor je delavec v bolniškem staležu tudi ob izteku odpovednega roka, pa se le-ta podaljša, vse dokler se delavec ne vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo (zadostuje že s polovičnim delovnim časom), največ pa za šest mesecev po izteku sicer predvidenega odpovednega roka. Četudi je takrat še vedno v polni bolniški, se mu delovno razmerje vseeno zaključí.

### **Vročitev odpovedi**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti delavcu tudi vročena, saj v nasprotnem ne začne teči odpovedni rok. Odpoved mora delodajalec delavcu vročiti praviloma osebno v prostorih delodajalca oziroma na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi. Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji, se odpoved objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

### **Kazenske določbe**

Da kaže biti pozoren na posamezne zgoraj navedene zahteve zakona, je razvidno tudi iz kazenskih določb zakona, opredeljenih v členih 217 do 217 b ZDR-1, ki predvidevajo za delodajalce precej visoke denarne kazni, ki so vsekakor vredne temeljitega razmisleka, kako postopati v omenjenih primerih odpovedovanja pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Strokovnost ima svojo ceno in tako je ne nazadnje tudi prav. Med strokovnjake se štejemo tudi delovnopравни svetovalci SC OZS, kjer vam po predhodni temeljiti preverbi podatkov o delavcu in delodajalcu ter njegovih poslovnih težavah tudi lahko pripravimo odpoved tako, kot narekuje zakon, resda kot delno plačljivo storitev, toda v danih »korona razmerah« za člane z visokimi popusti. Za tiste člane OZS, ki imajo dovolj tovrstnega strokovnega znanja, pa je na razpolago tudi brezplačen ustrezen vzorec tovrstne odpovedi.

V kolikor se vsem opozorilom navkljub odločite za samostojno izpeljavo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, morate izhajati iz predpostavke, da je odpoved skrajni ukrep. Za ustvarjanje dobre klime z delavci, ki jih v teh kriznih časih odpuščate, sčasoma pa jih utegneta spet zaposliti, zagotovo ni nepomemben podatek, da je delavec ob zadostni gostoti zavarovanja upravičen tudi do pravic na zavodu za zaposlovanje, če je seveda postopek odpovedi pravilno izpeljan, in nasprotno.

April, 2020

### **Dušan Bavec**

Svetovalec - specialist za delovno in socialno pravo  
Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije