

## SPOT svetovanje Koroška: Upravičenost delavca do prejema odpravnine

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa upravičenost in pravila odpravnine. Delavec je upravičen do prejema odpravnine s strani delodajalca v naslednjih primerih, kadar gre za:

### **1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti delavca)**

Delodajalec lahko z delavcem prekine pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti (ZDR-1, 108. člen).

Pri odpovedi iz poslovnih razlogov mora delodajalec v pisni obliki izraziti razlog in ga tudi dokazati, bodisi iz ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih, strukturnih in podobnih razlogov, pri čemer natančno navede primer: stečaj glavnega kupca, odpoved pogodb poslovnih partnerjev, ipd..

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavca, delodajalec prav tako navede glavni razlog odpovedi, na primer: nedoseganje pričakovanih rezultatov dela, kršenje pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, malomarnost, ipd..

Delodajalec je v obeh primerih dolžan delavcu izplačati odpravnino po naslednjem kriteriju, pri čemer je osnova za izračun odpravnine povprečna mesečna plača delavca, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto ali do 10 let,
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 10 let ali do 20 let,
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih, prav tako višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove.

Delodajalec mora delavcu izplačati odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, razen če ni v kolektivni pogodbi zapisano drugače.

Delodajalec mora 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.

Izredna ali redna odpoved delovnega razmerja mora biti delavcu vročena, praviloma osebno v prostorih delodajalca. Delavec je dolžan sprejeti odpoved, dokazno breme vročitve ali odklonitve vročitve je na strani delodajalca.

Odpoved je lahko vročena tudi po pošti s priporočeno pošiljko s povratnico. V primeru, da delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji, se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopna delavcu. Po preteku 8 dni se šteje, da je bila vročitev delavcu uspešno opravljena.

Prav tako velja, da delodajalec poštno pošiljko izroči pošti v kraju, kjer delavec stanuje, slednjemu se v hišnem predalčniku ali na vratih pusti obvestilo o pošiljki, ki jo mora dvigniti v roku 15 dni. V kolikor delavec v 15 dneh ne dvigne pošiljke, se šteje, da je bila vročitev opravljena po poteku tega roka. Delavcu se pošiljka po 15 dnevem preteku roka pusti v hišnem predalčniku (kadar je delavec odsoten iz delovnega mesta).

V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi jo lahko tako delodajalec kot delavec odpovesta, če obstajajo razlogi po ZDR-1 in zaradi nastalih okoliščin ter interesov obeh strani, delovno razmerje ne moreta nadaljevati do izteka odpovednega roka.

Tako delodajalec kot delavec sta pri tem časovno omejena z rokom in sicer jo morata podati v roku 30 dni od nastalega vzroka za odpoved, oziroma najkasneje v 6 mesecih od nastanka vzroka. Pred vročitvijo izredne odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti z očitanimi krivdnimi razlogi, ter mu omogočiti rok zagovora v časovnem obsegu treh delovnih dni. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski pošti, za kateri elektronski naslov je znano, da ga delavec uporablja za namene delodajalca.

V obeh primerih odpovedi, ali iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti mora delodajalec biti pazljiv pri seznanitvi in vročitvi odpovedi delavcu, prav tako pri argumentih in zagovoru delavca.

Tudi v primeru prisilne poravnave in osebnega stečaja delodajalca velja upravičenost izplačila delavcu enako kot pri odpovedi iz poslovnih razlogov, saj slednja spadata med poslovne razloge. V tem primeru se delavec in delodajalec pisno sporazumeta o izplačilo odpravnine, če bi pri tem veljala ogroženost obstoja večjega števila delovnih mest delodajalca.

## **2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (redna in izredna)**

Delavcu pripada odpravnina tudi kadar sam poda odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalcu zaradi razlogov za katere je kriv delodajalec.

Poleg omenjenega delavcu pripada tudi upravičenost do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če nastanejo naslednji razlogi (ZDR-1, 111. člen):

- delodajalec več kot 2 meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- delodajalec vsaj 2 meseca ni izplačeval plače oz. je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj 3 mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

Delavec lahko redno odpoved poda kadarkoli, vendar mu delovno razmerje preteče šele s potekom odpovednega roka in mu na ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ne pripada nadomestilo za brezposelnost.

Delavec lahko poda izredno odpoved, vendar mora pred tem delodajalca pisno seznaniti in opomniti na izpolnitev obveznosti. Pri tem delavec delodajalca opomni na kršenje pravic, ki delavcu pripadajo z naslova delovnega razmerja in od delodajalca zahteva, da te kršitve odpravi. Poleg omenjenega, mora delavec tudi pisno obvestiti Inšpektorat za delo. V primeru, da delodajalec na pisni opomin ne odreagira v roku treh delovnih dni, lahko delavec poda odpoved in mu nadomestilo za brezposelnost na ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje pripada.

Delavec mora biti prav tako pozoren na pravilen potek izdaje odpovedi, odpoved se poda najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved oz. najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (ZDR-1, 109. člen).

### **3. Odpravnina v primeru upokojitve delavca**

Delavec je v primeru upokojitve upravičen do prejema odpravnine s strani delodajalca, kar opredeljuje (ZDR-1, 132. člen), razen v primeru kadar je v kolektivni pogodbi določeno drugače.

- če je delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let, se upokoji in mu pri tem preneha delovno razmerje, je upravičen do prejema odpravnine v višini dveh povprečnih mesečnih

plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece oziroma, če je za delavca ugodneje, v višini dveh povprečnih plač delavca za zadnje 3 mesece.

- če je delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let za krajši delovni čas, se upokoji, mu je delodajalec dolžan izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, razen v primeru kadar delavec opravlja skrajšani delovni čas v skladu z 67. členom ZDR-1, kjer je opredeljen krajši delovni čas v posebnih primerih, če koristi pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas ali če ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge obveznosti in pravice iz delovnega razmerja.
- če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen vsaj 5 let, delno upokoji in mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, mu pripada sorazmerni del odpravnine.

Delavec ni upravičen do prejema odpravnine, če:

- se delavec ob upokojitvi ponovno zaposli.
- če ima pravico do odpravnine zaradi odpovedi delodajalca zaradi poslovnih razlogov oz. nesposobnosti in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Če je znesek te odpravnine oz. znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine, ki bi mu pripadla ob upokojitvi, je delavec upravičen do izplačila razlike.

#### **4. Odpravnina v primeru izteka pogodbe o zaposlitvi**

Kadar gre za iztek pogodbe o zaposlitvi, kjer podjetje delavca »odpusti«, če je pogodba prekinjena pred iztekom, delavcu pripada običajna odpravnina, kot mu jo je dolžan delodajalec izplačati v primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

#### **5. Odpravnina v primeru izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas**

Kadar gre za iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas, delavcu prav tako pripada odpravnina, vendar ob določenih pogojih. Pri tem je potrebno opozoriti, če je bila sklenjena pogodba pred datumom, 12.4.2013, potem v tem primeru delavcu odpravnina ne pripada, saj pred tem datumom ZDR-1 ni določil tovrstne odpravnine.

Prav tako predhodno omenjenemu delavcu odpravnina ne pripada, če velja naslednje:

- gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- gre za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu,
- gre 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,
- če delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavca zaposli za nedoločen čas,

- če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas,
- če delavec zavrne pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V primeru, da ima delavec pri istem delodajalcu sklenjenih več delovnih pogodb za določen čas, se čas šteje od prve sklenjene pogodbe za določen čas do izteka zadnje pogodbe za določen čas.

Osnova za odmero dohodnine delavca, ki je imel sklenjeno pogodbo za določen čas je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev opravljanja dela.

Kadar gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, krajši od enega leta, znaša odpravnina delavca 1/5 osnove povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev opravljanja dela.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je daljši od enega leta, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev opravljanja dela, povečane za sorazmerni del 1/12 odpravnine za vsak mesec dela. Pri tem se upoštevajo le meseci nad 1 letom dela.

## **6. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi**

Po odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti ob sočasni novi ponudbi ustrezne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas delavcu in le-ta zaposlitev zavrne, ni upravičen do izplačila odpravnine.

Prav tako delavcu pripada odpravnina, če delavec sprejme ponudbo za neustrezno zaposlitev. O sorazmernem delu in o višini odpravnine se delavec in delodajalec dogovorita sama, slednje velja tudi, če delavec zavrne ponudbo o novi zaposlitvi, ki je neustrezna in za določen čas.

### **Obdavčitev odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

V 44. členu zakona o dohodnini ZDoh – 2 je določeno, da se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevata odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak največ do višine 10 povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Republiki Sloveniji.

Neobdavčen znesek odpravnine je vezan na višino in pogoje, ki jih določa ZDR-1, prav tako je višina zneska odpravnine omejena z zakonom ZDoh-2.

Zakon o prispevkih za socialno varnost – ZPSV določa, da od odpravnine ni potrebno plačati prispevkov za socialno varnost, kadar je izplačana zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

V primeru, ko višina zneska odpravnine presega 10 povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Republiki Sloveniji, takrat se presežek zneska všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in se obdavči, prav tako se od presežka plačajo prispevki za obvezno socialno varnost.

### **Neupoštevanje izplačila odpravnine delavcu s strani delodajalca**

Delodajalec je obvezan delavcu, ki mu pripada odpravnina le-to izplačati. V primeru, ko delodajalec ne upošteva izplačila dohodnine je smiselno, da ga delavec sprva opomni. Če kljub opominu ne pride do dogovora med delavcem in delodajalcem, potem lahko delavec delodajalca prijavi na Inšpektorat Republike Slovenije za delo oziroma vloži tožbo na delovnem sodišču.

Delavec lahko vloži tudi izvršbo na podlagi verodostojne listine – plačilna listina z izračunano odpravnino, brez tožbe na delovnem sodišču.

Za SPOT svetovanje Koroška  
RRA Koroška d.o.o.:  
Danijela Uran, podjetniška svetovalka

Ravne na Koroškem, 29.04.2020

Viri:

1. Informiran.si [online]. Dostopno na: <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=odpravnina> (24.04.2020).
2. Uradni list [online]. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/e-bilten/novica/visina-odpravnine-pri-odpovedi-iz-poslovnega-razloga> (24.04.2020).
3. Karding [online]. Dostopno na: <http://www.karding.si/info-portal/368> (28.04.2020).
4. Zakonodaja.com [online]. Dostopno na: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr/109-clen-odpravnina> (28.04.2020).

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska Unija iz Evropskega sklada za regionalni razvoj [www.eu-skladi.si](http://www.eu-skladi.si)