**89. člen**

**(razlogi za redno odpoved)**

(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

– prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali

– 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 (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

– kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),

– nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov,

– neuspešno opravljeno poskusno delo.

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

(4) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

**94. člen**

**(minimalni odpovedni roki)**

(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

– do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,

– od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je 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.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

(5) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

**108. člen**

**(odpravnina)**

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

– 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,

– 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,

– 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

**86. člen**

**(vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)**

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

(2) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prvega odstavka tega člena lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti.

(4) Ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

**201. člen**

**(alternativno reševanje sporov)**

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

in določbe ZUTD:

**14. člen**

**(drugi iskalec zaposlitve)**

Pri zavodu se zaradi pridobitve informacij o trgu dela in zaposlovanju ter pomoči pri iskanju zaposlitve lahko prijavijo tudi drugi iskalci zaposlitve, ki se po določbah tega zakona ne štejejo za brezposelne osebe.

V skladu s prvo alineo 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS št. 21/2013) podajam

**REDNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI**

**IZ POSLOVNEGA RAZLOGA**

1. Delavcu/ki ……………… rojenemu/i ……………., s prebivališčem …………………… EMŠO ………………….. odpovedujem iz poslovnega razloga odpovedujem pogodbo o zaposlitvi št. ……….. sklenjeno ………. za delovno mesto/vrsto dela ……………..

2. Delavec/ka je upravičen/a do odpovednega roka ……………. (Minimalni odpovedni roki so določeni v 94. členu ZDR-1, lahko pa so bolj ugodno določeni v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi.), ki začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

3. Delavec/ka je upravičen/a do odpravnine v višini …………… (108. člen ZDR-1), ki mu/ji mora biti izplačana do konca odpovednega roka.

**OBRAZLOŽITEV**

1. Z delavcem/ko ………………… je delodajalec dne …………. sklenil pogodbo o zaposlitvi št. ………………, za delovno mesto/vrsto dela …………………………

**(Opomba: Delodajalec naj natančno obrazloži poslovni razlog (ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni in podobni razlog na strani delodajalca) ter razloge za prenehanje potrebe po delu, prav za to delo oz. delavca, ki to delo opravlja po pogodbi o zaposlitvi. Posebno pozorno naj opredeli, da gre za utemeljen razlog (npr., izguba trga, glavnega poslovnega partnerja, menjava programa…), ki onemogoča nadaljevanja delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Te okoliščine predstavljajo, v skladu z 2. odstavkom 89. člena ZDR-1, utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in tudi ne omogočajo nadaljevanja delovnega razmerja med delavcem/ko in delodajalcem.)**