

Odpovedni rok – pravice in dolžnosti

Odpovedni rok je potrebno upoštevati pri vsaki redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako delavec kot delodajalec lahko namreč odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega je potrebno upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in odpovedni rok

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi morata delavec in delodajalec upoštevati odpovedni rok. Lahko pa se pisno dogovorita tudi o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Le pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi odpovednega roka ni.

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve in tako ni dolžan navajati razloga zanjo. Po drugi strani pa lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Minimalni odpovedni roki

V primeru odpovedi pogodbe zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

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 je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, a ne daljši kot 60 dni.

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.

Odpovedni rok prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi nasprotni stranki.

V času odpovednega roka je delavec še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu. Tako imata obe stranki v tem času še vedno vse pravice in obveznosti po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do:

- odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden,
- odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela (v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti).

Vir: Data d.o.o.

Potrebujete pomoč?

Član SKEI Slovenije ima pravico do brezplačne pravne pomoči pri uveljavljanju pravic na podlagi dela in iz delovnega razmerja ter do brezplačnega pravnega varstva, vključno s pravico do zastopanja pred sodiščem. [Pridružite se nam!](#)



NOVICE



Info SKEI št.4/2020

05.05.2020 -

DELAVSKA ENOTNOST



Delavska enotnost št. 8, 7.5.2020

12.05.2020 - Drugačen prvi maj

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.