

# PRAVICA DO ODPRAVNINE OB PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Taja Plešnik\*

UDK: 331.106.27:331.225  
349.2:331.106.4

## 1. UVOD

S ciljem zmanjšanja dualizma oziroma segmentacije na trgu dela je novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>1</sup> med novostmi uvedel tudi pravico do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas (79. člen ZDR-1). Predlog za uvedbo pravice do odpravnine ob prenehanju zaposlitve za določen čas je bil izpostavljen v strokovni delovni skupini in je bil v fazi usklajevanja podprt s strani socialnih partnerjev, ki so sodelovali v postopku sprejema ZDR-1. Na oblikovanje 79. člena so vplivale predvsem zahteve glede zmanjševanja razlik v pravicah med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas, ki naj bi prispevale k zmanjšanju tendenc delodajalcev k sklepanju pogodb za določen čas. Na drugi strani odsotnost obveznosti plačevanja odpravnine v primeru prehoda na pogodbo za nedoločen čas predstavlja spodbudo za sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas.

V nadaljevanju je podrobneje predstavljena pravica do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer upravičenje do odpravnine, osnova za odmero ter višina odpravnine, kot tudi obravnava tega prejemka z vidika plačila davkov in prispevkov za socialno varnost. V okviru posameznih tem so izpostavljena tudi najpogostejša vprašanja v zvezi z novo pravico ter povzetki stališč MDDSZ<sup>2</sup> glede izpostavljenih dilem.

---

\* Taja Plešnik, univ. dipl. prav., Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti  
taja.plesnik@gov.si

Taja Plešnik, LL., Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop.

<sup>2</sup> Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

## 2. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

ZDR-1 glede na dosedANJI Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)<sup>3</sup> v zvezi z ureditvijo prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne prinaša sprememb.<sup>4</sup> Bistvena značilnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je, da praviloma preneha s samim potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Gre torej za iztek pogodbe. Prenehanje pogodbe nastopi avtomatično, brez odpovedi in brez odpovednega roka.

Predčasno prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je urejeno v drugem odstavku 79. člena, v skladu s katerim lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas predčasno preneha tudi v vseh drugih primerih, ki jih določa 77. člen ZDR-1<sup>5</sup>. V procesu oblikovanja novega zakona so bile izražene zahteve stroke, da se drugače uredi možnost prenehanja pred potekom dogovorjenega časa (ne dopustiti vseh načinov, temveč le sporazumno prenehanje in izredno odpoved, ne pa tudi redne odpovedi, razen v primeru prenehanja delodajalca), vendar se je MDDSZ ob ugotovitvi, da v praksi niso bile izražene potrebe po takih spremembah, postavilo na stališče, da bi predlagane rešitve zmanjšale možnosti predčasnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar bi pomenilo zmanjšanje fleksibilnosti, zato je ocenilo, da sprememba veljavne ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni nujno potrebna.

---

<sup>3</sup> Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007.

<sup>4</sup> Prvi in drugi odstavek 79. člena ZDR-1 določata:

»(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.«

<sup>5</sup> 77. člen ZDR-1 določa:

»Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.«

### 3. UPRAVIČENOST DO ODPRAVNINE OB PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLITVI ZA DOLOČEN ČAS

Opozoriti velja, da kolikor pogodba o zaposlitvi za določen čas *predčasno preneha* zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi *iz razloga nesposobnosti oziroma iz poslovnega razloga*, delavcu pripada odpravnina po 108. členu<sup>6</sup> (pogoj je, da je bil delavec pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto), enako kot v primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz navedenih razlogov.

V primeru *izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas*, delavcu po novem ZDR-1 prav tako pripada odpravnina, vendar zanjo veljajo drugačni pogoji. Tretji odstavek v povezavi s prvim odstavkom 79. člena ZDR-1 zagotavlja pravico do odpravnine delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ker je dogovorjeno delo opravljeno ali zaradi prenehanja razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Ker gre za novo pravico, ki je prejšnji ZDR ni poznal, ZDR-1 vsebuje **prehodno določbo**. V skladu s prehodno določbo tretjega odstavka 230. člena ZDR-1 se določbe od tretjega do sedmega odstavka 79. člena ZDR-1, ki urejajo pravico do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, uporabljajo za *pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi ZDR-1, torej po 12. 4. 2013*.

#### 3.1. Izjeme, ko delavec ni upravičen do odpravnine

ZDR-1 določa tudi izjeme, ko delavec ni upravičen do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Izjeme so določene ob objektivnih potrebah, ko sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni alternativa pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako delodajalec v skladu s tretjim odstavkom 79.

---

<sup>6</sup> 108. člen ZDR-1 med drugim določa:

»(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.....«.

člena ni zavezan plačati odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavcu:

- ki mu je prenehala pogodba za določen čas, sklenjena iz razloga *nadomeščanja začasno odsotnega delavca*,
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje *sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece* v koledarskem letu,
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas 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.

V smislu izenačitve položaja delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in delavcev s pogodbami za nedoločen čas, ZDR-1 v sedmem odstavku 79. člena določa, da delavec nima pravice do odpravnine po tem členu v primeru, ko:

- delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas *skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas*,
- delavec *nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas* (npr. delavci, ki jim miruje pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas v trajanju mandata),
- delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za *ustrezno delo, ki mu jo je ponudil delodajalec* po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

### **3.2. Nekatera vprašanja v zvezi z upravičenjem do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas**

V zvezi z izvajanjem pravice do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas so bila na MDDSZ naslovljena določena vprašanja, glede katerih je MDDSZ izoblikovalo neobvezna pojasnila. Nekatera od njih so objavljena tudi na spletni strani MDDSZ<sup>7</sup>. V nadaljevanju so v skrajšani obliki predstavljana nekatera vprašanja ter vsebinski povzetki odgovorov MDDSZ.

---

<sup>7</sup> [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/faq\\_zdr1/faq\\_pzdc/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/faq_zdr1/faq_pzdc/)

**a) upoštevanje dela po pogodbi za določen čas, sklenjeni pred uveljavitvijo ZDR-1**

*Ali lahko delodajalec pri izračunu odpravnine upošteva tudi mesece, ko je delavec delal po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni še po starem ZDR, ki pa se je iztekla v času veljavnosti novega ZDR-1 in je bila nato podaljšana in se je iztekla po novem ZDR-1?*

**Stališče MDDSZ**

V skladu s prehodno določbo, vsebovano v tretjem odstavku 230. člena ZDR-1, se določbe tretjega do sedmega odstavka 79. člena ZDR-1, ki urejajo pravico do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi ZDR-1. Glede na navedeno, delavcu pripada odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene po 12.4.2013 in za čas trajanja takšne pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Glede navedbe, da je bila pogodba o zaposlitvi podaljšana po uveljavitvi novega zakona pa velja opozoriti, da delovno pravna zakonodaja ne dopušča možnosti podaljševanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ampak mora delodajalec, če ugotovi, da še vedno obstaja potreba in upravičenost za sklenitev delovnega razmerja za določen čas, z istim delavcem skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. V primeru druge pogodbe govorimo torej o novi, samostojni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

**b) več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas**

*Kdaj se izplača odpravnina v primeru, ko delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas?*

**Stališče MDDSZ**

V primeru, ko delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina v skladu s šestim odstavkom 79. člena izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o

zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena ZDR-1<sup>8</sup>.

**c) nadaljevanje dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom**

*Ali je delavec upravičen do odpravnine v primeru, ko po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas s polnim delovnim časom sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom?*

Stališče MDDSZ

ZDR-1 sicer določa, da delavcu ne pripada odpravnina v primeru, če sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (sedmi odstavek 79. člena), vendar se je MDDSZ postavilo na stališče, da bi bilo v opisanem primeru vendarle primerno delavcu izplačati sorazmerni del odpravnine, saj je pogodba za nedoločen čas sklenjena s krajšim delovnim časom od polnega.<sup>9</sup>

**d) pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena znotraj pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas**

*Kako je s pravico do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas s potekom časa, ki je bila v skladu s četrtem odstavkom 49. člena ZDR-1 sklenjena znotraj pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, oziroma kako je s pravico do odpravnine, če pride v tem primeru do predčasnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi odpovedi s strani delodajalca?*

---

<sup>8</sup> ZDR-1 se v šestem odstavku 79. člena sklicuje na peti odstavek 55. člena, ki določa, da se v časovno omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje dela, ki ga ta napoti na delo k uporabniku, kar pa ni smiselno. Mišljena je bila vezava na šesti odstavek 55. člena, ki v zvezi s časovno omejitvijo zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas določa, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

<sup>9</sup> Sedmi odstavek 79. člena sicer uporablja pojem »ustrezno delo« v povezavi s ponudbo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, delavec pa ne pridobi pravice do odpravnine, če ne sprejme ponudbe delodajalca, vendar pojem »ustrezno delo« ni definiran.

### Stališče MDDSZ

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu z 49. členom ZDR-1 v času, ko je delavec že zaposlen za nedoločen čas in mu pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas mirujejo, ne predstavlja začasne zaposlitve z vidika položaja delavca na trgu dela.

Ob upoštevanju, da se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljuje delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kot tudi z vidika funkcije odpravnine in odpovednega roka, MDDSZ meni, da delavec v teh primerih nima pravice do odpravnine po 108. členu zaradi predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Prav tako delavec nima pravice do odpravnine v primeru izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (sedmi odstavek 79. člena).

#### **e) sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri drugem delodajalcu**

Delavec nima pravice do odpravnine v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. *Ali se pri presoji o upravičenosti do odpravnine lahko upošteva tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri drugem delodajalcu?*

### Stališče MDDSZ

Sklenitev oziroma nadaljevanje delovnega razmerja za nedoločen čas oziroma ponudba ustreznega dela za nedoločen čas v smislu sedmega odstavka 79. člena se nanašajo na istega delodajalca.

#### **f) dve zaporedni pogodbi, pravica do odpravnine le na podlagi ene pogodbe**

*Delavec je v avgustu 2013 sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pogodba je potekla v novembru 2013, delavec pa je neprekinjeno nadaljeval delo po drugi pogodbi o zaposlitvi za določen čas za štiri mesece zaradi povečanega obsega dela. Kako je s pravico do odpravnine v tem primeru?*

## Stališče MDDSZ

Če je delavec opravljal delo na podlagi dveh zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, po 79. členu pa ima pravico do odpravnine le na podlagi ene od pogodb, se delavcu izplača odpravnina za pogodbo o zaposlitvi, ki ga do tega opravičuje. Upošteva se tretji odstavek 79. člena ZDR-1 delavec nima pravice do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

### **g) kdaj se izplača odpravnina**

*Kdaj mora delodajalec izplačati odpravnino po 79. členu ZDR-1 – ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali pri izplačilu zadnje plače?*

## Stališče MDDSZ

ZDR-1 v šestem odstavku 108. člena na novo določa, da mora delodajalec odpravnino v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti izplačati ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi (če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa drugače). Navedeno določbo je primerno upoštevati tudi pri presoji vprašanja trenutka izplačila odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

## **4. OSNOVA ZA ODMERO IN VIŠINA ODPRAVNINE PO 79. ČLENU**

Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas (četrti odstavek 79. člena).

Višina odpravnine je odvisna od *delavčeve plače* in od *časa trajanja zaposlitve* za določen čas pri delodajalcu. Višina se določi v deležu glede na osnovo.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, znaša odpravnina  $1/5$  osnove.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> *Primer izračuna: Koliko znaša odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če znaša osnova za odmero odpravnine 1.000,00 EUR, delavec pa je bil zaposlen 5 mesecev?*

Izračun: Odpravnina se izračuna na naslednji način:  $1/5 \times 1.000,00 \text{ EUR} = 200,00 \text{ EUR}$



Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pravico do odpravnine v višini  $1/5$  osnove, povečane za sorazmerni del te odpravnine za vsak mesec dela ( $1/5$  osnove +  $1/12$  od  $1/5$  osnove za vsak mesec dela nad enim letom zaposlitve).<sup>11</sup>

## 4.1. Primeri izpostavljenih vprašanj glede osnove za odpravnino

### a) zaposlitev, ki traja manj kot tri mesece

*Kakšna je osnova za odmero odpravnine pri delavcu, ki je zaposlen manj kot tri mesece, na primer dva meseca in pol? Ali je v tem primeru potrebno njegove dohodke za pol meseca preračunati na cel mesec in nato izračunati povprečje treh mesecev?*

#### Stališče MDDSZ

Pri zaposlitvi, krajši od treh mesecev, je potrebno upoštevati mesečno plačo delavca iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas (konkretno plačo za dva meseca).

### b) zaposlitev, ki traja manj kot en mesec

*Kakšna je osnova za odmero odpravnine za delavca, ki je zaposlen manj kot en mesec? Ali se v tem primeru njegov dohodek preračuna na cel mesec ali osnovo predstavlja njegov dejanski dohodek?*

#### Stališče MDDSZ

Glede na to, da je v skladu s četrtem odstavkom 79. člena osnova za odmero odpravnine povprečna mesečna plača delavca, je pravilo mesečne plače (torej plače za mesec dni dela) potrebno upoštevati tudi v primeru, ko zaposlitev traja manj kot mesec dni.

<sup>11</sup> Primer izračuna: *Koliko znaša odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če osnova znaša 1.000,00 EUR, delavec pa je bil zaposlen 18 mesecev?*

Izračun: Odpravnina se izračuna na naslednji način:  $(1/5 \times 1.000,00 \text{ EUR} = 200,00 \text{ EUR}) + (1/12 \times 200,00 \text{ EUR} \times 6 \text{ mesecev}) = 200,00 \text{ EUR} + 100,00 \text{ EUR} = 300,00 \text{ EUR}$

**c) zaposlitev s krajšim delovnim časom (part-time)**

*Kakšna je osnova za odmero odpravnine v primeru, ko delavec dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar s krajšim delovnim časom?*

**Stališče MDDSZ**

Glede osnove za odmero odpravnine v primeru delavca, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom od polnega, velja upoštevati tretji odstavek 64. člena ZDR-1, ki vzpostavlja pravilo sorazmernosti pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih ima zaposlen s krajšim delovnim časom glede na primerljivega delavca, ki dela polni delovni čas. V obsegu, ki je odvisen od dolžine delovnega časa, torej sorazmerno, uveljavlja delavec tako imenovane deljive pravice, medtem ko ima pri pravicah in obveznostih, ki jih ni mogoče deliti, enak status kot delavec, ki je v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

**d) zaposlitev s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov**

*Kakšna je osnova za odmero odpravnine v primeru, ko delavec dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov (npr. krajši delovni čas zaradi starševstva)?*

**Stališče MDDSZ**

V primeru, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu (67. člen), gre za pravico delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, da trajno ali začasno začne delati s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov, delodajalec pa je delavcu dolžan omogočiti takšno obliko dela. Posebnost teh primerov ni le v tem, da so določeni v zakonih s področja socialnega zavarovanja in ima delavec tudi pravice iz tega zavarovanja, kot da bi delal polni delovni čas, temveč so tudi glede pravic iz delovnopravnega statusa bližje zaposlitvi s polnim delovnim časom. Načelo sorazmernosti uveljavljanja pravic v teh primerih ne velja, delavec ima enake pravice kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, razen če ZDR-1 določa drugače. V primeru, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov,

predstavlja osnovo za odmero odpravnino mesečna plača delavca kot da bi delal polni delovni čas.

### **e) več zaporednih zaposlitev za določen čas**

*Kakšna je osnova za odmero odpravnine v primeru, ko delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgano nadaljuje z delom na podlagi druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas?*

#### Stališče MDDSZ

Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se upošteva šest odstavek 79. člena odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. Poudariti pa velja, da se s tem določilom ureja le čas plačila odpravnine, medtem ko se sama višina odpravnine odmeri za vsako pogodbo o zaposlitvi za določen čas posebej, upošteva 4. odstavek 79. člena.

### **f) dve zaporedni zaposlitvi za določen čas, pravico do odpravnine le po eni pogodbi**

*Delavec je v avgustu 2013 sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasnega odsotnega delavca. Pogodba je potekla v novembru 2013, delavec pa je neprekinjeno nadaljeval delo na podlagi druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas za štiri mesece zaradi povečanega obsega dela. Kaj predstavlja osnovo za odmero odpravnine v takšnem primeru?*

#### Stališče MDDSZ

V primerih, ko je delavec upravičen do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se le-ta odmeri glede na povprečno mesečno plačo delavca iz obdobja dela pred prenehanjem tiste pogodbe o zaposlitvi, na podlagi katere je upravičen do odpravnine. Če ima delavec pravico do odpravnine na podlagi več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, je treba ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavcu izplačati odpravnino za vsako posamezno zaporedno pogodbo o zaposlitvi, ki ga do tega upravičuje.

## 5. DAVČNA OBRAVNAVA IN OBRAVNAVA Z VIDIKA PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST

Glede na novo uvedeno zakonsko pravico do odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je bilo potrebno na novo urediti tudi obravnavo tega prejemka z vidika plačila davkov in prispevkov. Ta vprašanja so bila v letu 2013 urejena v novem Zakonu o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1)<sup>12</sup> ter v spremembah 44. člena Zakona o dohodnini (ZDoh-2)<sup>13</sup>.

### 5.1. Davčna obravnava

Novembra 2013 je bil spremenjen 44. člen ZDoh-2,<sup>14</sup> ki določa, da se v davčno osnovo ne vštevata odpravnina po 79. členu ZDR-1, ki se prvič izplača pri delodajalcu skladno z ureditvijo, ki je že uveljavljena glede odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V osnovo se ne vštevata odpravnina največ do višine treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Oprostitev ne velja za odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, izplačano delavcu, ki sklene novo pogodbo o zaposlitvi pri istem delodajalcu ali pri osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba in odpravnino, izplačano delavcu, ki je z delodajalcem povezana oseba.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Uradni list RS, št. 111/13

<sup>13</sup> Uradni list RS, št. 13/11-UPB7, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12-ZUJF, 71/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13.

<sup>14</sup> V prvem odstavku 44. člena ZDoh-2 je dodana 11. točka, ki se glasi:

»V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se ne vštevajo;

11. odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je določena kot pravica iz delovnega razmerja in izplačana pod pogoji, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, v višini odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, vendar največ do višine treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Za odpravnino iz prejšnjega stavka se ne šteje odpravnina zaradi prenehanja vsake naslednje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu ali pri osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba in odpravnina, izplačana delodajalcu, ki je z delodajalcem povezana oseba. »

<sup>15</sup> Primerjaj pojasnilo DURS, št. 4210-4244/2013 01-610-06, 24. 5. 2013

[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/dohodek\\_iz\\_zaposlitve/povracila\\_stroskov\\_v\\_zvezi\\_z\\_delom\\_in\\_izplacila\\_drugih\\_dohodkov\\_iz\\_delovnega\\_razmerja/davcna\\_obravnavna\\_odpravnine\\_po\\_79\\_clenu\\_zdr\\_1/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/povracila_stroskov_v_zvezi_z_delom_in_izplacila_drugih_dohodkov_iz_delovnega_razmerja/davcna_obravnavna_odpravnine_po_79_clenu_zdr_1/)

## 5.2. Prispevki za socialno varnost

Oprostitev plačila prispevkov od odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ureja novi ZMEPIZ-1 v prehodnih in končnih določbah.<sup>16</sup>

ZMEPIZ-1 s prehodno ureditvijo, do ureditve v zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, z vidika plačevanja prispevkov za socialno varnost določa oprostitev plačila prispevkov od odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in izenačuje obravnavo odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Določeno je, da se odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne všteva v osnovo za prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v znesku odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, ne plačuje dohodnina. Glede na to, da je določitev osnove za ostale prispevke za socialno varnost (prispevki za obvezno zdravstveno zavarovanje, za zaposlovanje in starševsko varstvo) vezana na osnovo za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se s predmetno določbo na enak način določa tudi osnova za ostale prispevke za socialno varnost.

## 6. ZAKLJUČEK

Spremembe ZDR-1, ki se nanašajo na urejanje zaposlovanja za določen čas, z vidika urejanja trga dela zasledujejo cilj zmanjševanja segmentacije na trgu dela oziroma motiviranja delodajalcev za zaposlovanje za nedoločen čas. Uveljavitev upravičenosti do odpravnine delavcem, ki jim izteče pogodba o zaposlitvi za določen čas, predstavlja dodaten ukrep za zagotovitev bolj primerljivega delovnopravnega položaja zaposlenih za določen čas z delovnopravnim položajem zaposlenih za nedoločen čas. Ali bo ta namen z navedeno spremembo oziroma novostjo dosežen, pa bo pokazal čas. Ne glede na to pa velja opozoriti, da je Vlada RS v septembru 2013 z namenom identifikacije sprememb in analize zakonskih rešitev,

---

<sup>16</sup> Prvi odstavek 115. člena ZMEPIZ-1 določa:

»Ne glede na določbo prvega odstavka 144. člena ZPIZ-2 se do ureditve v zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v osnovo za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ne šteje znesek odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, ne plačuje dohodnina.«

ki so se v letu 2013 uveljavile v okviru sprejete reforme trga dela, imenovala delovno skupino,<sup>17</sup> ki je z namenom merjenja učinkov posameznih ukrepov pripravila nabor kazalnikov v povezavi z učinki, ki naj bi bili glede na posamezno zakonsko rešitev doseženi. Pripravila pa je tudi spletni vprašalnik z vprašanji, kako zakonske novosti ocenjujejo in v praksi uporabljajo delodajalci. Na podlagi pridobljenih podatkov s strani posameznih institucij in odgovorov delodajalcev bo delovna skupina pripravila poročilo, ki bo vključevalo oceno doseganja posameznega cilja in oblikovala predloge za morebitne nadaljnje sistemske spremembe.

#### **VIRI:**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop. – ZDR-1).

Predlog zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 – ZDR).

Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, več avtorjev, GV Založba, Ljubljana 2008.

Spletna stran MDDSZ. [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/faq\\_zdr1/faq\\_pzdc/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/faq_zdr1/faq_pzdc/)

Spletna stran Davčne Uprave Republike Slovenije.

[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/dohodek\\_iz\\_zaposlitve/povracila\\_strokov\\_v\\_zvezi\\_z\\_delom\\_in\\_izplacila\\_drugih\\_dohodkov\\_iz\\_delovnega\\_razmerja/davcna\\_obravnava\\_odpravnine\\_po\\_79\\_clenu\\_zdr\\_1/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/povracila_strokov_v_zvezi_z_delom_in_izplacila_drugih_dohodkov_iz_delovnega_razmerja/davcna_obravnava_odpravnine_po_79_clenu_zdr_1/)

---

<sup>17</sup> Delovna skupina za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 (DS).