

POENOSTAVITEV POSTOPKA ODPOVEDI

Nataša Belopavlovič*

UDK: 331.106.44:349.2

Povzetek: Prispevek obravnava poenostavitve postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v okviru novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Avtorica uvodoma predstavlja razloge za odpoved pogodbe ter različne obveznosti, ki jih imajo delodajalci pred odpovedjo, glede na posamezni razlog odpovedi. V nadaljevanju pa so predstavljene novosti v zvezi z vročanjem odpovedi, odpovedni roki in odpravnine ter posebno pravno varstvo pred odpovedjo, ki ga zakon zagotavlja nekaterim kategorijam delavcev.

Ključne besede: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpovedni razlog, odpovedni rok, odpravnina, pravno varstvo pred odpovedjo

SIMPLIFICATION OF THE DISMISSAL PROCEDURE

Abstract: This paper deals with the simplification of procedures of the dismissal by the employer under the new Employment Relationship Act (ERA-1). The paper first presents the reasons for terminating the employment contract and the various obligations that the employers have prior to the dismissal which depend on the reason for the dismissal. The authoress then presents the innovations regarding serving the notice of dismissal, the periods of notice, severance payments as well as special legal protection against dismissal, which the law provides for certain categories of workers.

Key words: regular termination of employment contract, extraordinary termination of employment contract, reason for termination, notice period,

* Nataša Belopavlovič, magistrica pravnih znanosti, ustanoviteljica in svetovalka Zavoda Praktika – zavod za preučevanje delovnih razmerij.

natas.belopavlovic@gvzaloza.si

Nataša Belopavlovič, LL.M., founder and counsellor, Institute of industriale relations research

severance payment, legal protection against termination of employment contract

1. UVOD

Eden izmed ciljev, ki jih je pri prenovi delovne zakonodaje zasledoval zakonodajalec, je bila tudi poenostavitev postopkov v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Očitki delodajalcev so namreč bili, da so postopki v Zakonu o delovnih razmerjih¹ prezahtevni oziroma prezapleteni in predolgi, ter da je to eden izmed razlogov, zaradi katerih se delodajalci bojijo zaposlovati delavce za nedoločen čas.

Novi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1)² sicer ohranja načelo, da mora za odpoved s strani delodajalca obstajati utemeljen razlog, ki ga mora le-ta obrazložiti, vendar pa odpravlja določene zahteve oziroma faze postopka, skrajšuje nekatere roke in poenostavlja vročanje odpovedi.

ZDR-1 uvaja spremembe tudi na področju varstva pred odpovedjo, tako pri predstavnikih delavcev, kot pri starših in pri starejših delavcih.

Spremenili oziroma skrajšali so se odpovedni roki, spremenjena pa je tudi odpravnina, ki pripada delavcem ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti – ne sicer glede možnih zneskov temveč glede časovnega razpona oziroma delovne dobe, od katere je odvisna višina odpravnine.

V nadaljevanju so predstavljene najpomembnejše novosti, ki jih v zvezi z odpovedjo prinaša ZDR-1.

2. SPLOŠNO O ODPOVEDI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je delovnopravni institut, s katerim lahko ena od pogodbenih strank neodvisno od volje druge stranke povzroči prenehanje delovnega razmerja. ZDR-1 tako kot ZDR pozna redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri prvi ima delavec odpovedni rok, druga, izredna odpoved, pa je odpoved brez odpovednega roka. Odpoved pogodbe je na voljo tako delavcu

¹ Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07 – ZDR).

² Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 – ZDR-1).

kot delodajalcu, vendar pa so pogoji in postopki, zlasti ko gre za redno odpoved pogodbe, za vsakega od njiju drugačni. Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa le, če obstaja za odpoved utemeljen razlog, pri čemer je seveda dokazno breme na strani delodajalca. V primeru izredne odpovedi pa je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo. ZDR-1 v zvezi z odpovedjo pogodbe upošteva vrsto mednarodnih dokumentov, ki se nanašajo na prenehanje zaposlitve in se glede dopustnosti odpovedi ter dokaznega bremena ne razlikuje od prej veljavnega ZDR.

3. ODPOVEDNI RAZLOGI S STRANI DELODAJALCA

Razlogi za redno odpoved so navedeni v 89. členu ZDR-1 in se po vsebini ne razlikujejo od razlogov iz ZDR. Novo pa je, da je poleg poslovnega razloga, razloga nesposobnosti, krivdnega razloga in razloga nezmožnosti 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, v zakonu naveden kot nov razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi še razlog neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Neuspešno opravljeno poskusno delo je bilo po prej veljavni zakonodaji razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej za odpoved brez odpovednega roka. Po novem zakonu je delavcu tudi v tem primeru zagotovljen odpovedni rok in sicer 7 dni. Novo pa je tudi to, da lahko delodajalec že v času trajanja poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, in mu že med trajanjem poskusnega dela odpove pogodbo.

Razlogi za izredno odpoved pogodbe s strani delodajalca so določeni v 110. členu zakona. Tudi tu je zakonodajalec ohranil že znane odpovedne razloge in dodal še primer, ko delavec kot kandidat v postopku izbire predloži lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

4. OBVEZNOSTI DELODAJALCA PRED ODPOVEDJO

Nekatere obveznosti, ki jih ima delodajalec pred odpovedjo, se razlikujejo glede na to, kakšen je odpovedni razlog. Druge obveznosti pa so enake, ne glede na

to, za kakšno odpoved gre. Med slednje štejmo obveznost obveščanja sindikata o nameravani redni ali izredni odpovedi na zahtevo delavca, če delavec ni član sindikata pa obveščanje sveta delavcev ali delavskega zaupnika, obličnost in vročanje odpovedi.

4.1. Odpoved iz poslovnega razloga

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga posameznemu delavcu je ZDR-1 poenostavil postopek tako, da delavca o nameravani odpovedi ni več potrebno pisno obveščati. Prav tako morebitno negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika glede odpovedi nima učinka zadržanja odpovedi (86. člen).

Ukinjen je rok, v katerem naj bi delodajalec podal odpoved iz poslovnega razloga.

Ukinjena je tudi obveznost delodajalca, da pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi preveri, ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati ali prekvalificirati. To pa seveda ne pomeni, da delodajalec delavcu hkrati z odpovedjo ne more ponuditi nove pogodbe in se v primeru ustrezne ponudbe razbremeniti obveznosti plačila odpravnine (91. člen). Novo pa je, da delavec tudi v primeru sprejema ustrezne zaposlitve za nedoločen čas obdrži pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem in da se v primeru ugotovljene nezakovitosti odpovedi šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

Pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, torej v primeru kolektivnih odpustov, ZDR-1 ohranja dosedanje obveznosti delodajalca, to je obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah zaposlenih in presežnih delavcev ter o kriterijih za določitev presežnih delavcev (99. člen), obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje (100. člen) in obveznost priprave programa presežnih delavcev (101. člen).

Edina sprememba, ki bi lahko nekoliko olajšala kolektivne odpuste je možnost, da delodajalec v soglasju s sindikatom namesto kriterijev za določitev presežnih delavcev iz kolektivne pogodbe, oblikuje svoje lastne kriterije (102. člen).

4.2. Odpoved iz razloga nesposobnosti

V primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca pisno seznani z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Pisna seznaniitev se lahko opravi po elektronski pošti na naslov delavca, v primeru, da tak naslov zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec.

V primeru te odpovedi se torej opušča obvezno pisno vabilo na zagovor z obrazloženim razlogom, zaradi katerega namerava delodajalec odpovedati pogodbo. Ne glede na to, pa mora delodajalec delavca ustrezno pisno seznani z razlogom ter mu zagotoviti ustrezen zagovor. Zagovor bo lahko delavec podal v pisni ali ustni obliki, dejstvo pa je, da bo delodajalec moral, v primeru spora, dokazati da je bil delavec seznani z razlogom odpovedi in da se je imel možnost o tem izjasniti. Zato menim, da bo praktično v večini primerov, ko ne bo možnosti za elektronsko komuniciranje, še najbolje ravnati kot doslej in delavca z vabilom povabiti na zagovor.

Tako kot v primeru odpovedi iz poslovnega razloga tudi v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti delodajalcu ne bo potrebno predhodno preverjati možnosti za prezaopslitev delavca na drugo delovno mesto, oziroma možnosti prekvalifikacije ali dokvalifikacije. Rok za podajo odpovedi je zakonsko določen in sicer tako, da mora v primeru odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

4.3. Odpoved iz krivdnega razloga

Preden delodajalec izvede odpoved iz krivdnega razloga, je dolžan izvesti predhodni postopek. Delavca mora pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve v roku enega leta od prejema pisnega opozorila. Enak predhodni postopek je predvideval tudi ZDR. Poenostavitev, predvidena z ZDR-1, je le v tem, da je pisno opozorilo delavcu možno posredovati tudi po elektronski poti na elektronski naslov, ki ga zagotavlja delodajalec.

Šele v primeru ponovne kršitve pa lahko delodajalec izvede odpoved pogodbe in sicer tako, da delavca pisno seznani z očitanimi kršitvami in mu omogoči zagovor. Rok za zagovor ne sme biti krajši od treh dni. Delodajalcu zagovora ni potrebno omogočiti le v primeru, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega

neupravičeno pričakovati, da ga omogoči. Poenostavitev postopka je zlasti v tem, da se pisna seznaniitev delavca lahko opravi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec.

Tako kot v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti se tudi v primeru odpovedi iz krivdnega razloga opušča obvezno pismeno vabilo na zagovor z obrazloženim razlogom, vendar pa mora delodajalec delavca pisno seznaniiti z očitano kršitvijo in poskrbeti za to, da se bo delavec glede tega lahko ustrezno izjasnil. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba, vendar pa negativno mnenje sindikata ne zadrži učinkovanja odpovedi.

Določitev roka, v katerem se mora delodajalec odzvati in podati odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ostaja glede na ZDR nespremenjena. Delodajalec mora odpoved podati najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga, razen v primeru, da ima kršitev na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, ko je rok podaljšán na ves čas kazenskega pregona.

4.4. Odpoved v primeru nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti

Odpoved v primeru nezmožnosti 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, je tudi po ZDR-1 izjema in ostaja tudi v bodoče predmet posebnih predpisov. Utemeljenost odpovednih razlogov v skladu s temi predpisi ugotavlja posebna komisija. Mnenje navedene komisije pa je procesna predpostavka, brez katere odpoved invalidu ni mogoča.

Postopek odpovedi v tem primeru ostaja nespremenjen oziroma enak kot je bil pred uveljavitvijo ZDR-1.

4.5. Izredna odpoved

Tako kot pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec tudi v primeru izredne odpovedi delavca pisno seznaniiti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti

zagovor. Tudi v tem primeru je zakonodajalec opustil pisno vabilo na zagovor, zadržal pa samo pravico do zagovora v razumnem roku. Tako kot na nekaterih drugih mestih je delodajalec tudi tu predvidel možnost elektronskega komuniciranja.

5. OBLIKA IN VSEBINA TER VROČANJE ODPOVEDI

Redna in izredna odpoved pogodbe morata biti izraženi v pisni obliki. Glede vsebine odpovedi je določeno, da mora delodajalec »pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved«, kar je nekoliko drugače kot doslej, ko je moral obrazložiti »odpovedni razlog«.

ZDR-1 tudi izrecno nalaga delodajalcu, da delavca pisno obvesti o pravnem varstvu, o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca (87. člen).

Ena pomembnejših poenostavitev v zvezi s postopkom odpovedi pa je povezano z vročanjem odpovedi (88. člen).

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu lahko vroča tudi s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz pogodbe o zaposlitvi ni znan, se odpoved pogodbe o

zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Če na naslovu iz pogodbe ni znan delodajalec in pogodbo odpoveduje delavec, pa se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

6. ODPOVEDNI ROKI

Odpovedni roki se z ZDR-1 občutno skrajšujejo (94. člen).

Pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti je dolžina odpovednega roka odvisna od delovne dobe pri delodajalcu oziroma njegovih pravnih prednikih in znaša 15 dni v primeru zaposlitve do enega leta, ter 30 dni v primeru, da je delavec pri delodajalcu zaposlen od enega do dveh let.

Po drugem letu zaposlitve pa odpovedni rok narašča za vsako izpolnjeno leto pri delodajalcu za dva dni, do največ 60 dni. Izjema so le delavci, ki imajo pri delodajalcu več kot 25 let zaposlitve, zanje namreč velja minimalni odpovedni rok 80 dni.

Pri odpovedi iz krivdnega razloga se je odpovedni rok s 30 skrajšal na 15 dni.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela pa je odpovedni rok 7 dni.

Seveda pa kaže pri tem opozoriti, da bodo v primeru, da so odpovedni roki v kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca, za delavce ugodnejši, do spremembe teh pogodb, še vedno veljali ugodnejši odpovedni roki.

7. ODPRAVNINA

Delavcem bodo tudi po ZDR-1 pripadale odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti. Osnova za izračun odpravnine ostaja nespremenjena (povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo). Prav tako ostaja nespremenjena višina in sicer $1/5$, $1/4$ in $1/3$ osnove (108. člen). Spreminja pa se časovni razpon.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

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

Če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa drugače, odpravnina ne sme presegati 10-kratnika osnove.

8. PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

ZDR-1 je prinesel nekaj sprememb tudi pri ureditvi pravnega varstva pred odpovedjo. V zvezi s pravnim varstvom delavskih predstavnikov (članov sveta delavcev, delavskih zaupnikov, članov delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali svetu zavoda, imenovanih in voljenih sindikalnih zaupnikov) je predvidena možnost zadržanja učinkovanja odpovedi (113. člen), ki je bila kot splošni institut sicer ukinjena.

Nekdanje varstvo starejših delavcev pred odpovedjo je zamenjalo varstvo delavcev pred upokojitvijo. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je dopolnil 58 let starosti ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev manjka do pet let pokojninske dobe. Varstvo ne velja le v primeru, da je delavcu zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev, v primeru, da je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu, ali če gre za delavca, ki je že ob sklenitvi pogodbe izpolnjeval pogoje za varstvo pred odpovedjo.

Poudariti pa je treba, da se starostna meja za varstvo v skladu s prehodno določbo 226. člena zvišuje postopno, tako da bo meja iz 114. člena zakona (58 let) izpolnjena v treh letih.

Spremembe so tudi pri posebnem varstvu staršev (115. člen). Posebno varstvo pred odpovedjo delavk, ki dojijo, se omejuje do enega leta otrokove starosti. Posebno varstvo v času starševskega dopusta pa po novem velja samo, če starši dopust izrabljajo v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti. Novo pa je tudi to, da delodajalec v obdobju posebnega varstva staršev pred odpovedjo, ne sme izva-

jati nobenih pripravljalnih dejanj, ki bi bila usmerjena v odpoved delavca oziroma v zaposlitev novega delavca.

9. ZAKLJUČEK

Varstvo delavcev pred izgubo zaposlitve je ena izmed temeljnih nalog delovne zakonodaje, zato so razlogi in postopki v zvezi z odpovedjo pogodbo o zaposlitvi še posebej pomembni. Res je, da lahko zapleteni postopki odpuščanja do neke mere zmanjšujejo možnosti zaposlovanja za nedoločen čas, res pa je tudi, da lahko poenostavljanje teh postopkov pomembno ogrozi varnost zaposlenih.

Predlagatelj ZDR-1 je v okviru novega zakona iskal rešitve, s katerimi bi zagotovil tako imenovano prožno varnost. Čeprav zakon pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca poenostavlja postopek tako, da je odpravil določene faze postopka, skrajšal nekatere roke, uvedel možnost komuniciranja po elektronski pošti ter poenostavil vročanje ter hkrati s tem zmanjšal nekatere pravice, zlasti odpovedne roke, pa menim, da še vedno ohranja oziroma zagotavlja potrebno varstvo delavcev pred izgubo zaposlitve.

Tako kot bo praksa verjetno z veseljem sprejela nova določila o vročanju, pa se bodo, po mojem mnenju, kot vprašljiva izkazala opuščanja nekaterih faz postopka, zlasti opustitev pisnega vabila na zagovor z obrazloženim razlogom, zaradi katerega namerava delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter pomanjkljive določbe v zvezi z zagovorom. Delodajalec bo v primeru spora le težko dokazal, da je delavcu omogočil zagovor, če v zvezi s tem ne bo izpeljal ustreznega postopka. Zavedati se moramo, da še vedno veliko število zaposlenih nima dostopa do službene elektronske pošte in da od marsikoga ne moremo pričakovati pisnega zagovora. Zato je pričakovati, da bodo delodajalci še nekaj časa uporabljali ustaljene postopke obveščanja oziroma seznanjanja delavcev z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti v okviru vabil na ustni zagovor.

Ne nazadnje pa bo čas tisti, ki bo pokazal, ali smo s poenostavitvijo nekaterih postopkov pri odpuščanju na eni strani, dosegli cilj povečevanja zaposlitvenih možnosti na drugi strani.

VIRI IN LITERATURA

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

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

Kresal, B. (2013): Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih?, Delavci in delodajalci, let. XIII, št. 1/2013.

SIMPLIFICATION OF THE DISMISSAL PROCEDURE

Nataša Belopavlovič

SUMMARY

One of the reasons pursued by the legislator when reforming the labour legislation was also to simplify the procedures for the termination of the employment contract. The complaints the employers put forward were, that the procedures in the old law were too complicated and too long and that this was one of the reasons why employers were reluctant to hire workers for an indefinite period of time.

The new ERA-1 has simplified the procedures for termination by removing some phases of the procedure: it is now neither necessary to serve a written notice on the intended termination due to business reasons to the respective worker nor is a written invitation for an interview to defend themselves required; some deadlines have been eliminated, i.e. the deadline for submitting the termination due to business reasons; in case of termination due to business reasons or the reason of incompetence, the employer now no longer has the obligation to check the possibility of alternative employment within the company or to offer retraining or additional training. The possibility of communication and information via e-mail has been introduced. The procedures of serving the termination to the worker have been simplified and the notice periods shortened, the shortest one in case of termination due to business reason now being 15 days and the longest 60 days, with the exception of workers who have been employed by the employer for longer than 25 years. Their notice period is 80 days. Severance payments the workers are eligible for in case of termination due to business reasons or the reason of incapacity have been reduced. The age limit for special legal protection against dismissal is being gradually increased.

* Nataša Belopavlovič, magistrica pravnih znanosti, ustanoviteljica in svetovalka Zavoda Praktika – zavod za preučevanje delovnih razmerij.
natas.belopavlovic@gvzaloza.si

Nataša Belopavlovič, LL.M., founder and counsellor, Institute of industriale relations research

In spite of everything said above, the new ERA-1 does retain the basic principles according to which the employer can only dismiss a worker if there is a valid reason justifying it; the termination must be served in writing, it has to be explained and it has to include information on legal protection as well as on the rights arising from unemployment insurance the dismissed worker can claim at the Employment Agency.