

### 1. Kaj določa 21. člen novega #PKP7?

Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUPOPDVE; v nadaljevanju tudi #PKP7) v 21. členu določa, da lahko delodajalec zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine v skladu s prvim in četrtem odstavkom 27. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, odpove pogodbo o zaposlitvi brez navedbe utemeljenega razloga z odpovednim rokom 60 dni. V primeru odpovedi na podlagi trga člena ima delavec pravico do odpravnine v skladu s 108. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).

### 2. Prisilno upokojevanje, obvezno upokojevanje... ali morda kaj drugega?

V javnosti se za 21. člen #PKP7 pogosto uporabljajo izrazi kot so »prisilno upokojevanje«, »obvezno upokojevanje« ipd. Noben od teh izrazov ni točen.

Enostavno gre za nov odpovedni razlog v 89. členu ZDR-1, na podlagi katerega lahko delodajalec delavcu, ki izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine redno odpove pogodbo o zaposlitvi, v zakonsko določenem odpovednem roku in proti plačilu odpravnine po 108. členu ZDR-1.

### 3. Ali delavcu res pripada 10 plač odpravnine?

V javnosti je slišati, da bodo vsi delavci, ki jim po prenehanju delovno razmerje na podlagi 21. člena #PKP7 prejeli 10 plač odpravnine. To ne drži.

21. člen #PKP7 v četrtem odstavku izrecno določa, da ima delavec pravico do odpravnine v skladu s 108. členom ZDR-1, torej do odpravnine za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti), ki pa je odvisna od trajanja zaposlitve pri delodajalcu. Odpravnina je po 108. členu ZDR-1 navzgor omejena na 10-kratnik osnove (povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo) kar pomeni, da je to maksimum, ki ga lahko delavec prejme, razen, če kolektivna pogodba dejavnosti določa drugače (večji limit). Maksimalno odpravnino »10 plač« bi po 108. členu ZDR-1 tako prejel delavec, ki dela pri delodajalcu najmanj 30 let (po formuli:  $30 \times 1/3 = 30/3$ ).

Ni torej možno tendenciozno posploševati, da bi vsi delavci, ki jim pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi 21. člena ZIUPOPDVE sedaj prejeli odpravnino v višini 10-kratnika plače, temveč bi jo prejeli le tisti, ki pri delodajalcu delajo več kot 30 let, ostali pa sorazmerno manj, v skladu z lestvico iz 108. člena ZDR-1.

### 4. Ali 21. člen #PKP7 prinaša nove stroške delodajalcem?

Nekateri skušajo delodajalce subverzivno prepričati, da jim 21. člen #PKP7 prinaša nove (dodatne) stroške. To ne drži saj 21. člen #PKP7 določa le zakonsko možnost, ne pa tudi obveznost delodajalca, da delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru izpolnjevanja pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Poleg tega, lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi iz drugih razlogov (poslovni razlog, nesposobnost) in je v teh primerih odpravnina identična kot pri odpovedi po 21. členu #PKP7.

Za več informacij si lahko ogledate **uradno stališče GZS**: [Gospodarska zbornica Slovenije | Obvezno upokojevanje uravnotežuje pravice delodajalcev in delojemalcev \(gzs.si\)](https://www.gzs.si/obvezno-upokojevanje-uravnotezuje-pravice-delodajalcev-in-delojemalcev)

**Celotno besedilo 21. člena #PKP in 108. člena ZDR-1:**

## 21. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19) se v 89. členu dodajo novi tretji, četrti in peti odstavek, ki se glasijo:

»(3) Ne glede na prejšnji odstavek lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi brez navedbe utemeljenega razloga iz prve alineje prvega odstavka in z odpovednim rokom 60 dni, če delavec izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine v skladu s prvim in četrtem odstavkom 27. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19 in 139/20).

(4) V primeru odpovedi na podlagi prejšnjega odstavka ima delavec pravico do odpravnine v skladu s 108. členom Zakona o delovnih razmerjih.

(5) Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz tretjega odstavka tega člena pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.«.

## 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.