



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (osmi senat)

z dne 13. marca 2014\*

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe — Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP — Določba 4 — Pojem ‚pogoji zaposlitve‘ — Odpovedni rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas — Različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za nedoločen čas“

V zadevi C-38/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Sąd Rejonowy w Białymstoku (Poljska) z odločbo z dne 14. januarja 2013, ki je prispela na Sodišče 25. januarja 2013, v postopku

**Małgorzata Nierodzik**

proti

**Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,**

SODIŠČE (osmi senat),

v sestavi C. G. Fernlund, predsednik senata, A. Ó Caoimh (poročevalec), sodnik, in C. Toader, sodnica,  
generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za Evropsko komisijo M. Owsiany-Hornung in D. Martin, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

\* Jezik postopka: poljščina.

## Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb 1 in 4 okvirnega sporazuma o zaposlitvi za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o zaposlitvi za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), ter člena 1 te direktive.
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med M. Nierodzik, pomočnico medicinske sestre, in njenim nekdanjim delodajalcem, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (samostojna javna psihiatrična klinika dr. Stanisław Deresz v Choroszczu, v nadaljevanju: Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej), v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene z zadnjenavedeno.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

- 3 Iz uvodne izjave 14 Direktive 1999/70, ki temelji na členu 139(2) ES, je razvidno, da so želele podpisnice okvirnega sporazuma s sklenitvijo tega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostaviti okvir, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 4 V skladu s členom 1 te direktive je njen namen „uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je priloga tej direktivi“.
- 5 V tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Ta sporazum določa splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce.“
- 6 V skladu z določbo 1(a) okvirnega sporazuma je njegov namen „izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije“.
- 7 Določba 2 okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, v točki 1 določa:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“
- 8 Določba 3 okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:
  1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost. Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe ali običaji.“
- 9 Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točki 1 določa:  
„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

### *Poljsko pravo*

- 10 Iz spisa, ki ga ima Sodišče, je razvidno, da lahko na podlagi člena 32(1) zakona o delovnem zakoniku (Ustawa – Kodeks pracy) z dne 26. junija 1974 (Dz. U. 1998, št. 21, pozicija 94, v nadaljevanju: delovni zakonik) vsaka stranka z odpovednim rokom odpove pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za poskusno obdobje ali za nedoločen čas. V skladu s členom 32(2) delovnega zakonika pogodba o zaposlitvi preneha po izteku odpovednega roka.
- 11 Člen 33 tega zakonika, ki se nanaša na odpovedni rok za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določa:  
„Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, daljši od šestih mesecev, lahko stranke določijo možnost odpovedi pogodbe pred njenim iztekom z dvotedenskim odpovednim rokom.“
- 12 V skladu s členom 36(1) navedenega zakonika „[j]e odpovedni rok v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas odvisen od dosežene delovne dobe pri zadevnem delodajalcu in znaša:
1. dva tedna, če je bil delavec zaposlen manj kot 6 mesecev,
  2. en mesec, če je bil delavec zaposlen vsaj 6 mesecev,
  3. tri mesece, če je bil delavec zaposlen vsaj 3 leta“.

### **Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje**

- 13 M. Nierodzik je bila v času od 12. maja 1986 do 15. februarja 2010 zaposlena v Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Stranki je večino tega časa zavezovala pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. To pogodbo sta 15. februarja 2010 sporazumno odpovedali na prošnjo tožeče stranke iz postopka v glavni stvari, ki se je želela predčasno upokojiti.
- 14 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej je nato z M. Nierodzik za obdobje od 16. februarja 2010 do 3. februarja 2015 sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom. V skladu s to pogodbo je Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej lahko po izteku dvotedenskega odpovednega roka enostransko odpovedala to pogodbo, ne da bi ji bilo treba to odpoved upravičiti.
- 15 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej je M. Nierodzik 3. aprila 2012 vročila enostransko odpoved navedene pogodbe, v kateri je navedla, da ta preneha veljati po izteku dvotedenskega odpovednega roka, to je 21. aprila 2012.

- 16 M. Nierodzik je menila, da je sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas za več let nezakonita, da je bil njen namen zaobiti nacionalno zakonodajo in ji odvzeti pravice, ki bi jih lahko uveljavljala, če bi bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, zato je proti Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej vložila tožbo pri Sąd Rejonowy w Białymstoku. Predlaga, naj se pogodba o zaposlitvi za določen čas spremeni v pogodbo za nedoločen čas in naj se ji zaradi tega prizna, da je upravičena do trimesečnega odpovednega roka.
- 17 Predložitveno sodišče se sprašuje o skladnosti okvirnega sporazuma z nacionalno zakonodajo, s katero se lahko različno obravnava delavce, zaposlene za nedoločen čas, in delavce, zaposlene za določen čas. V zvezi s tem to sodišče navaja, da člen 33 delovnega zakonika določa, da se lahko stranke, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas za več kot šest mesecev, v njej dogovorijo za dvotedenski odpovedni rok, medtem ko bi v okviru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ta rok v skladu s členom 36(1) tega zakonika znašal od dveh tednov do treh mesecev, odvisno od delovne dobe zadevnega delavca.
- 18 V teh okoliščinah je Sąd Rejonowy w Białymstoku prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 1 Direktive [1999/70], določbi 1 in 4 [okvirnega sporazuma] ter splošno načelo prava [Unije] glede prepovedi diskriminacije zaradi vrste pogodbe o zaposlitvi razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki za določitev trajanja odpovednih rokov za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene za več kot 6 mesecev, določa drugačna pravila, ki so manj ugodna za delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kot ta, ki veljajo za določitev trajanja odpovednih rokov za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in ali dejansko nasprotujejo določbi nacionalnega prava (člen 33 delovnega zakonika [...]), ki za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene za več kot 6 mesecev, določa nespremenljiv dvotedenski odpovedni rok, ki ni odvisen od delovne dobe delavca, če je odpovedni rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas odvisen od delovne dobe delavca in lahko traja od dveh tednov do treh mesecev (člen 36(1) [...] delovnega zakonika)?“

### Vprašanje za predhodno odločanje

- 19 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma v povezavi s členom 1 Direktive 1999/70 in določbo 1 okvirnega sporazuma ter z načelom prepovedi diskriminacije razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za odpoved pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za več kot šest mesecev, določa možnost uporabe nespremenljivega dvotedenskega odpovednega roka ne glede na delovno dobo zadevnega delavca, medtem ko je trajanje odpovednega roka za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas odvisno od delovne dobe zadevnega delavca in lahko traja od dveh tednov do treh mesecev.
- 20 Določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma določa, da se delavce, zaposlene za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, le zaradi tega, ker so prvi zaposleni za določen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- 21 Zato je treba predhodno ugotoviti, ali trajanje odpovednega roka za pogodbo o zaposlitvi za določen čas spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu navedene določbe.
- 22 V zvezi s tem je treba opozoriti, da določba 1(a) okvirnega sporazuma določa, da je eden od njegovih namenov izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule tega okvirnega sporazuma navedeno, da ta „kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo“. V uvodni izjavi 14

Direktive 1999/70 je v zvezi s tem navedeno, da je cilj okvirnega sporazuma zlasti izboljšati kakovost dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev za zagotavljanje uporabe načela nediskriminacije (sodba z dne 22. decembra 2010 v združenih zadevah Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, ZOdl., str. I-14031, točka 47).

- 23 Namen okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe navedenega načela za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodba z dne 13. septembra 2007 v zadevi Del Cerro Alonso, C-307/05, ZOdl., str. I-7109, točka 37, in zgoraj navedena sodba Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, točka 48).
- 24 Glede na cilje okvirnega sporazuma je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča določbo 4 okvirnega sporazuma razumeti, kot da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Del Cerro Alonso, točka 38, in sodbo z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 114).
- 25 Sodišče je razsodilo, da je odločilno merilo pri ugotavljanju, ali neki ukrep spada med „pogoje zaposlitve“ v smislu navedene določbe, prav merilo zaposlitve, to je delovno razmerje, ki obstaja med delavcem in njegovim delodajalcem (glej v tem smislu sodbo z dne 12. decembra 2013 v zadevi Carratù, C-361/12, točka 35).
- 26 V zvezi s tem je Sodišče že menilo, da pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma spadajo triletni dodatki za delovno dobo (glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi Del Cerro Alonso, točka 47, in Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, točke od 50 do 58, ter sklep z dne 18. marca 2011 v zadevi Montoya Medina, C-273/10, točke od 32 do 34) in odškodnina, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi nezakonite določitve datuma prenehanja njegove pogodbe o zaposlitvi (zgoraj navedena sodba Carratù, točka 38).
- 27 V tem primeru je treba navesti, da se nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari nanaša na pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Vendar bi razlaga določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ki bi iz opredelitve pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu te določbe izključila te pogoje odpovedi, v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšala področje uporabe varstva proti diskriminaciji, dodeljenega delavcem, zaposlenim za določen čas.
- 28 Poleg tega je treba navesti, da je pojem „pogoji zaposlitve“ naveden tako v Direktivi Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79) kot tudi v Direktivi 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, str. 23). Ugotoviti pa je treba, da v skladu s členom 3(1)(c) Direktive 2000/78 in členom 14(1)(c) Direktive 2006/54 pogoji zaposlitve med drugim vključujejo pogoje odpuščanja. Pri okvirnem sporazumu je obseg pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu njegove določbe 4, točka 1, s primerjalnega vidika podoben.
- 29 V zvezi s temi elementi je treba ugotoviti, da odpovedni rok za odpoved pogodbe za določen čas spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu te določbe 4, točka 1.
- 30 Prvič, glede uporabe navedene določbe 4, točka 1, je treba preučiti, ali sta položaj delavcev, zaposlenih za določen čas in položaj delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, iz postopka v glavni stvari primerljiva.
- 31 V zvezi s tem je treba za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, v skladu z določbama 3, točka 2, in 4, točka 1, tega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kakršne so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodba z dne 18. oktobra 2012 v združenih zadevah Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, točka 42 in navedena sodna praksa).



- 32 Predložitveno sodišče mora torej ugotoviti, ali je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari v obdobju, v katerem je delo v Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej opravljala po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, v primerljivem položaju z delavci, ki jih je isti delodajalec v istem obdobju zaposlil za nedoločen čas (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Valenza in drugi, točka 43 in navedena sodna praksa).
- 33 V tem primeru je treba ugotoviti, da je bila tožeča stranka, če navedeno sodišče ugotovi, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari opravljala podobno ali enako delo kot delavec, zaposlen za nedoločen čas, v primerljivem položaju kot delavci, zaposleni za nedoločen čas. V zvezi s tem je lahko dejstvo, da je bila tožeča stranka prej zaposlena na istem delovnem mestu, na katerem je bila zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, pokazatelj, na podlagi katerega je mogoče ugotoviti, da je bil njen položaj delavke, zaposlene za določen čas, primerljiv s položajem osebe, zaposlene za nedoločen čas.
- 34 V tem primeru je treba ugotoviti, da je bilo trajanje odpovednega roka pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožeče stranke iz postopka v glavni stvari ne glede na njeno delovno dobo določeno na dva tedna, čeprav je bila M. Nierodzik v skladu s pogodbo o zaposlitvi zaposlena za nedoločen čas in bi moral biti ta odpovedni rok izračunan glede na delovno dobo delavca, in sicer en mesec, torej dvakrat več od trajanja odpovednega roka, ki ga je imela tožeča stranka iz postopka v glavni stvari. Zdi se, da je edini element, na podlagi katerega bi bilo mogoče razlikovati položaj M. Nierodzik od položaja delavca, zaposlenega za nedoločen čas, začasnost delovnega razmerja, sklenjenega med njo in njenim delodajalcem.
- 35 Iz zgoraj navedenega sledi, da uporaba različnih odpovednih rokov pomeni različno obravnavanje glede pogojev zaposlitve.
- 36 Drugič, poljska vlada glede obstoja morebitnega objektivnega upravičenja v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma navaja trditve, ki se nanašajo na različno naravo in predmet pogodb o zaposlitvi za določen čas in pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. V tem primeru je razlika med dvema vrstama pogodbe o zaposlitvi v njunem trajanju in stabilnosti delovnega razmerja.
- 37 Vendar je treba v zvezi z različno naravo navedenih pogodb o zaposlitvi v zvezi s tem opozoriti, da je Sodišče že ugotovilo, da sklicevanje zgolj na začasnost dela ne more biti objektivni razlog (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Valenza in drugi, točka 52 in navedena sodna praksa).
- 38 Različnega obravnavanja glede pogojev zaposlitve med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, namreč ni mogoče utemeljiti z merilom, ki se na splošno in abstraktno nanaša na samo trajanje zaposlitve. Priznanje, da zgolj začasnost delovnega razmerja zadošča za utemeljitev takega razlikovanja, bi izničilo bistvo ciljev Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma. Uporaba takega merila bi namesto izboljšanja kakovosti dela za določen čas in spodbujanja enakega obravnavanja, ki se želita doseči z Direktivo 1999/70 in okvirnim sporazumom, pripeljala do ustalitve neugodnega položaja za delavce, zaposlene za določen čas (sklep z dne 9. februarja 2012 v zadevi Lorenzo Martínez, C-556/11, točka 50 in navedena sodna praksa).
- 39 V zvezi s trditvijo poljske vlade, da pogodba o zaposlitvi za določen čas sledi stabilnosti delovnega razmerja, je treba ugotoviti, da ta ne more biti objektivni razlog v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma za upravičenje različnega obravnavanja, kot je to v postopku v glavni stvari.
- 40 Glede na vse zgoraj navedeno je treba na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma v povezavi s členom 1 Direktive 1999/70 in določbo 1 okvirnega sporazuma ter z načelom nediskriminacij razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za odpoved pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za več kot šest mesecev, določa možnost uporabe nespremenljivega dvotedenskega

odpovednega roka, ne glede na delovno dobo zadevnega delavca, medtem ko je odpovedni rok za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas odvisen od delovne dobe zadevnega delavca in lahko traja od dveh tednov do treh mesecev, kadar sta obe kategoriji delavcev v primerljivih položajih.

### **Stroški**

- <sup>41</sup> Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (osmi senat) razsodilo:

**Določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o zaposlitvi za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o zaposlitvi za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za odpoved pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za več kot šest mesecev, določa možnost uporabe nespremenljivega dvotedenskega odpovednega roka, ne glede na delovno dobo zadevnega delavca, medtem ko je odpovedni rok za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas odvisen od delovne dobe zadevnega delavca in lahko traja od dveh tednov do treh mesecev, kadar sta obe kategoriji delavcev v primerljivih položajih.**

Podpisi