

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Barbara Lukan

Odповed pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Barbara Lukan

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Zahvalila bi se vsem, ki ste v času študija stali ob meni.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

V diplomskem delu se osredotočam na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je v zakonodaji zelo široko opredeljen z Zakonom o delovnih razmerjih. Morebitna odpoved pogodbe o zaposlitvi za posameznika lahko pomeni izgubo določenih socialnih in ekonomskih pravic, zato je zakonodajalec to področje uredil precej podrobno z namenom zaščite zaposlenih pred izkoriščanjem in šikaniranjem delodajalcev. Ker je vsaka morebitna odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca na nek način edinstvena, je predvsem vsebina opisa odpovednega poslovnega razloga tista, ki daje podlago delodajalcu za prekinitev pogodbe o zaposlitvi. Osnovo za pravno ureditev tega področja predstavljajo mednarodni pravni viri, ki določajo podrobnejšo ureditev domače zakonodaje. V diplomskem delu predstavljam tudi nekatere izmed pomembnejših mednarodnih pravnih virov, ki urejajo vprašanja v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja oz. odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Nacionalne pravne vire predstavljam preko Ustave RS s poudarkom na ZDR-ju. V delu opisujem bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi in njeno odpoved s strani delodajalca. Naštevam in opisujem razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ter se v nadaljevanju naloge osredotočam na odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, kar je tudi osrednji del moje naloge. Na podlagi zakonskih določil preučujem možne načine ter zakonitosti odpovedi, brez katerih delodajalec ne more veljavno odpovedati pogodbe.

Ključne besede: odpoved pogodbe o zaposlitvi, poslovni razlog, zakonitost odpovedi.

Termination of employment contracts for business reasons

My degree dissertation focuses on the regular termination of employment contracts for business reasons, for which the Slovene Employment Relationship Act provides a very broad definition. As an employment contract termination can result in an individual's loss of certain social and economic rights, the legislator has regulated this area in greater detail to protect employees from exploitation and harassment by their employers. Every termination of an employment relationship by the employer is unique in its own way; therefore, in particular, the description of the business reasons for the termination of employment provides an employer with grounds to terminate an employment contract. The sources of international law constitute the basis for the legal regulation of this area and bind the domestic legislation to provide more detailed provisions. In my degree dissertation, I also present some important international legal sources which regulate the issues relating to the termination of employment relationships or cancellation of employment contracts. The national legal sources are presented through the Constitution of the Republic of Slovenia, with emphasis on the Employment Relationship Act. Furthermore, I describe the essential components of an employment contract and its termination by the employer. I list and explain the reasons for a regular termination of an employment contract, and expand on the termination of employment contracts for business reasons - which is at the core of my dissertation. Based on the relevant legal provisions, I study the possible ways to terminate an employment relationship - as well as their legality - which an employer must respect to validly terminate an employment contract.

Key words: termination of employment contracts, business reasons, legality of termination

Kazalo

1	Uvod	7
1.1	Metodološki okvir	8
1.1.1	Opredelitev predmeta preučevanja	8
1.1.2	Relevantnost, cilji in namen naloge	8
1.1.3	Hipoteze, raziskovalno vprašanje	8
1.1.4	Uporabljene metode pri izdelavi diplomske naloge	9
2	Mednarodni in nacionalni pravni viri	9
2.1	Mednarodni pravni viri	9
2.1.1	Konvencija MOD ŠT. 158 in Priporočilo MOD št. 166	9
2.1.2	Evropska socialna listina	10
2.1.3	Dokumenti Evropske unije	11
2.2	Nacionalni pravni vir	12
2.2.1	Ustava RS (Ur.l.RS 33-1409/91-1,42-2341/97)?.....	12
2.2.2	Zakon o delovnih razmerjih- Ur.l.RS 42/02, 103/07 (v nadaljevanju ZDR).....	12
2.2.3	Kolektivne pogodbe	13
3	Bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi	14
4	Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.....	15
4.1	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.....	16
4.2	Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.....	17
4.2.1	Razlog nesposobnosti.....	18
4.2.2	Krivdni razlog	19
4.2.3	Razlog nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti	19
4.2.5	Poslovni razlog	19
5	Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga	20
5.1	Opredelitev poslovnega razloga	20
5.2	Postopek odpovedi	23
5.2.1	Postopek pred odpovedjo	23
5.2.2	Odpoved	24
5.2.3	Roki za odpoved s strani delodajalca	24
5.4	Pravice delavca	25
5.4.1	Pravica do odpravnine (109. člen ZDR).....	25

5.4.2 Pravica do minimalnega odpovednega roka (92. člen ZDR).....	26
5.5 Varstvo pred odpovedjo	27
5.6 Obrnjeno dokazno breme.....	28
5.7 Posebni primeri odpovedi iz poslovnega razloga	29
5.7.1. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	29
5.7.2 Prenehanje delodajalca ali prisilna poravnava.....	31
5.7.3. Sprememba delodajalca	33
5.7.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (kolektivni odpust)	35
6 Sklep.....	38
7 Literatura	41

1 Uvod

Razmere na trgu dela in zaposlovanja so danes precej zaostrene, saj se dnevno pojavljajo novice o stečajih, izgubah zaposlitve večjega števila delavcev, nespoštovanje zakonodaje s področja delovnih razmerij delodajalcev, mobbingu in še bi lahko naštevali. Zaposlitev je za posameznika pomembno eksistencialno vprašanje, saj predstavlja varnost, finančno stabilnost, izpopolnjevanje osebnih interesov in ne nazadnje tudi dostojno življenje.

Področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi (iz katerega koli razloga) je zaradi zgoraj omenjenih dejstev pomembno in je v zakonodaji ter literaturi obsežno obravnavano. Življenjske situacije do katerih prihaja na tem področju so silno raznolike, prav tako razlogi zanje. Zaposlitev ljudem predstavlja možnost dostojnega življenja, izpopolnjevanje njihovih ambicij. Posledično želja po zaposlitvi in izguba zaposlitve vplivata tako na delavca kot tudi njegovo bližnjo okolico.

Zato je prav, da se z zakonodajo poskuša čim bolj urediti omenjeno področje tako, da delavec in delodajalec jasno poznata pogoje in posledice morebitne odpovedi. Pomembno vlogo v teh procesih igrajo tudi sindikati oz. zagovorniki pravic delavcev, tako v posameznih primerih kot na splošnem nivoju s sklepanjem kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti ali v okviru podjetij.

Trenutna slika na področju zaposlovanja v času gospodarske recesije je sledeča: preko 110.000 brezposelnih, insolventnost podjetij, ničelna rast gospodarstva, predlogi politike in stroke po krajšanju odpovednih rokov, nižanju odpravnin ter zmanjševanju ostalih delavskih pravic. Tako zniževanje pravic delavcev povzroča odpor, zmanjšuje zavzetost za delo, povečuje možnost napak pri delu ter povzroča absentizem. Vse omenjene razloge pa bi zakonodajalci morali upoštevati, preden pričnejo z morebitnim krčenjem pravic delavcev na različnih nivojih, še posebno pa pri odpovedih pogodb o zaposlitvi.

Razlogov za odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca je veliko. V diplomskem delu se bom osredotočila na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, večjo pozornost pa bom namenila odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj

menim, da je to aktualno vprašanje in tema mnogih obravnav tako v medijih kot v vsakodnevnem življenju ljudi, predvsem, ker je to najpogostejša oblika prekinitve delovnega razmerja.

1.1 Metodološki okvir

1.1.1 Opredelitev predmeta preučevanja

Predmet preučevanja v moji diplomski nalogi je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je v zakonodaji zelo široko opredeljena z Zakonom o delovnih razmerjih in drugimi predpisi. Tako bo delo temeljilo na sociološki in pravni osnovi.

1.1.2 Relevantnost, cilji in namen naloge

Namen naloge je ugotoviti, ali je na zakonodajni ravni odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zadovoljivo urejena in ali zakon terja dodatno obravnavanje in razlago posameznih določb zakona.

1.1.3 Hipoteze, raziskovalno vprašanje

(Hipo)teza: Zakon o delovnih razmerjih primerno varuje delavca pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

(Hipo)teza: Zakon o delovnih razmerjih teoretično varuje delavca pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, vendar je zakon presplošen in je sodna praksa tista, ki vsebinsko oblikuje odpovedne razloge.

1.1.4 Uporabljene metode pri izdelavi diplomske naloge

Diplomska naloga temelji na uporabi sekundarne metode, kar pomeni, da sem se opirala na obstoječe vire literature in predpise s tega področja. Ker spremljam informacije in dogodke v zvezi z vedno bolj perečo problematiko odpuščanja delavcev, je delno uporabljena tudi primarna metoda.

2 Mednarodni in nacionalni pravni viri

2.1 Mednarodni pravni viri

2.1.1 Konvencija MOD ŠT. 158 in Priporočilo MOD št. 166

Konvencijo št. 158 je Mednarodna organizacija dela, katere funkcija in poslanstvo je postavljanje mednarodnih delovnih standardov v obliki konvencij in priporočil (Lampe 2010, 495–496), sprejela leta 1982 na konferenci v Ženevi skupaj s Priporočilom MOD št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Konvencija št. 158 je temeljna konvencija v zvezi z odpuščanjem delavcev. SFRJ jo je ratificirala z Zakonom o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur.l. SFRJ-MP 4/1984) skupaj s Priporočilom MOD št. 166. Slovenija je navedeno konvencijo prevzela po SFRJ z aktom o notifikaciji.

Uporaba konvencije se nanaša na vse panoge gospodarskih dejavnosti in na vse zaposlene. Njen namen je varstvo delavca pred prenehanjem zaposlitve brez resnega, utemeljenega razloga. Poleg tega konvencija določa temeljno pravico v zvezi z možnostjo prenehanja delovnega razmerja, vsebuje določene procesne oz. formalne zahteve za veljavno odpoved, ureja vprašanje sodnega varstva, dokaznega bremena, vprašanja sankcij oziroma pravnih posledic neutemeljenega prenehanja delovnega razmerja, pravico do razumnega odpovednega roka ter ureditev vprašanja odpravnine. (Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur.l. SFRJ-MP 4/1984))

Priporočilo št. 166 podrobneje obravnava nekatere teme iz konvencije ter ureja tudi nekatera vprašanja, ki s konvencijo niso konkretno zajeta.

Vprašanje prenehanje delovnega razmerja iz ekonomskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov Konvencija ureja v III. delu, na tem mestu tudi določa obveznost obveščanja delavskih predstavnikov in obveznost posvetovanja z njimi ter obveščanje pristojnih oblastnih institucij, vse to v zvezi z odpuščenimi delavci. (Bečan in drugi 2008, 254)

2.1.2 Evropska socialna listina

Drugi pomemben mednarodni vir urejanja delovnih razmerij, tako med drugim tudi vprašanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, je Evropska socialna listina.

Evropsko socialno listino je leta 1961 sprejel Svet Evrope, leta 1996 pa je bila spremenjena in v tej obliki velja še danes (v nadaljnjem besedilu: listina). Republika Slovenija je Evropsko socialno listino ratificirala leta 1999. S sprejemom Zakona o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur.l. RS-MP 7/99) je Republika Slovenija prevzela obveznosti iz te listine.

Listina med drugim ureja pravico do dela, pravico do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti, ne glede na spol, ter tudi enake možnosti med spoloma, varstvo ob kolektivnem odpustu, dostojanstvo pri delu, enak položaj za delavce z družinskimi obveznostmi, pravico do izobraževanja.

Poleg tega je listina pomemben dokument za varstvo delavca pred odpovedjo s strani delodajalca, saj vsebuje določila, ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. V listini sta za to področje pomembna predvsem 24. člen o pravici do varstva v primeru prenehanja zaposlitve ter 29. člen, ki ureja pravico do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja. (Kresal 2009, 434)

Listina v 24. členu določa obveznosti posamezne države, ki je dolžna upoštevati naslednji pravici:

- pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov, ti pa morajo izvirati iz njihovih sposobnosti ali ravnanj ali iz operativnih razlogov na strani delodajalca in

- pravico delavcev do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila, v primeru, ko jim zaposlitev preneha brez veljavnega razloga.

Namen tega določila je v dodatni zaščiti delavcev, ki so šibkejša stran v delovnem razmerju.

29. člen listine vsebuje določila v zvezi s kolektivnimi odpusti. Tako zavezuje države podpisnice k zagotavljanju uresničevanja pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v primerih kolektivnega odpuščanja s tem, da določa obveznost delodajalcev, da pred kolektivnim odpuščanjem o tem pravočasno obvestijo predstavnike delavcev in se z njimi posvetujejo o možnostih za omejitev takega odpuščanja in omilitev njegovih posledic. (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur.l. RS-MP 7/99))

2.1.3 Dokumenti Evropske unije

Na ravni Evropske unije je izmed dokumentov za področje teme, ki jo obravnava ta naloga, potrebno omeniti Direktivo Sveta 75/129/EC, ki jo je nadomestila Direktiva sveta 98/59/EC, o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. Nadalje je potrebno omeniti Direktivo Sveta 77/187/EC, ki jo je nadomestila Direktiva Sveta 2001/23/EC, o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Obe direktivi se med drugim dotikata tudi vsebine poslovnega razloga odpovedi, s tem da ga prva konkretnije ne opredeljuje, ampak ga le posredno omenja v povezavi s kolektivnim odpustom, medtem ko druga navedena direktiva v povezavi z določili o zaščiti delavcev pred neupravičenimi odpusti neposredno omenja ekonomske, tehnične ali organizacijske razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

2.2 Nacionalni pravni vir

2.2.1 Ustava RS (Ur.l.RS 33-1409/91-1,42-2341/97)

Ustava RS je najvišji pravni akt in vprašanje zaposlitve ter dela ureja na načelni ravni, zato v njej konkretnih določil o odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni najti. Se pa Ustava na področje zaposlitve in dela nanaša zlasti v delu, kjer so urejene človekove pravice in temeljne svoboščine. Področja zaposlitve in dela ter varstva obeh se dotika II. poglavje Človekove pravice in temeljne svoboščine, tako 49. člen (svoboda dela) določa, da je zagotovljena svoboda dela, da si vsakdo prosto izbira zaposlitev ter da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto in pravica do dela. Prav tako se na to področje nanaša tudi III. poglavje Gospodarskih in socialnih razmerij, ki v:

- 66. členu (varstvo dela) določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo,
- 76. členu (sindikalna svoboda) določa, da je ustanavljanje in delovanje in članstvo sindikatov svobodno,
- 77. členu pa določa pravico delavcev do stavke, kot tudi v katerih primerih se ta pravica z zakonom omeji.

2.2.2 Zakon o delovnih razmerjih- Ur.l.RS 42/02, 103/07 (v nadaljevanju ZDR)

Glede na to, da je tema moje naloge odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, na tem mestu izmed zakonov s področja delovnopravne zakonodaje navajam le Zakon o delovnih razmerjih. Sedaj veljavni zakon je bil sprejet v letu 2002 (Ur.l.RS št. 42/2002), veljati pa je začel 1. 1. 2003, pred tem pa sta bila v veljavi Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – ZTPDR (Ur.l.SFRJ 60/1989), ki je veljal na območju celotne SFRJ, ter Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS 14/1990), ki je veljal samo za območje tedanje Republike Slovenije. Sedaj veljavni zakon je bil spremenjen z novelo zakona, sprejeto v letu 2007, objavljeno v Ur.l.RS 103/2007.

ZDR je najpomembnejši veljavni pravni akt, ki opredeljuje pravice in obveznosti v delovnem razmerju. Vsebuje glavna in minimalna določila glede pogodbe o zaposlitvi,

glede pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, nadalje o varstvu nekaterih kategorij delavcev, o uveljavljanju in o posebnem varstvu pravic iz delovnega razmerja, kot tudi o sindikalnih zaupnikih. Odpoved pogodbe o zaposlitvi ZDR obravnava v 4. poglavju in sicer v členih od 80 do 117. Konkretno se na vprašanja odpovedi iz poslovnih razlogov nanaša 88. člen, ki v 1. alineji 1. odstavka definira razloge za odpoved iz poslovnega razloga. Seveda je treba upoštevati tudi ostala določila ZDR-ja, ki se kakorkoli navezujejo na odpoved pogodbe o zaposlitvi za odpoved iz poslovnih razlogov. ZDR vsebuje še posebna določila za primer odpovedi večjemu številu delavcev. Tudi v tem primeru gre za odpoved iz poslovnih razlogov, vendar so zaradi večjega števila odpuščenih delavcev posledice bistveno drugačne, drugačne so tudi obveznosti delodajalca, zato je zakon to področje posebej uredil v posebnem členu (96. člen).

2.2.3 Kolektivne pogodbe

Pri naštevanju pravnih virov je treba omeniti tudi kolektivne pogodbe, ki jih sindikati sklepajo z delodajalci (lahko v stroki ali pa podjetniške kolektivne pogodbe).

Kolektivne pogodbe so za delovno pravo najpomembnejši avtonomni formalni pravni vir. ZDR določa minimalne pogoje in pravice, ki jih morajo upoštevati pogodbene stranke pri sklepanju in prenehanju pogodb o zaposlitvi, predvsem z namenom zaščititi šibkejšo pogodbeno stranko – delavca. Kolektivne pogodbe pa določajo boljše pogoje za delavce, kot jih predvideva ZDR, zato predstavljajo pomemben pravni okvir tudi v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in pogoji zanjo. (Mežnar 2005, 20)

3 Bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi

Glede na to, da je za veljavnost delovnega razmerja kot tudi za ugotavljanje obstoja razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi zelo pomembna vsebina same pogodbe o zaposlitvi, se mi zdi primerno, da najprej na kratko osvetlim bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje, z njo se določijo bistvene sestavine tega delovnega razmerja, torej pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank (23., 24., 25. člen ZDR).

ZDR v 29. členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, to so tiste, ki jih pogodba o zaposlitvi mora vsebovati. V pogodbi o zaposlitvi morajo biti med drugim tudi: podatki o vrsti dela, kraj opravljanja dela, določilo o tem, ali gre za pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, delo za polni ali krajši delovni čas, določilo o znesku osnovne plače delavca in drugih sestavinah plače, navedba kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca. Tako podrobno naštevanje obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi je namenjeno predvsem varstvu delavcev. (Cvetko in drugi 2004)

Glede na odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je obvezna in pomembna sestavina pogodbe opis dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Pri odpovedi iz poslovnega razloga ZDR izrecno poudarja, da preneha potreba po opravljanju določenega dela, zato mora biti to delo točno in dobro opisano. Presplošen ali preozek opis del, za katera delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, pomeni nevarnost, da delodajalec v takem opisu del vedno lahko najde razloge za odpoved. Žal se delojemalci premalo zavedajo pomena vsebine pogodb o zaposlitvi, zato se ob prekinitvah pogodb pogosto izkaže, da zaščita, ki jo predvideva zakon, ni učinkovita zaradi vsebine same pogodbe o zaposlitvi.

4 Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Ena izmed značilnosti delovnega razmerja je močnejši položaj delodajalca v razmerju do delavca. Zaščito šibkejši strani pred izkoriščanjem s strani delodajalca zagotavljajo pravni predpisi oz. pravne ureditve na vseh nivojih od mednarodnih pravnih aktov do nacionalnih zakonodaj in kolektivnih pogodb.

Delovno razmerje je dalj časa trajajoče razmerje med delavcem in delodajalcem in nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. (17. člen ZDR) Pogodba je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas. Če je pogodba sklenjena za določen čas, delovno razmerje praviloma preneha s potekom tega časa. Ne glede na to, ali je sklenjena za določen ali nedoločen čas, pa pogodba o zaposlitvi preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (pogodba za določen čas), s smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe, s sporazumom, s sodbo sodišča, po samem zakonu, v kolikor zakon tako določa (npr: v primeru zaporne kazni, daljše od 6 mesecev) ter v drugih z zakonom določenih primerih ali z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani katerekoli pogodbene stranke. (75. člen ZDR)

Pogodbo o zaposlitvi sicer lahko odpovesta tako delavec kot delodajalec. Pogodba o zaposlitvi je lahko odpovedana le v celoti, ZDR ne dopušča odpovedi samo posameznih določb pogodbe (80. člen ZDR). Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (kot tudi delavca) je lahko izredna ali redna (80. člen ZDR), v obeh primerih mora biti odpoved podana v pisni obliki (15. člen ZDR), kar zagotavlja večjo pravno varnost delavcev.

Delodajalec pri odpuščanju nima povsem svobodnih rok, pravica delodajalca do odpuščanja delavcev je zakonsko omejena in to skrajno sredstvo lahko uporabi le, če ni mogoče uporabiti milejših ukrepov, pri katerih se ohrani zaposlitev. (Falež 2006, 25)

Zakonodajalec je v ta namen določil, v katerih primerih in pod katerimi pogoji je odpoved delovnega razmerja veljavna, natančno pa je določil tudi okoliščine, zaradi katerih delodajalec sploh ne sme podati odpovedi – neutemeljeni razlogi. (Bečan in drugi 2008,326) V primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga se mora delodajalec držati načela, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi

delavcu zadnji ukrep in pri tem ZDR v 88. členu določa, da pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi preveri, ali obstajajo možnosti, da se delovno razmerje nadaljuje ob spremenjenih pogojih. (Falež 2006, 25) Poleg tega mora odpoved s strani delodajalca obvezno vsebovati pisno obrazložitev odpovednih razlogov (86. člen ZDR), medtem ko delavcu razlogov pri odpovedi ni potrebo navajati. Razlika med redno in izredno odpovedjo je v razlogih za odpoved delovnega razmerja, ki so pri izredni odpovedi takšne narave, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do poteka odpovednega roka oz. poteka časa, za katerega je pogodba o zaposlitvi sklenjena. (110. člen ZDR)

4.1 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Ta način odpovedi pogodbe o zaposlitvi sicer ni tema moje diplomske naloge, vendar jo zaradi pomembnosti in povezanosti z obravnavano temo na kratko povzemam. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ne pozna minimalnih odpovednih rokov, ki jih ZDR določa pri rednih odpovedih. Zakonodajalec se je v teh primerih postavil na stališče, da je kršitev pogodbe o zaposlitvi s strani delavca tako huda, da zaščita delavca ni na mestu, saj je dolžan nositi posledice svojega ravnanja, ki krši določbe pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme je na strani delodajalca.

Delodajalec lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v naslednjih primerih (111. člen ZDR):

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec namerno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,

- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje pravil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Izredno odpoved lahko delodajalec poda v 30-ih dneh od tedaj, ko ugotovi, da so podani razlogi za izredno odpoved, najkasneje pa v šestih mesecih od tedaj, ko je razlog nastal. 30-dnevni rok je vezan na zavedanje osebe/delodajalca o nastalem razlogu in je torej subjektivni rok, medtem ko je šest mesečni (objektivni) rok vezan na sam nastop razloga za odpoved oz. na njegov nastanek in teče neodvisno od vednosti delodajalca. (Robnik 2007, 250) Delavcu v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ne pripada pravica do odpravnine, odpoved velja brez odpovednega roka, prav tako pa delavec ne more izkoristiti pravice do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti (Cvetko in drugi 2004, 230–231)

4.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi za razliko od izredne odpovedi ZDR določa minimalni odpovedni rok, ki lahko znaša od 30–150 dni. Če je podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, je dolžina odpovednega roka odvisna od delovne dobe delavca ter razloga, zaradi katerega je do odpovedi prišlo (92. člen ZDR).

Načeloma ZDR pozna štiri vrste razlogov za redno odpoved (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog in nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti). Poslovni razlog izvira iz okoliščin na strani delodajalca, za ostale tri pa je značilno, da izvirajo iz okoliščin na strani delavca. Novost, ki jo je leta 2002 uvedel ZDR, pa je tudi

ureditev odpovedi pogodbe v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

4.2.1 Razlog nesposobnosti

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno (subjektivni razlog) ali ker ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona – objektivni razlog (88. člen ZDR). Subjektivni razlog pomeni, da delavec ne dosega pričakovanih rezultatov, saj dela ne zna opravljati ali ga ne more skladno z zahtevami delodajalca, zato lahko govorimo o razlogu nesposobnosti. (Horvat 2006, 181–182). Objektivni razlog kot neizpolnjevanje pogojev, določenih z zakonodajo, je npr. če nepremičninski posrednik nima licence za posredovanje v prometu z nepremičninami, ki je pogoj za opravljanje tega dela.

Pri presoji tega odpovednega roka je treba opozoriti, da imata tako delodajalec kot delavec dolžnost stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja glede na dela in delovni proces, ki ga delavec opravlja. (172. člen ZDR). Delodajalec je torej dolžan poskusiti delavcu ohraniti zaposlitev z ustreznim usposabljanjem, izpopolnjevanjem ali izobraževanjem, da bi lahko opravljal dela iz pogodbe o zaposlitvi in se s tem mogoče izognil odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz tega razloga, delavec pa se je dolžan takega usposabljanja udeležiti, sicer je to lahko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, saj se tako ravnanje lahko presoja kot kršitev delovnih obveznosti. (Belopavlovič 2005, 23)

4.2.2 Krivdni razlog

Pri tem razlogu je poudarjen krivdni element, kar pomeni, da delavec ne izpolnjuje svojih pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja in je krivda za to na njegovi strani. ZDR ne določa, kakšna krivda mora biti podana, presoja je odvisna od vsebinskih določil pogodbe o zaposlitvi in vrsti kršitve.

Definicija ZDR-ja za ta razlog je zelo skopa in zato v praksi povzroča težave, predvsem pri razlikovanju razloga nesposobnosti in krivdnega razloga. Pri tem odpovednem razlogu je odpovedni rok en mesec. (Cvetko in drugi 2003, 306)

4.2.3 Razlog nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti

Zakonodajalec je ta razlog postavil kot samostojen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi z novelo ZDR-A., saj je prej v praksi prihajalo do razhajanj tako teorije kot prakse, ali je taka odpoved pogodbe iz naslova nesposobnosti ali iz poslovnega razloga.

Odpoved po tej pogodbi se veže na predpise, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter rehabilitacijo invalidov (ZPIZ-1 in ZZRZI). Odpoved iz tega razloga je precej zapletena, saj zahteva odločbe Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje ter mnenje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pomembno je, da delavec dela iz pogodbe o zaposlitvi ne more opravljati iz razloga invalidnosti. (Bečan in drugi 2008, 316–317)

4.2.5 Poslovni razlog

ZDR poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi navaja na prvem mestu med razlogi za redno odpoved, dejstvo pa je, da je prav ta razlog tudi v praksi najpogostejši razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za poslovni razlog v skladu z definicijo ZDR-ja gre v primeru, ko se pri delodajalcu prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. (Mežnar 2006,VIII)

5 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

5.1 Opredelitev poslovnega razloga

Poslovni razlog je v zakonodaji definiran kot prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, in sicer zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in drugih podobnih razlogov. (88. člen ZDR) Novak (2002, 1331) opredeljuje poslovni razlog, kot »razlog, ki se nanaša na okoliščine, ki zaradi poslovanja ali v zvezi z njim nastanejo pri delodajalcu«, kar pomeni, da mora razlog vedno izhajati samo iz sfere delodajalca (razlog ne sme biti v zvezi z ravnanjem ali s sposobnostjo delavca).

Delodajalec mora ugotoviti obstoj poslovnih razlogov, ki morajo imeti take negativne učinke na poslovanje (ekonomski, strukturni, organizacijski, tehnološki in podobni), da povzročijo prenehanje potrebe po nadaljevanju določenega dela. (Novak 2002, 1331)

Razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti utemeljen (drugi odstavek 88. člena). To zahtevo zakon najprej postavlja v 81. členu kot pogoj za dopustnost odpovedi, nato pa še v drugem odstavku 88. člena.

Za veljavno redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov mora delodajalec izkazati obstoj poslovnega razloga, ki pa mora biti tako pomemben oz. resen, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem pod pogoji iz obstoječe pogodbe.

Poleg tega zakon tudi zahteva, da je poslovni razlog, kot eden izmed rednih odpovednih razlogov, utemeljen in dokazan s strani delodajalca – obrnjeno dokazno breme (Mežnar 2006, III). Zgoraj navedena zakonska določila glede utemeljenosti razloga izhajajo iz zahtev Konvencije št. 158 MOD, ki je eden izmed že omenjenih mednarodnih pravnih virov. Konvencija izrecno določa, da mora biti razlog za odpoved delovnega razmerja na pobudo delodajalca resen in utemeljen.

Zakon na drugi strani izrecno določa oz. taksativno našteva, kateri so tisti razlogi, ki jih v nobenem primeru ni mogoče šteti kot utemeljene, ki so torej v vsakem primeru neutemeljeni in je odpoved na njihovi podlagi neveljavna (89. člen ZDR):

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatiranje kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom;
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena ZDR;
- rasa, narodnost, etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo;
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v Rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti ter prostovoljno in reševanju v skladu z zakonom.

Ker so se v praksi pojavljale težave pri točnem pojmovanju poslovnega razloga, je sodna praksa oblikovala oz. konkretizirala pojme, opredeljene v zakonski navedbi oz. sestavine poslovnega razloga:

- prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela po pogojih iz pogodbe o zaposlitvi;
- ekonomski razlogi na strani delodajalca;
- organizacijski razlogi na strani delodajalca (Mežnar 2006, II).

Mežnar (2006, II) navaja, da »na podlagi sprejetih odločitev VDSS (višje delovno in socialno sodišče) lahko ugotavljamo, da poslovni razlog obstaja takrat, kadar gre za trajno, dokončno prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, ki ga je delavec

opravljal na podlagi in pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in če mu delodajalec v prihodnje takega dela ne more več zagotoviti.«

Če povzamem, delodajalec torej ne more podati odpovedi iz kakršnegakoli razloga, ampak mora ta imeti precejšnjo težo in negativen pomen za nadaljevanje delovnega razmerja, torej mora biti razlog izredno dobro utemeljen. Taka utemeljitev je potrebna tudi zato, da v primeru sodnega postopka sodišče upošteva navedbe delodajalca. Tak primer jasno kaže sodba Vrhovnega sodišča Sodba VIII Ips 356/2006. Delodajalec je, zaradi pomanjkanja dela in racionalizacije stroškov, zaprlo eno od dveh poslovalnic. S tem je delo delavca v tej poslovalnici postalo nepotrebno. V dokaznem postopku je bilo tudi na podlagi opravljene glavne obravnave pred sodiščem druge stopnje ugotovljeno, da tožena stranka zaradi zaprtja poslovalnice na B ni potrebovala dveh poslovođij. Zato je logičen in utemeljen zaključek, da ukinitve poslovalnice predstavlja v takem primeru resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi katerega delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati. Ker iz ugotovljenega dejanskega stanja sodišča druge stopnje izhaja, da sodišče prve stopnje neutemeljeno očita toženi stranki, da pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni preverila, ali je tožnika možno zaposliti pod spremenjenimi pogoji oz. ga prekvalificirati za drugo delo, je pravilen zaključek v izpodbijani sodbi, da je tožena stranka redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonito. V izpodbijani sodbi je sodišče že pravilno obrazložilo, da je za ugotavljanje pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi bistveno stanje v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ne morebitne kasnejše spremembe. Če se kasneje, po odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zaposluje nove delavce, ima delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi redno odpovedana iz poslovnega razloga, samo prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjuje pogoje za opravljanje dela. (določba 102. člena ZDR)

Reorganizacija podjetja in nova sistemizacija delovnih mest spadata med organizacijske razloge, zaradi katerih lahko pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi. To je tudi najpogostejši način delodajalcev, da ustrezno utemeljijo odpovedi iz poslovnih razlogov, saj sodišče utemeljenost reorganizacije v podjetju ne presoja. Tako stališče sodišča je razvidno iz naslednje sodbe Vrhovnega sodišča VIII Ips 353/2006:

Delodajalec je odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker je bilo z reorganizacijo ukinjeno delovno mesto sekretarja (sekretarke). Delo delavke/tožnice je postalo zaradi reorganizacije nepotrebno, kar vsekakor je resen in utemeljen razlog, zaradi katerega delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem ni mogoče nadaljevati. Delodajalec/tožena stranka je upošteval določbe 83. člena ZDR in o nameri pisno obvestil tožnico (kar je navedeno tudi v sami odpovedi pogodbe), ker je obstajal resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Sodišče, razen izjemoma (na primer, če bi do nje prišlo iz razlogov diskriminacije) ne presoja razlogov reorganizacije in ti razlogi tudi ne morejo pomeniti utemeljenega in resnega razloga v smislu drugega odstavka 88. člena ZDR. Šele v posledici reorganizacije, ko zaradi nje pride do ukinitve delovnih mest, se ta ukinitvev presoja v smislu resnosti in utemeljenosti. Sodišče v delovnem sporu zato nima pooblastil, da bi ocenjevalo, da je bila reorganizacija – ukinitve delovnega mesta – »nekoliko nepremišljena oziroma vsaj prenagljava«, lahko ugotavlja in odloča samo, če so bile posledice ukinitve delovnega mesta – odpovedi pogodbe o zaposlitvi – izvedene v skladu z zakonom.

Sodišče torej skrbno preučuje navedbe delodajalca, da ne bi prihajalo do odpovedi z namenom znebiti se delavcev brez dejanske osnove.

Vse to kaže na to, da predpisi na vseh nivojih skušajo zaščititi delavca pred samovoljnim ravnanjem delodajalcev, ki veljajo za močnejšo stranko v pogodbenem razmerju.

5.2 Postopek odpovedi

5.2.1 Postopek pred odpovedjo

Delodajalec je dolžan preveriti, ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delovnem mestu, ali ga je mogoče dokvalificirati ali prekvalificirati za drugo delovno mesto. V kolikor je mogoče, delodajalec delavcu ponudi drugo delovno mesto, za katero skleneta novo pogodbo o zaposlitvi. (90. člen ZDR)

V kolikor te možnosti delodajalec ne najde, mora o nameravani odpovedi pisno obvestiti delavca. (83. člen ZDR)

Če delavec zahteva, je delodajalec dolžan o odpovedi obvestiti tudi sindikat ali svet delavcev. (84. člen ZDR) Vendar je obveščanje sindikata pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga namenjeno zgolj zagotavljanju podpore delavcu, kajti v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, negativno mnenje sindikata ne more zadržati učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ima sindikat manjši vpliv na predlagano odpoved kot pri odpovedi večjemu številu delavcev (kolektivni odpust), kjer se je delodajalec dolžan s sindikatom dogovoriti o pogojih odpusta. (Vrtačnik 2006, 171–177)

5.2.2 Odpoved

Po vročitvi pisnega obvestila o nameravani odpovedi delodajalec delavcu vroči pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki mora vsebovati vse navedbe in utemeljitve, ki se nanašajo na odpoved. Delodajalec je dolžan upoštevati odpovedne roke in pravice delavca v tem času, delavčevo pravico do odpravnine in določene pravice iz naslova brezposelnosti (86. člen ZDR).

Delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po poteku odpovednega roka.

V praksi delodajalec obvesti tudi zavod za zaposlovanje o dejstvu, da bo delavcu ali delavcem prenehala pogodba o zaposlitvi.

5.2.3 Roki za odpoved s strani delodajalca

Delodajalec se mora pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga držati 6-mesečnega roka za odpoved, ki začne teči z dnem nastanka razloga za odpoved. Omenjeni rok je objektivni prekluzivni rok, kar pomeni, da po izteku tega roka pravica ugasne (110. člen ZDR). Takšna ureditev velja od spremembe ZDR v letu 2007

6-mesečni rok od dne nastanka razloga za podajo odpovedi iz poslovnega razloga je ZDR predpisal zato, da delodajalec ne bi delavcu podal obvestila o odpovedi iz poslovnega razloga in potem v nedogled odlagal odpoved, delavec pa bi bil ves ta čas pod pritiskom, da mu pogodba o zaposlitvi lahko vsak hip preneha zaradi nekega

razloga, ki sploh ni več opravičljiv in aktualen. Določen rok šestih mesecev je tako dolg, da se v tem času pri delodajalcu lahko razjasnijo okoliščine, zaradi katerih je delodajalec predvideval odpoved iz poslovnega razloga. Potek šestmesečnega roka torej pomeni, da delodajalec iz razloga, ki je nastal več kot šest mesecev v preteklosti, delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. (Bečan 2007)

5.4 Pravice delavca

Delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, imajo pravico do ustrezne odpravnine, minimalni odpovedni rok in pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

5.4.1 Pravica do odpravnine (109. člen ZDR)

Delavec, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ima pravico do odpravnine. Njena višina je odvisna od trajanja zaposlitve pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih. Zakon omejuje višino odpravnine na 10-kratnik osnove (povprečna mesečna plača delavca v zadnjih treh mesecih), a dopušča, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določa drugače. (Kresal 2002, 1355)

Nekatere kolektivne pogodbe so to zakonsko omejitev odpravile kot npr. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo 56. člen: »Višina odpravnine, ki pripada delavcu po ZDR v primeru redne odpovedi o zaposlitvi, lahko presega 10-kratnik osnove iz ZDR«. Da so določila kolektivnih pogodb še kako pomembna pri uveljavljanju pravic delavcev, kaže naslednji judikat Višjega delovnega sodišča Sodba in sklep Pdp 265/2011, iz katere povzemam le določbe glede odpravnine: Delavka/tožnica je s podrednim tožbenim zahtevkom izpodbijala dolžino odpovednega roka in višino odpravnine, kot sta bili določeni v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Na podlagi drugega odstavka 7. člena ZDR-ja pa se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon. Iz 21. člena pogodbe o zaposlitvi z dne 3. 12. 2008 izhaja, da se dolžina odpovednih rokov določa z zakonom ali kolektivno pogodbo. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št.

52/94 in nad. – kolektivna pogodba dejavnosti) v 64. členu določa dolžino odpovednih rokov, v 40. členu pa je določeno, da delavcu, ki mu preneha delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov (poslovnih razlogov) pripada odpravnina v višini 50 % njegove povprečne izplačane plače brez odtegljajev v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v vzgojno-izobraževalnih zavodih. Po tej določbi se pri štetju delovne dobe upošteva skupna (celotna) delovna doba pri toženi stranki in drugih javnih zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ne glede na prekinitve. Z vidika delavca gre za ugodnejšo določbo kolektivne pogodbe glede pravice do odpravnine, ki jo je v skladu z drugim odstavkom 7. člena ZDR potrebno upoštevati. Določba panožne kolektivne pogodbe, da se pri izračunu odpravnine upošteva skupna delovna doba pri delodajalcu, ki je podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in pri drugih javnih zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ne glede na prekinitve, je ugodnejša od zakonske določbe, tako da jo je pri odločitvi o utemeljenosti tožbenega zahtevka za plačilo višje odpravnine treba upoštevati.

5.4.2 Pravica do minimalnega odpovednega roka (92. člen ZDR)

Pravica delavca pri redni odpovedi iz poslovnega razloga je odpovedni rok, katerega glavni namen je omogočiti delavcu, da v času odpovednega roka poskuša najti drugo zaposlitev oz. rešitev za svoj spremenjeni delovni in socialni položaj ter se prilagodi novim okoliščinam. V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je minimalni odpovedni rok najdaljši v primerjavi z ostalimi odpovednimi roki, predvidenimi za odpovedi iz drugih razlogov (Kresal 2002, 1354).

Delavcu, ki mu je bila dana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, pripada odpovedni rok v minimalnem trajanju, kot ga določa zakon:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu ali njegovem pravnem predniku;
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu ali njegovem pravnem predniku;
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu ali njegovem pravnem predniku;
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu ali njegovem pravnem predniku.

Zakon dopušča, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita za ustrezno denarno nadomestilo namesto odpovednega roka (94. člen). Navedba »ustrezno« pomeni, da naj bi nadomestilo pokrilo izpadli dohodek delavca, ki bi ga prejel v času odpovednega roka. Dogovor o skrajšanju zakonsko določenih odpovednih rokov brez denarnega nadomestila je neveljaven. (Bečan in drugi 2008, 346)

5.5 Varstvo pred odpovedjo

Določene skupine delavcev, ki jih je potrebno posebej zaščititi pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, so po zakonu posebej varovane (113.–117. člen ZDR).

Razlogi za posebno zakonsko varstvo so, bodisi šibkejša narava posamezne skupine delavcev bodisi zagotovitev nemotenega delovanja sindikatov – npr. v primeru varstva predstavnikov delavcev. (Klampfer 2006, 219–223)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru odpovedi iz poslovnega razloga odklonijo ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. To varstvo velja za voljene in sindikalne delavske predstavnike za ves čas trajanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. (113. člen ZDR)

Delodajalec brez pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu (definicijo starejšega delavca določa 201. člen ZDR: delavec, ki je starejši od 55 let), dokler ta ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Ta prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi za delodajalca ne velja, če je starejšemu delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine ali če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu ter v primeru postopka prenehanja delodajalca. (114. člen ZDR)

Posebno varstvo pred odpovedjo nosečnicam, doječim materam in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki popolne odsotnosti iz dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. (115. člen ZDR)

Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (tudi) iz poslovnih razlogov gre invalidu in odsotnemu delavcu z dela zaradi bolezni. Odpoved invalidu je mogoča le v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Delavcu, ki je ob poteku odpovednega roka odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, delovno razmerje preneha z dnem, ko se vrne na delo, najkasneje pa s potekom 6 mesecev po izteku odpovednega roka. (116. člen ZDR)

5.6 Obrnjeno dokazno breme

Naveden pravni institut predstavlja eno izmed pomembnih oblik zaščite delavca. V delovnem pravu pride obrnjeno dokazno breme v poštev v primeru spora pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V sodnih postopkih mora po navadi tožeča stranka svoje trditve tudi dokazovati. Obrnjeno dokazno breme pa pomeni, da tožena stranka z dokazi izpodbija trditve tožeče stranke. V primeru delovnopravnih sporov zakon predpisuje obrnjeno dokazno breme, kar pomeni, da je dokazovanje breme delodajalca kot tožene stranke. (Novak 2000, 225–228) Zakon za primer, ko redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, določa, da je dokazno breme na njegovi strani. Podobno določa tudi, da je v primeru izredne odpovedi dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. (82. člen ZDR)

Če delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, je v primeru delovnega spora dokazno breme na strani delodajalca, ki mora v sodnem postopku dokazati, da so bili razlogi za prenehanje delovnega razmerja nujni, kar pomeni, da je delodajalec moral odpovedati pogodbo o zaposlitvi zaradi obstoja trajnega prenehanja potreb po delu delavcev, da je upošteval merila za ugotavljanje presežnih delavcev, katerih delo ni bilo več potrebno, seznanil svet delavcev, obvestil zavod za zaposlovanje, sprejel program razreševanja presežkov delavcev, sodeloval s sindikati pri pripravi in sprejemu programa razreševanja presežnih delavcev. (Novak 2000, 229)

Delodajalec mora pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov dokazati in utemeljiti obstoj razlogov – ekonomskih, poslovnih, organizacijskih strukturnih in

podobnih, ki vplivajo na poslovanje, zaradi česar je prisiljen podati odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Zakonska določila o obrnjenem dokaznem bremenu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov so utemeljena tudi z dejstvom, da pravna razmerja po delovnem pravu niso razmerja med strankama, ki imata enak položaj in enake možnosti v postopku, saj delavec v postopku velja za stranko v podrejenem položaju, torej kot šibkejša stranka. Podrejenost delavca izvira iz številnih dejavnikov, med pomembnejšimi so: moč, obseg, vpliv delodajalca. V delovnih sporih želi zakon z obrnjenim dokaznim bremenom uravnotežiti položaj strank v delovnem razmerju. (Novak 2000, 228)

5.7 Posebni primeri odpovedi iz poslovnega razloga

5.7.1. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

Institut ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi ob odpovedi omogoča, da delodajalec hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponudi delavcu v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. (90. člen ZDR)

Zakon je s tem določil obveznost delodajalca, da preveri možnost delavčeve prezaposlitve. Če je bila delavcu podana redna odpoved iz poslovnega razloga (ali razloga nesposobnosti) mora delodajalec preveriti, ali je mogoče, da bi delavec lahko nadaljeval delovno razmerje pod spremenjenimi pogoji, in sicer ali delo na drugih delih, ali dokvalifikacija za delo, ki ga opravlja ali pa prekvalifikacija za drugo delo. (88. člen ZDR)

Zakon določa, da mora biti nova pogodba o zaposlitvi prav tako v pisni obliki. Delavec se mora v 15-ih dneh po vročitvi odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi odločiti, ali ponujeno novo pogodbo o zaposlitvi sprejema. Delavcu, ki ne sprejme nove pogodbe o zaposlitvi, čeprav mu je bila ponujena za ustrezno delo in za nedoločen čas, delovno razmerje preneha brez odpravnine, poleg tega delavec izgubi pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. (Kirn 2005, 17)

Sodba Višjega delovnega sodišča (VDS) Pdp 258/2011 oz. njena obrazložitev jasno kaže, da delavec, ki ne sprejme ponujene pogodbe o zaposlitvi, ni upravičen do odpravnine, ki jo za odpoved iz poslovnega razloga določa 109. člen ZDR-ja. Delodajalec je podal odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ukinitve delovnega mesta »samostojni strokovni sodelavec« in ji ponudil v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. Delavka/tožnica ni podpisala ponujene druge pogodbe o zaposlitvi za neustrezno delovno mesto. Po dejanskem stanju, ki ga je ugotovilo sodišče prve stopnje, je tožnici tožena stranka podala odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove po 90. členu ZDR. Ponujena pogodba za delovno mesto "logist III" ni bila ustrezna, zato je tožnica ni podpisala. Dejansko je po 15-ih dneh, ki jih je imela tožnica na voljo za podpis ponujene pogodbe o zaposlitvi, pa je ni podpisala, začel teči 75-dnevni odpovedni rok zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto "samostojni strokovni sodelavec I", ki ji je bila odpovedana 30. 9. 2009. Tožnica je s toženo stranko dne 26. 10. 2009, torej v času odpovednega roka, podpisala pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto "strokovni sodelavec III". Tako tožnici na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 30. 9. 2009 delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, saj se odpovedni rok še ni iztekel. Pri toženi stranki je bila še naprej v delovnem razmerju, čeprav na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podpisala dne 26. 10. 2009, torej preden se ji je iztekel odpovedni rok. Določbo, da je delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan izplačati delavcu odpravnino, je potrebno uporabljati tako, da je delodajalec dolžan delavcu odpravnino izplačati v primeru, če delavcu zaradi take odpovedi pri njem preneha delovno razmerje. Izjema je opredeljena v 90.a členu ZDR, ko delodajalcu, ki je delavcu po odpovedi pogodbe o zaposlitvi, že v času odpovednega roka ponudil drugo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas. V tem primeru delodajalec delavcu, ki mu je pri njem prenehalo delovno razmerje ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu ZDR-ja, če se drugi delodajalec v pogodbi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih. Glede na to, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, ji ta ni dolžna izplačati odpravnine po 109. členu ZDR-ja. Odpravnina pripada delavcu, ki mu ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (ali razloga nesposobnosti) ni bila ponujena nova pogodba o

zaposlitvi oz. če je bila delavcu ponujena nova pogodba o zaposlitvi z neustreznim delom. (Klampfer 2007, 277)

Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. (tretji odstavek 90. člena ZDR)

5.7.2 Prenehanje delodajalca ali prisilna poravnava

Posebno vrsto redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s strani delodajalca predstavlja odpoved pogodbe zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (103.–108. člen ZDR). To vrsto prenehanja delovnega razmerja je do uveljavitve ZDR-ja iz leta 2002 urejal Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. (Ur.l.RS, št. 63/93 in spremembe)

Prenehanje delodajalca največkrat pomeni stečaj podjetja ali postopek (prostovoljne) likvidacije. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz tega razloga pozna krajše odpovedne roke, kot so predvideni pri drugih načinih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v tem postopku tudi ne velja posebno varstvo pred odpovedjo za varovane kategorije delavcev, ker delodajalca po končanem postopku ni več in je izbrisan iz registra. Delavci imajo več možnosti za poravnavo svojih terjatev do delodajalca v primeru likvidacije, ker mora podjetje pred koncem postopka poravnati vse svoje obveznosti. V stečajnem postopku je situacija za delavce manj ugodna, saj morajo svoje terjatve iz naslova pogodbe o zaposlitvi prijaviti v stečajno maso, ki ne zadostuje za pokritje vseh obveznosti podjetja v stečaju. Dogajanja v zadnjih dveh letih v Sloveniji kažejo, da poplačil delavcev iz stečajne mase praktično ni.

Delodajalec/tožena stranka je na podlagi sklepa skupščine VDS Sklep Pdp 1424/2010 z dne 29. 4. 2008 v postopku redne likvidacije, likvidacijskemu upravitelju pa je skupščina dala soglasje za nadaljevanje dejavnosti sklepanja novih poslov.

Delavec/tožnik je zahteval repatriacijo delovnega razmerja, ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. Tožnik se je namreč skliceval na to, da bi ga tožena stranka kot ekonomista s šesto stopnjo izobrazbe lahko zaposlila bodisi na področju računovodstva ali kadrovske službe, za kar se je sklepala pogodbe z zunanjimi izvajalci, ali pa kot vodjo novih profitnih centrov. Sodišče je ugotovilo, da je tožena stranka po upokojitvi računovodkinje in delavke na saldo kontih sklenila le pogodbo o delu z zunanjim izvajalcem za pripravo otvoritvene bilance v likvidacijskem postopku in za obračun plač zaposlenim ter da je dela v kadrovske službi še naprej opravljala ista delavka. Sodišče prve stopnje se je glede vodij profitnih centrov ploskovnega programa in masive oprlo na izpovedbo likvidacijskega upravitelja o tem, da se je to urejalo po njegovem odhodu. Tožnik v postopku pred sodiščem prve stopnje takšni izpovedbi kot priče zaslišanega likvidacijskega upravitelja ni ugovarjal. Da bi toženec tožnika zaposlil za vodenje proizvodnih profitnih centrov, od katerih je odvisna uspešnost nadaljevanja poslovanja tožene stranke, je povsem nerealno pričakovanje, saj se je tožnik ukvarjal s področjem informacijskega sistema, za katerega je likvidacijski upravitelj ugotavljal, da sploh ne deluje, tako kot bi bilo potrebno.

Sodišče prve stopnje je utemeljeno zaključilo, da tožena stranka v času odpovedi ni zaposlovala na delih, za katera bi se zahtevala enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za vodjo področja za informatiko. Tudi okoliščina, da je tožnik starejši delavec in predstavnik delavcev v nadzornem svetu tožene stranke, ne more biti odločilno dejstvo v tem sporu. V skladu z 2. alinejo prvega odstavka 113. člena ZDR-ja in 3. alinejo drugega odstavka 114. člena ZDR-ja posebno varstvo pred odpovedjo, ki je sicer zagotovljeno starejšim delavcem in članom nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, ne velja v primeru, če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca oziroma v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca. V tej zadevi pa gre ravno za takšen primer, saj je bil zoper toženo stranko uveden postopek likvidacije. Pri toženi stranki je šlo tako za ekonomski kot organizacijski razlog.

5.7.3. Sprememba delodajalca

Novost, ki jo je uvedel ZDR v 73. členu, je t.i. sprememba delodajalca. Zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja (spojitev, pripojitev, delitev) pravice in obveznosti iz pogodb o zaposlitvi delavcev, ki s pravnim prenosom »pridejo« na novega delodajalca, lahko ugasnejo šele po enem letu od dne pravnega prenosa podjetja. V kolikor novi delodajalec po enem letu odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec pravico do upoštevanja delovne dobe pri obeh delodajalcih, delodajalec prenosnik pa je solidarno odgovoren za terjatve delavcev do novega delodajalca.

Za prenos dela podjetja šteje prenos ekonomske celote, ki ohrani svojo identiteto. (Direktiva 2001/23/ES) Kaj pomeni prenos podjetja v konkretnih primerih v sporih, odloča sodišče, ki s svojimi odločitvami oblikuje sodno prakso. Ker je institut spremembe delodajalca relativno nov, se sodišča velikokrat opirajo na sodno prakso Evropskega sodišča, ki ima na tem področju dolgoletno prakso in veliko število judikatov. Sklep Pdp 69/2011 Višjega delovnega sodišča navaja, da glede na prakso Sodišča Evropske skupnosti ni potrebno, da se prenese glavna dejavnost družbe, da bi šlo za spremembo delodajalca, za spremembo delodajalca gre, četudi se prenese pomožna dejavnost. Za enoto, ki je predmet prenosa, se nadalje ne zahteva, da ima ločeno finančno poslovanje. Za zaključek, da gre za spremembo delodajalca, tudi ni treba, da delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik skleneta medsebojno pogodbo (na primer pogodbo o poslovnem sodelovanju), zadošča, da pride do dejanskega prenosa dejavnosti ne glede na pravno podlago. Na podlagi prenosa opravljanja dejavnosti mora delodajalec prevzemnik prevzeti vse delavce delodajalca prenosnika, ki so opravljali delo v okviru te dejavnosti, ne glede na dejstvo, da utegne biti notranja organizacija pri obeh delodajalcih drugačna. Poleg tega ni nujno, da se s prenosom dejavnosti prenesejo določena sredstva ali oprema, saj v nekaterih dejavnostih opravljanje dela temelji le na zaposlenih, tako da gospodarska entiteta obstaja brez pomembnejših materialnih in nematerialnih sredstev.

Iz naslednje sodbe Višjega delovnega sodišča je jasno razvidno, da v primeru, ko gre za prenos ekonomske enote/podjetja (pa četudi brez sklenjene pogodbe), delavec upravičeno uveljavlja pravice, ki izhajajo iz zakona glede spremembe delodajalca.

(VDS Sodba Pdp 105/2011). Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožničin prejšnji delodajalec tožnici, ki je bila edina zaposlena, iz poslovnega razloga odpovedal pogodbo o zaposlitvi, tako da ji je dne 28. 3. 2009 delovno razmerje prenehalo. Po prenehanju najemnega razmerja dne 7. 4. 2009, ki je temeljilo na najemni pogodbi z dne 25. 5. 2006, je delodajalec vrnil najemodajalcu objekt, osnovna sredstva v objektu in drobní inventar. Ta je na podlagi najemne pogodbe z dne 12. 5. 2009 objekt z vso opremo, aparati ter drugimi osnovnimi sredstvi in drobnim inventarjem za opravljanje dejavnosti z enakimi oziroma vsaj podobnimi artikli oddal v najem toženi stranki (op.p. drugemu delodajalcu). Drugi delodajalec je že pred sklenitvijo najemne pogodbe pričel z dejavnostjo. Tako je skladno s 1. členom točka b Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. 3. 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov ter našo sodno prakso, oprto na odločitve SES (zadeve C-324/86, C-171/94 in C-172/94), sodišče presodilo, da Direktiva velja tudi v primeru, ko med prenosnikom in prevzemnikom ni nobenega neposrednega pogodbenega razmerja (kot je to v obravnavanem primeru) in ugotovilo, da je šlo v tem primeru za spremembo delodajalca po 73. členu Zakona o delovnih razmerjih. Sodišče je ugotovilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi (op.p. pri prvem delodajalcu) nezakonita in da tožnici delovno razmerje ni prenehalo in da jo je delodajalec dolžan pozvati nazaj na delo ter ji priznati vse pravice iz delovnega razmerja. Ker je tako tožnica nadaljevala z delom pri prejšnjem delodajalcu, je sodišče odločilo, da gre do tožnici vse pravice iz delovnega razmerja pri toženi stranki (op.p. drugemu delodajalcu) od dneva prenehanja delovnega razmerja pri prejšnjem (op.p. prvem) delodajalcu, ko ji je delovno razmerje prenehalo zaradi uvedbe stečajnega postopka. Sodišče ugotavlja, da tožena stranka (op.p. drugi delodajalec) zmotno meni, da je do spremembe delodajalca prišlo po uvedbi stečaja prvega delodajalca. Sodišče je zato odločilo, da je tožena stranka dolžna tožnici priznati vse pravice iz delovnega razmerja po poteku odpovednega roka po odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja.

5.7.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (kolektivni odpust)

Kolektivne odpuste ZDR ureja kot odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, ti se kvantitativno razlikujejo od individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj gre za različno število delavcev, ki za delo niso več potrebni. (96.–102. člen ZDR)

ZDR določa, da je delodajalec dolžan sprejeti program reševanja presežnih delavcev, če gre za večje število delavcev in določa kaj večje število delavcev je. (96. člen ZDR) Tak program mora sprejeti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev. Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, ukrepe za preprečitev ali omejitev prenehanja delovnih razmerij delavcev, seznam presežnih delavcev in ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnih razmerij in mora biti finančno ovrednoten. (Plešnik 2007, 551–553)

Pravica, ki pripada delavcem, ki jim je bila odpovedana pogodba iz poslovnih razlogov (kolektivni odpust), je prednostna pravica pri zaposlitvi, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce in če ti izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela. (102. člen ZDR) Skladno s komentarjem (Bečan in drugi 2008, 487) k 102. členu ZDR-ja ta pravica delavcem pri individualnih odpustih ne pripada. Nasprotno stališče zastopajo avtorji (Cvetko in drugi 2004, 268). Praksa in teorija sta pri tolmačenju tega vprašanja očitno neenotni.

Delodajalec je dolžan o razlogih, številu in kategorijah, roku in kriterijih programa presežnih delavcev obvestiti sindikat pri delodajalcu in se z njim posvetovati oz. poskušati doseči sporazum za omilitev škodljivih posledic odpuščanja.

Kopijo obvestila o nameravanem kolektivnem odpustu mora delodajalec poslati tudi na zavod za zaposlovanje. (97. Člen ZDR)

Kako pomembno je delodajalčevo dosledno upoštevanje zakonskih določil v primerih odpovedi iz poslovnih razlogov kaže sodba Višjega delovnega sodišča Sodba Pdp 897/2010, ki istočasno tudi potrjuje tezo o sodni praksi, ki oblikuje presplošne določbe ZDR-ja. V sodbi je sodišče poudarilo, da je pri redni odpovedi pogodbe o

zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev, v oceni števila delavcev treba upoštevati še tiste delavce, katerim je delodajalec podal odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi oziroma je na drug način rešil njihov status.

Toženka/delodajalec je dne 11. 11. 2009 odpovedal pogodbo o zaposlitvi tožniku za opravljanje dela skrbnika strank iz poslovnih razlogov. Sodišče je štelo, da je toženka dokazala ekonomski razlog za zmanjšanje števila zaposlenih s predložitvijo Poročila o poslovanju za obdobje od januarja do novembra 2009, ki dokazuje, da je toženka beležila velik upad prihodkov v tem obdobju in je zaradi tega sprejela več varčevalnih ukrepov, tudi na področju zmanjšanja števila zaposlenih. Gospodarska kriza je prizadela tudi toženko, izgubila je veliko poslov in bila prisiljena znižati cene svojih storitev. Sodišče je zaključilo, da je toženka izkazala, da je poslovala negativno konec leta 2009 in da je s tem toženka dokazala ekonomske razloge, zaradi katerih je, z namenom izboljšati svoj gospodarski položaj, bila prisiljena zmanjšati število zaposlenih delavcev. Vendar pa je sodišče odločilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku nezakonita, ker toženka ni izdelala programa razreševanja presežnih delavcev po prvem odstavku 96. člena Zakona o delovnih razmerjih. Na podlagi 2. alineje prvega odstavka 96. člena ZDR-ja je delodajalec dolžan, ko ugotovi, da bo v roku 30-ih dni postalo nepotrebno delo najmanj 10 % delavcev, izdelati program reševanja presežnih delavcev. Tožena stranka je zaposlovala 140 delavcev, zato bi morala postopati v skladu z navedenim členom, če bi postalo nepotrebno delo 14-ih delavcev. Toženka je nameravala odpovedati pogodbo o zaposlitvi 15-im delavcem in zato je bila dolžna ravnati v skladu z 2. alinejo prvega odstavka 96. člena ZDR-ja in ker ni izdelala programa za razreševanje presežnih delavcev, je odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku nezakonita. Pri presoji, za kakšne vrste odpoved iz poslovnih razlogov gre, je potrebno upoštevati tako delavce, katerim je dejansko prenehalo delovno razmerje zaradi odpovedi iz poslovnega razloga, kot tudi tiste delavce, katerim je tožena stranka podala odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi oziroma je na drug način rešila njihov status. ZDR v 96. členu namreč kot kriterij za določitev »nepotrebne dela večjega števila delavcev iz poslovnega razloga« ne določa, da se upošteva le tiste delavce, katerim bo dejansko prenehalo delovno razmerje. ZDR ureja situacijo nepotrebne dela večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov in ne situacije dejanskega prenehanja delovnega

razmerja delavcev. Ker tožena stranka ni upoštevala določil ZDR-ja, ki urejajo odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov tožniku, nezakonita.

Sklep Višjega delovnega sodišča Pdp 543/2010 je pomemben, ker predstavlja določen odmik od pogojev, ki jih zakon postavlja za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delodajalec/tožena stranka je pred podajo rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev spoštovala določbe ZDR-ja, ki se nanašajo na obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom (97. člen ZDR), na obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje (98. člen ZDR), program razreševanja presežnih delavcev in kriterije za določitev presežnih delavcev (99. člen ZDR, 100. člen ZDR). Tožena stranka je Zavod RS za zaposlovanje že 17. 12. 2008 obvestila o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, obvestilu pa priložila tudi kopijo obvestila, namenjenega sindikatu tožene stranke, ki je vseboval razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, število in kategorije vseh zaposlenih delavcev in predvidene kategorije presežnih delavcev, predviden rok, v katerih bo prenehala potreba po delu delavcev, pri čemer je tožena stranka Zavod RS za zaposlovanje obvestila tudi o skupnem posvetovanju s sindikatom tožene stranke. Delavec/tožnik se pritožuje, da toženec ni pravilno obvestil Zavoda za zaposlovanje, saj se je število delavcev, ki so prejeli odpoved iz poslovnega razloga spremenilo (zmanjšalo). Sodišče je odločilo, da tudi v primeru, če tožena stranka o spremembah programa (oz. seznama presežnih delavcev) ne bi obvestila zavoda, ta okoliščina ne predstavlja takšne kršitve, da bi sama po sebi imela za posledico nezakonitost podanih rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem, ki so bili uvrščeni na seznam po spremembi programa, s katerim se je skupno število presežkov znižalo, čeprav se je na seznam poleg prvotnih proizvodnih delavcev uvrstilo tudi manjše število delavcev, ki spadajo v kategorijo režijskih proizvodnih delavcev, saj je bil sicer zavod ustrezno vključen v postopek kolektivnih odpustov. Pravila o odpovedi večjemu številu delavcev ne veljajo za delodajalca, ki zaposluje manj kot 20 delavcev, zanj veljajo le določila, ki so veljavna za individualne odpuste. (Debelak 2003, 167–169)

Pri kolektivnih odpustih naj omenim še Direktivo 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. Direktiva določa

kriterije, kdaj gre za kolektivne odpuste, ukrepe za zmanjševanje škodljivih posledic ter postopek odpuščanja večjega števila zaposlenih. Z upoštevanjem omenjene direktive so v ZDR-ju opredeljene posebnosti pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga za delodajalce z več kot 20-imi zaposlenimi. (Cvetko in drugi 2004, 262–263)

Zakon v celotnem poglavju, ki obravnava to materijo, predpisuje sodelovanje sindikata in zavoda za zaposlovanje v teh postopkih, s čimer želi doseči čim manj boleče posledice za delavce, ki se jim odpove pogodba o zaposlitvi. Iz istega razloga zakon celo določa kriterije, po katerih se določajo presežni delavci.

6 Sklep

Aktualna gospodarska kriza se je dotaknila marsikaterega zaposlenega in delodajalca. V tem času so odpuščanja nekaj povsem normalnega, saj ima vsaka recesija za posledico zmanjševanje proizvodnje in s tem zmanjševanja delovnih mest.

Strah pred odpuščanjem je za delavce toliko večji, saj je za novo zaposlitev dosti manj možnosti kot v času stabilnih gospodarskih razmer. (Novak, 2009)

Večina delodajalcev se poslužuje odpuščanja zaposlenih, ker želijo na tak način zmanjšati stroške poslovanja, ta strategija pa je zaradi posega v varnost zaposlitve, najbolj neprijazna do zaposlenih.

Hipoteza, da Zakon o delovnih razmerjih primerno varuje delavca pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, se je skozi pregled zakonodaje potrdila, saj ZDR postavlja pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonita, in sicer:

- *da prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, lahko tudi zaradi začetka stečajnega postopka, likvidacije; gre za tako imenovan nepotrebno delo;*
- *da so razlogi za odpoved resni in utemeljeni in da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja;*
- *da mora delodajalec preveriti, ali je delavca možno zaposliti pod spremenjenimi pogoji na drugih delih oziroma ali ga je možno do kvalificirati ali prekvalificirati;*

- *spoštovanje roka, v katerem mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi;*
- *da je odpoved podana v pisni obliki ter da vsebuje obrazložitev razloga za odpoved;*
- *spoštovanje dolžnosti pisne obvestitve delavca o nameravani odpovedi;*
- *obveščanje sindikata o nameravani odpovedi na zahtevo delodajalca. (Vrtačnik 2006, 171)*

Zakon torej omogoča močno pravno varstvo delavcem, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Moč pravnega varstva se najizraziteje kaže v določbah o obrnjenem dokaznem bremenu, ki pomeni, da tožena stranka z dokazi izpodbija trditve tožeče stranke. V primeru delovnopравnih sporov zakon predpisuje obrnjeno dokazno breme, kar pomeni, da je dokazovanje breme delodajalca kot tožene stranke.

Delavca prav tako ščiti določba o najdaljšem možnem roku za odpoved iz poslovnega razloga s strani delodajalca, ki se šteje od dne, ko je poslovni razlog nastal. Ta določba preprečuje, da bi delodajalec kadarkoli odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu iz razlogov, ki že davno ne obstajajo več. Delavcu po odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pripada tudi odpravnina, po poteku odpovednega roka pa se lahko prijavi na zavodu za zaposlovanje, kjer dobiva nadomestilo za čas brezposelnosti. Posebno ranljive kategorije delavcev uživajo še dodatno zaščito pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Po drugi strani pa strogih zakonskih pravil, ki vežejo delodajalce pri odpovedi pogodb o zaposlitvah iz poslovnih razlogov, številni ne upoštevajo ali pa jih razumejo po svoje. Delodajalci tudi namerno razlagajo zakon drugače, kot je v resnici, vse z namenom, da bi se lahko izognili strogim določilom zakona. To dejstvo potrjuje rastoče število sporov na delovnih sodiščih. Številni primeri sodne prakse, vključno z opisanimi v moji nalogi, kažejo na to, da je razlaga razlogov in pogojev za odpovedi pogodbe o zaposlitvi morda preskopo opisana v zakonu, saj terja dodatne razlage in stališča, ki nastajajo s sodno prakso. Tako stanje pa potrjuje hipotezo, da zakon o

delovnih razmerjih teoretično varuje delavca pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, vendar je presplošen in je sodna praksa tista, ki vsebinsko oblikuje odpovedne razloge in pogoje.

Na podlagi napisanega lahko ugotovimo, da je pravni okvir varstva delavcev obsežen in zadostno varuje delavce. Problem nastane pri realizaciji možnosti uveljavljanja vseh pravic in odpravljanja kršitev, ki nastajajo. Kljub obrnjenemu dokaznemu bremenu, je delavec še vedno šibkejša stranka. Dokler je v delovnem razmerju ne upa uveljavljati svojih pravic, saj ve, da bo delodajalec v vsakem primeru našel način, da se ga znebi. Glede na številne kršitve zakonodaje na tem področju, bi bila dobrodošla intenzivnejša aktivnost delovne inšpekcije, poleg tega pa bi država in sindikati morali delavcem nuditi sistem brezplačne oziroma cenejše pravne pomoči, ki bi zagotavljal ne le teoretičen dostop do varstva pravic.

7 Literatura

- Aljančič Falež, Vera. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev. *Delavci in delodajalci* 6 (1): 23–63.
- Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Bečan, Irena. 2007. Postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga-individualni odpusti po noveli ZDR-A. *Delavci in delodajalci* 7 (4): 541–547.
- Debelak, Marijan. 2003. Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnava. *Pravosodni bilten* 24 (1): 165–186.
- Kirn, Marko. 2005. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa* 24 (19): 17–19.
- Klampfer, Marta. 1997. *Vse o prenehanju delovnega razmerja: nekoga moram odpustiti*. Ljubljana: Primath.
- 2006. Varstvo pred odpovedjo zaposlitve posebnih kategorij delavcev v sodni praksi. *Delavci in delodajalci* 6 (2–3): 217–240.
- 2007. Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 7 (2–3): 271–284.
- Korpič-Horvat, Etelka. 2006. Posebnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. *Delavci in delodajalci* 6 (2–3): 177–191.
- Kresal, Barbara. 2002. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. *Podjetje in delo* 28 (6–7): 1347–1358.
- 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »flexicurity ali securibility«? *Delavci in delodajalci* 6 (2–3): 147–162.
- 2009. Primerjalnopravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. *Delavci in delodajalci* 9 (2–3): 431–444
- Lampe, Rok. 2010. Pravo človekovih pravic: *Sistem človekovih pravic v mednarodnem, evropskem in ustavnem pravu*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Mežnar, Drago. 1995. *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

--- 2006. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. *Pravna praksa* 25 (36): pril.str. II–VIII.

Novak, Janez. 2000. Dokazno breme v delovnih sporih. *Pravnik* 50 (4–5): 226–237.

Novak, Mitja. 2009. Delovno pravo v kriznem obdobju. *Delavci in delodajalci* 9 (2–3): 161–178.

Plešnik, Tatjana. 2007. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga-kolektivni odpust po noveli ZDR-A. *Delavci in delodajalci* 6 (4): 548–556.

Robnik, Ivan. 2009. Sodna praksa Vrhovnega sodišča RS v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. *Delavci in delodajalci* 9 (2–3): 225–246.

Višje delovno sodišče. 2010a. *Sodba sodišča. Pdp 1424/2010*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202011011400|VDS|Pdp|01|1424|2010> (1. september 2011)

--- 2010b. *Sodba sodišča. Pdp 897/2010*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202011020300|VDS|Pdp|10|897|2010> (1.september 2011).

--- 2010c. *Sodba sodišča. Pdp 543/2010*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202010111100|VDS|Pdp|01|543|2010> (1.september 2011).

--- 2011a. *Sodba sodišča. Pdp 353/2011*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloSovs.aspx?SOPI=01500%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202007013000|10|VIII|Ips|353|2006> (1.september 2011).

--- 2011b. *Sodba sodišča. Pdp 265/2011*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202011060900|VDS|Pdp|11|265|2011> (1.september 2011).

--- 2011c. *Sodba sodišča. Pdp 105/2011*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202011061700|VDS|Pdp|10|105|2011> (1.september 2011).

--- 2011č. *Sodba sodišča. Pdp 69/2011*. Dostopno prek: <http://www.iussoftware.si/Judikati/BesediloIesp.aspx?SOPI=01700%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%202011021100|VDS|Pdp|01|69|2011> (1.september 2011).

Svet EU. 1977. *Direktiva Sveta 77/187/EC, ki jo je nadomestila Direktiva Sveta 2001/23/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov.* Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu> (3. avgust 2011).

--- 1998. *Direktiva sveta 98/59/EC, o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.* Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu> (3. avgust 2011).

Ustava Republike Slovenije. Ur.l. RS 33-1409/91 (28. december 1991).

--- Ur.l. RS 42-2341/97 (17. julij 1997).

Vrtačnik, Urban. 2006. Resnost in utemeljenost poslovnega razloga ter drugi elementi zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. *Podjetje in delo* 32 (1): 167–186.

Zakon od delovnih razmerjih. (ZDR) Ur. l. RS 42/2002 (24. april 2002).

Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ur.l. SFRJ-MP 4/1984 (14. maj 1984).

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine. Ur.l. RS-MP 7/99 (10. april 1999).