

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
visokošolskega programa**

**ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ  
POSLOVNEGA RAZLOGA**

**Adrijana Mitrić**

**Ljubljana, februar 2009**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV  
IZ POSLOVNEGA RAZLOGA**

Kandidatka: Adrijana Mitrić  
Številka indeksa: 04034006

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, februar 2009

## POVZETEK

Zakon o delovnih razmerjih kot osrednji institut individualnega delovnega prava določa pogodbo o zaposlitvi, ki je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je eno od občutljivejših vprašanj delovnopravne zakonodaje, ki ima svoje temelje urejanja v mednarodnih delovnopravnih virih. Ker je delavec v delovnopravnih razmerjih šibkejša stranka, je delodajalec pri svojih odločitvah o odpuščanju delavcev vezan na številne notranje ter mednarodne delovnopravne vire. Delavce pa se dandanes v času razmaha gospodarske krize skuša še dodatno zaščititi pred odpuščanjem s številnimi ukrepi za preprečevanje brezposelnosti, kar je posledica upada naročil. Zakon pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot enemu izmed načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, zahteva od delodajalca utemeljitev odpovednega razloga, delavcu pa ob redni odpovedi pripada pravica do odpravnine ter odpovednega roka. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga je specifičen primer redne odpovedi, ki zajema odpust večjega števila presežnih delavcev zaradi poslovnih razlogov na strani delodajalca. Pri kolektivnem odpustu je potrebno opraviti obsežno strokovno in administrativno delo, da bi se le-ta realiziral, in sicer je delodajalec vezan na obveznost obveščanja ter sodelovanja s sindikatom pri delodajalcu in z zavodom za zaposlovanje. Ker gre za odpovedi večjemu številu delavcev, mora delodajalec pri določitvi presežnih delavcev uporabiti tudi kriterije za določitev presežnih delavcev. Posebnost pri tej odpovedi pa predstavlja izdelava programa razreševanja presežnih delavcev, katerega je dolžan izdelati vsak delodajalec, ki se sooča z izvedbo kolektivnega odpusta. Delavec, ki mu je bila na tak način odpovedana pogodba o zaposlitvi, pa ima dodatno prednostno pravico do zaposlitve, če delodajalec zaposluje nove delavce v roku enega leta, ob izpolnjevanju pogojev. Še posebej je vidno varstvo šibkejšega člana pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga pri vseh zakonsko določenih obveznostih in postopkih, ki jih mora delodajalec izpolniti, če želi izvesti zakonite odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

Ključne besede: pogodba o zaposlitvi, delovno pravo, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, gospodarska kriza, brezposelnost, redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpovedni razlog, odpravnina, odpovedni rok, odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, kolektivni odpust, sindikat pri delodajalcu, zavod za zaposlovanje, kriteriji za določitev presežnih delavcev, program razreševanja presežnih delavcev, prednostna pravica do zaposlitve.

## SUMMARY

The Labour Relations Act as the key institute of individual labour laws defines the employment contract as the basis of labour relation establishing. Termination of the employment contract is one of the sensitive issues of the labour legislation with the basis of regulating in international labour legislation sources. As worker is a weaker party in labour legislation relations the employer is at its decision about dismissing workers bound to numerous national and international labour legislation sources. Nowadays, as the period of economic crisis is in full swing, there is a trend to additionally protect workers from dismissal by numerous measures to prevent redundancy which is the consequence of decrease in orders. The law at regular cancellation of the employment contract, as one of the modes of terminating the employment contract, imposes to the employer to justify the reason of cancellation and the dismissed worker has the right to the redundancy payment and to the period of notice. Cancellation of the employment contract to a larger number of workers for business reasons is a specific case of regular cancellation of the employment contract, which includes dismissal of a larger number of redundant workers for business reasons on the employer's side. For realisation of collective dismissal a comprehensive professional and administrative work is indispensable, namely the employer is obliged to inform and cooperate with the Trade Union at Employer's organisation as well as with the Employment Office. In the event of cancellation of the employment contract to a larger number of its staff, the employer is under obligation to apply, at determining the redundant workers, also the criteria for determination of redundant workers. A particularity of such cancellation of the employment contract is also elaboration of the Program of Redundant Workers' Discharge that needs to be made by any employer facing realisation of a collective dismissal. Every worker subject to cancellation of the employment contract in such way also has an extra priority right to employment if the employer recruits new staff within a period of one year under proviso that he/she meets the requirements. At cancellation of the employment contract to a larger number of workers for business reasons the protection of the weaker party, through all obligations and procedures prescribed by the legislation to be fulfilled by the employer with the purpose of implementing legal cancellation of the employment contract to a larger number of workers for business reasons, is particularly evident.

Key words: employment contract, employment law, termination of the employment contract, economic crisis, unemployment, regular termination of the employment contract, reason of cancellation of the employment contract, compensation for dismissal, time specified for giving notice, termination given to a larger number of employees out of business reasons, collective dismissal, Trade Union at Employer's organisation, Employment Office, criteria for determination of redundant workers, programme of releasing the redundancies, priority right to employment.

# KAZALO

<b>POVZETEK.....</b>	<b>II</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>III</b>
<b>KAZALO.....</b>	<b>IV</b>
<b>1 UVOD .....</b>	<b>1</b>
1.1 NAMEN IN CILJI.....	1
1.2 UPORABLJENE METODE.....	2
1.3 ČLENITEV DIPLOMSKEGA DELA .....	2
<b>2 SPLOŠNA OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV .....</b>	<b>6</b>
2.1 NASTANEK IN POJEM DELOVNEGA PRAVA.....	6
2.2 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI KOT O TEMELJU ZA VZPOSTAVITEV DELOVNEGA RAZMERJA .....	7
2.3 SPLOŠNO O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	9
<b>3 TRENDI GOSPODARSKEGA RAZVOJA IN BREZPOSELNOST.....</b>	<b>11</b>
3.1 RAZVOJ IN VZROKI NASTANKA DANAŠNJE GLOBALNE GOSPODARSKE KRIZE	11
3.2 VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA BREZPOSELNOST .....	12
3.3 PREDSTAVITEV MOŽNIH UKREPOV ZAPOSLOVANJA ZA ZMANJŠANJE NEGATIVNIH POSLEDIC GOSPODARSKE KRIZE NA TRGU DELA .....	19
3.3.1 Ukrepi za preprečevanje brezposelnosti .....	19
<b>4 NOTRANJI IN MEDNARODNI DELOVNOPRAVNI VIRI O ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI .....</b>	<b>22</b>
4.1 HETERONOMNI DELOVNOPRAVNI VIRI.....	22
4.1.1 Ustava Republike Slovenije .....	22
4.1.2 Zakoni in podzakonski akti .....	24
4.2 AVTONOMNI DELOVNOPRAVNI VIRI.....	27
4.3 MEDNARODNI DELOVNOPRAVNI VIRI.....	28
<b>5 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI TER REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI .....</b>	<b>31</b>
5.1 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	31
5.2 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	33
5.2.1 Splošna določila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi .....	33
5.2.2 Odpovedni razlogi .....	37
5.2.3 Odpovedni roki .....	39
5.2.4 Odpravnina .....	41
<b>6 ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA ....</b>	<b>44</b>

6.1 VELJAVNOST IN UPORABA DOLOČB ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH GLEDE KOLEKTIVNIH ODPUSTOV .....	44
6.2 OPREDELITEV POSLOVNEGA RAZLOGA .....	46
6.3 POJEM VEČJEGA ŠTEVILA DELAVCEV .....	49
6.4 OBVEZNOST OBVEŠČANJA IN POSVETOVANJA S SINDIKATOM .....	52
6.4.1 Vloga sveta delavcev pri kolektivnem odpustu.....	54
6.5 OBVEZNOST OBVEŠČANJA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE .....	54
6.6 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV.....	55
6.7 KRITERIJI ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV .....	62
6.7.1 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi .....	64
6.8 SODELOVANJE IN VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE.....	66
6.8.1 Roki v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev	68
6.9 PRAVICE PRESEŽNIH DELAVCEV OB ODPOVEDI.....	69
6.9.1 Prednostna pravica do zaposlitve .....	69
6.9.2 Podrobneje o pravici presežnih delavcev do odpravnine.....	70
<b>7 PRIMERI IZ SODNE PRAKSE .....</b>	<b>72</b>
<b>8 PRIMER KONKRETNE IZVEDBE ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU PRESEŽNIH DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V ORGANIZACIJI »RUDIS, D.D., TRBOVLJE« .....</b>	<b>76</b>
8.1 RAZLOGI, KI NAPOTUJEJO K ZMANJŠANJU ŠTEVILA ZAPOSLENIH.....	77
8.1.1 Cilji in posledice reorganizacije družbe.....	78
8.1.2 Ugotovitev večjega števila nepotrebni delavcev ter predviden rok, v katerem je prenehala potreba po delu delavcev.....	79
8.2 IZBIRA KRITERIJEV ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV.....	80
8.2.1 I. kriterij: delovni rezultati in odnos do dela .....	81
8.2.2 II. kriterij: strokovna izobrazba delavcev in potrebna dodatna znanja in zmožnosti.....	82
8.2.3 III. kriterij: delovne izkušnje .....	82
8.2.4 IV. kriterij: delovna doba pri Rudis-u .....	83
8.2.5 V. kriterij: zdravstveno stanje delavca .....	83
8.2.6 VI. kriterij: socialno stanje .....	84
8.3 IZVEDBA PROGRAMA RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV.....	84
8.3.1 Opis postopka priprave programa razreševanja presežnih delavcev .....	85
8.3.2 Možni načini za preprečitev ali kar največjo omejitev števila odpovedi ....	86
8.3.3 Ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.....	86
8.3.4 Finančno ovrednotenje programa za razreševanje presežnih delavcev ....	87
8.4 POVZETEK AKTIVNOSTI TER KONČNA DEJSTVA V IZVEDENEM POSTOPKU KOLEKTIVNEGA ODPUSTA .....	87
<b>9 ZAKLJUČEK.....</b>	<b>92</b>
<b>LITERATURA.....</b>	<b>95</b>
<b>VIRI .....</b>	<b>97</b>

<b>SEZNAM SLIK IN TABEL .....</b>	<b>99</b>
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC .....</b>	<b>100</b>
<b>PRILOGE .....</b>	<b>101</b>
Priloga 1: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča , opravilna številka 1321/2005.....	101
Priloga 2: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča , opravilna številka 1480/2007.....	104
Priloga 3: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opravilna številka 644/2005.....	108
Priloga 4: Vzorec pisnega obvestila sindikatu glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov .....	112
Priloga 5: Vzorec sklepa o obravnavi predloga zavoda za zaposlovanje glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov .....	114
Priloga 6: Obvestilo ZRSZ glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev iz poslovnih razlogov s strani Rudis d.d. Trbovlje.....	115
Priloga 7: Mnenje ZRSZ glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev zaradi poslovnih razlogov.....	116
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>117</b>

# 1 UVOD

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je eden od občutljivejših procesov, ki se odvija in ureja v okviru delovnega prava, čigar vplivno območje zajema dokaj širok spekter pravnih učinkov tako na delavca kot tudi na delodajalca. Na splošno ter laično je takoj jasno, da je s prenehanjem delovnega razmerja ogrožena pravna in socialna varnost delavca, na drugi strani pa lahko delodajalec uravnava tok zaposlovanja glede na lastne potrebe in tako prilagaja stroške dela trenutnim razmeram, ki so dandanes precej aktualna tema glede na obstoječo svetovno gospodarsko krizo, katere posledica je večanje brezposelnosti.

Temeljno in na splošen način so v Sloveniji delovna razmerja urejena z Zakonom o delovnih razmerjih, s katerim se potemtakem ureja tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, in sicer v samostojnem podpoglavju z istoimenskim naslovom. Zakon se je skozi čas spreminjal in dopolnjeval ter dosegel končno verzijo, v katero je bila med načine prenehanja vključena bistvena novost, kar je pravzaprav sedaj že stalnica, in sicer institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga starejša verzija zakona ni poznala. Iz tega je namreč moč izhajati na področje odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, ki je pravzaprav glavni predmet obravnave v diplomskem delu, kajti odpoved pogodbe o zaposlitvi je samo splošen predznak glavni ožji tematiki, ki bo potlej obravnavana na izčrpen teoretičen ter praktičen način.

## 1.1 NAMEN IN CILJI

Namen in bistvo diplomskega dela je prikazati problematiko odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, poudariti razlike in odstopanja ter bistveno drugačne obveznosti delodajalca pri realizaciji kolektivnega odpusta kot pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prikazati želim odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga kot del oziroma posebno obliko ali smer redne odpovedi, s to razliko, da gre tu za večje število delavcev, ki jih ne potrebujemo zaradi poslovnega razloga. Skozi delo izhajam iz dejstva, da je kolektivni odpust specifičen primer redne odpovedi, ki je poleg splošnih določb urejen tudi z dodatnimi varstvenimi določbami, ki veljajo le za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, ker je pri tej vrsti odpovedi delodajalec zavezan izpolniti številne obveznosti ter opraviti številne postopke preden lahko realizira kolektivni odpust. Tako je na drugi strani delavec kot šibkejša stranka varovan, ker delodajalec nima povsem prostih rok pri izvedbi tega odpusta. Torej, prvotno izhajam iz zakonitosti, ki veljajo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Končni cilj diplomskega dela pa je prikaz dejstev v praksi.



## **1.2 UPORABLJENE METODE**

Iz navedenega vzorca prehajanja iz splošnih stališč k ožjim dejstvom lahko izpostavim, da uporabljam pri svojem delu med drugim tudi deduktivno metodo, kjer spoznanje posebnega (specifičen primer redne odpovedi – odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga) temelji na podlagi splošnega spoznanja (odpoved pogodbe o zaposlitvi, redna odpoved). Pri raziskavi vpliva krize na brezposelnost sem uporabila kombinacijo metode analize ter statistične metode, s pomočjo katerih sem analizirala statistične podatke Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o stanju brezposelnosti.

## **1.3 ČLENITEV DIPLOMSKEGA DELA**

Če se osredotočimo na umestitev in pozicijo »odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga« v zakonu, je logično, da le-ta spada v podpoglavje »prenehanje pogodbe o zaposlitvi«, iz česar sem tudi izhajala skozi celotno delo, kar je pravzaprav grob oris členitve diplomskega dela. Skozi celotno podpoglavje o prenehanju pogodbe o zaposlitvi lahko zasledimo vse možne načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi, od prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, nato prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe, sporazumne razveljavitve, nato prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu ter nenazadnje je tu umeščen še institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki pa se v marsičem razlikuje od drugih načinov. Izhajati je potrebno iz glavne razlike, ki odpoved že v temelju loči od drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, in sicer je to dejstvo, da pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne nastopi takojšnje prenehanje pogodbe o zaposlitvi, temveč delovno razmerje preneha šele po določenem časovnem obdobju, imenovanem odpovedni rok, ki ga je mogoče udejanjiti le pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V okviru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa najdemo odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

S tem pa so že pravno gledano postavljeni temelji ter nadaljnja izhodišča za vsebinsko obravnavo danega problema, iz česar sem pri proučevanju problema tudi izhajala.

Tako je prvo poglavje po uvodu namenjeno nekemu splošnem vidiku in spoznanju tematike delovnega prava, kar predstavlja podlago za razumevanje nadaljnjih vsebin. Prav gotovo je tu pomembno podati določene zgodovinske izsledke in pogled na razvoj delovnega prava skozi čas, preprosto zaradi predstave in razumevanja današnjega delovnega prava. Ker je pogodba o zaposlitvi temelj za vzpostavitev delovnega razmerja in ker ponazarja obstoj delovnega razmerja ter jo lahko ponazarjamo kot »enoto« delovnega razmerja, ne moremo mimo razlage ter opredelitve le-te. V prvem poglavju pa je na splošen način predstavljeno tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, s prvotno grobo opredelitvijo načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kar služi le kot uvod v dano tematiko.

Tretje poglavje je vsekakor pokazatelj aktualnosti in uporabnosti teme diplomskega dela glede na trenutno situacijo v gospodarstvu, kajti v zadnjih mesecih je dokaj pogost pojav množičnega odpuščanja delavcev, ki so zaradi negativnega vpliva današnje svetovne gospodarske krize postali presežni. Namreč upad naročil je pri delodajalcih povzročil potrebo po zmanjševanju večjega števila zaposlenih, kar vodi do številnih kolektivnih odpustov in tako pomeni dodaten priliv brezposelnih oseb na trg dela. Celoten skupek navedenih dejstev prav gotovo nakazuje potrebo po raziskavi stanja brezposelnosti, pri čemer sem podrobno analizirala trende gospodarskega razvoja in tako tudi izpostavila današnjo globalno gospodarsko krizo ter njen vpliv na brezposelnost. Do sedaj pa so se do neke mere že razvili ukrepi, s katerimi se država trudi preprečevati povečano brezposelnost in ki sem jih tudi predstavila v omenjenem poglavju. Morda bi bilo za delavce najugodnejše, da obdržijo zaposlitev, pa čeprav je zato potrebno začasno uvesti tudi skrajšan delovni čas, kajti na tak način bi se lahko obdržalo čim več zaposlitev. Pri raziskavi vpliva krize na brezposelnost sem kombinirala metodo analize ter statistično metodo, s pomočjo katere sem analizirala statistične podatke Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o stanju brezposelnosti.

V naslednjem četrtem poglavju pa že postaja opazen prehod iz zgodovinsko-teoretičnega dela na analitični del, ki se začneja z opredelitvijo notranjih ter mednarodnih delovnopравnih virov, ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi, s katerimi je mogoče odpoved pogodbe o zaposlitvi umestiti v ustrezen ustavni, zakonski ter mednarodni okvir. Pod notranjimi viri razumemo heteronomne ter avtonomne pravne vire, medtem ko so mednarodni delovnopравni viri opredeljeni posebej in predstavljajo podlago za sprejem notranjih virov, kot npr. Direktiva Sveta o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. Ne predstavljam si poglobitve v osrednji problem brez poznavanja delovnopравnih virov navedenih razsežnosti, kar je namreč nujno za nadaljnje razumevanje ter analiziranje dejstev in novih spoznanj, saj je vsako dejstvo potrebno umestiti v pravne okvire, ki jih nudijo navedeni pravni viri. Sicer pa pravkar navedeno poglavje predstavlja uvod v analitični del.

V petem poglavju pa je že konkretno zajeto bistvo, ki nudi podlago in izhodišče glavni tematiki odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, kjer sem prvotno izpostavila splošna določila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, predvsem tista, ki se uporabljajo tudi v primeru kolektivnih odpustov. To so predvsem določila o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, o dopustnosti odpovedi ter obstoju utemeljenega razloga, o dokaznem bremenu delodajalca, o pisni obliki in vsebini odpovedi ter določilo o vročitvi odpovedi. To poglavje zajema tudi opredelitev odpovednih razlogov, kar služi kot izhodišče za nadaljnjo konkretno poglobitev v poslovni razlog. Vsekakor pa je redna odpoved in tako tudi odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga pogojena z odpovednim rokom ter pripadajočo odpravnino, kar posebej opredeljujem v navedenem poglavju in velja v enaki meri tudi pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

Osrednji in najpomembnejši del diplomske naloge je namenjen podrobni predstavitvi odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, kjer sem vsak sestavek objektivno umestila v pravne okvirje, nakar sem dejstva samostojno oziroma subjektivno analizirala in povzela določene zaključke, ki sem jih nato primerjala s tujimi spoznanji ter stališči, iz česar je moč priti do raznih vmesnih idej ter rešitev.

Ker zakon kolektivne odpuste obravnava zaradi določenih specifik ločeno v svojem razdelku, je moč prav vsako določbo navedenega razdelka karseda sistematično podrobno analizirati, kar analizo dokaj olajša. Tako je v šestem poglavju po vrsti podrobno analiziran poslovni razlog, zaradi katerega se pojavijo potrebe po zmanjšanju števila delavcev, nakar sem izpostavila pojem večjega števila delavcev, ki pravzaprav definira, kdaj in v kakšnih primerih bo šlo za izvajanje kolektivnega odpusta.

Vsekakor je pri odpovedi večjemu številu delavcev še posebej izpostavljena obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom ter z zavodom za zaposlovanje ter med drugim tudi s svetom delavcev, kar velja za neizogibno obveznost pri kolektivnih odpustih.

Posebnost pa je obveznost izdelati program razreševanja presežnih delavcev, ko gre za odpuščanje večjega števila delavcev, kar ni moč zaslediti pri individualni odpovedi iz poslovnega razloga. Namreč, program predstavlja obsežno strokovno in administrativno delo delodajalca, da bi se kolektivni odpust realiziral.

Posebej so v poglavju obravnavani kriteriji za določitev presežnih delavcev, ker niso del programa razreševanja presežnih delavcev, kjer sem poleg uporabe le-teh upoštevala tudi posebno pravno varstvo pred odpovedjo določenih kategorij delavcev, kar sicer ni predmet razdelka o odpovedi večjemu številu delavcev, vendar je varstvo vseeno potrebno upoštevati.

Prav tako so posebej izpostavljeni roki v zvezi s podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, ker se znatno razlikujejo od rokov za podajo individualne odpovedi, izhajajoč iz soodvisnosti od zavoda za zaposlovanje. Ravno tako sem posebej posvetila pozornost pravicam presežnih delavcev ob odpovedi, kar zadeva prednostno pravico do zaposlitve, pri čemer sem se nadalje podrobneje poglobila v pravico presežnih delavcev do odpravnine. Izhajala sem iz lastnih vprašanj in dognanj o vlogi odpravnine, navezujoč se na tuja spoznanja oziroma stališča, s pomočjo katerih sem zaokrožila celoto in potrdila lastne smernice ter stališča o navedenem pojmu.

Zadnji dve poglavji, torej sedmo in osmo poglavje, pa predstavljata uporaben, aplikativen del, v katerem predstavljam konkretne rešitve, uporabljene v praksi.

Tako v sedmem poglavju izpostavljam primere iz sodne prakse, natančneje izbrane sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki jih seveda navezujem s prejšnjo tematiko analitičnega dela ter na to podajam rešitve iz prakse. Namreč, iz vpogleda v sodne primere v praksi, je viden pristop sodišč k razlagi posameznih določb in ravno to daje oporo pri samostojni razlagi dejstev, ker sem nemalokrat opazila različne interpretacije določb ter nasprotujoča si stališča o isti zadevi. Zato je sodna praksa tista končna instanca, s pomočjo katere lahko zaokrožimo celoto vseh dosedanjih dognanj o

določenem dejstvu.

Zadnje, in sicer osmo, poglavje pa namenjam predstavitvi konkretnega primera v praksi, kjer so v realni organizaciji Rudis d.d. Trbovlje izvajali odpovedi večjemu številu presežnih delavcev iz poslovnega razloga. Dejansko je iz konkretnega primera v praksi najbolj razvidno udejanjanje zakonskih rešitev ter pomanjkljivosti le-teh v praksi, čemur je sicer namenjeno končno poglavje. Skušala sem kar se da primerno in izčrpno predstaviti pristop k problematiki zmanjšanja števila presežnih delavcev, ki ga je uporabila izbrana organizacija oziroma družba, ki se je še nedaleč nazaj soočala s postopkom izvajanja kolektivnega odpusta, kar je bil tudi razlog izbora navedenega podjetja za praktični primer. Pri predstavitvi praktičnega primera izvedbe odpovedi večjemu številu presežnih delavcev organizacije Rudis d.d. mi je bila v veliko pomoč kadrovska služba podjetja, s katero sem med izdelavo primera sodelovala in katera mi je nesebično posredovala potrebne podatke za realizacijo primera, namreč v obzir je potrebno vzeti občutljivo tematiko in postopek odpuščanja delavcev, zaradi česar mnogi podatki sicer niso javno objavljeni. Vsekakor Zakon o varstvu osebnih podatkov prepoveduje javno objavo in obdelavo osebnih podatkov, kot so v tem primeru poimenski seznam presežnih delavcev, konkretni zneski odpravnin na posameznega delavca, saj gre tu za delikaten postopek, ki zadeva odpuščanje delavcev. S končnim poglavjem torej zaokrožim celoto dosedanjih teoretičnih dognanj in jih združim v praktično ponazoritev.

## 2 SPLOŠNA OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

### 2.1 NASTANEK IN POJEM DELOVNEGA PRAVA

Delovno pravo je razmeroma mlada pravna panoga, saj kot samostojna pravna panoga ni obstajala pred 19. stoletjem. Kot samostojna pravna panoga se je delovno pravo razvilo šele v 19. stoletju, in sicer iz že obstoječe pravne panoge, imenovane civilno pravo. Pred uveljavitvijo delovnega prava v takem merilu, kot ga poznamo danes, so bila razmerja med ljudmi<sup>1</sup> na delovnem področju dolgo predmet civilnega prava. Ker so bila ta razmerja v okviru civilnega prava pogodbeno, se je institut pogodbe pravzaprav prenesel tudi v delovno pravo. Tako se institut pogodbe pojavlja v obeh pravnih vejah<sup>2</sup>.

Prav ta institut pogodbe pa je v določeni meri kljuboval nadaljnjemu razvoju in nastanku delovnega prava.

»Delovno razmerje se je prosto oblikovalo s pogodbo med delodajalcem in delavcem na podlagi neomejene pogodbene svobode obeh.« (Bohinc, 2004, str. 29)

Kot že omenjeno, so bila ta razmerja pogodbeno, vendar je moč ugotoviti tudi vsebino teh razmerij, ki je bila odvisna od proste volje strank, ki so sklepale pogodbo. To pravzaprav pomeni, da neomejena pogodbena svoboda obeh strank vodi v prosto sklepanje pogodb. Že kmalu pa se je tak pristop izkazal za nesprejemljivega, ker je več kot očitno omogočal izkoriščanje delavcev s strani delodajalcev v času industrializacije glede delovnega časa, varnosti delavcev, pogojev dela ter nezaščitenosti v primeru socialnih rizikov (bolezen, invalidnost, izguba službe).

»Delovno pravo je torej rezultat industrializacije, z njo povezanega podrejanja delavcev delodajalcem in administrativnega posega države s pravili, ki varujejo položaj ekonomsko šibkejših delavcev. Oblikovanje delovnega prava kot samostojne pravne panoge je povezano z izsiljenim vmešavanjem države v civilnopravna razmerja med delodajalci kot ekonomsko močnejšo in delavci kot ekonomsko šibkejšo stranjo.« (Bohinc, 2004, str. 19)

Tako je prav z intervencijo države prišlo do pomembnih sprememb, ki so vodile do nastanka delovnega prava, s tem pa so se preproste pogodbe<sup>3</sup> civilnopravnega razmerja dopolnile s pravnimi omejitvami<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> To so tista razmerja, katerih predmet v grobem opredeljuje organizirano in trajno delo na eni strani (delavci), in sicer pod nadzorom druge strani (delodajalci) in za plačilo (glej Bohinc, 2004, str. 106). Ta razmerja so bila urejena s pravili civilnega prava.

<sup>2</sup> Torej tako v civilnem, kot tudi v delovnem pravu.

<sup>3</sup> »Delovna pogodba, s katero je prodal delavec svojo delovno moč delodajalcu za dogovorjeno mezdo, se ni v ničemer razlikovala od drugih pogodb civilnega prava.« (Bohinc, 2004, str. 29)

<sup>4</sup> Torej s predpisi za varstvo delavcev, predpisi o varstvu pri delu, predpisi o delovnem času itd.

Torej, zgodovinsko gledano je delovno pravo urejalo zgolj in v grobem razmerje med delavci in delojemalci, torej med dvema strankama civilnopravnega razmerja in je brez dvoma spadalo v zasebno, civilno pravo. Z družbenim razvojem pa je delovno pravo širilo krog vprašanj svojega urejanja, na katera je s svojo prisotnostjo odgovorila država. S tem pa se vse bolj posega v javno pravo (glej Bohinc, 2004, str. 19).

Iz omenjenega lahko ugotovim, da je delovno pravo pravzaprav vmesna raven med javnim in zasebnim pravom, kar pa izhaja iz dejstev, da je delovno pravo pogodbeno razmerje z dodatnimi pravicami, ki jih varuje in zagotavlja država, saj obstaja javni interes, da se šibkejša stranka<sup>5</sup> zaščiti.

»Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom.« (Bohinc, 2004, str. 30)

## **2.2 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI KOT O TEMELJU ZA VZPOSTAVITEV DELOVNEGA RAZMERJA**

Kot je že iz samega naslova moč predvideti ter razumeti, sta pojma »pogodba o zaposlitvi« ter »delovno razmerje« medsebojno odvisna ter vsebinsko povezana. S tem menim, da je delovno razmerje produkt pogodbe o zaposlitvi (PoZ). Torej, brez obstoja pogodbe o zaposlitvi ne bi bilo sklenjenega delovnega razmerja in prav tako o samem delovnem razmerju ne moremo govoriti če, to ni sklenjeno z ustrezno pogodbo o zaposlitvi.

Moje mnenje potrjuje tudi Mežnar (1995, str. 22 – 23), ki navaja: »Sklenitev pogodbe o zaposlitvi je konstitutivni element nastanka delovnega razmerja, ker se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi. Če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi – čeprav je nastopil delo in ga začel opravljati – se šteje, da delovno razmerje ni nastalo.«

Torej, iz navedenega lahko povzamem, da je pogodba o zaposlitvi edini zakonsko določen pravni temelj za nastanek delovnega razmerja.

Ta striktna zakonska določitev pa po vsej verjetnosti izvira iz preteklosti, ko je veljala še posebna pisna izjava<sup>6</sup>, ki jo je kasneje nadomestila današnja pogodba o zaposlitvi, saj je uvedba le-te nadomestila do takrat znane posebne pisne izjave. S tem se prepreči nastanek t.i. dejanskega delovnega razmerja, prav tako pa se konkretizirajo

---

<sup>5</sup> Kot šibkejša stranka je mišljen delavec.

<sup>6</sup> Po Zakonu o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 53/76, 57/83 in 85/87 - ZZZ) je pisna izjava delavca o sprejemu samoupravnega sporazuma in drugih samoupravnih splošnih aktov pomenila akt o sklenitvi delovnega razmerja. Izjava je pomenila akt izbranega delavca, saj se je dajala po odločitvi o izbiri (po Mežnarju, 1995, str. 20).

določene pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (po Mežnarju, 1995, str 23).

»Pogodba o zaposlitvi izvira iz delovršne pogodbe obligacijskega prava, ki ima svoj temelj v civilnopravnem, mandatnem (naročniškem) razmerju. Čeprav pogodba o zaposlitvi ni pogodba obligacijskega prava, saj veljajo zanjo številna pravila delovnega prava, se vendarle za njeno sklepanje, veljavnost in prenehanje ter tudi za marsikatera druga vprašanja medsebojnih razmerij pogodbenih strank smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava v obsegu, če posamezno vprašanje ni drugače urejeno s pravili delovnega prava.<sup>7</sup>« (Bohinc, 2004, str. 107)

Torej, če povzamem, pogodba o zaposlitvi ni pogodba obligacijskega prava (ima le svoj izvor v civilni obligacijski pogodbi), temveč je pogodba delovnega prava, ker tvorimo z njo tvorimo delovno razmerje, katerega značilnost je ta, da sama pogodba ne ureja celote razmerij med pogodbenima strankama. To pomeni, da delovno razmerje med delavcem in delodajalcem ni v celoti urejeno le s pogodbo o zaposlitvi, temveč je vsebina pravic in obveznosti med strankama določena tudi s kolektivnimi pogodbami<sup>8</sup> ter minimalnimi pravicami, določenimi v zakonih in podzakonskih predpisih ter aktih delodajalcev (glej Bohinc, 2004, str. 106).

Razumem, da je razmejitev pogodbe o zaposlitvi od pogodb civilnega prava razumljiva, kajti že samo delovno pravo obravnavamo kot vmesno raven med javnim<sup>9</sup> in zasebnim<sup>10</sup> pravom. Ker za zasebno pravo velja enakopravnost strank v razmerju, se pogodba o zaposlitvi težko poistoveti s to značilnostjo. Vsekakor delodajalec in delavec, kot pogodbeni stranki v delovnem razmerju, nimata povsem enakopravnega položaja, ker se delavec obravnava kot šibkejša stranka. Zato drži zgoraj omenjena trditev, da razmerje med delavcem in delodajalcem ni v celoti urejeno le s pogodbo o zaposlitvi, temveč je za zaščito šibkejše stranke potreben poseg države, ki določa minimalen obseg pravic v zakonih in podzakonskih predpisih za zaščito šibkejše stranke.

»Zakon o delovnih razmerjih kot osrednji institut individualnega delovnega prava določa pogodbo o zaposlitvi.« (Krašovec, 2008, str. 48)

ZDR izčrpno ureja pogodbo o zaposlitvi v svojem drugem poglavju, in sicer od 9. do 11. člena zakona.

»S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.« (ZDR, 9. člen)

---

<sup>7</sup> Na to opozarja tudi zakon, natančneje temeljni pravni akt na področju delovnih razmerij, ki so sklenjena s pogodbo o zaposlitvi, imenovan Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), in sicer v svojem 11. členu, kjer omenja uporabo splošnih pravil civilnega prava, torej subsidiarno uporabo civilnega prava.

<sup>8</sup> To je pogodba med sindikati in delodajalci, v kateri so urejeni delovni pogoji.

<sup>9</sup> Za nazornejšo razmejitev navajam primere panog javnega prava: ustavno pravo, upravno pravo, kazensko pravo.

<sup>10</sup> Sem spada civilno pravo, pogodbeno pravo (podveja civilnega prava) ter obligacijsko pravo.

Pri tem menim, da sam zakon v svojem uvodnem členu, v poglavju o pogodbi o zaposlitvi, le določi funkcijo pogodbe o zaposlitvi, njene podrobne oziroma konkretne širše definicije pa ne daje.<sup>11</sup>

Medtem pa zakon daje konkretno definicijo delovnega razmerja.

»Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.« (ZDR, 4. člen, 1. odstavek)

»Pogodba o zaposlitvi je dvostranska trajajoča pogodba. Dvostranska zaradi tega, ker sta dve stranki pogodbe o zaposlitvi – delavec in delodajalec. Delavec se s pogodbo o zaposlitvi zaveže, da bo delodajalcu nudil svoje delo (fizično aktivnost, znanje, ipd.), delodajalec pa se zaveže, da mu bo omogočil opravljanje dela (zagotovil ustrezna sredstva ter material za delo in ustrezne prostore) ter mu za opravljeno delo dal tudi plačilo. Pogodba o zaposlitvi je trajajoča pogodba, ker se sklepa praviloma za čas, ki vnaprej ni določen (pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas).« (Krašovec, 2008, str. 49)

## **2.3 SPLOŠNO O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je pravno pomemben in eden od občutljivejših procesov v delovnem pravu, ki zadeva delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi. V splošnem gre za občutljivo sredino delovnega prava, kajti že pri samem izrazu »prenehanje« se nam v mislih poraja asociacija na prekinitev nečesa, kar je do sedaj očitno obstajalo. Ko pa ob tem konkretno določimo, da gre za prenehanje delovnega razmerja in posledično s tem tudi pogodbe o zaposlitvi, postane jasno, da ima ta pojem veliko večje razsežnosti, kot se mogoče zdi na prvi pogled. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi vpliva tako na delavca kot tudi na delodajalca. Z vidika delavcev pomeni pogodba o zaposlitvi zaposlitev, torej vir dohodka, tako da prenehanje pogodbe zagotovo vpliva na delavčevo pravno in socialno varnost.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih, in sicer od 75. do 119. člena. V tem dokaj velikem razponu členov so vseskozi predstavljeni načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

»Ob študiju mednarodnih usmeritev in zakonske ureditve tega področja po tujih državah lahko ugotovimo, da obstajajo predvsem naslednji razlogi<sup>12</sup> za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki jih vsebuje tudi zakon<sup>13</sup>:

<sup>11</sup> Seveda pa je v nadaljevanju v številnih členih dovolj govora o vsem, kar zadeva pogodbe, saj je celotno 2. poglavje namenjeno pogodbi o zaposlitvi.

<sup>12</sup> Več in podrobneje o razlogih oziroma načinih prenehanja pogodbe o zaposlitvi v nadaljnjih poglavjih, ko se bom konkretnije poglobila v tematiko. Trenutno bodo podani le konkretni razlogi.



- potek časa pri pogodbi<sup>14</sup>, sklenjeni za določen čas,
- smrt delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba,
- s sporazumom,
- redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- s sodbo sodišča,
- prenehanje po samem zakonu in
- drugi primeri, ki jih določa zakon.« (Mežnar in Plešnik, 2002, str. 32)

»ZDR navaja načine, na katere pogodba o zaposlitvi kot trajno pogodbeno razmerje, ki praviloma ni omejeno na čas (razen izjemoma pri pogodbi za določen čas), preneha. Pogodba o zaposlitvi po 75. členu ZDR preneha veljati s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe, na primer samostojnega podjetnika), s sporazumno razveljavitvijo, z odpovedjo (redno ali izredno), s sodbo sodišča, v drugih primerih, ki jih določa zakon. Če je pogodba sklenjena za določen čas, tedaj seveda preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena.« (Bohinc, 2004, str. 206)

Zakon posebej natančno ter sistematično v poglavju o prenehanju pogodbe o zaposlitvi obravnava odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer redno ter izredno odpoved.

V sklopu redne odpovedi se obravnavajo odpravnine, odpovedni razlogi ter odpovedni roki, ki zadevajo redno odpoved. Tu še posebej omenjam dve vrsti odpovedi, ki spadata pod redno odpoved, in sicer je to odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov ter odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

Pri izredni odpovedi pa poznamo izredno odpoved, ki jo poda delodajalec ter izredno odpoved s strani delavca.

Poglavje o prenehanju pogodbe o zaposlitvi pa vsebuje tudi določbe o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo.

»Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas. To pomeni, da je delovno razmerje trajajoče pravno razmerje, ki ne preneha z enkratno izpolnitvijo<sup>15</sup>. Iz navedenih razlogov morata stranki pogodbe o zaposlitvi imeti na voljo pravne instrumente, s katerimi lahko dosežeta prenehanje njunega pravnega razmerja.« (Krašovec, 2008, str. 255)

---

<sup>13</sup> Z »zakonom« je mišljen Zakon o delovnih razmerjih, prav tako tudi v nadaljevanju tega podpoglavja - če le ni drugače določeno.

<sup>14</sup> To je pogodba o zaposlitvi za določen čas, katero zakon omenja v poglavju, ki zajema posebnosti pogodb o zaposlitvi.

<sup>15</sup> Pogodba o zaposlitvi ne preneha s samo izpolnitvijo, tako kot preneha npr. pri obligacijskih razmerjih, kjer je učinek izpolnitve upnikova zadovoljitev in prenehanje dolžnikove obveznosti in kjer z izpolnitvijo preneha obveznost, ne pa obveznostno razmerje (glej Mežnar, 1995, str. 189).

### **3 TRENDI GOSPODARSKEGA RAZVOJA IN BREZPOSELNOST**

Ko omenimo gospodarski razvoj, najprej pomislimo na današnje stanje v gospodarstvu, zaradi katerega imamo v mislih »črne scenarije« glede nadaljnjega razvoja celotne gospodarske sfere. Iz navedenega je razvidno, da gre za vsesplošno znano gospodarsko krizo, o kateri je govora praktično na vsakem koraku. Torej, jasno je, da z omembo trendov gospodarskega razvoja, ne moremo mimo današnje gospodarske krize in njenih »rezultatov«, ki jih pušča za seboj – brezposelnosti. Današnja kriza pa je v tesni povezavi s številnimi odpovedmi delavcem, ki so postali presežni. V praksi se v času gospodarske krize večkrat vrstijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki zadevajo večje število delavcev, kateri postanejo trajno ali začasno presežni zaradi poslovnega razloga delodajalca<sup>16</sup>. Takšni primeri se v praksi dnevno vrstijo, kar bo opazno skozi nadaljnje ugotovitve in analize današnjega stanja gospodarskega razvoja in brezposelnosti.

#### **3.1 RAZVOJ IN VZROKI NASTANKA DANAŠNJE GLOBALNE GOSPODARSKE KRIZE**

Naj najprej omenim ter se osredotočim na obrazložitev in pojmovanje gospodarske krize, ki kot pojem ni povsem samostojen, temveč je potrebno za njegovo razumevanje omeniti še druge, predhodne krize.

V literaturi sem zasledila zanimiv izraz za začetek kriznega obdobja konec prejšnjega leta, in sicer »novembrski prelom«, ki ga omenja Bole et al. (2008, str. 20), ki pravi naslednje: »Finančna kriza je novembra<sup>17</sup> dokončno prešla v splošen padec gospodarske aktivnosti, ki ga spremlja še mnogo večji gospodarski pesimizem.«

Iz navedenega je torej razvidno, da se je gospodarska kriza - z globalnimi razsežnostmi, razvila iz poprej nastale finančne krize, katere povod pa je hipotekarna kriza v ZDA. Kriza se je prvotno začela v ZDA kot nepremičninska. Od tod je prišel povod za hipotekarno krizo<sup>18</sup>. (glej Štiblar, 2008, str. 6 – 7).

Če površno preletimo dogajanje v prvotni fazi krize, ko se nepremičninska oziroma hipotekarna kriza še ni globalno razpršila in razvila v svetovno gospodarsko krizo, ugotovimo, da hipotekarna oziroma nepremičninska kriza logično vodi v propad finančnih institucij, s tem pa v finančno krizo, ki povzroči kaos na gospodarskem področju.

Vzrok nepremičninskemu »poku« v ZDA so bile napihnjene cene nepremičnin, ki so začele naglo padati, kar je povzročilo finančni »pok«. Hipotekarni posojiljemalci<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, v tem primeru konkretno zaradi ekonomskih razlogov.

<sup>17</sup> November 2008.

<sup>18</sup> Hipotekarni povod izhaja iz najetih hipotekarnih kreditov – za hiše (nepremičnine).

<sup>19</sup> Katerih je bilo ogromno in kar je bila tudi redna praksa v ZDA glede nakupa nepremičnin.

ugotovijo, da je postal njihov kredit mnogo večji od njihovih rednih dohodkov in od znižane tržne vrednosti njihove nepremičnine. To vodi v nesposobnost rednega odplačevanja anuitet posojil, s tem pa hipotekarne obveznice niso bile servisirane in tako tudi zadolžnice niso vračale obljubljenega. Tveganja, ki jih vsebujejo, se niso videla, zato so jih njihovi imetniki<sup>20</sup> začeli hitro prodajati, kupcev le-teh ni bilo, kar vodi v še dodatno znižanje cen. Vse to pripelje do tega, da finančne institucije ostanejo na aktivih z nelikvidnimi, neprodajljivimi zadolžnicami, na pasivi pa morajo seveda izplačevati depozite, kar povzroča zadolževanje na denarnem trgu, na katerem je zmanjkalo likvidnosti, torej plačna sposobnost na denarnem trgu upada. Posebej so ogrožene banke, zato si ne upajo več posojati denarja med seboj, tudi po višjih obrestnih merah ne, ker se bojijo, da ga ne bi dobile nazaj (po Štiblarju, 2008, str. 7).

Iz zgoraj opisanega lahko ugotovimo, da pride do zloma finančnega trga, kateremu zmanjka likvidnosti. Prvi pokazatelj finančne krize, je znižanje vrednosti delnic na borzi, kar smo že kaj kmalu občutili tudi na naših tleh. Seveda pa je že vnaprej jasno, da gospodarstvo ne more delovati brez financ in da se bo kriza zagotovo preselila tudi na gospodarsko raven, zato finančna kriza preide v gospodarsko krizo v globalnem obsegu. Vplivu negativnih učinkov gospodarske krize na naših tleh smo že priča, in sicer se le-ta se odraža skozi upadanje gospodarske aktivnosti in nazadovanje, t.j. recesija. Učinek tega se kaže skozi upadanje industrijske produkcije, kar vodi v propad podjetij, izjema niso tudi največja in do sedaj uspešna, vodilna podjetja. Posledično se v tem krogu znajdejo tudi prebivalci, ki so prav tako »žrtve« gospodarske krize, kajti rezultat množičnega propada podjetij so odpuščanja večjega števila delavcev, ki se do sedaj še kar vrstijo in jim zaenkrat še ni videti konca. Brezposelnost pa tako narašča iz meseca v mesec.

Pri temu se nam poraja vprašanje, kakšni bodo učinki te krize na delovno pravo. Kajti kriza bo zagotovo na nek način spremenila dosedanje smernice delovanja svetovnega gospodarstva.

### **3.2 VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA BREZPOSELNOST**

»Vsaka ekonomska kriza v zgodovini je imela za posledico tudi zmanjševanje proizvodnje, zato zmanjševanje števila delovnih mest – torej brezposelnosti. Tudi ekonomska kriza v svetu v letu 2009 ima zelo velike posledice na področju zaposlenosti: tako kažejo podatki za februar 2009 v EU povprečno stopnjo anketne brezposelnosti 7,9% (gre za podatek o anketni, ne pa registrirani brezposelnosti!)<sup>21</sup>, pri čemer je Slovenija še vedno relativno (glede na ostale države EU) v ugodnem položaju; res pa je, da brezposelnost narašča iz meseca v mesec.« (Novak, 2009, str. 165)

---

<sup>20</sup> Banke, finančne institucije, fizične osebe, centralne banke.

<sup>21</sup> Podatek je Novak (2009, str. 165) povzel iz vira: Igor Dernovšek: Aprila spet več brezposelnih, Dnevnik, priloga Dnevnikov objektiv, 18.4.2009, str. 2.

Sedaj, ko gospodarska kriza doživlja razcvet in so njene posledice že dokaj vidne na mnogih področjih, lahko analiziramo vpliv le-te na rast brezposelnosti. Kot že omenjeno, ekonomske in finančne težave, s katerimi se soočajo podjetja, vodijo v mnoga kolektivna odpuščanja delavcev, s tem pa se brezposelnost hitro povečuje. V takšnih nestabilnih gospodarskih razmerah ter po vseh pesimističnih napovedih postaja delo vse več delavcev presežno, ker delodajalci ocenjujejo, da je delo mnogih delavcev nepotrebno glede na zmanjšan obseg produkcije, za kar pa je kriv upad naročil. Kaj hitro delodajalci ugotovijo, da njihova trenutna organizacija in sistemizacija delovnih mest ne ustreza trenutnim razmeram ter da je potrebno število delovnih mest omejiti. Vse to pa v sedanjem kriznem obdobju vodi do večjega števila presežkov, katere največkrat doleti skrajni delodajalčev »izhod v sili«, in sicer odpoved večjemu številu delavcev, ki postanejo iz poslovnega razloga trajno presežni.

Z vidika delovnega prava je to prav gotovo velik problem, ki zahteva hitro ukrepanje in prilagajanje novonastalim razmeram. Menim, da je vloga države v teh razmerah ključna, kajti podpora mora nuditi tako delavcem, kot tudi delodajalcem, ki so se znašli v težavah ter ob tem najti neko ravnovesje zadovoljstva med obema skupinama osebkov. Kot vidimo, je pomembno sodelovanje in usklajevanje treh strani<sup>22</sup>, in sicer države (vlada), delavcev (sindikati) in delodajalcev (predstavniki delodajalcev).

V nadaljevanju sledi zaenkrat pregled stanja na trgu dela od konca leta 2008 (november naznanja gospodarsko krizo), ko se je negativno gospodarsko stanje vse bolj poglobljalo, pa vse tja do januarja 2009, ko je bilo že moč opaziti in analizirati prve bolj opazne posledice gospodarske krize.

»Število aktivnih prebivalcev se je po podatkih SURS-a v mesecu oktobru 2008 povečalo na **950732** oziroma za **0,6%** glede na mesec prej. V mesecu **oktobru 2008** je bilo v Sloveniji **888.111** delovno aktivnih prebivalcev. Glede na september 2008 se je število delovno aktivnih povečalo za **2790** oseb ali **0,3%**. Po podatkih ZRSZ<sup>23</sup> je bilo v Sloveniji v decembru 2008 registriranih **66239** brezposelnih, kar je za **2876** oseb oziroma **4,5%** več kot v novembru. V letu 2008 je bilo v povprečju na Zavodu prijavljenih **63216** oseb, kar je za **11%** manj kot leta 2007. V decembru 2008 se je na Zavodu na novo prijavilo **7796** brezposelnih oseb, kar je v primerjavi z novembrom 2007 porast za **12,0%**, v primerjavi z decembrom 2007 pa je bil priliv višji za **55,8%**. Skupni odliv iz brezposelnosti je v decembru 2008 štel **4920** brezposelnih oseb, od teh se je **2362** oseb zaposlilo, 2269 oseb pa je bilo odjavljenih iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve.« (Bole et al., 2008, str. 29)

Kot lahko zgoraj vidimo, so najprej navedeni podatki za mesec oktober 2008, pa vse tja do decembra, torej za zadnje tromesečje leta 2008. Opazimo lahko, da se je število delovno aktivnih prebivalcev oktobra povečalo glede na mesec prej. Ključni pa

---

<sup>22</sup> Natančneje - tripartitni socialni dialog ter socialno partnerstvo med njimi.

<sup>23</sup> Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je pomemben vir podatkov o gibanju registrirane brezposelnosti. V okviru svoje uradne spletne strani nudi v svoji posebni rubriki »Iz dejavnosti« podroben pregled statističnih informacij ter podatkov za vsako leto ter mesec posebej.

so seveda podatki o brezposelnosti. V decembru 2008 je Zavod zabeležil 7796 na novo prijavljenih brezposelnih oseb, od teh 7796 oseb se je 4920 oseb bodisi zaposlilo ali pa odjavilo iz drugih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve. To pomeni, da je bilo po obravnavi vseh prilivov in odlivov ob koncu decembra, na dan 31.12.2008, uradno registriranih 66239 brezposelnih oseb. V primerjavi z novembrom 2008 je bilo decembra istega leta kar za 2876 več brezposelnih oseb.

»Na trgu dela, tako doma kot tudi širše, so posledice gospodarske krize vse bolj vidne. Število aktivnih prebivalcev se je v **novembru 2008** zmanjšalo na **950267**; delovno aktivnih je bilo **886904**. Glede na oktober 2008 se je število delovno aktivnih zmanjšalo za **1207** ali **0,1%**. Število delovno aktivnih se je najbolj znižalo v predelovalnih dejavnostih. Po podatkih ZRSZ je bilo v Sloveniji v januarju registriranih **73911** iskalcev zaposlitve, kar je za **7672** oziroma **11,6%** več kot v **decembru 2008**. V januarju se je na Zavodu za zaposlovanje na novo prijavilo **12895** iskalcev dela, kar je v primerjavi z decembrom 2008 porast za **65,4%**. Skupni odliv iz brezposelnosti je v **januarju 2009** štel **5223** brezposelnih, od teh se jih je **3179** zaposlilo, 1876 pa je bilo odjavljenih iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve.« (Bole et al., 2009, str. 32 – 33)

Zgornji opisani izsledki so bili analizirani meseca januarja 2009, ko se je kriza že razvila in natančneje izkazala, kako velike posledice je pustila za seboj na trgu dela. Januarja 2009 je Zavod prejel 12895 novih prijav iskalcev dela, kar pomeni ogromen skok prijav v primerjavi z decembrom 2008, in to kar za 65,4%. Od teh 12895 na novo prijavljenih brezposelnih oseb (priliv), se jih je 5223 oseb (odliv) bodisi zaposlilo ali pa odjavilo iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve. Po obravnavi priliva in odliva iz brezposelnosti, je stanje konec januarja 2009, točneje na dan 31.1.2009, znašalo 73911 uradno registriranih brezposelnih oseb. To pomeni, da je bilo januarja 2009 v primerjavi z mesecem prej kar 7672 več brezposelnih oseb. Očitno je, da se trend naraščanja brezposelnosti nadaljuje.

Za nadaljnjo analizo in vpogled v še kasnejše mesece so mi bili še v dodatno pomoč podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki so objavljeni na uradni spletni strani<sup>24</sup> Zavoda, v razdelku statistične informacije.

Meseca **februarja 2009** se je na ZRSZ na novo prijavilo **8157** oseb, od tega je štel odliv iz brezposelnosti **4886** brezposelnih oseb bodisi zaradi zaposlitve ali drugih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve. Iz tega sledi, da je bilo 28.2.2009 registriranih **77182** brezposelnih oseb, kar je **3271** brezposelnih oseb več kot mesec prej.<sup>25</sup>

Dostopni so tudi podatki za mesec **marec 2009**, in sicer se je na Zavod na novo prijavilo **8887** brezposelnih oseb, od tega pa je štel marčevski odliv iz brezposelnosti **6387** brezposelnih oseb, bodisi zaradi zaposlitve ali drugih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve. To pomeni, da je bilo marca, na dan 31.3.2009, zabeleženo **79682**

---

<sup>24</sup> <http://www.ess.gov.si/>

<sup>25</sup> Zavod RS za zaposlovanje – Februarja 2009 registriranih 77.182 brezposelnih oseb, 19.4.2009.

registriranih brezposelnih oseb, kar je za **2500** brezposelnih oseb več kot mesec prej.<sup>26</sup>

Opazimo lahko, da se je iz meseca v mesec število brezposelnih oseb povečevalo. Mesečni odliv iz brezposelnosti je bil manjši, kot pa sam priliv novih prijav na Zavod. Največji »skok« brezposelnosti je bil zabeležen konec januarja in to kar za 7672 brezposelnih oseb več. Da pa bi bilo vse bolj pregledno, lahko predstavljene podatke strnem v tabelo.

**Tabela 1: Mesečni pregled novih prijav brezposelnih oseb na ZRSZ, odlivov iz brezposelnosti ter registriranih brezposelnih oseb od decembra 2008 do marca 2009**

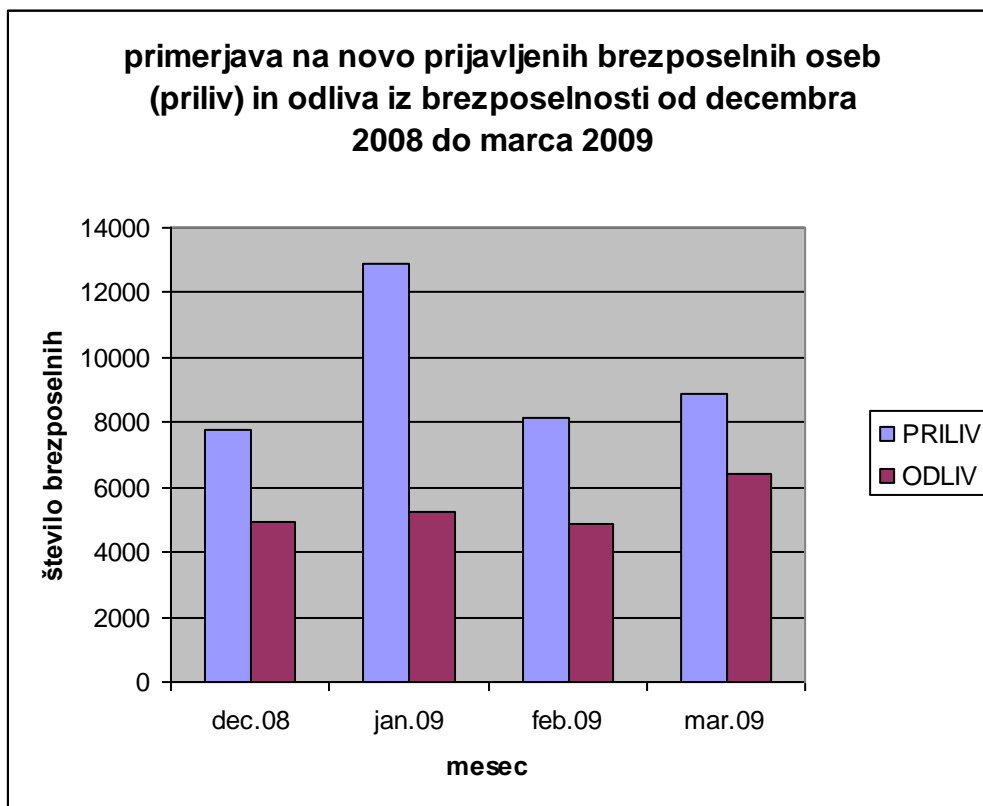
Mesec	Dec 2008	Jan 2009	Feb 2009	Mar 2009
<b>Na novo prijavljene brezposelne osebe (priliv)</b>	7796	12895	8157	8887
<b>Odliv iz brezposelnosti</b>	4920	5223	4886	6387
<b>Registrirane brezposelne osebe</b>	66239	73911	77182	79682
<b>Mesečni prištevki brezposelnih oseb</b>	2876	7672	3271	2500

Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti ZRSZ 2008, 2009

Kot že poprej omenjeno, lahko sedaj iz tabele nazorno razberemo, da je število registriranih brezposelnih oseb iz meseca v mesec naraščalo, za koliko – pa je seveda razvidno iz mesečnega prištevek brezposelnih oseb vsak mesec posebej. Pod pojmom »mesečni prištevki« razumemo dejansko število brezposelnih oseb ob koncu meseca po obravnavi priliva, ki mu odštejemo odliv. Mesečni prištevki brezposelnih oseb je v podatku o registriranih brezposelnosti za vsak mesec posebej, že vključen in je iz podatka o registriranih brezposelnih oseb le izločen. Zaskrbljujoč je podatek, da se je število registriranih brezposelnih oseb od decembra 2008 pa do marca 2009 povzpelo za kar 13443 oseb.

<sup>26</sup> Zavod RS za zaposlovanje – Marca 2009 registriranih 79.682 brezposelnih oseb, 19.4.2009.

**Slika 1: Primerjava na novo prijavljenih brezposelnih oseb (priliv) in odliva iz brezposelnosti v obdobju od decembra 2008 do marca 2009**



Vir: Tabela 1

Graf nam prikazuje primerjavo prilivov, torej na novo prijavljenih brezposelnih oseb na Zavod in odlivov iz brezposelnosti zaradi zaposlitve ali drugih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve. Glede na stanje na trgu dela, je priliv v brezposelnost opazno večji kot odliv, ki pa vedno ne pomeni zaposlitve. Meseca januarja izstopa podatek o velikem prilivu novih prijav brezposelnih oseb na Zavod, kar pa si lahko po ugotovitvah ZRSZ razlagamo s tem, da se je v letošnjem januarju brezposelnost povečevala predvsem zaradi znatno povečanega prijavljanja trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev, kot tudi večjega števila prijav brezposelnih, ki jim je prenehalo delovno razmerje za določen čas. Prijavljanje trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev je predvsem posledica delovanja gospodarske krize na trgu dela.

To dejstvo potrjujejo podatki in analiza podatkov ZRSZ za prvo tromesečje, ko se je na Zavodu na novo prijavilo 29939 brezposelnih oseb, kar je po izračunu ZRSZ za 90,3% več kot v primerljivem obdobju leta 2008. Najbolj je poraslo število novih prijav brezposelnih oseb zaradi stečaja delodajalca ter trajno presežnih delavcev, katerih je bilo 7319. To je v primerjavi s primerljivim obdobjem leta 2008 kar za 194,3% več prijav. Naslednji delež prijav zavzemajo še osebe, katerim se je iztekla zaposlitev za določen čas, in sicer je takih 13433 oseb, kar pomeni v primerjavi z

lanskim letom v enakem obdobju porast za 97,4%. Iskalcev prve zaposlitve je bilo 3241, kar pomeni porast za 45,5%. Iz drugih razlogov se je prijavilo še 5946 brezposelnih oseb.

Ker zgornji podatki za leto 2009 dokaj odstopajo od primerljivega obdobja leta 2008, sem se odločila, da konkretne podatke za leto 2008<sup>27</sup> primerjam s sedanjim stanjem in primerjavo prikažem v tabeli.

**Tabela 2: Pregled novih prijav brezposelnih oseb na ZRSZ za obdobje od januarja do marca leta 2008 in 2009**

<b>Obdobje</b>	<b>Januar - marec 2008</b>	<b>Januar – marec 2009</b>
<b>Stečaj delodajalca ter trajno presežni delavci</b>	2487	7319
<b>Potek zaposlitve za določen čas</b>	6804	13433
<b>Iskanje prve zaposlitve</b>	2227	3241
<b>Drugi razlogi</b>	4213	5946
<b>Skupno število prijav</b>	15731	29939

Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti ZRSZ 2008, 2009

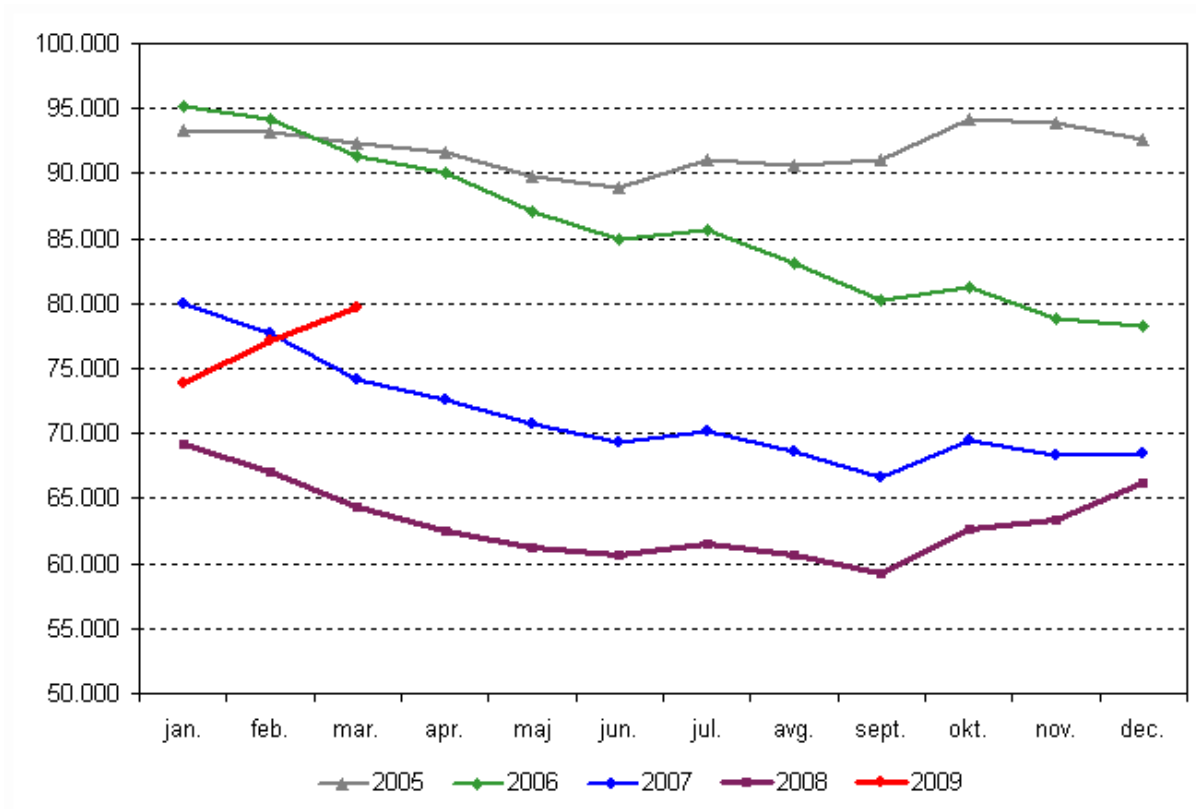
Iz tabele je razvidno, da se je letos v prvem tromesečju število prijav zaradi stečaja delodajalca ter prijav trajno presežnih delavcev močno povečalo. Številni stečaji delodajalcev ter povečanje trajno presežnih delavcev v letu 2009 in posledično zaradi tega povečanje novih prijav na Zavod, lahko vzamemo za potrditev in dokaz, kako gospodarska kriza vpliva na brezposelnost. Število prijav zaradi stečaja delodajalca ter trajno presežnih delavcev se je letos, v primerjavi z istim obdobjem lani, povečalo za kar 4832 prijav oziroma za 34%. Problem večjega števila presežnih delavcev se posledično pojavlja zaradi zmanjšanega obsega produkcije, ta pa je posledica upada naročil v času nazadovanja gospodarstva oziroma recesije.

Da pa bi po vseh teh podatkih in analizi ter prikazu podatkov dobili neko končno predstavbo prikaza gibanja brezposelnosti, bo v nadaljevanju prikazan graf gibanja registrirane brezposelnosti, ki ga predstavlja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje na svoji spletni strani, kjer so objavljeni statistični podatki ter analize.

<sup>27</sup> Podatki za preteklo leto 2008 so dostopni na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, in sicer v arhivu statističnih podatkov o zaposlenosti in brezposelnosti: Zavod RS za zaposlovanje – Marca 2008 registriranih 64.295 brezposelnih oseb, 20.4.2009.



**Slika 2: Gibanje registrirane brezposelnosti\***



Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti ZRSZ za obdobje 2005 – 2009; marec 2009

Graf nam prikazuje gibanje registrirane brezposelnosti v obdobju od leta 2005 do leta 2009, in sicer do meseca marca 2009. Opazimo lahko, da je bila najvišja brezposelnost zabeležena v preteklih letih, največja leta 2005. Opazno je nekoliko večje upadanje brezposelnosti v poletnih mesecih v vseh opazovanih letih. Vsekakor pa lahko ugotovimo, da brezposelnost po letih navzgor upada in je leta 2008 v primerjavi z leti 2007, 2006 in 2005 najnižja. Da bo prišlo do večjega odstopanja v letu 2009, nas opozori rahlo vzpenjanje brezposelnosti konec leta 2008, ko že nastopi gospodarska kriza. Veliko odstopanje od dosedanjega trenda gibanja brezposelnosti je na grafu močno opazno takoj z začetkom leta 2009, ko se brezposelnost samo še vzpenja.

Po vsem ugotovljenem je zagotovo potrebno omejiti naraščanje brezposelnosti in sprejeti izhodišča, kako obvladati sedanje negativno stanje na trgu dela, ki zaradi gospodarske krize že močno odstopa od pričakovanega. Namreč, napovedi so zaskrbljujoče, kajti napovedujejo rast stopnje registrirane brezposelnosti še nadalje.

\* Graf je v celoti povzet s spletne strani ZRSZ: Zavod RS za zaposlovanje, 19.4.2009.

### 3.3 PREDSTAVITEV MOŽNIH UKREPOV ZAPOSLOVANJA ZA ZMANJŠANJE NEGATIVNIH POSLEDIC GOSPODARSKE KRIZE NA TRGU DELA

»Ustave sodobnih držav okrepljeno pravno varstvo zaposlenih še vedno obravnavajo kot pomembno družbeno vrednoto. Tudi slovenska ustava na številnih mestih neposredno ali posredno varuje zaposlene. Med osrednjimi ustavnimi normami, ki so temelj dolžnosti Slovenije kot socialne države, da v okviru pravnega sistema gradi skluden delovno pravni podsistem (2. člen Ustave Republike Slovenije), pa so določila 66. člena Ustave Republike Slovenije, po katerih država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo, ter skrbi za njuno zakonsko varstvo.« (Vodovnik, 2005, str. 179)

Že v ustavi, temeljnem in izhodiščnem pravnem aktu, je določena dolžnost države Slovenije, pravne in socialne države, da zagotavlja varstvo dela, za katero pa lahko rečemo, da je v času gospodarske krize resnično ogroženo. Prav zaradi te ogroženosti zaposlitve v času gospodarske krize, ki se prav tako odraža na trgu dela, je vloga države na trgu dela večja kot kdajkoli prej. Današnja dolžnost države je zmanjšati ali vsaj omiliti negativne posledice gospodarske krize na trg dela. Zato država v sodelovanju z delavci, katere na državni ravni predstavlja sindikat ter skupaj z delodajalci sprejema številne ukrepe, s katerimi skuša pomagati tako delavcem kot tudi delodajalcem, ki so prav tako ogrožena skupina.

#### 3.3.1 Ukrepi za preprečevanje brezposelnosti

V nadaljevanju bodo predstavljeni izbrani ukrepi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve<sup>28</sup>, ki jih je ministrstvo pripravilo v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje za dobrobit delavcev in delodajalcev. S temi ukrepi naj bi preprečili problem krize, ki zadeva oboje, t.j. kolektivno odpuščanje delavcev.

Ker se je na trgu dela pojavilo veliko število začasno presežnih delavcev, ki so zaradi upada naročil začasno na čakanju doma, je država ponudila **subvencijo za čakanje na delo**<sup>29</sup>, ki naj bi znašala 150 evrov in je v obliki enkratne pomoči. Cilj tega ukrepa je v okviru aktivne politike zaposlovanja zagotoviti pomoč delodajalcem za kritje stroškov za nadomestilo plač delavcem, katerih delo začasno ni potrebno. To pomeni, da delavci, ki so začasno presežni, ostanejo v delovnem razmerju z delodajalcem, vendar na čakanju, dokler ne pride ponovno do naročil. V pripravi je tudi interventni zakon, ki bo urejal subvencije za poplačilo dela nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo.

V analizah je bilo moč opaziti tudi povečanje števila novih prijav na ZRSZ zaradi poteka zaposlitve za določen čas. Iz tega razloga sledi **zaščita delavcev za**

---

<sup>28</sup> Trenutno predlagani ukrepi so povzeti z uradne spletne strani omenjenega ministrstva (v nadaljevanju bo v uporabi kratica ministrstva MDDSZ): Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 21.4.2009; ki so medijsko prezentirani na naslednji spletni strani in sicer: Medijski portal 24 ur – Potreba po delavcih se je povečala, 14.4.2009

<sup>29</sup> Ta ukrep naj bi se pričel izvajati v drugi polovici leta, ker naj bi takrat država tudi začela izplačevati subvencije.

**določen čas**, kar pomeni, da želi ministrstvo bolj zaščititi to skupino delavcev in **podaljšati čas prejemanja nadomestila**<sup>30</sup>.

Eden od ukrepov je tudi **vlaganje sredstev v izobraževanje in usposabljanje brezposelnih**. Za ta namen je bil izdan razpis za povečanje usposobljenosti zaposlenih, ki ga je objavil Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje na svojih spletnih straneh ter v Uradnem listu Republike Slovenije, številka 14/2009. Razpis, imenovan »Javni razpis za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009/2010«, je namenjen povečanju zaposljivosti zaposlenih v mikro in malih podjetjih ter v podjetjih, ki so upravičeni do subvencij v skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa<sup>31</sup>, z dvigom usposobljenosti in temeljnih veščin za lažje prilagajanje na trgu dela v času gospodarske krize.<sup>32</sup>

Novost na področju ukrepov je tudi **širjenje programa javnih del**, skratka več javnih del, tako da bi do konca leta na javnih delih sodelovalo že 10000 ljudi. Na MDDSZ obljublajo tudi še dva nova zakona, povezana s socialnimi pravicami, ki bi pomagala socialno ogroženim zaradi brezposelnosti, in sicer Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev, ki bi omogočal **manj zlorab socialnih pravic** in pa poseben Zakon o enkratni pomoči socialno ogroženim, ki bi seveda omogočal **pomoč socialno ogroženim**.

Najaktualnejša novost izmed vseh ukrepov pa je **skrajševanje delovnega časa oziroma subvencije za krajši delovni čas (za uveljavitev krajšega delovnega časa)**, kar pomeni, da se delno subvencionira polni delovni čas ob zagotavljanju dela za krajši delovni čas, zaradi česar je nastal in je že v veljavi nov zakon, imenovan Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ). Ukrep delnega subvencioniranja polnega delovnega časa je pripravilo MDDSZ, izvaja pa ga ZRSZ v okviru aktivne politike zaposlovanja preko sklenjenih pogodb o subvencioniranju z delodajalci po ZDSPDČ.

Cilj in namen ukrepa je v tem, da se omeji in prepreči odpuščanje delavcev z uvedbo skrajšanega delovnega časa, kajti v času krize delodajalci pospešeno zmanjšujejo število delavcev, kar pomeni, da manj ljudi dela dlje in več. Zato pa bi s skrajšanim delovnim časom delalo več ljudi manj časa, kar bi omogočilo ohranitev delovnih mest. Iz tega razloga, so na voljo državne subvencije tistim delodajalcem, ki so zaradi težav v poslovanju zaradi upada naročil pripravljene preiti na skrajšan delovni čas in tako zagotoviti obstoj poslovanja ter ohranitev delovnih mest. Na splošno znaša subvencija 60 evrov na mesec na delavca, za 36-urni delovni čas na teden, ki jo podjetje lahko prejema 6 mesecev, z možnostjo enkratnega podaljšanja za naslednjih šest mesecev.

---

<sup>30</sup> Pravico oseb do denarnega nadomestila določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), v svojem 17.a členu, ki vsebuje pogoje za pridobitev pravic iz zavarovanja. Nadaljnje urejanje denarnega nadomestila je urejeno v 18. členu ZZZPB, ki pravi, da lahko ob izpolnjevanju splošnih pogojev iz 17.a člena ZZZPB za pridobitev pravice do denarnega nadomestila uveljavi zavarovanec, kateremu je delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih trajalo vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih.

<sup>31</sup> Nov zakon na področju ukrepov zoper gospodarsko krizo, ki omogoča subvencije delodajalcem v zvezi z delovnim časom, o katerem bom pisala v nadaljevanju.

<sup>32</sup> Zavoda RS za zaposlovanje – Nov razpis za povečanje usposobljenosti zaposlenih, 25.4.2009.

Na voljo pa so še naslednje možnosti za delodajalce, ki bodo skrajševali delovni čas, in sicer<sup>33</sup>:

- 75 evrov na osebo na mesec za 35-urni delovni čas na teden oziroma
- 90 evrov na osebo na mesec za 34-urni delovni čas na teden oziroma
- 105 evrov na osebo na mesec za 33-urni delovni čas na teden oziroma
- 120 evrov na osebo na mesec za 32-urni delovni čas na teden.

»Navedene subvencije (direktna plačila v fiksnem znesku za vsakega delavca, na katerega se bo nanašal ta ukrep) naj bi zakon vezal na dodatne pogoje, kot je zaveza, da v tem obdobju delodajalec ne bo odpuščal delavcev in da ne bo izplačeval nagrad članom uprave in nadzornega sveta.« (Kresal, 2008, str. 631)

Vloga države, seveda v sodelovanju in usklajevanju mnenj z delavci in delodajalci, skozi socialni dialog ter socialno partnerstvo, je pri uvajanju ter izvajanju tako nujnih ukrepov ključna. Poanta novega ZDSPDČ je v tem, da se kljub uvedenemu krajšem delovnem času ohranijo enake plače kot v času polnega delovnega časa, kar pa se doseže s pomočjo državnih subvencij, katere so na novo zagotovljene z ZDSPDČ.

»Temeljna ideja ureditve skrajševanja polnega delovnega časa na npr. 36 ali celo 32 ur je, da se tako delavci ohranijo v podjetju (čeprav zanje ni več toliko dela ...), da so še naprej v delovnem razmerju, tudi z vsemi posledicami (teče jim pokojninska doba, imajo nespremenjeno pokojninsko osnovo za izračun pokojnine – razen, če prejemajo nižje plačilo - , so zdravstveno originarno zavarovani itd.).« (Novak, 2009, str. 166 – 167)

Kresalova (2008, str. 632) meni: »Smiselno bi bilo razmisliti tudi o tem, da bi v Sloveniji ukrep skrajševanja polnega delovnega časa, ki se je izvorno oblikoval kot eden od začasnih in nujnih ukrepov zaposlitvene politike za preprečevanje negativnih posledic finančne in gospodarske krize na trgu dela v smislu preprečevanja odpuščanja delavcev v tem času, v nadaljevanju – upoštevajoč številne pozitivne učinke<sup>34</sup> skrajševanja delovnega časa – nadgradili in oblikovali v splošni in dolgoročni ukrep oziroma sprejeli kot eno od usmeritev nadaljnje reforme slovenske delavnopravne ureditve.«

---

<sup>33</sup> Podatki povzeti z: Zavod RS za zaposlovanje – Zavod sklenil pogodbo o subvencioniranju z 41 podjetji, 26.4.2009.

<sup>34</sup> Poleg zaposlitvenega vidika, ki pozitivno vpliva na obseg zaposlovanja in zmanjševanje brezposelnosti, je tu še varstveni vidik, ki zagotavlja varnost in zdravje pri delu ter manj obremenitev delavcev (glej Kresal, 2008, str. 621 – 622).

## **4 NOTRANJI IN MEDNARODNI DELOVNOPRAVNI VIRI O ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **4.1 HETERONOMNI DELOVNOPRAVNI VIRI**

»Vprašanja povezana s prenehanjem oziroma odpovedjo pogodbe o zaposlitvi so ena najpomembnejših vprašanj delovne zakonodaje. Nesporno je, da z vidika varstva zaposlitve delavca odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni vprašanje varstva zaposlitve, z vidika delodajalcev pa za vprašanje fleksibilnosti, svobode pri odločanju o uporabi delovne sile in njenem prilagajanju potrebam poslovanja. Delodajalec pri svojih odločitvah o odpuščanju delavcev oziroma pri svobodni odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni povsem svoboden.« (Krašovec, 2008, str. 252)

Kot je že razvidno iz naslova poglavja, bodo najprej v obravnavi notranji delovnopравни viri, torej pravni viri s področja delovnega prava, ki se uporabljajo in veljajo na območju teritorija Republike Slovenije. V ospredju obravnave bodo seveda tisti pravni viri, ki zadevajo ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Notranje vire delovnega prava nadalje delimo na heteronomne in avtonomne pravne vire. Če najprej natančneje analiziramo heteronomne, je povsem splošno znano, da so to državni pravni viri, ki jih ustvari in predpiše država za urejanje pravnih razmerij znotraj svojih meja. Heteronomni pravni viri so ustava, zakoni ter podzakonski akti.

#### **4.1.1 Ustava Republike Slovenije**

Popolnoma je jasno, da moramo kot najbolj temeljen državni pravni akt najprej omeniti **Ustavo Republike Slovenije**. Ustava je hierarhično nadrejena zakonu, kar pomeni, da mora biti vsak sprejet zakon in podzakonski akt ter vsi hierarhično nižji akti v skladu z ustavo. Že v splošnih določbah je opredeljeno, da je Slovenija pravna in socialna država, kar pomeni, da deluje v okvirih pravnega in socialnega sistema ter s tem gradi in daje temelje tudi delovnopravnemu podsistemu. Ustava v svojem poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah določa naslednje splošnejše pravice in svoboščine, ki se prav tako uresničujejo tudi v delovnih razmerjih:

- Enakost pred zakonom (14. člen); kar v delovnopravnem smislu pomeni enako obravnavanje vseh zaposlenih, kajti ustava zagotavlja vsakomur enake človekove pravice in temeljne svoboščine. Zelo pomembno načelo zagotavljanja enakosti je absolutna prepoved diskriminacije državljanov, torej s tem tudi prepoved diskriminacije delavcev oziroma zaposlenih.
- Varstvo osebne svobode (19. člen); kar pomeni, da ima vsakdo pravico do osebne svobode in se nikomur ne sme vzeti prostosti, razen v primerih in postopkih, ki jih določa zakon. S tem pa je tudi mišljeno dejstvo, da delodajalci v razmerju do delavca nimajo pravic in pooblastil za omejitve delavčeve osebne svobode, razen v nujnih primerih.
- Varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen); spoštovanje človekove osebnosti in dostojanstva je zagotovljeno v vseh pravnih postopkih, kar

- pomeni, da velja prepoved nasilja in izsiljevanja priznanj in izjav v vseh pravnih postopkih, prav tako v primeru postopkov iz delovnega razmerja.
- Enako varstvo pravic (22. člen); vsem zagotovljeno enako varstvo pravic v postopkih pred sodnimi in drugimi organi.
  - Pravica do sodnega varstva (23. člen); kar pomeni, da ima vsakdo pravico, da o njegovih pravicah, dolžnostih ter obtožbah proti njemu odloča neodvisno, nepristransko, z zakonom ustanovljeno sodišče. V primeru delovno-socialnih sporov odločajo na I. stopnji delovna in eno samo organizirano socialno sodišče, na II. stopnji pa Višje delovno in socialno sodišče.
  - Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti ter varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic (34. in 35. člen); vsakdo ima pravico uživati naštete pravice, kar v splošnem pomeni prepoved posega v zasebnost ter človekovo telesno in duševno celovitost. Ravno tako velja tudi v razmerju delavec : delodajalec.
  - Varstvo osebnih podatkov (38. člen); zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov, prepoved uporabe osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja ter pravico vsakogar, da se seznanj z zbranimi podatki, ki se nanašajo nanj osebno, kar se prenese ravno tako v razmerje delavec:delodajalec.

Zgoraj so opredeljene splošnejše pravice in svoboščine, nadalje pa bodo omenjene tiste pravice, ki se neposredneje dotikajo delovnih razmerij in dela, kot so svoboda dela, pravice invalidov ter pravice iz ustavnega poglavja o gospodarskih in socialnih razmerjih, za katere jamči ustava.

»Tako je po ustavi zagotovljena svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano (49. člen). Določeno je, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen). Z zakonom mora biti določen način pridobivanja in uživanja lastnine, tako da je zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija (67. člen). Gospodarska pobuda je svobodna. Zakon določa pogoje za ustanavljanje gospodarskih organizacij. Gospodarska dejavnost se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo (74. člen). Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (75. člen). Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno (76. člen). Delavci imajo pravico do stavke. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji (77. člen). V Sloveniji zaposleni tujci in člani njihovih družin imajo posebne pravice, določene z zakonom (79. člen).« (Mežnar, 2005, str. 15 – 16)

Omeniti velja še pravico do socialne varnosti (50. člen), ki vsakemu državljanu zagotavlja najmanj najnujnejšo pomoč v primerih nastopa socialnih rizikov – bolezni, poškodb, invalidnosti, telesnih okvar, smrti, brezposelnosti, prek socialnih zavarovanj, katere ureja država. Ustava pa v svojem 57. členu podaja določila glede izobrazbe in šolanja in določa, da je izobraževanje svobodno, s tem da je osnovnošolsko

izobraževanje obvezno. Dolžnost države pri tem pa je, da vzpodbuja in daje možnosti za izobraževanje. V povezavi z zaposlovanjem je država razvila aktivno politiko zaposlovanja, v sklopu katere zagotavlja razvoj izobraževanja in izpopolnjevanja preko ZRSZ.

Prav tako pa ne smemo zanemariti 8. člena ustave, ki v bistvu spada pod splošne določbe in določa odnos med domačimi oziroma notranjimi viri ter mednarodnimi in pravi, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe pa se uporabljajo neposredno. Pri nas mednarodne pogodbe ratificira Državni zbor.

#### 4.1.2 Zakoni in podzakonski akti

Upoštevajoč hierarhijo heteronomnih pravnih virov, so Ustavi Republike Slovenije nadalje podrejeni **zakoni** ter **podzakonski akti**. Z zakoni se splošne pravice in obveznosti, ki so določene z ustavo, konkretizirajo.

Tako je področje delovnih razmerij konkretizirano oziroma urejeno s številnimi zakoni, od katerih je za obravnavo delovnih razmerij temeljni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), katerega je dne 24. aprila 2002 sprejel Državni zbor Republike Slovenije.<sup>35</sup>

ZDR kar najbolj obsežno in izčrpno obravnava ter ureja načine prenehanja ter s tem seveda odpoved pogodbe o zaposlitvi v svojem II. poglavju o pogodbi o zaposlitvi, ki vsebuje po vrsti dvanajsto po vrsti podpoglavje, imenovano »Prenehanje pogodbe o zaposlitvi«.

»Upoštevajoč usmeritve iz mednarodnih dokumentov, je tudi novi zakon o delovnih razmerjih v 75. čl. določil načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V vseh nadaljnjih členih podpoglavja, ki ureja prenehanje pogodbe o zaposlitvi (II/12 ZDR) pa so prikazani posamezni načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, med katerimi je prav odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot enemu najpomembnejših vprašanj, ki se v novem zakonu obravnava kot institut pogodbenega razmerja, namenjeno največ zakonskih določb. V zakonu se ureja redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, postopek pred odpovedjo, oblika odpovedi, odpovedni razlogi, neutemeljeni odpovedni razlogi, odpovedni roki, odpravnina, kot tudi posebno varstvo pred odpovedjo. V skladu z

---

<sup>35</sup> Novi ZDR je nadomestil ter odpravil nekdanji zvezni zakon s področja delovnih razmerij, t.j. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR) in tudi še stari Zakon o delovnih razmerjih (ZDR/90), ki je veljal do 31.12.2002. Sedanji ZDR ureja individualna delovna razmerja, kar pomeni, da samo tista razmerja, ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, medtem ko kolektivna delovna razmerja ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Zaradi izboljšav in sprememb ZDR ter usklajevanj s socialnimi partnerji je bil leta 2007 sprejet tudi Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), kar je že razvidno iz objave ZDR v Uradnem listu RS in njegovega popravka – št. 103/07 (glej Krašovec, 2008, str. 7).

mednarodno ureditvijo so v poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi umeščeni tudi kolektivni odpusti oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (od 96. čl. do 102. čl.).« (Klampfer, 2002, str. 220)

Torej, ZDR osrednje in temeljno ureja specifičen primer redne odpovedi iz poslovnega razloga, t.j. odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. V razponu dolžine sedmih členov, ZDR določa:

- kaj se smatra za večje število delavcev ter pri tem navaja tako časovne kot tudi kvantitativne kriterije za ovrednotenje večjega števila delavcev (96. člen),
- dolžnost delodajalca, da ob pojavu večjega števila nepotrebnih delavcev iz poslovnih razlogov obvesti in se posvetuje s sindikatom (97. člen),
- obveznost delodajalca, da o tem obvesti ZRSZ (98. člen),
- vsebino programa razreševanja presežnih delavcev (99. člen),
- končne kriterije za določitev presežnih delavcev, katerih delo postane nepotrebno (100. člen),
- sodelovanje in vlogo ZRSZ ter dolžnost obravnave predlogov ZRSZ glede odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev in upoštevanje rokov za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi (101. člen),
- prednostno pravico delavcev do zaposlitve ob ponovnem zaposlovanju delodajalca (102. člen).

Kot že rečeno, ZDR ureja individualna delovna razmerja, pri čemer se šteje za osrednji pravni vir na področju delovnih razmerij. To pomeni, da zajema in ureja celotno sfero delovnih razmerij in se uporablja kot splošen predpis na področju delovnih razmerij. Določena področja in dejavnosti pa so lahko dokaj specifična in zahtevajo še dopolnilen, sekundarni pristop. Kot tako specifično področje oziroma dejavnost lahko z gotovostjo navedem upravno dejavnost.

»Zakon v 2. členu določa, da se z njim urejajo tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, ter v drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo.« (Belopavlovič, 2002, str. 388)

»Za zaposlene v javnem sektorju se ZDR uporablja subsidiarno, za zakonom o javnih uslužbencih, zakonom o sistemu plač v javnem sektorju in za drugimi predpisi ter podzakonskimi akti, ki primarno urejajo status, položaj, pravice in obveznosti javnih uslužbencev.« (Štrovs, 2008, str. 32)



Zanemariti pa prav tako ne smemo še drugih zakonov, ki so pomembni pri tvorjenju celote virov delovnega prava ter tako (vsaj posredno) pri prenehanju oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer:

- Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (ZPIZ-1)<sup>36</sup>,
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)<sup>37</sup>,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)<sup>38</sup>,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD),
- Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)<sup>39</sup>,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)<sup>40</sup>,
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)<sup>41</sup>,
- Zakon o inšpekciji dela (ZID)<sup>42</sup>,
- Obligacijski zakonik (OZ).

Zakonom so podrejeni **podzakonski predpisi**, ki morajo biti v skladu z ustavo in zakoni.

»To so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Ti praviloma nikoli ne smejo določati pravic in dolžnosti pravnih subjektov. Kot podzakonske akte najpogosteje označujemo uredbe, odloke in druge izvršilne predpise, nadalje pravilnike, odredbe in navodila.« (Mežnar, 1998, str. 18)

---

<sup>36</sup> Namen ZPIZ-a je urejanje sistema obveznega pokojninskega zavarovanja na podlagi obveznega zavarovanja. Ob tem naj izpostavim, da je v ZPIZ-u vsebovano prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu (od 102. do 106. člena), kjer je natančneje opredeljena odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti druge ali tretje kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi.

<sup>37</sup> Določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov.

<sup>38</sup> Preko ZSDU imajo delavci pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju (še zlasti, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter aktivnosti) preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev ali predstavnikov delavcev v organih družbe. Pomembno pri naštetem pa je, da mora obstajati skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem in dolžnost delodajalca, da seznanja svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj. To pomeni sodelovanje in posvetovanje delavcev zlasti pri vprašanih sistemizacije delovnih mest, zmanjšanja števila delavcev (glej ZSDU, 96. člen), razporejanja večjega števila delavcev izven družbe.

<sup>39</sup> Najnovejši zakon na delovnem področju, ustvarjen za obvladovanje gospodarske recesije, ohranjanje delovnih mest, pomoč podjetjem v težavah.

<sup>40</sup> ZZZPB ureja zaposlovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti, s katerim se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve ter pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno. Če pa se ob tem osredotočim na odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, lahko iz tega sklepam, da so pravice delavcem oziroma zavarovancem za čas, ko so brez zaposlitve zaradi vročene odpovedi večjemu številu delavcev, prav tako zagotovljene z ZZZPB, saj je v tem primeru njihovo delo postalo nepotrebno.

<sup>41</sup> ZDSS-1 določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih. Na prvi stopnji odločajo delovna sodišča in socialno sodišče prve stopnje. O pritožbah zoper sodišč prve stopnje pa odloča višje delovno in socialno sodišče.

<sup>42</sup> S katerim je opredeljeno inšpekcijsko nadzorstvo, ki ga opravlja inšpektorat za delo nad izvajanjem zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu.

V nadaljevanju navajam nekaj primerov podzakonskih aktov na delovnopravnem področju, ki so podrejeni viri v odnosu do zakonov ter podrobneje urejajo oziroma razčlenjujejo posamezne določbe zakonov.

Kot primere lahko navedem:

- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (podlaga za sprejem predpisa: ZDR, 45. člen in ZDR-A, 16. člen; objava uredbe v Uradnem listu RS, št. 36/09).
- Sklep o določitvi cene delovne knjižice (podlaga za sprejem predpisa: ZDR, 224. člen; objava sklepa v Uradnem listu RS, št. 125/06).
- Sklep o povečanju denarnih nadomestil za brezposelnost (podlaga za sprejem predpisa: ZZZPB, 24. člen; objava sklepa v Uradnem listu RS, št. 47/92).
- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (podlaga za sprejem predpisa: ZZZPB, 51. člen; objava pravilnika v Uradnem listu RS, št. 5/07, 85/08, 25/09).

## 4.2 AVTONOMNI DELOVNOPRAVNI VIRI

»Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni formalni pravni viri nedvomno štejejo kolektivne pogodbe. Z njimi se določajo medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, kot jih dogovorijo njihovi predstavniki.« (Mežnar, 1998, str. 20)

Za umestitev kolektivne pogodbe v avtonomne delovnopravne vire potrebujemo najprej opredelitev in delitev avtonomnih virov v delovnem pravu.

»**Kolektivna pogodba** je izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo lahko sklepata posamezni sindikat in posamezni delodajalec. Na ravneh, ki so širše od konkretne organizacije, lahko kolektivne pogodbe sklepajo združenja sindikatov in združenja delodajalcev. Sporazumi, ki jih sklepajo delodajalci z neposredno voljenimi delavskimi predstavništvi, se običajno omenjajo kot obratni dogovori, podjetniški dogovori ali **participativni dogovori**.« (Vodovnik, 2006, str. 80 - 81)

Iz zgoraj navedenega lahko ugotovimo obstoj dveh avtonomnih virov, t.j. kolektivne pogodbe<sup>43</sup>, katero sprejema sindikat/združenje sindikatov in posamezni delodajalec/združenje delodajalcev, ter participativni dogovor, ki ga sprejema

---

<sup>43</sup> Glede konkretnih kolektivnih pogodb lahko omenim Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (SKPgd) – Uradni list RS, št. 40/97, 98/99, 10/00, 31/00, 64/00, 62/01, 113/02, 90/05, katera je sicer odpovedana. Veljala je do vključno 31. 12. 2005, vendar pa so se določbe normativnega dela uporabljale do vključno 30. 6. 2006. Na področju negospodarstva pa imamo Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti (KPng) – Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 34/93, 3/98, 67/00, 81/00, 23/01, 43/01, 19/02. Kot že rečeno, Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti ni več v veljavi, zato pa po novem obstajajo kolektivne pogodbe za vsako dejavnost posebej, npr.: Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Kolektivna pogodba za kmetijsko in živilsko industrijo Slovenije, Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, Kolektivna pogodba za javni sektor itd.

delodajalec z neposredno voljenimi delavskimi predstavništvami (Svet delavcev<sup>44</sup>). Z vidika sprejemanja teh aktov je pomembno, kdo jih sprejema, kajti glede na to, kdo jih sprejema, ločimo **enostranske in dvostranske avtonomne delovnopravne vire**. Zato so kolektivne pogodbe in participativni dogovori dvostranski avtonomni pravni viri.

»Med avtonomne pravne vire spadajo tudi **splošni akti delodajalca**. Ti avtonomni pravni viri, ki jih **enostransko** sprejme delodajalec, praviloma natančneje določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz heteronomnih pravnih virov (zakoni, uredbe itd.).« (Mežnar, 2005, str. 22)

»Novi ZDR predvideva v 8. členu dve vrsti splošnih aktov delodajalca:

1. splošne akte, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti<sup>45</sup>, in
2. splošni akt, s katerim delodajalec določi pravice, ki se v skladu z ZDR lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, ki ga delodajalec lahko sprejme pod naslednjima pogoje: a) da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, in b) da delodajalec upošteva pravni standard »v korist delavca<sup>46</sup>« (pravice so za delavca lahko le ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca).<sup>47</sup>« (Končar, 2002, str. 398 – 399)

### 4.3 MEDNARODNI DELOVNOPRAVNI VIRI

»Za nacionalno delovnopravno ureditev so pomembni tudi mednarodni viri, sprejeti v okviru mednarodnih asociacij, ki jih je Republika Slovenija kot pravna naslednica nasledila od bivše SFRJ, mednarodni dokumenti, ki jih je ratificirala Republika Slovenija kot samostojna in neodvisna država, kot tudi tisti, ki so v postopku ratifikacije s strani naše države. V procesu usklajevanja predpisov z dokumenti Evropske unije pa so pomembne tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU in se nanašajo na individualna delovna razmerja.« (Mežnar, 2005, str. 23)

---

<sup>44</sup> Svet delavcev je predstavniški organ vseh delavcev, zaposlenih v podjetju, člani le-tega pa se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem (po Mežnarju, 2005, str. 118).

<sup>45</sup> Naj pod prvo točko omenim, da je s tem splošnim aktom mišljen enostranski akt – akt o organizaciji in sistemizaciji (obvezno sprejme vsak delodajalec, razen manjšega), s katerim delodajalec določa organizacijo dela in pogoje za opravljanje dela.

<sup>46</sup> In favorem laboratoris.

<sup>47</sup> Druga točka izhaja iz dejstva, da delodajalec ne more enostransko s splošnimi akti urejati plač, meril za letni dopust, regresa, odpravnine, odsotnosti z dela in nadomestila, izobraževanja in drugih pravic iz delovnega razmerja. Zato se na ravni podjetja, pri katerem je organiziran sindikat, ta vprašanja praviloma uredijo s podjetniško kolektivno pogodbo (velja le za posamezno podjetje, za katero je sklenjena kolektivna pogodba), ki jo skleneta sindikat in delodajalec. V primeru, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa lahko delodajalec (samo in izključno v tem primeru) ureja plačo in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja tudi s splošnim aktom, vendar le, če so bolj ugodne od zakona in veljavnih kolektivnih pogodb (po Štrovsu, 2008, str. 48).

Tako so glede mednarodnega urejanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pomembni predvsem naslednji dokumenti mednarodnih organizacij: **konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD<sup>48</sup>), Spremenjena Evropska socialna listina ter direktive ES.**

»Za obravnavano tematiko je najpomembnejša **Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca**<sup>49</sup> (spremlja jo istoimensko Priporočilo št. 166). Konvencija je prvi zavezujoči mednarodni instrument, ki je določil, da delodajalec ne more odpustiti delavca brez resnega, utemeljenega razloga. Najpomembnejša zahteva konvencije je, da mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati resen, utemeljen razlog, ki upravičuje odpoved. Konvencija v III. delu ureja dve dodatni obveznosti za delodajalce za primer odpovedi zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov: delodajalec mora pravočasno ustrezno obveščati delavske predstavnike in omogočiti posvetovanje z njimi; o nameravanih odpovedih mora pravočasno, v določenem minimalnem roku pred prenehanjem, obveščati tudi pristojni oblastni organ, pri nas zavod za zaposlovanje. Priporočilo ob tem ureja še različne preventivne ukrepe, podrobneje ureja sodelovanje delavskih predstavnikov v postopku pred odpuščanjem, ureja tudi merila za izbiro delavcev, ki jim preneha zaposlitev, določa prednostno pravico pri ponovnem zaposlovanju in ukrepe za ublažitev posledic izgube zaposlitve, kot so prekvalifikacije, nove zaposlitve itd.« (Kresal, 2006, str. 1374 – 1376)

»Konvenciji št. 158 je sledila **Spremenjena Evropska socialna listina**, sprejeta leta 1996, ki je naslednji dokument, ki uveljavlja mednarodni standard, po katerem je dopustno odpustiti delavca le, če za to obstaja utemeljen razlog, ki je v zvezi s sposobnostjo ali ravnanjem delavca ali ki temelji na operativnih potrebah podjetja.« (Novak M. et al., 2006, str. 212)

»Z vidika odpovedi pogodbe o zaposlitvi so še posebej pomembne naslednje določbe:

- pravica do varstva v primerih prenehanja zaposlitve (24. člen),
- pravica do pravičnega plačila, ki obsega tudi pravico do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve (četrti odstavek 4. člena),
- pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja (29. člen) ter ob tem tudi splošna pravica do obveščanja in posvetovanja (21. člen).« (Kresal, 2006, str. 1377)

---

<sup>48</sup> »Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana organizacija OZN.« (Novak M. et al., 2006, str. 19)

<sup>49</sup> Uradni list SFRJ – MP, št. 4/84, 18. maj 1984; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/92 – MP (konvencije so v pravni sistem Republike Slovenije prevzete z Aktom o notifikaciji nasledstva). MOD je razvila še mnoge druge konvencije, v katere je vključeno varstvo pred odpovedjo. Predvsem se te posamezne konvencije nanašajo na varstvo določenih skupin delavcev, kot so ženske pred porodom in po njem ter v zvezi z materinstvom, varstvo pred odpovedjo za člane sindikata in delavske predstavnike ali zaradi sodelovanja v sindikalnih dejavnostih, varstvo delavcev pred odpovedjo zaradi družinskih obveznosti ipd. Pomembno je tudi varstvo pred diskriminacijo pri prenehanju zaposlitve.

»Z vidika odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev je pomembna tudi določba 29. člena Spremenjene Evropske socialne listine, ki zagotavlja pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja.« (Plešnik, 2007, str. 550)

Nadalje naj omenim **direktive ES**, ki prav tako urejajo vprašanje prenehanja zaposlitve. Konkretno, glede na področje in predmet mojega dela, me najbolj zanima Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti<sup>50</sup>.

»Glavni namen direktive je, da tedaj, ko namerava delodajalec odpuščati večje število delavcev iz ekonomskih, poslovnih razlogov, zagotovi ustrezno vlogo delavskih predstavnikov in pristojnega oblastnega organa (službe za zaposlovanje<sup>51</sup>) ter s tem ustrezno upoštevanje tudi socialnih vidikov pri kolektivnih odpustih. Kolektivni odpust po tej direktivi je opredeljen z naslednjimi elementi in sicer, da gre za odpuščanje, odpovedi pogodb o zaposlitvi s strani delodajalca, zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci in ki zadenejo določeno večje število delavcev. Po tej direktivi njen drugi člen določa obvezen postopek sodelovanja s predstavniki delavcev, ki vključuje informiranje in posvetovanje z njimi in je usmerjen v sporazum o možnostih za izognitev ali vsaj omejitev odpustov in za omilitev njihovih posledic. Tretji in četrti člen direktive pa določata obvezno obveščanje pristojnih oblastnih organov o načrtovanih kolektivnih odpustih.« (Kresal, 2006, str. 1379 – 1380)

»Direktiva podrobno opredeljuje, kaj se šteje za »kolektivno odpuščanje delavcev«. Ne uporablja se za kolektivno odpuščanje delavcev s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, razen ko pride do takega odpuščanja pred določenim datumom poteka teh pogodb, nato za zaposlene v javnih (državnih) službah, ki poslujejo po javnem pravu in za posadke čezoceanskih ladij.« (Bečan et al., 2005, str. 29)

Kaj hitro lahko ugotovim, da so zahteve direktive že znane in sicer iz določb ZDR glede odpovedi večjemu številu delavcev. Iz tega izhaja, da so te zahteve v slovenski delovnopравни zakonodaji že upoštewane in udejanjene v ZDR.

---

<sup>50</sup> OJ L 225, 12.8.1998.

<sup>51</sup> V Sloveniji je to Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

## 5 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI TER REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Za razumevanje in opredelitev pojma »odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga« je najprej potrebno opredeliti možne načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kajti v njih najdemo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, znotraj katere se nahaja prav ta specifičen primer redne odpovedi iz poslovnega razloga – odpoved večjemu številu delavcev.

»Med opredeljenimi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi predstavlja odpoved pogodbe o zaposlitvi precejšnjo novost, glede na prej veljavno delovno pravno zakonodajo, ki je določala načine prenehanja delovnega razmerja, kar je posledica dosledne uvedbe pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem. Zakon ne ureja več instituta prenehanja delovnega razmerja, zlasti pa ne predvideva več prenehanja pogodbe o zaposlitvi kot disciplinske sankcije.« (Klampfer, 2003a, str. 566)

### 5.1 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi<sup>52</sup> temeljno opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih v istoimenskem podpoglavju, v členih od 75. pa vse do 119. Zakon konkretno določa načine prenehanja v 75. členu, kjer omenja načine prenehanja, in sicer »pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.« (ZDR, 75. člen)

V nadaljevanju bodo na kratko opredeljeni posamezni načini prenehanja, podrobneje pa seveda redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, iz katere izhaja tudi odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

Prvi način prenehanja je podrobneje opredeljen v 77. členu, in sicer **s potekom časa, za katerega je bila PoZ sklenjena**, kar pomeni, da bo s potekom časa prenehala le PoZ, ki je sklenjena za določen čas.

»Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ne da bi bilo treba kateri koli pogodbeni stranki za nastop te pravne posledice kaj narediti. Zaposlitev za določen čas takrat preneha brez odpovednega

---

<sup>52</sup> Zaradi pogostejšega omenjanja besedne zveze »pogodba o zaposlitvi« bo v nadaljevanju v uporabi kratica – PoZ.

roka in ne glede na to, če je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, ali je v drugem statusu, zaradi katerega mu ne bi mogla prenehati pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Kot potek časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, se šteje dopolnitev vnaprej določenega datuma, iztek določenega roka oziroma obdobja, vrnitev delavke s porodniškega dopusta, če je bilo delovno razmerje sklenjeno za njeno nadomeščanje, zaključek projekta oziroma določenega dela, ali prenehanje drugega razloga, zaradi katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.« (Štrovs, 2008, str. 148 – 149)

Drugi način prenehanja PoZ se nanaša na **smrt delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba**. ZDR v svojem 78. členu jasno navaja to dejstvo in pri smrti delodajalca<sup>53</sup> še dodaja, da pogodba o zaposlitvi kljub smrti delodajalca – fizične osebe, ne preneha, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

Naslednji možni način prenehanja, ki ga navaja ZDR je prenehanje PoZ **s sporazumom**<sup>54</sup>, za kar zakon v 79. členu določa, da mora v tem primeru pogodba o zaposlitvi prenehati veljati s pisnim sporazumom, na podlagi soglasne volje pogodbenih strank, kajti sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, ni veljaven. Pri tem pa zakon izrecno določa, da mora pisni sporazum med strankama vsebovati določilo o posledicah<sup>55</sup>, ki nastanejo pri delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

ZDR v svojem 118. členu navaja kot enega izmed možnih načinov prenehanja tudi prenehanje PoZ **na podlagi sodbe sodišča**, ki pride v poštev, ko delavec meni, da mu je delodajalec nezakonito odpovedal PoZ in tako delavec zahteva sodno varstvo. »Običajno v tožbi poleg ugotovitve nezakonitosti odpovedi zahteva, da sodišče delodajalcu naloži, naj delavca sprejme nazaj v delovno razmerje oziroma naj ga pozove na delo (reintegracijski zahtev). Če sodišče delavčevemu zahtevku ugoditi in

---

<sup>53</sup> »Medtem ko je pravna posledica smrti delavca prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pa ima smrt delodajalca za posledico prenehanje pogodbe o zaposlitvi samo, ko umre delodajalec – fizična oseba (samostojni podjetnik). Takšno stališče je razumljivo, saj morebitna smrt podpisnika pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko je delodajalec gospodarska družba, ne pomeni avtomatičnega prenehanja gospodarske družbe (gre za primere, ko je delodajalec npr. delniška družba, družba z omejeno odgovornostjo, komanditna družba ipd.), zaradi česar tudi ne nastopi pravna posledica prenehanje pogodbe o zaposlitvi.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 96)

<sup>54</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) je prinesel manjšo spremembo dosedanjega poimenovanja, in sicer je dosedanji izraz »s sporazumno razveljavitvijo« nadomestil nov »s sporazumom«.

<sup>55</sup> Glede posledic, ki delavcu nastanejo pri prenehanju PoZ s sporazumom, je pomembno poudariti, da delavec ne uživa pravnega varstva pred odpovedjo. Prav tako pa delodajalcu ni potrebno plačati odpravnine ter dokazovati utemeljenega razloga in izvesti vrste drugih usklajevanj in postopkov, ki bi jih moral izvesti, če bi sam odpovedoval PoZ. Glede uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti velja poudariti, da v tem primeru delavec ni upravičen do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti iz zavarovanja za primer brezposelnosti in do pravic na podlagi morebitne invalidnosti, prav tako pa ni upravičen niti do pravic iz socialnega varstva. Razlog za posebno varstvo delavca v bistvu sploh ne obstaja, saj se je delavec sam prostovoljno odločil prenehati zaposlitev (glej Štrovs, 2008, str. 150).

ugotovi, da je bila odpoved res nezakonita, potem se šteje, kot da je ne bi nikoli bilo, in delodajalec mora v vseh pogledih vzpostaviti stanje, kot je bilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni vrnitev nazaj na delo z vsemi pravicami, plače za nazaj, regrese, odškodnino za neizkoriščen letni dopust itd.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 156 – 157)

Kot zadnji način prenehanja, ki bo na kratko opredeljen je prenehanje pogodbe o zaposlitvi **po samem zakonu**. Zakon v svojem 119. členu navaja primere in situacije ko pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu in sicer v prvem odstavku določa, da PoZ preneha na podlagi pravnomočne odločbe o ugotovljeni I. kategoriji invalidnosti<sup>56</sup>. Drugi odstavek 119. člena govori o tem, da PoZ, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu, čim jim preneha veljati delovno dovoljenje.

»Z novelo ZDR iz leta 2007 je bil dodan nov tretji odstavek, s katerim je izrecno določeno, da pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.« (Štrovs, 2008, str. 234)

V nadaljevanju bo posebej izpostavljena in obravnavana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi izhodišča, ki ga redna odpoved daje odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga. Primerjana pa bo tudi izredna odpoved v primerjavi z redno odpovedjo, saj tudi izredna odpoved spada med načine prenehanja, ki jih navaja ZDR.

## **5.2 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **5.2.1 Splošna določila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

»V splošnih določbah o odpovedi pogodbe o zaposlitvi zakon poleg vsebinskih zahtev, s katerimi opredeljuje vrsto odpovedi – (redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi) in dopustnost odpovedi – (obstoj utemeljenega razloga), vsebuje tudi vrsto postopkovnih določb, ki jih mora spoštovati delodajalec, ki želi odpustiti delavca. Nekatere procesne zahteve so določene za vse primere odpovedi, nekatere pa so specifično urejene glede na vrsto odpovednega razloga oziroma na število delavcev, ki jih delodajalec odpusti.« (Klampfer, 2003a, str. 567)

»Odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavlja samo enega izmed zakonsko naštetih razlogov prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot najpogostejšim instrumentom prenehanja pogodbe o zaposlitvi gre za izjavo volje,

---

<sup>56</sup> Po prvi alineji drugega odstavka 60. člena ZPIZ-1 – UPB1, kjer so določeni kriteriji za I. kategorijo invalidnosti, in sicer, če zavarovanec/delavec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti.



bodisi delavca ali pa delodajalca, da konča za nedoločen čas sklenjeno delovno razmerje, ob določenem trenutku zaradi določenih razlogov.« (Mežnar v: Klampfer, 2002, str. 222)

ZDR **na splošno** odpoved pogodbe o zaposlitvi<sup>57</sup> ureja na dva načina, in sicer kot **redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi ter **izredno odpoved** pogodbe o zaposlitvi.

»Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved. V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved. Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.« (ZDR, 80. člen)

Kot je razvidno iz citiranega člena zakon na splošno ponuja dve možnosti, med katerima obstajajo razlike in pravila, ki določajo te razlike.

»Razlika med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je v tem, da je razlog za izredno odpoved takšen, da ni mogoče nadaljevanje pogodbe do izteka odpovednega roka. Tako je pri institutu izredne odpovedi pomemben razlog, ki povzroči takojšnje prenehanje pogodbe. Za izredno odpoved pogodbe bo šlo zlasti takrat, ko ne bo mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka.« (Mežnar, Klampfer v: Robnik, 2007, str. 250)

Jasen je že sam naziv teh dveh vrst odpovedi in pri tem logična posledica v zvezi z odpovednimi roki, kajti že sam izraz »izredna odpoved« nam pove, da pogodbo o zaposlitvi izredno odpovedujemo, torej brez ustaljenega postopka, ki velja za redno odpoved.

Navezujoč se na 81. člen ZDR lahko dobimo vpogled tudi v druga »pravila« v zvezi z **dopustnostjo** teh dveh odpovedi, kar je pomembno za njuno nadaljnje razumevanje. Omenjeni člen konkretno določa pravila dopustnosti glede obeh odpovedi, in sicer določa:

- da lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi tako delavec kot tudi delodajalec, vendar z bistveno razliko oziroma omejitvijo, namreč delavec lahko redno odpove PoZ brez obrazložitve, delodajalec pa striktno le, če obstaja zakonsko utemeljen razlog za redno odpoved.
- da lahko delavec in delodajalec izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

Skratka, izredna odpoved je dopustna le v okvirih, ki jih navaja zakon. Vsekakor pa je logično, da nobena odpoved ni dopustna iz razloga diskriminacije in je kot taka neveljavna, kar je utemeljeno v 6. členu ZDR. Ravno tako pa ni dopustna redna ali pa izredna odpoved s strani delavca, če je podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca in je kot taka neveljavna.

---

<sup>57</sup> Stari ZDR/90 ni poznal instituta odpovedi PoZ, temveč le primere, ko je delovno razmerje prenehalo.

V zvezi s splošnimi določbami glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi in tako glede redne in izredne odpovedi so nadalje pomembne naslednje določbe o dokaznem bremenu, o postopku pred odpovedjo s strani delodajalca, o vlogi sindikata, o nasprotovanju odpovedi, o obliki in vsebini odpovedi ter o vročitvi odpovedi.

Če najprej opredelimo **dokazno breme**, lahko iz zakonske določbe 82. člena o dokaznem bremenu ugotovimo, da je dokazno breme na strani delodajalca, in sicer v primeru, da delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Medtem pa je v primeru izredne odpovedi dokazno breme usmerjeno na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.<sup>58</sup>

»Takšno določilo je tudi v skladu z določbami Zakona o pravnem postopku, ki določa, da mora tista stranka, ki nekaj trdi oziroma zahteva, tudi predlagati dokaze, ki takšno trditev oziroma zahtevo utemeljujejo.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 101)

Naslednji člen, ki na splošno velja za odpoved pogodbe o zaposlitvi, je 83. člen o **postopku pred odpovedjo s strani delodajalca**, ki določa postopanje delodajalca tako pri redni kot tudi izredni odpovedi, toda poudariti moram, da omenjeni postopek pred odpovedjo velja le v primeru, ko delodajalec delavcu redno odpoveduje PoZ iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti ter v primeru izredne odpovedi s strani delodajalca in nikakor ne v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga. Le zadnji, četrti odstavek vzame v obzir redno odpoved, s tem ko določa obveznost delodajalca, da o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvesti delavca.

To pomeni, da je delodajalec dolžan delavcu vročiti pisno obvestilo (pisno opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe), kjer mu sporoča, da mu bo odpovedana PoZ iz poslovnih razlogov, kar pomeni, da je delavčevo delo postalo nepotrebno. Sicer pa naj omenim, da je glede tega v literaturi moč zaslediti neobveznost upoštevanja tega določila pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

»Vsebine takšnega obvestila zakon sicer ne določa, vendar pa bo moral delodajalec v takšnem obvestilu vsaj navesti in obrazložiti razloge, ki so pripeljali do tega, da je delo delavca postalo nepotrebno.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 104)

Pravilom postopka pred odpovedjo s strani delodajalca sledi vprašanje **vloge sindikata**, ki ga rešuje 84. člen ZDR.

---

<sup>58</sup> Iz navedenega lahko sklepam, da je pri redni odpovedi logično, da je dokazno breme na strani delodajalca, ko on sam odpoveduje PoZ, kajti že po zakonu je dolžan redno odpoved podati z utemeljenimi razlogi in če pride do nasprotovanja delavca, je seveda dokazno breme na strani delodajalca, da sam dokaže in obrazloži utemeljenost svoje odločitve in s tem redne odpovedi delavcu. Glede dokaznega bremena pri rednem odpovedovanju PoZ je opredeljen samo delodajalec ter njegovo dokazno breme, ne pa tudi delavec, kajti logično je, da ZDR ne določa dokaznega bremena v primeru redne odpovedi PoZ s strani delavca, ker je delavcu dopustno odpovedati PoZ brez obrazložitve in tako mu posledično svoje odločitve ni potrebno utemeljevati. Pri izredni odpovedi PoZ pa zakon določa, da je dokazno breme na tisti stranki, ki PoZ izredno odpoveduje, torej je utemeljen razlog dolžan dokazati tako delavec, kot tudi delodajalec – odvisno, kateri od njiju odpoveduje PoZ, kajti izredna odpoved lahko obstaja tako s strani delavca, kot tudi delodajalca.

Glede vloge sindikata pri redni ali izredni odpovedi PoZ igra ključno vlogo pobuda oziroma zahteva delavca, da delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi PoZ pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Nato pa je vloga pravkar omenjenega sindikata ta, da le-ta poda svoje mnenje v razumnem roku osmih dni. Če tega mnenja ne poda, se logično šteje, da se sindikat s podano odpovedjo strinja oziroma ji ne nasprotuje. Sicer pa je poprej omenjenemu sindikatu dana pravica, da nasprotuje odpovedi, če meni, da je ta podana iz neutemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Pri tem mora sindikat svoje nasprotovanje pisno obrazložiti oziroma utemeljiti.

Glede vloge sindikata v primeru odpovedi večjemu številu delavcev seveda velja opozoriti na sodelovanje sindikata, vendar izključno na sodelovanje sindikata pri delodajalcu in ne sindikata katerega, član je delavec ob uvedbi postopka, o čemer nadalje in podrobneje govori 97. člen ZDR.

Nadalje pa iz vloge sindikata izhaja podrobnejša zakonska opredelitev **nasprotovanja odpovedi**. Tako 85. člen govori o nasprotovanju sindikata odpovedi s strani delodajalca, česar cilj je zadržanje učinka odpovedi pogodbe o zaposlitvi<sup>59</sup>.

»Instituta zadržanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi (85. člen ZDR), ki je posledica nasprotovanja sindikata dani odpovedi, ni mogoče uporabiti v primeru odpovedi iz poslovnih razlogov, ne glede na to ali gre za individualni ali kolektivni odpust; zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi iz poslovnih razlogov pa je v tem primeru možno doseči s posredovanjem inšpektorja za delo (228. člen ZDR).« (Aljančič Falež, 2006, str. 28)

Naj omenim še splošno določbo v zvezi z **obliko in vsebino odpovedi** (86. člen) ter določbo glede **vročitve odpovedi** (87. člen).

Jasno in logično je, da mora biti katerakoli odpoved izražena v pisni obliki, torej tako redna kot izredna ter ne glede ali gre za odpoved s strani delodajalca ali pa s strani delavca. Tako določilo jasno vsebuje 86. člen, ki zapoveduje pisno obličnost odpovedi, kar imamo lahko kot obligatorno zapoved pisne oblike, kajti v nasprotnem primeru - če odpoved ni v pisni obliki, lahko zaključimo, da odpoved ni v skladu z zakonom, torej ni zakonita. Kar zadeva delodajalca, pa 86. člen pravi, da mora delodajalec v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog<sup>60</sup> ter

---

<sup>59</sup> »Zadržanje učinka odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni, da delavcu delovno razmerje ne bo prenehalo tako dolgo, dokler ne poteče rok za arbitražo ali sodno varstvo pravic. Pogoji za zdržanje učinka odpovedi so: nasprotovanje sindikata k odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter da gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti ali izredno odpoved pogodbe in da zadržanje zahteva delavec.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 106)

<sup>60</sup> Pri sestavku glede delodajalca naj navedem, da mora delodajalec te razloge ne le navesti, temveč jih obrazložiti in utemeljiti.

opozoriti delavca na pravno varstvo<sup>61</sup> in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.<sup>62</sup>

Glede vročitve odpovedi pa na splošno velja, da se ne glede na vrsto odpovedi (redna ali izredna) vroča pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Tako mora delodajalec redno ali izredno odpoved PoZ delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslov, določen v PoZ.

Redno ali izredno odpoved PoZ vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka<sup>63</sup>, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V takem primeru se odpoved objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca in se po preteku osmih dni šteje za vročeno. Kar zadeva vročitev odpovedi PoZ s strani delavca delodajalcu, pa velja, da se redna ali izredna odpoved PoZ vroča s strani delavca po pravilih pravnega postopka<sup>64</sup>.

### 5.2.2 Odpovedni razlogi

ZDR v zvezi z redno odpovedjo najprej definira razloge za redno odpoved, navedene v 88. členu.

»Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: **poslovni razlog**), ali

---

<sup>61</sup> Pravno varstvo je opredeljeno pri odpovedi v obliki pravnega pouka, kjer so podani roki za vložitev tožbe pri pristojnem sodišču ali pa glede reševanja spora pred arbitražo, če sta se tako sporazumeli pogodbeni stranki.

<sup>62</sup> Vsaka odpoved bržkone nosi določene posledice in obveznosti ter pravice, na katere mora delodajalec delavca opozoriti pri odpovedi, in sicer iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

<sup>63</sup> »Vročitev odpovedi delodajalec opravi po postopku, določenem z Zakonom o pravnem postopku, kar pomeni, da mora delavec s svojim podpisom (na vročilnici ali na povratnici, če se odpoved pošilja s pošto pošiljko) potrditi prejem odpovedi. Osebna vročitev in potrditev prejema odpovedi je pomembna predvsem iz razloga, ker z vročitvijo nastopijo določene pravne posledice. Te so predvsem: pričetek teka roka za varstvo pravic, pričetek teka odpovednega roka (pri redni odpovedi) ter prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi naslednji dan po prejemu odpovedi.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 109)

<sup>64</sup> »V tem primeru je potrebno upoštevati določila Zakona o pravnem postopku, kar pomeni, da lahko delavec poda delodajalcu odpoved pogodbe o zaposlitvi s priporočeno pošto pošiljko in osebna vročitev ni potrebna.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 109)

- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: **razlog nesposobnosti**<sup>65</sup>),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: **krivdni razlog**<sup>66</sup>),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti<sup>67</sup> v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.« (ZDR, 88. člen, 1. odstavek)

Torej, če povzamem, so razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi štirje, in sicer poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog ter nov, dodaten razlog, nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti.

Nadalje je v zvezi z odpovednimi razlogi natančno navedeno, da se delavcu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog<sup>68</sup> (t.j. poslovni razlog ali razlog nesposobnosti ali krivdni razlog ali pa razlog nezmožnosti za opravljanje dela), ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Zanima me predvsem opredelitev poslovnega razloga, kateremu bo v nadaljevanju dan največji poudarek glede na obravnavano tematiko – odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, kajti odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev je možno le v primeru poslovnega razloga, kar pomeni, da je večje število delavcev postalo presežnih zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela.

---

<sup>65</sup> Pri razlogu nesposobnosti naj omenim obstoj delitve na subjektivne in objektivne razloge. K subjektivnemu razlogu spada dejstvo, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno. Kot objektivni razlog pa se navaja neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona (glej Belopavlovič, 2005, str. 23).

<sup>66</sup> Na tretji razlog, t.j. krivdni razlog, pa lahko navežem 174. člen ZDR iz poglavja o disciplinski odgovornosti delavcev, ki pravi: »Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Za kršitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je delavec disciplinsko odgovoren.« Iz navedenega lahko ugotovim, da krivdnemu razlogu, t.j. kršitvi pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, sledi disciplinska odgovornost delavca, kajti po PoZ je delavec obligatorno zavezan spoštovanju in izpolnjevanju pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

<sup>67</sup> Novela zakona (ZDR-A) iz leta 2007 je prinesla nekaj sprememb tudi pri razlogih za redno odpoved, in sicer gre kot najpoglavitejšega omeniti nov, dodaten razlog za odpoved poleg treh dosedanjih.

<sup>68</sup> ZDR je pred sprejeto novelo zakona iz leta 2007 (ZDR-A) določal, da mora biti razlog za odpoved resen in utemeljen. Z novelo zakona ZDR-A pa je prišlo do sprememb, in sicer mora biti razlog za odpoved utemeljen. Do spremembe tega sestavka je prišlo zaradi različnega pomena in narave pojmov »resen« in »utemeljen« (glej Novak J., 2006, str. 166). Tako je prišlo do uskladitve izraza »utemeljen razlog« v 81. in v 88. členu ZDR.

V primeru odpovedi PoZ iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti obstaja obveznost delodajalca, da preveri: ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugi delih oziroma, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oziroma prekvalificirati za drugo delo.

Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Zakon pa navaja, da v primeru, če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, tak delavec nima pravice do odpravnine po 109. členu ZDR.

Če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z zgoraj navedenim, potem lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti ZRSZ o odpovedi PoZ delavcu.

V zvezi z roki podaje redne odpovedi pa velja, da mora delodajalec delavcu podati odpoved najkasneje v šestih mesecih<sup>69</sup> od nastanka utemeljenega razloga, nekaj dodatnih posebnosti velja le v primeru krivdnih razlogov.

### 5.2.3 Odpovedni roki

Kot že omenjeno, redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pripada odpovedni rok, zato ZDR pri redni odpovedi posebej opredeljuje pravila v zvezi z odpovednimi roki, in sicer od 91. do 95. člena. V vseh primerih redne odpovedi ima delavec pravico do odpovednega roka, ki pa je odvisen od razloga odpovedi, od časa zaposlitve delavca pri delodajalcu in ostalih pravic zaposlenih ob odpovedi.

»V času odpovednega roka je delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu. Oba imata vse obveznosti in pravice v skladu s pogodbo o zaposlitvi, čeprav je formalno že odpovedana.« (Štrovs, 2008, str. 183)

»Namen odpovednega roka je varstvo interesov obeh pogodbenih strank. Tako ima delodajalec v času odpovednega roka, če odpoved podaja delavec, čas, da najde novega delavca za opravljanje dela; če odpoved podaja delodajalec, pa ima delavec v času trajanja odpovednega roka možnost, da si najde novo zaposlitev. Pri tem pa ima delavec še pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve. Delavec v času odpovednega roka opravlja delo, delodajalec pa mu je dolžan za opravljeno delo zagotavljati plačilo in druge pravice (povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, povračilo malice ipd.).« (Zorko in Cerar, 2008, str. 118)

Določeno je, da lahko delavec in delodajalec odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko (določen z zakonom) ali pogodbeno (določen s PoZ in KP) določenem odpovednem roku, pri čemer morata upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, ki je določen z ZDR.

---

<sup>69</sup> Ugotovim lahko, da je novela zakona ZDR-A prinesla novost v zvezi z rokom, v katerem mora delodajalec podati redno odpoved bodisi iz poslovnega razloga ali pa razloga nesposobnosti, in sicer uvedbo le objektivnega roka za podajo odpovedi; za razliko od prejšnjih dveh rokov (30 dni subjektivni in 6 mesecev objektivni rok) je sedaj obdržan le objektivni rok šest mesecev.

Za manjše delodajalce je s KP na ravni dejavnosti lahko določen ugodnejši (daljši) čas trajanja odpovednega roka, kot je določen z zakonom<sup>70</sup>.

»Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok za en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok:

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

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.« (ZDR, 92. člen)

Nadalje ZDR v zvezi z odpovednimi roki določa **tek odpovednega roka** v 93. členu, in sicer določa, da odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali pa z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

Kaj hitro pri določitvi teka odpovednega roka opazimo, da na splošno, ne glede na vrsto redne odpovedi velja, enako pravilo glede teka odpovednega roka, torej naslednji dan po vročitvi odpovedi začne teči odpovedni rok (npr. če delavec sprejme odpoved pogodbe o zaposlitvi v ponedeljek, mu odpovedni rok začne naslednji dan, torej v torek). Takšno pravilo pa ne velja v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, namreč zakon dalje v istem členu določa, da se dan pričetka teka odpovednega roka določi s programom razreševanja presežnih delavcev.

»Zakon pa v drugem delu tega člena tudi omogoča, da odpovedni rok prične teči na isti dan<sup>71</sup>, ne glede na to, kdaj je delavec prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi. Dan začetka teka odpovednega roka mora v tem primeru biti določen v programu razreševanja presežnih delavcev, kar pomeni, da je enoten začetek teka odpovednega roka možen samo pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjega števila delavcev. Samo v tem primeru namreč zakon nalaga delodajalcu obveznost izdelave programa razreševanja presežnih delavcev. Če začetek teka odpovednega roka v

---

<sup>70</sup> Zakon določa minimalne odpovedne roke, ki so zakonsko zajamčeni, kajti krajših ne sme biti, lahko so le daljši. Ugodnejši in s tem daljši odpovedni roki so lahko določeni s pogodbo o zaposlitvi in KP. Z novelo zakona iz leta 2007 (ZDR-A) so se odpovedni roki glede odpovedi PoZ iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti poenotili.

<sup>71</sup> Novela zakona iz leta 2007 je poenotila začetek teka odpovednega roka pri kolektivnih odpustih na isti dan – kar je logično, kajti če odpovedujemo PoZ večjemu številu delavcev temu sledijo različni odpovedi roki posameznim delavcem (glede na delovno dobo pri delodajalcu), različni datumi vročitve odpovedi posameznim delavcem, rezultat tega pa je bil, da delavcem delovno razmerje ni prenehalo istočasno.

programu ni določen, začne odpovedni rok delavcu teči naslednji dan po prejemu odpovedi.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 119)

ZDR navaja tudi možnost **denarnega povračila namesto odpovednega roka** v 94. členu, kar pomeni, da se lahko delodajalec in delavec dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Ta dogovor<sup>72</sup> pa mora biti sklenjen v pisni obliki.

V zvezi z odpovednimi roki pa ZDR v 95. členu še določa **pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka**. Določeno je, da če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec delavcu, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

Torej, kot že predhodno omenjeno – je delavec v času odpovednega roka v povsem enakovrednem delovnem razmerju kot pred uvedbo odpovednega roka, njegove pravice in obveznosti se v ničemer ne spremenijo, saj PoZ v času odpovednega roka še vedno enako učinkuje – do konca odpovednega roka oziroma do zadnjega dne odpovednega roka, šele nato delovno razmerje preneha. V tem vmesnem času, v času odpovednega roka, pa ZDR daje delavcu dodatno pravico in sicer odsotnost z delovnega mesta zaradi iskanja nove zaposlitve v zakonsko zajamčenem minimalnem obsegu (najmanj dve uri odsotnosti). S KP ali PoZ pa je lahko priznana tudi daljša odsotnost z dela zaradi iskanja nove zaposlitve.

»Zakon v tem členu veže na pričetek teka odpovednega roka pravico delavca do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve. Pravica delavca do odsotnosti z dela pomeni na drugi strani obveznost delodajalca, da mu omogoči uveljavljanje te pravice. Tako delodajalec ne bo mogel zavrniti delavčeve zahteve po uveljavljanju te pravice, niti mu ne bo mogel v zameno nuditi npr. kakšno denarno odškodnino ali celo čas odsotnosti nadomestiti z »viškom ur«. (Zorko in Cerar, 2008, str. 121)

#### **5.2.4 Odpravnina**

»Odpravnina je denarni znesek, ki je izplačan v enkratnem znesku in do katerega ima delavec pravico v primerih, ki jih določa zakon. V načelu pomeni ta znesek nadomestilo za prenehanje delovnega razmerja, ponavadi na pobudo delodajalca.« (Novak v: Erjavec et al., 2008, str. 138)

---

<sup>72</sup> Gre namreč za morebitni dogovor pogodbenih strank o skrajšanju odpovednega roka v celoti ali le delno. Če se stranki dogovorita za skrajšanje odpovednega roka v celoti, temu sledi prenehanje delovnega razmerja z dnem začetka teka odpovednega roka. Če pa se stranki dogovorita za skrajšanje le dela odpovednega roka, pa se morata dogovoriti, na kateri dan bo delavcu prenehalo delovno razmerje. V pisnem dogovoru se je obvezno potrebno dogovoriti o denarnem povračilu – namesto »koriščenja« odpovednega roka, ker člen vsebuje dikcijo le-tega (glej Zorko in Cerar, 2008, str. 120).



Poleg ustreznega odpovednega roka, ki pripada redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz vseh naštetih možnih razlogov, pa sledi redni odpovedi PoZ iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti še odpravnina. Tako ZDR v poglavju o redni odpovedi posebej izpostavlja odpravnino (tako kot so posebej izpostavljene vse ostale kategorije, npr. odpovedni razlogi, odpovedni roki, odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga itd.), in sicer v 109. členu.

Tako 109. člen ZDR določa, da je delodajalec, ki redno odpoveduje PoZ iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan delavcu izplačati odpravnino. Pri tem zakon določa osnovo za izračun odpravnine, in sicer kot osnovo navaja povprečno mesečno plačo, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

»Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.« (ZDR, 109. člen, 2. odstavek)

Kot lahko opazim, je višina oziroma znesek odpravnine odvisen od višine plače – povprečne bruto plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo PoZ in delovne dobe pri delodajalcu ter količnika, ki je odvisen od števila izpolnjenih let zaposlitve. Pri tem naj opomnim, da zakon navaja, da se za delo pri delodajalcu šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

»Tako bo delavcu, ki dela pri delodajalcu, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, pet let pripadala odpravnina v višini ene povprečne (bruto) plače delavca, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.<sup>73</sup>« (Krašovec, 2008, str. 381)

ZDR določa tudi višino odpravnine oziroma zgornjo mejo odpravnine, torej nek maksimum, in sicer višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove<sup>74</sup> iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

---

<sup>73</sup> Za boljše predstavitev lahko navedem primer. Denimo, da znaša osnova za izračun odpravnine delavca, torej njegova povprečna (bruto) plača v zadnjih treh mesecih 1500 evrov. Če je torej delavec delal pet let, na to osnovo 1500 evrov apliciramo prvi količnik, ki znaša 1/5. 1/5 od osnove 1500 evrov, znaša natanko 300 evrov (1500 deljeno s 5). Dobljen znesek 300 evrov nato pomnožimo z delavčevo delovno dobo pri delodajalcu, in sicer pet let ( $300 \times 5 = 1500$  evrov). Dobimo odpravnino delavca v višini ene povprečne (bruto) plače delavca v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

<sup>74</sup> »Če tudi bo delavec pri tem delodajalcu oziroma pri njegovih pravnih prednikih delal več kot 30 let bo upravičen le do 10 kratnika osnove oziroma do odpravnine v višini desetih povprečnih (bruto) plač delavca, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. To zgornjo omejitev odpravnine pa bodo socialni partnerji v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti lahko tudi dvignili, tako da bo moral delodajalec delavcem, ki so pri njemu delali več kot 30 let izplačati višjo odpravnino.« (Krašovec, 2008, str. 381)

Pravice v zvezi z odpravnino pa so določene tudi pri institutu odpovedi s ponudbo nove pogodbe. Tako lahko na kratko povzamem, da delavec, kateremu delodajalec odpove PoZ in mu istočasno ponudi sklenitev nove PoZ za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, katero delavec sprejme, le-ta nima pravice do odpravnine. V primeru ponudbe neustrezne nove zaposlitve pa ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem. Kadar pa delodajalec odpove PoZ in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma ZRSZ ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sprejme ponujeno, pa se šteje, da mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu tega zakona (glej ZDR, 90. in 90. a člen).

## **6 ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA**

Zakon o delovnih razmerjih v okviru redne odpovedi obravnava posebno vrsto odpovedi, lahko bi dejali specifičen primer redne odpovedi iz poslovnega razloga, t.j. odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga. Posebej v zakonu izpostavljen primer te odpovedi ter členi, ki veljajo le za to vrsto odpovedi, pa zakon prav zaradi nekaterih specifik obravnava ločeno.

»Ugotovimo lahko, da specifična ureditev kolektivnih odpustov v ZDR izhaja iz zahtev, ki jih v zvezi s tem urejajo mednarodni dokumenti<sup>75</sup> in da je skladna z zahtevami mednarodnih dokumentov, ki v primeru odpuščanja večjega števila delavcev narekujejo še dodatne varstvene določbe. To je razumljivo, saj le pri tem odpovednem razlogu lahko pride do množičnega odpuščanja delavcev.« (Plešnik, 2007, str. 552)

Nemalokrat pa v praksi zasledimo krajši izraz za to vrsto odpovedi, ki prav gotovo izhaja iz številčnejšega odpusta delavcev, in sicer »kolektivni odpust«. Na drugi strani pa se pojavlja tudi izraz »individualni odpust«, ki je na nek način pravzaprav protipomenka prvemu izrazu in označuje redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in tako pomeni odpust individualnega oziroma posameznega delavca.

»Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev hkrati oziroma v določenem krajšem časovnem obdobju lahko povzroči hujše neugodne posledice kot posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato je potreben poseben pravni režim, ki predvideva še dodatne varstvene določbe.« (Plešnik, 2007, str. 552)

### **6.1 VELJAVNOST IN UPORABA DOLOČB ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH GLEDE KOLEKTIVNIH ODPUSTOV**

Naj v zvezi z določbami ZDR omenim, da se konkretno in samo za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga uporabljajo določbe od 96. do 102. člena, kar pa ne pomeni, da druge določbe nimajo veljave v primeru kolektivnih odpustov. Ker odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga izhaja in ima temelje v redni odpovedi PoZ iz poslovnega razloga (individualni odpust posameznega delavca), je logično, da pri kolektivnih odpustih veljajo tudi določbe, ki urejajo redno odpoved PoZ iz poslovnega razloga.

---

<sup>75</sup> Glej podpoglavje diplomskega dela o mednarodnih delovnopravnih virih.

»Tako mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev, pa tudi če gre za individualni odpust, upoštevati naslednje **splošne določbe ZDR**:

- delodajalec lahko poda redno odpoved le z odpovednim rokom, pogodbo o zaposlitvi lahko odpove le v celoti (1. in 3. odstavek 80. člena ZDR),
- delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog (2. odstavek 81. člena ZDR),
- delodajalčeva redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi diskriminacije je neveljavna (4. odstavek 81. člena ZDR),
- delodajalec, ki redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, je dolžan dokazati utemeljen razlog (1. odstavek 82. člena ZDR),
- odpoved mora biti izražena v pisni obliki (1. odstavek 86. člena ZDR),
- delodajalec mora navesti odpovedni razlog, ga pisno obrazložiti in opozoriti delavca na pravno varstvo ter na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (2. odstavek 86. člena ZDR),
- določbe glede vročanja odpovedi (87. člen ZDR).« (Aljančič Falež, 2006, str. 27)

»Glede na drugačno ureditev problematike kolektivnih odpustov pa pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga **ni možno upoštevati naslednjih splošnih določb**:

- institut zadržanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi po **85. členu ZDR**, ki nastane kot pravna posledica nasprotovanja sindikata dani odpovedi, je možno uporabiti le v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ali pa izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ne pa pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in zato posledično tudi ne pri kolektivnih odpustih,
- pri kolektivnih odpustih ni treba upoštevati **določbe tretjega odstavka 88. člena ZDR**, saj je po 99. členu ZDR med ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja pogodbe o zaposlitvi predvidena ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev denarne pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe, torej je s tem zagotovljen višji standard varstva in poudarjeno večjo varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot ga zagotavlja tretji odstavek 88. člena ZDR<sup>76</sup>,
- pri kolektivnih odpustih ne sodeluje sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, kot to določa **84. člen ZDR**, ampak po 97. členu ZDR sindikat pri delodajalcu,
- ni potrebno postopati po **četrtem<sup>77</sup> odstavku 83. člena ZDR**, ki določa, da mora delodajalec tudi o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz

---

<sup>76</sup> Znano je že, da vedno veljajo ugodnejše pravice za delavca in v primeru kolektivnega odpusta predstavlja ugodnejše in večje varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, prav 99. člen, s katerim je urejena in določena vsebina programa razreševanja presežnih delavcev pri kolektivnih odpustih, ki med drugim vsebuje ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

<sup>77</sup> V besedilu je uveden popravek Klampferjeve iz leta 2003: pred novelo zakona iz leta 2007 (ZDR-A) je bil to tretji odstavek 83. člena.

- poslovnega razloga pisno opozoriti delavca (prek pisnega opozorila o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi),
- pri kolektivnih odpustih ne velja **šesti**<sup>78</sup> **odstavek 88. člena ZDR**, ki določa rok, v katerem mora delodajalec podati individualno odpoved iz poslovnega razloga, saj pri kolektivnih odpustih delodajalec ne sme podati odpovedi pred potekom 30-dnevnega roka od posredovanja pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje.« (Klampfer, 2003b, str. VIII)

## 6.2 OPREDELITEV POSLOVNEGA RAZLOGA

Razlog odpusta večjega števila delavcev je pravzaprav viden že iz poimenovanja odpovedi, t.j. poslovni razlog. Na splošen in laičen način bi lahko dejali, da je poslovni razlog v primeru kolektivnega odpusta tisti ključni razlog, ki zahteva tako temeljit poseg v kadrovsko strukturo in zaradi katerega pride do presežnih delavcev, t.j. poslovnih presežkov.

Že v uvodnem členu (96. člen ZDR) razdelka o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, je konkretno omenjen poslovni razlog, zaradi katerega bo postalo nepotrebno delo večjega števila delavcev, kar je še dodatno ovrednoteno s časovnimi in številčnimi kriteriji za odpoved. Gre za delodajalčevo ugotovitev, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo večjega števila delavcev. Elementi tega člena kažejo podobnost s prvim odstavkom 88. člena, kjer je opredeljen poslovni razlog, torej se pojem »poslovni razlog« pojavlja v obeh primerih (po Vrtačniku, 2006, str. 170).

Ugotovim lahko, da je poslovni razlog, ki je opredeljen v prvem odstavku 88. člena uporaben in prenosljiv v primer kolektivnih odpustov, saj gre nenazadnje za identičnost življenjske situacije, s to razliko, da gre pri individualnem odpustu<sup>79</sup> za odpust posameznega delavca iz istih poslovnih razlogov, kot bi odpustili večje število delavcev, le da se v primeru kolektivnega odpusta situacija razteza na večje število delavcev. Torej, razlog je skupen faktor obema odpustoma, razlike je mogoče meriti le v kvantiteti odpusta.

»Poslovni razlog (prva alineja prvega odstavka 88. člena ZDR) se nanaša na okoliščine, ki zaradi poslovanja ali v zvezi z njim nastanejo pri delodajalcu. Zakon navaja, da sodijo v ta pojem ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni in podobni razlogi, ki imajo negativne učinke na poslovnem področju in katerih posledica je prenehanje potreb za opravljanje določenega dela.« (Novak, 2002, str. 1331)

---

<sup>78</sup> V besedilu je uveden popravek Klampferjeve iz leta 2003: pred novelo zakona iz leta 2007 (ZDR-A) je bil to peti odstavek 88. člena.

<sup>79</sup> Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Naj pri tem poudarim, da gre pri definiciji poslovnega razloga za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi<sup>80</sup>, kar pomeni, da se prenehanje potreb ne navezuje na posameznega delavca, temveč le na delo, ki je določeno v PoZ<sup>81</sup> (kar nakazuje na pogodbeno naravo delovnega razmerja). Gre torej za širšo sfero poslovnih dejavnikov, zaradi katerih prenehajo potrebe s strani delodajalca po delu delavca in ne osebno po delavcu.

Že 31. člen ZDR nas opozarja, da mora delavec vestno opravljati delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu, skratka delo v skladu z določili v PoZ. Na drugi strani pa zakon v 41. členu določa, da mora delodajalec delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Hkrati pa je pri tem pomembno poudariti tudi to, da so dogovorjeni pogoji v PoZ produkt dvostranske volje ter tako zavezujejo obe pogodbeni stranki in jih zato enostransko<sup>82</sup> ni možno spreminjati. Vendar če delodajalec dela pod pogoji iz PoZ ne potrebuje več in tako ne more zagotavljati dela delavcu, lahko poda odpoved PoZ, in sicer iz poslovnih razlogov. Sicer pa je odpoved PoZ v splošnem pomenu nov institut sedanjega ZDR in pomeni enostransko izjavo volje, da se konča delovno razmerje.

»Prav iz teh razlogov je zakonodajalec dopustil možnost, da delodajalec dela pod pogoji in na način, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi več ne potrebuje. V takem primeru bo delodajalec lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Pomembno je to, da razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri tem odpovednem razlogu ni povezan s konkretnim delavcem pač pa zgolj in izključno z objektivnimi razlogi, ki se nanašajo na opravljanje določenega dela.« (Krašovec, 2008, str. 314)

Z navedenim se strinja tudi Kresalova (v: Aljančič Falež, 2006, str. 30), njeno mnenje pa je povzela v svojem delu Aljančič Faleževa, ki sicer pravi, da je razumljivo, da je možnost za podajo odpovedi pogojena z dejstvom, da delodajalec s posamezno pogodbo o zaposlitvi določenega dela pod dogovorjenimi pogoji nič več ne potrebuje.

---

<sup>80</sup> Gostiši (2007, str. II) se zdi, da je sedanja definicija poslovnega razloga sporna, predvsem ta del zakonske dikcije »pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi«, namreč pri tem Gostiša meni, da je ta del določbe nomotehnično in vsebinsko povsem odveč, kajti po njegovem mnenju je logično, da je presežni delavec v pravem pomenu besede lahko le tisti delavec, katerega (»ustrezno«) delo postane pri delodajalcu nepotrebno pod kakršnimikoli pogoji, pri tem pa ni pomembno ali pod tistimi iz veljavne pogodbe o zaposlitvi ali pod morebitno spremenjenimi in le v tem primeru je dejansko onemogočeno nadaljevanje delovnega razmerja. Hkrati pa ob tem dodaja, da bi bilo potrebno ta del določbe nujno dopolniti v tem smislu, da je šele predhodna oziroma hkratna ugotovitev nezmožnosti zagotavljanja drugega ustreznega dela delavcu pri delodajalcu lahko podlaga za utemeljeno odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov, ne pa kar sprememba teh pogojev sama po sebi, kar je sedaj podlaga za utemeljeno odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov.

<sup>81</sup> Zakon v 29. členu (1. odstavek) določa, da mora PoZ vsebovati naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po PoZ.

<sup>82</sup> »Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.« (ZDR, 47. člen, 3. odstavek)

»Gre torej za razloge v sferi delodajalca. Na nastanek nekaterih razlogov delodajalec niti ne more neposredno vplivati, drugi pa so v sferi njegovih odločitev, do katerih je kot tržni subjekt upravičen, oziroma do katerih je upravičen glede na druge cilje delovanja (javni sektor). Na področju zasebnega sektorja so se delodajalci upravičeni aktivno prilagajati tržnim razmeram na podlagi ustavne pravice do svobodne podjetniške pobude<sup>83</sup>. Hkrati iz definicije delovnega razmerja izhaja pravica delodajalca, da določa organizacijo delovnega procesa in daje navodila za delo ter delo nadzoruje (direkcijska oblast delodajalca in ustrezna podrejenost delavca, kot značilnost delovnega razmerja). Lahko gre za prenehanje potreb po delavčevem delu nasploh, ali pa le za prenehanje potreb po delu, kot je to opredeljeno v delavčevi pogodbi o zaposlitvi. Vsekakor mora priti do takih sprememb, ki onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (ZDR člen 88/II). Pri tem je torej lahko pomembna vsebina pogodbe o zaposlitvi in opredelitev sistema pri delodajalcu potrebnih del v splošnem aktu<sup>84</sup>.« (Robnik, 2009, str. 228)

V literaturi<sup>85</sup> in sodni praksi<sup>86</sup> oz. judikaturi je moč zaslediti dejstvo, da sprememba splošnega akta delodajalca – akta o sistemizaciji delovnih mest ni pogoj za zakonitost redne odpovedi PoZ iz poslovnega razloga; le-ta je zakonita, če je dokazano, da je prenehala potreba po delu delavca.

Torej, iz navedenega gre razumeti naslednje: zgolj sprememba splošnega akta delodajalca/sistemizacije delovnih mest ne more biti zadosti za utemeljen poslovni razlog, da bi lahko na tak način redno odpovedali PoZ iz poslovnega razloga, temveč je potrebno dokazati, da so potrebe po delu delavca dejansko prenehale<sup>87</sup>.

Seveda pa sistemizacije delovnih mest, kot splošnega akta delodajalca, ni dovoljeno spreminjati le zaradi tega, da umetno ustvarimo poslovni razlog (kot se to dostikrat dogaja v praksi), temveč mora biti poslovni razlog tisti, ki narekuje spremembo sistemizacije delovnih mest.

---

<sup>83</sup> Ustava RS, 74. člen.

<sup>84</sup> Kot tak splošni akt, v katerem je opredeljen sistem potrebnih del pri delodajalcu, lahko navedem npr.: Akt/Pravilnik o notranji organizaciji in/ali sistemizaciji delovnih mest<sup>84</sup>. Vsak delodajalec (razen manjšega) mora imeti organizacijo dela in pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela, opredeljeno v splošnem aktu, kajti 20. člen ZDR določa, da je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela – razen manjših delodajalcev. Omenjeni člen to obveznost delodajalca določa kot pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, zato je iz navedenega razvidno, da mora obstajati skladnost med opredelitvijo delovnih mest v aktu o sistemizaciji in v posameznih pogodbah o zaposlitvi.

<sup>85</sup> Gostiša (2007, str. II - III) glede tega meni, da gre dostikrat za zlorabe organizacijskih sprememb pri delodajalcu, in sicer, ko se najprej sprejme nova organizacija in sistemizacija delovnih mest in se na podlagi le-te povzroči umetno ustvarjanje presežkov delavcev s strani delodajalca v obliki »lepotnih« sprememb sistemizacije delovnih mest.

<sup>86</sup> Glej sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS), opravilna številka Pdp 1321/2005 pod priložo št. 1.

<sup>87</sup> Glej sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS), opravilna številka Pdp 1480/2007 pod priložo št. 2.

Ker je bistvo poslovnega razloga v tem, da gre za razloge in okoliščine na strani delodajalca (najpogosteje se v praksi pojavljajo naslednje okoliščine: spremenjene razmere na trgu, uvajanje novih tehnologij, izboljšanje organizacije dela - reorganizacija, racionalizacija poslovanja), se mi poraja vprašanje o upravičenosti delodajalca do odločitve o ukinitvi oziroma krčenju določene dejavnosti ali organizacijske enote<sup>88</sup>. Robnik (2009, str. 228) se že v zgornjem citiranem besedilu sklicuje na svobodno podjetniško pobudo, kar pomeni, da so se delodajalci upravičeni aktivno prilagajati tržnim razmeram na podlagi te ustavne pravice. Podobno meni tudi Aljančič Faleževa (2006, str. 31), ki ugotavlja, da je sodna praksa nekdanjih sodišč združenega dela zagovarjala smer, da delodajalčeva odločitev o ukinitvi določene dejavnosti ne more biti predmet sodne presoje, ker ni sprejemljivo, da bi na podjetniške odločitve vplival nekdo, ki ni del gospodarskega subjekta. Kmalu pa je sodna praksa ugotovila primere zlorab podjetniške svobode in izigravanje zakonskih določb, zato Aljančič Faleževa meni, da je vmesna raven najprimernejša, torej zagotavljanje svobodne gospodarske pobude v tržnem gospodarskem sistemu na eni strani ter na drugi strani obstoj potrebe po preprečevanju zlorabe pravic.

Odpust večjega števila delavcev terja nagle spremembe v kadrovski organizaciji kot tudi širše, zato mora delodajalec pojav tega razloga temeljito preučiti in utemeljiti, kajti razlog mora biti neizpodbitno utemeljen ter takšen, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Sama navedba razlogov ni dovolj, ker je ugotovljene razloge potrebno utemeljiti in obrazložiti, še posebej v primeru odpovedi večjemu številu delavcev, kjer je po ugotovitvi obstoja poslovnega razloga, zaradi katerega bo postalo nepotrebno delo večje skupine ljudi, potrebno opraviti obsežno strokovno in administrativno delo, da bi se kolektivni odpust realiziral. Iz navedenega izhaja dejstvo, da delodajalec pri odpuščanju kljub pravici do svobodne podjetniške pobude, nima povsem prostih rok, temveč je pri tem zakonsko omejen, kajti opraviti mora številne postopke in izpolniti številne obveznosti, da bi izvedel zakonite odpovedi PoZ večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, kar bo predvsem vidno v nadaljevanju.

### **6.3 POJEM VEČJEGA ŠTEVILA DELAVCEV**

ZDR že v začetku razdelka o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov vsebuje določbo o večjem številu delavcev (96. člen), s katero definira oziroma določa, kaj se šteje za večje število delavcev.

---

<sup>88</sup> Sama menim, da delodajalčeva odločitev o ukinitvi določene dejavnosti ali organizacijske enote, kar je ponavadi posledica navedenih razlogov (npr.: spremenjene razmere na trgu, uvajanje novih tehnologij, izboljšanje organizacije dela - reorganizacija, racionalizacija poslovanja), nikakor ne more biti predmet sodne presoje in nadzora, ker bi šlo v nasprotnem primeru za nedemokratičen poseg v odločitve posameznega delodajalca. Le v primeru utemeljenega suma delodajalčeve zlorabe določb o podjetniški svobodi in določb o diskriminaciji bi imelo sodišče pravico ustrezno ukrepati.



Ta določba velja in se uporablja le v primeru kolektivnih odpustov<sup>89</sup>.

Menim, da z opredelitvijo in definiranjem večjega števila delavcev, zakon pravzaprav loči kolektivni odpust od individualnega, saj očitno opredeljuje pojem, ki ga individualni odpust ne pozna. Prav iz pojma »večje število delavcev« izvira izraz »kolektivni« odpust, ker gre za odpust večjega števila delavcev.

Kaj se šteje za večje število delavcev pa ZDR v 96. členu opredeljuje naslednje:

»Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Program iz prejšnjega odstavka je dolžan pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.« (ZDR, 96. člen)

Opazam, da je zakonodajalec za ugotovitev, kaj se pravzaprav šteje za večje število delavcev postavil številčne (kvantitativne) in časovne kriterije. Torej, prvotno ugotovljenemu obstoju poslovnega razloga sledi ugotavljanje večjega števila delavcev oziroma lahko bi rekli kvantitativni razpon poslovnega razloga, skratka kolikšen je obseg poslovnega razloga glede na število zaposlenih – koliko delavcev bo »terjal« poslovni razlog. Zakon najprej navaja časovni kriterij, t.j. obdobje 30 dni, v katerem preneha potreba po opravljanju dela oziroma, ko delodajalec ugotovi, da bo najkasneje v 30 dneh pri njem ostalo brez dela več delavcev. To je prva ugotovitev delodajalca, ki vodi do treh naslednjih številčno ovrednotenih možnosti, t.j. določeno število nepotrebnih delavcev<sup>90</sup>, glede na skupno število zaposlenih pri delodajalcu<sup>91</sup>. Drugi odstavek pa za ugotovitev večjega števila delavcev določa obdobje treh mesecev ter ugotovitev najmanj 20 presežnih delavcev, pri čemer ne določa skupnega števila zaposlenih pri delodajalcu.

---

<sup>89</sup> Sicer pa med določbami, ki veljajo le v primeru kolektivnih odpustov (96. do 102. člen) lahko razlikujemo t.i. materialne – vsebinske pravne norme (96., 99., 100. in 102. člen) ter formalne – postopkovne pravne norme (97., 98. in 101. člen). Vsekakor pa določba o večjem številu delavcev (96. člen) spada med materialne – vsebinske določbe (glej Aljančič Falež, 2006, str. 32).

<sup>90</sup> Kot lahko opazim, je število nepotrebnih delavcev določeno glede na velikost delodajalca in raste sorazmerno z velikostjo delodajalca, le zadnji odstavek ne določa zgornje meje zaposlenih delavcev pri delodajalcu in tako tudi ne velikosti delodajalca.

<sup>91</sup> »V skupno število delavcev se štejejo vsi zaposleni, tako tisti za nedoločen, kot tudi določen čas ter tudi ne glede na to ali delavci delajo s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega. V število delavcev, katerih delo bo postalo nepotrebno zaradi poslovnih razlogov pa se vštevajo tudi tisti delavci, katerim zaradi omilitvenih ukrepov delovno razmerje ne bo prenehalo. Tako se v število delavcev, katerih delo bo postalo nepotrebno vštevajo tudi tisti zaposleni, katerim bo po odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ponujena v podpis nova pogodba o zaposlitvi.« (Krašovec, 2008, str. 352)

Znano je, da velikost delodajalca oziroma organizacije vpliva na različnost pravic. Tako je iz primera določitve večjega števila delavcev razvidno, da manjšega delodajalca, ki zaposluje manj kot 20 delavcev, navedene obveznosti ne zavezujejo.

»Delodajalci, ki imajo 19 ali manj zaposlenih bodo v vseh primerih imeli individualne odpuste iz poslovnih razlogov, saj se pravila kolektivnih odpustov iz poslovnih razlogov nanašajo le na delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih.« (Krašovec, 2008, str. 352)

Iz navedenega je jasno, da celoten razdelek o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in določbe v njem ne veljajo za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev.

Torej, delodajalec sprva glede na svoje poslovne razloge v grobem opredeli število delavcev, ki jih ne bo potreboval, odkoder bo razvidno dejstvo, ali gre za večje število delavcev, katerim bo sledila kolektivna odpoved, ali pa bo šlo le za individualne odpovedi in iz tega dejstva izhaja skozi celoten postopek. Toda pri tem ni nujno, da bo vsem delavcem, ki so bili opredeljeni za nepotrebne, tudi odpovedana PoZ, ker se bo z različnimi omilitvenimi ter preprečitvenimi ukrepi skušalo delovno razmerje vsaj nekaterim ohraniti in jim morda ponuditi v podpis novo PoZ.

Vendar naj omenim dejstvo, ki ga poudarja Inšpektorat RS za delo<sup>92</sup> in sicer, da gre v primeru kolektivnega odpusta za odpovedi PoZ iz poslovnih razlogov delavcem s strani delodajalca, zato v večje število presežnih delavcev ne moremo šteti:

- delavce, ki naj bi se jim iztekle PoZ za določen čas, ali
- delavce, ki bi sami podali odpoved PoZ, ali
- delavce, ki bi jim delodajalec odpovedal PoZ iz drugega razloga (ne iz poslovnega) ali pa
- delavce, ki bi se z delodajalcem dogovorili za sporazumno razveljavitev PoZ.

Pozabiti pa ne smemo dikcije zakona, ki na ugotovitev večjega števila nepotrebnihi oziroma presežnih delavcev veže izdelavo programa razreševanja presežnih delavcev.

»To pomeni, da mora delodajalec v primeru odpuščanja večjega števila delavcev izpolniti posebne z ZDR določene obveznosti, oziroma izpeljati poseben postopek pred samim odpuščanjem in ne zgolj izdelati program razreševanja presežnih delavcev, kot bi bilo mogoče sklepati iz predstavljene določbe.« (Kresal v: Aljančič Falež, 2006, str. 33)

Program razreševanja presežnih delavcev je seveda potrebno izdelati tudi v primeru, ko iz poslovnih razlogov postane nepotrebno delo 20 ali več delavcev v obdobju 3 mesecev.

---

<sup>92</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo – Pogosta vprašanja in odgovori, 8/2006.

## 6.4 OBVEZNOST OBVEŠČANJA IN POSVETOVANJA S SINDIKATOM

Naslednje dejstvo v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga je obveščanje in posvetovanje, ki ga opravi delodajalec s sindikatom pri delodajalcu, kar predstavlja obvezno sestavino postopka. To obveznost določa 97. člen ZDR, torej drugi po vrsti v razdelku o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

Zakon v 1. odstavku 97. člena izrecno določa da mora delodajalec čimprej pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu<sup>93</sup>:

- o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev,
- o predvidenih kategorijah presežnih delavcev,
- o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter
- o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

Namen obveščanja in posvetovanja s sindikatom je doseči sporazum glede zgoraj navedenih točk.

Prav s tem namenom določa drugi odstavek 97. člena predhodno posvetovanje delodajalca s sindikati pri delodajalcu, da bi dosegli sporazum o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Kot tretje pa zakon še določa, da mora delodajalec kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka 97. člena poslati zavodu za zaposlovanje.

Glede 97. člena ugotavljam, da je zakon pri besedi »sindikat« relativno skop. Sicer v prvem odstavku opredeli, za kateri sindikat gre (sindikat pri delodajalcu), v samem naslovnem poimenovanju 97. člena pa ne navaja, kateri sindikat gre obvestiti.

Šele v nadaljevanju se opazi razlika med individualnim in kolektivnim odpustom glede sodelovanja sindikata ob odpovedi, in sicer pri kolektivnem odpustu sodeluje sindikat pri delodajalcu, za razliko od individualnega odpusta, kjer sodeluje sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka odpovedi, kar določa 84. člen ZDR.

---

<sup>93</sup> Pod prilogo št. 3 dodajam vzorec pisnega obvestila sindikatu glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Vir: Veruki, 2008, str. 620 – 621.

Opazam, da »sindikat pri delodajalcu« omenja tudi 8. člen ZDR, ki v svojem petem odstavku opredeljuje, da se za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu šteje reprezentativni sindikat<sup>94</sup>, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu tega zakona.<sup>95</sup>

Sedaj je jasno, da se sindikati po prvem odstavku 97. člena nanašajo samo na reprezentativne sindikate, saj gre za odpuščanje večjega števila delavcev in s tem odločanje o pravicah in obveznostih večje skupine delavcev in je zato logično, da gre za vlogo reprezentativnega sindikata iz tega razloga, ker lahko zastopajo interese vseh zaposlenih in ne le posameznih delavcev, ki so včlanjeni v določen sindikat, saj ostali sindikati nimajo lastnosti reprezentativnosti (glej Štrovs, 2008, str. 190).

Ravno tako opazam, da zakonodajalec ni bil precizen glede roka, v katerem mora delodajalec obvestiti sindikate o nameri kolektivnega odpusta. Navedena je le zahteva po čimprejšnji obvestitvi<sup>96</sup>. Podobno je s posvetovanjem, kjer zakon določa, da se mora delodajalec »predhodno« posvetovati s sindikati, kar najverjetneje pomeni pred dokončno izdelanim programom razreševanja presežnih delavcev.

Tudi na to področje je posegla novela zakona iz leta 2007 (ZDR-A) s spremembo izrazja v drugem odstavku 97. člena, ki na prvi pogled vizualno niti ne odstopa od prvotne ureditve, toda vsebinsko dosti spreminja.

»S strani delodajalcev je bila namreč izražena zahteva po spremembi drugega odstavka 97. člena, saj naj bi dikcija »delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati« povzročala v praksi napačno razumevanje, da je sporazum potrebno doseči. V postopku usklajevanja stališč med socialnimi partnerji je bilo doseženo soglasje ob dikciji, da »se delodajalec predhodno, z namenom, da doseže sporazum posvetuje s sindikati.« (Plešnik, 2007, str. 553 – 554)

Iz navedenega izhaja, da nova ureditev (ZDR-A) delodajalcu seveda nalaga dolžnost posvetovanja, toda izid posvetovanja oziroma rezultat posvetovanja, t.j. sporazum pravno ne obvezuje nikogar od njiju. To pomeni, da si delodajalec seveda mora aktivno prizadevati za uskladitev stališč, toda v primeru, da ne pride do uskladitve,

---

<sup>94</sup> Za reprezentativne sindikate po kvantitativnih kriterijih se okvirno štejejo tisti, v katere je včlanjeno 10% delavcev v organizaciji ali 15% delavcev v panogi (glej Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin), Uradni list RS, št. 13/93).

<sup>95</sup> Navedeno podpiram z navedbo Krašovca (2008, str. 355), ki pravi: »S pojmom sindikati pri delodajalcu so mišljeni tisti sindikati, ki imajo v skladu z določbo 208. člena Zakona o delovnih razmerjih imenovane sindikalne zaupnike ter predstavljajo reprezentativni sindikat pri delodajalcu (8. člen Zakona o delovnih razmerjih).«

<sup>96</sup> Zato se navezujem na mnenje Zorka in Cerarja (2008, str. 123), ki menita: »Ne glede na to, da zakon pojma »čim prej« ne obrazloži, je potrebno obvestiti sindikat takoj, ko delodajalec ugotovi, da bo v določenem časovnem obdobju prenehala potreba po delu večjega števila delavcev.«

delodajalec ni vezan na mnenje in stališče sindikata, tako, da to ni ovira za nadaljevanje postopka.<sup>97</sup>

»Delodajalec se lahko posvetuje tudi s svetom delavcev, predstavniki delavcev oziroma zaposlenimi. V primeru, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata je priporočljivo, da delodajalec na primeren način obvesti zaposlene in se z njimi posvetuje.« (Krašovec, 2008, str. 356)

#### **6.4.1 Vloga sveta delavcev pri kolektivnem odpustu**

»V primeru, da grozi odpust večjemu številu delavcev oziroma t.i. kolektivni odpust, je po določbi 96. člena ZSDU potrebno k odločitvi delodajalca, ki bo imela za posledico zmanjšanje (večjega števila) delavcev predhodno soglasje sveta delavcev. Svet delavcev lahko soglasje utemeljeno zavrne, če:

- predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje tudi predloga programa razreševanja presežnih delavcev,
- razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev (ti morajo biti seveda svetu delavcev predstavljeni v obliki ustreznega »elaborata«, ne morda zgolj v obliki posplošenih floskul o potrebi po takšnem in drugačnem »prestrukturiranju« zaradi učinkovitejšega poslovanja, kot je sicer v navadi v dosedanji praksi), niso utemeljeni.« (Gostiša, 2006, str. 4)

ZDR tega določila o vlogi sveta kot delavskega predstavništva sicer ne obravnava, temveč je za to pristojen ZSDU. Torej, delodajalec mora tudi svet delavcev obvestiti o nameravanem odpustu večjega števila delavcev in od sveta pridobiti soglasje, pri čemer lahko svet delodajalčev predlog o zmanjšanju števila delavcev tudi zavrne.

»Če namreč svet delavcev svoje soglasje zavrne, delodajalec ne sme sprejeti odločitve in nadaljevati postopka zmanjševanja (večjega) števila delavcev. Vloga sveta delavcev je torej ključnega pomena v fazi samega sprejemanja poslovne odločitve o zmanjševanju števila delavcev, medtem ko v nadaljevanju, to je pri sami pripravi programa razreševanja presežkov delavcev po zakonu nima več nobenih formalnih pristojnosti.« (Gostiša, 2006, str. 4)

#### **6.5 OBVEZNOST OBVEŠČANJA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE**

Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje je naslednja nadaljevalna stopnja postopka odpovedi PoZ večjemu številu delavcev, kar nakazuje že predhodni 97. člen ZDR v svojem zadnjem odstavku, le da jo sedaj 98. člen konkretizira.

---

<sup>97</sup> To dejstvo verjetno izhaja iz ozadja poslovne odločitve delodajalca, glede katere je delodajalec svoboden in zato sindikat ne more »izsiliti« svojega stališče glede delodajalčeve poslovne odločitve (glej Štrovs, 2008, str. 190).

Iz 1. odstavka 98. člena ZDR izhaja dejstvo, da mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje o naslednjih dejstvih:

- o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev,
- o opravljenem posvetovanju po prejšnjem členu (po 97. členu),
- o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev,
- o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter
- o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev.

Pri tem pa je pomembno, da kopijo pisnega obvestila zavoda za zaposlovanje (1. odstavek 98. člen) delodajalec posreduje sindikatom iz predhodnega 97. člena, torej sindikatom pri delodajalcu.

Zakonodajalec pa je v zadnjem, tretjem odstavku 98. člena sprejel določilo glede roka, in sicer to, da delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti pisnega obveščanja zavoda za zaposlovanje o zgoraj navedenih dejstvih.

Iz navedenega sledi dejstvo, da presežnim delavcem ne more začeti teči odpovedni rok pred potekom teh 30-ih dni.

Torej, če navedeno skupaj povzamem, se realizacija obveznosti obveščanja zavoda za zaposlovanje prične s posredovanjem kopije pisnega obvestila sindikata pri delodajalcu o dejstvih 1. odstavka 97. člena zavodu, kar skratka zavodu za zaposlovanje potrjuje, da je predhodno delodajalec obveščal in se posvetoval s sindikati. Nato pa seveda po 1. odstavku 98. člena delodajalec pisno obvesti zavod za zaposlovanje, kar natančneje pomeni, da zavodu posreduje dokument, v katerem je delodajalec opisal postopke, po katerih je ugotavljal prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev, iz česar je razvidno tudi, kako je opravil posvetovanje s sindikati. O pravkar navedenem pa mora delodajalec kopijo elaborata, ki ga je izpolnil skladno po določbi prvega odstavka 98. člena, poslati reprezentativnim sindikatom, ki delujejo pri njemu (po Štrovsu, 2008, str. 191 – 192).

## **6.6 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV**

»Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
- seznam presežnih delavcev;
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.« (ZDR, 99. člen)

Po opravljeni zakonski obveznosti obveščanja in posvetovanja s sindikati pri delodajalcu ter obveščanju zavoda za zaposlovanje pride na vrsto dokončna izdelava programa razreševanja presežnih delavcev, kar pravzaprav predstavlja osnovo za izvedbo kolektivnega odpusta. V 99. členu ZDR je določena obvezna minimalna vsebina programa razreševanja presežnih delavcev, kar pomeni, da so se delodajalci dolžni ravnati po navedenih točkah, pri čemer mora biti vsaka zahteva obravnavana, ob hkratnem prizadevanju delodajalcev po vzpostavljanju še višjega standarda pravic za presežne delavce.

»Program razreševanja presežnih delavcev temelji na ugotovitvah delodajalca o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, ki so bili posredovani sindikatu ter zavodu, kot tudi na vsebini posvetovanj s sindikati ter eventualnimi zahtevami (predlogi) zavoda.« (Krašovec, 2008, str. 359)

Tako morajo delodajalci pod prvim sklopom programa razreševanja presežnih delavcev navesti, obrazložiti ter utemeljiti **razloge za prenehanje potreb po delu delavcev**. Kot že obravnavano in znano, so ti razlogi poslovne narave in so lahko ekonomski (slabo finančno stanje podjetja), strukturni, tehnološki (uvajanje novih tehnologij), organizacijski (reorganizacija - izboljšanje organizacije dela, poslovanja).

»Pri tem je pomembno, da je razlog za odpuščanje trden in dobro poslovno utemeljen. Ta razlog mora biti več kot samo zniževanje stroškov. Kredibilen poslovni razlog za odpuščanje naj bi bil povezan s pomembno spremembo v poslovni strategiji<sup>98</sup>, ki jo narekujejo pogoji na trgu<sup>99</sup>.« (Trebše, 2006, str. 17)

Skratka, kot prvo vsebuje program vsebino razlogov, ki bodo privedli do prenehanja potreb po delu delavcev.

Nadaljnja vsebina programa razreševanja presežnih delavcev zajema dve skupini ključnih ukrepov, poleg katerih sodi še seznam presežnih delavcev in končno finančno ovrednotenje programa. Kot že rečeno, program vsebuje **ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja<sup>100</sup> delavcev**, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod

<sup>98</sup> Bistvo tega je, da delodajalec pojasni in utemelji, da je do potrebe po zmanjšanju večjega števila zaposlenih prišlo zaradi navedenih razlogov, iz katerih mora biti tudi razviden končni cilj, ki opravičuje odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

<sup>99</sup> Pri tem naj opomnim na svobodo in samostojnost ter neodvisnost delodajalcev kot podjetnikov pri sprejemanju poslovnih odločitev, kot je tudi sam sprejem poslovnih razlogov za prenehanje potreb po delu delavcev.

<sup>100</sup> Ob tem pa naj takoj opozorim na besedno zvezo »*prenehanje delovnega razmerja*«, pri čemer sem takoj opazila neskladje glede izraza »*prenehanje*«, medtem ko je tu govora o odpovedi. To mojo predpostavko je izvrstno potrdila Tratnikova (v: Aljančič Falež, 2006, str. 35), ki je prvotno opozorila na neustrezno, staro izrazoslovje, ker ZDR govori o prenehanju delovnega razmerja, saj bi glede na celoten koncept ZDR moralo biti jasno, da je tukaj govora o odpovedi.

spremenjenimi pogoji ter **ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja**, kot so ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Kar zadeva ukrepe, program razreševanja presežnih delavcev najprej vsebuje **ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja**, s katerimi naj bi preprečili ali kar najbolj omejili prenehanje delovnega razmerja. Torej je jasno, da se najprej poizkuša sploh preprečiti, da bi prišlo do prenehanja delovnega razmerja oziroma odpovedi in če le-to ne »obrodi sadov«, si mora delodajalec kar najbolj prizadevati in storiti vse, kar je v njegovi moči, da karseda omeji prenehanje delovnega razmerja. Da pa bi delodajalec uspel uresničiti dan ukrep in ohraniti kar največ delovnih mest - tako ali drugače, mora vsekakor preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, kar je tudi njegova zakonsko neizpodbitna dolžnost glede na dejstvo, da se je odločil sprejeti poslovno odločitev, ki ima lahko za posledico zmanjšanje števila delovnih mest. Toda ni pa nujno, da bo delavec, ki je prvotno uvrščen med presežke, tudi odpuščen in da mu bo tako prenehalo delovno razmerje pri sedanjem delodajalcu. To pomeni, da bo delodajalec moral pri vsakem delavcu, ki se šteje za presežnega, najprej pri sebi<sup>101</sup> preveriti ali ga lahko zaposli pod spremenjenimi pogoji in tako prepreči in zmanjša prenehanje delovnega razmerja.

»V primeru ugotovitve obstoja presežkov delavcev lahko delodajalec pod pogoji, določenimi z zakonom, lahko v osnovi postopa na dva načina (ne glede na to ali gre za individualne ali kolektivne presežke), in sicer:

- s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem ali
- z odpustom presežnih delavcev.« (Gostiša, 2006, str. 3)

O navedenih ukrepih pa ima pravico podati svoje morebitne predloge tudi zavod za zaposlovanje.

Seveda pa je nabor in vsebino ukrepov (zlasti v praksi) možno z medsebojnim dogovorom med konkretnimi delavci in delodajalcem tudi razširiti, kar je pogosto v tujini.

---

<sup>101</sup> Pri sebi, t.j. v okviru svojih delovnih mest in zmožnosti lahko to doseže s prezaposlitvami presežnih delavcev bodisi na drugih delih oziroma delovnih mestih bodisi z ohranitvijo istega dela, in sicer jim lahko ponudi:

- možnost dokvalifikacije (za delo, ki ga opravlja - zaradi uspešnega opravljanja istega dela),
- možnost prekvalifikacije (za drugo delo pri delodajalcu),
- preusmeritev oziroma »prerazporeditev« delavca na drugo, ustrezno delo (glej ZDR, 90. člen, 3. odstavek), vendar brez predhodne prekvalifikacije pri delodajalcu,
- preusmeritev oziroma »prerazporeditev« na drugo, sicer neustrezno delo (glej ZDR, 90. člen, 4. odstavek) s pravico delavca do sorazmernega dela odpravnine po dogovoru z delodajalcem (po Gostiši, 2006, str. 3).



**Tabela 3: Dodatni predlogi ukrepov za preprečitev ali omejitev prenehanja delovnega razmerja presežnim delavcem, povzeti predvsem iz tujih praks**

<b>Ukrep</b>	<b>Opis</b>	<b>Potencialni problemi</b>
<b>Deljenje zaposlitve</b>	Dva zaposlena na istem delovnem mestu delata vsak polovični delovni čas in si delita službo, plačo in ugodnosti.	Razdelitev ugodnosti zna biti težavna, vprašanje regresa in povračila stroškov vožnje. Primerno samo za zaposlene, ki imajo specializirane spretnosti.
<b>Krajši delovni čas od polnega</b>	Vsak zaposleni dela manj časa in dobi manjšo plačo, za to da lahko še kdo drug ohrani zaposlitev.	Sprejemljivo za družine, kjer imajo dva dohodka in ne samo enega. Kot problem se pojavi vprašanje regresa in povračila stroškov vožnje na delovno mesto.
<b>Plača odvisna od uspešnosti podjetja</b>	Visok odstotek plače (variabila) je odvisen od uspešnosti celotnega podjetja.	Takšen ukrep poveže ljudi med seboj in prepreči probleme. Ta ukrep je običajna praksa velikih korporacij na Japonskem.

Vir: Trebše (2006, str. 9)

Po oblikovanju prvotnega ukrepa, preko katerega si je delodajalec prizadeval ohraniti kar največ delovnih mest ali pa vsaj omiliti prenehanje delovnega razmerja, se izoblikuje **seznam presežnih delavcev**, kajti od tod naprej je že razvidno, katerim delavcem bo moč ponuditi alternativo v obliki zgoraj naštetih možnosti in katerim ni nikakor možno ponuditi obstoja v tej novi ureditvi, ker ne izpolnjujejo pogojev nove ureditve in jim v tem primeru sledi redna odpoved PoZ iz poslovnega razloga ter po preteku odpovednega roka tudi prenehanje delovnega razmerja pri dosedanjem delodajalcu.

»Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati tudi konkreten seznam presežnih delavcev, pri oblikovanju katerega mora delodajalec upoštevati kriterije za določitev presežnih delavcev in zakonske določbe<sup>102</sup>, ki nekatere kategorije delavcev varujejo pred odpovedjo.« (Aljančič Falež, 2006, str. 38)

»Seznam presežnih delavcev mora zajemati poimenski seznam delavcev, katerih delo je postalo trajno nepotrebno, in ne zgolj navedbo delovnih mest, vrste dela ali števila delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 125)

<sup>102</sup> Glej 113. do 117. člen ZDR.

Po izoblikovanem seznamu delavcev, ki so postali presežni, sledijo **ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja**, torej druga skupina ukrepov, s katerimi omilimo škodljive posledice prenehanja delovnega razmerja delavcem, ki so se znašli na seznamu presežnih delavcev in so tako postali presežni v določeni organizaciji. S temi ukrepi tako rekoč »blažimo« stanje, ki je nastalo po oblikovanju seznama presežnih delavcev, tako da delodajalci poizkušajo presežnim delavcem ponuditi zaposlitev pri drugem delodajalcu, zagotoviti denarno pomoč, zagotoviti pomoč za začetek samostojne dejavnosti, dokupiti zavarovalno dobo in nenazadnje sem uvrščamo tudi odpravnino<sup>103</sup>.

Na voljo pa je še dosti uporabnih ukrepov in te navajam v nadaljevanju. Gre za že večkrat izvedene primere dobre prakse, in sicer:

- Iskanje možnosti za sporazumno prekinitev delovnega razmerja in zaposlitev pri poslovnem partnerju oz. konkurenčnem podjetju. Potencialne delodajalce so skušali motivirati skozi subvencije. V enem primeru se je celo zgodilo, da se je podjetje, ki je odpuščalo, dogovorilo z novim delodajalcem, da zagotovi delavcem isto višino plače, kot so jo imeli do sedaj.
- Dokup delovne dobe in upokojevanje.
- Pomoč pri ustanovitvi samostojnega podjetja ter pogodbeno naročilo opravljanja določenih storitev za podjetje.
- Brezobrestni krediti za tiste, ki se samozaposlijo in subvencije tistim, ki ob tem zaposlijo še druge.
- Možnost zaposlitve preko agencij za zaposlovanje.
- Podaljševanje odpovednega roka.
- Niso odpustili obeh zakoncev, tako da je družini ostala ena redna mesečna plača.
- Plačilo šolnine brez obligacij za povračilo.
- Višje izplačilo odpravnin, kot bi presežnemu delavcu pripadlo točno po zakonu (po Trebšetovi, 2006, str. 14).

»Pri tem je pomembno poudariti, da preprečitev oziroma omejitev prenehanja delovnega razmerja ni v nikakršni povezavi z ukrepi za omilitev škodljivih posledic (4. alineja 1. odstavek). Pri ukrepih za omilitev škodljivih posledic je nesporno, da delavcu delovno razmerje pri delodajalcu preneha, pri ukrepih za preprečitev ali omejitev prenehanja delovnega razmerja pa gre za doseganje čim manjšega števila delavcev, ki jim bo delovno razmerje pri delodajalcu prenehalo.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 125)

Tudi glede izvajanja ukrepov za omilitev škodljivih posledic je potrebno upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje, preko katerega ima delodajalec možnost vse navedene ukrepe oblikovati in izvajati kot del ukrepov aktivne politike zaposlovanja, torej v sodelovanju z zavodom za zaposlovanje ali v povezavi s t.i. skladi dela (glej Aljančič Falež, 2006, str. 36). Delodajalčevo sodelovanje z zavodom

---

<sup>103</sup> O odpravnini in njeni vlogi bo opisanega več ob koncu tega poglavja.

je zelo priporočljivo, kajti zavod mu lahko v veliki meri olajša postopek s preveritvijo in posredovanjem novih prostih delovnih mest za presežke.

Seveda se je delodajalec o obeh vrstah ukrepov predhodno poizkušal sporazumeti tudi s sindikatom pri delodajalcu (2. odstavek 97. člena).

Program razreševanja presežnih delavcev se zaključi tako, da ga delodajalec **finančno ovrednoti**. Potreba po tem delu programa najverjetneje izhaja iz položaja delodajalcev, ko morajo odpustiti večje število delavcev in so največkrat že v predhodni finančni stiski, zaradi katere so se pravzaprav pojavili presežki, zato je pametno vnaprej predvideti finančna sredstva, da bi se program lahko izvedel.

»Finančno ovrednotenje programa presežnih delavcev se nanaša na oceno finančnih sredstev, ki so potrebna za izvedbo programa. Gre predvsem za plačilo plač v času odpovednega roka, denarnih povračil za morebitno skrajšanje odpovednega roka, plačilo odpravnin, dokupov delovne dobe ipd.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 125)

Glede vsebine in predvsem postopka priprave programa razreševanja presežnih delavcev pa je zanimiv pristop oziroma pogled na to situacijo, ki ga podaja Gostiša (2007, str. VI – VII), ki meni, da bi se program reševanja presežkov lahko začel dejansko pripravljati šele, ko bi bilo predhodno temeljito preverjeno in nesporno ugotovljeno:

- najprej, katerim delavcem sploh ni mogoče ponuditi nobene druge ustrezne zaposlitve pri delodajalcu, ker ne izpolnjujejo (več) predpisanih pogojev iz sistematizacije za opravljanje kateregakoli ustreznega dela na novo določenih ali prenovljenih delovnih mestih (nova organizacijska shema);
- nato, kateri delavci, ki sicer izpolnjujejo pogoje in so enakovredno konkurirali za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovna mesta, na katerih je po sprejeti novi organizacijski shemi predvideno manjše število delavcev od dejansko razpoložljivih, so bili določeni kot presežni na podlagi predhodno (in ob sodelovanju sindikata) sprejetih kriterijev;
- kateri delavci, katerih delo je pod pogoji iz doslej veljavne pogodbe o zaposlitvi postalo nepotrebno, niso bili pripravljani skleniti ponujene nove pogodbe o drugi ustrezni zaposlitvi.

Gostiša zgolj te kategorije delavcev določa kot presežke<sup>104</sup> v pravem pomenu te besede in navaja, da jim je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi ter zanje pripraviti poseben program v skladu z 99. členom ZDR.

Poudarja, da je šele v tej fazi mogoče v okviru programa, t.j. ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja presežnih delavcev,

---

<sup>104</sup> Predstavljen pristop k pripravi programa razreševanja presežnih delavcev poudarja, da je najprej potrebno izpostaviti vse kategorije presežnih delavcev in tako najprej pravzaprav najprej oblikovati nek okviren seznam presežkov ter iz tega skupka presežkov izhajati naprej na ukrepe. Poudarek je torej na predhodni nesporni ugotovitvi in preveritvi, kateri delavci so lahko določeni kot presežki.

uporabiti *institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe*<sup>105</sup> (ki v zakonu ni posebej določen), in sicer za primere ponudbe drugega neustreznega dela, kot so: ponudba zaposlitve na drugem neustreznem delu za polni delovni čas, ponudba istega ali drugega ustreznega dela s krajšim delovnim časom od polnega, delitev dela oziroma delovnih mest, delo za določen čas ipd., seveda ob pripadajočem sorazmernem delu odpravnine v dogovorjeni višini (glej ZDR, 90. člen, 4. odstavek). Ob vsem tem Gostiša meni, da bi bilo primerno te ukrepe naštetih v zakonu v obliki napotilne norme s pomembnim dopolnilom, da delavcu v vseh teh primerih pripada sorazmerni del odpravnine<sup>106</sup> v dogovorjeni višini. Nadalje pa meni, da se za delavce, katerih delovnega razmerja ni mogoče ohraniti niti s temi ukrepi ponudbe drugega neustreznega dela, uporabijo ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (glej Gostiša, 2007, str. VI – VII).

Ugotavljam, da lahko uporabo instituta »odpovedi s ponudbo nove pogodbe« opazimo tudi v tretjem odstavku 88. člena ZDR<sup>107</sup>.

Istočasno pa v literaturi lahko zasledimo napotilo glede samih ukrepov, da pri kolektivnih odpustih ni potrebno upoštevati določbe tretjega odstavka 88. člena ZDR, saj 99. člen ZDR z ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja pogodbe o zaposlitvi (zaposlitev pri drugem delodajalcu, denarna pomoč, denarna pomoč za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe) zagotavlja višji standard varstva in poudarjeno večjo varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v primerjavi s tretjim odstavkom 88. člena ZDR (glej Klampfer, 2003b, str. VIII). Torej, ukrepi iz 99. člena ZDR naj bi bili ugodnejši za primer odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, kot pa določila tretjega odstavka 88. člena ZDR v primeru individualne odpovedi.<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> Naveden je tudi *institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe* (glej ZDR, 90. in 90. a člen), ki v zakonu ni posebej določen pri kolektivnih odpustih in je pravzaprav posebna modaliteta redne odpovedi, vendar pa je pri kolektivnih odpustih moč ugotoviti, da gre odpust lahko v tej smeri, torej z odpovedjo stare pogodbe in ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za delo na novo določenih ali prenovljenih delovnih mestih (po novi sistemizaciji delovnih mest).

<sup>106</sup> Pri tem dodajam navedbo Aljančič Faleževe (2006, str. 37) glede odpravnine v primeru, ko delodajalec delavcem ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu (kot ukrep za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja), in sicer pri tem meni, da bo delodajalec dolžan delavcu izplačati odpravnino v primeru kolektivnega odpusta (pripadajočo, v celoti) tudi, če mu bo zagotovil sklenitev ustrezne pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu (glej Aljančič Falež, 2006, str. 36 -37).

<sup>107</sup> 88. člen navaja dolžnost delodajalca, da pri odpovedi iz poslovnih razlogov preveri ali je delavca moč zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo in če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe.

<sup>108</sup> Menim, da to dejstvo ni zmotno, saj je opazna razlika med tema dvema možnostma, in sicer izostanek ponudbe zaposlitve pri drugem delodajalcu v tretjem odstavku 88. člena v primeru individualnega odpusta, kajti v praksi delodajalci pri individualni odpovedi pogrešajo zakonsko rešitev, ki bi jim omogočala, da bi lahko v okviru tega instituta delavcem ponudili sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu (glej Aljančič Falež, 2006, str. 36). Prav zaradi večjega nabora ukrepov pri odpovedi iz 99. člena ZDR izhaja dejstvo, da pri kolektivnih odpustih ni potrebno upoštevati tretjega odstavka 88. člena ZDR, ki sicer velja za individualne odpuste.

»Poleg vseh navedenih dilem se nam zastavlja vprašanje, kakšna je pravzaprav vsebinska razlika med dolžnostjo delodajalca, da v zvezi z ukrepi za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev preveri možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji in institutom iz 3. odstavka 88. člena ZDR, ki kot rečeno opredeljuje dolžnost delodajalca, da pri sebi preveri možnost prezaposlitve. Morda bi bil možen odgovor v smeri, da v primeru, če delodajalec pri kolektivnih odpustih ugotovi, da delavec lahko nadaljuje z zaposlitvijo pod spremenjenimi pogoji, poteka ves nadaljnji postopek v skladu z zakonsko opredeljenim postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe.« (Aljančič Falež, 2006, str. 38)

S pravkar citirano navedbo Aljančič Faleževe, sem tako rekoč spet prišla na isto ugotovitev, t.j. institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe, kot jo je podal zgoraj Gostiša, za katero pa ugotavljam, da nekako še ni uzakonjena rešitev, torej zakonsko ni neposredno predpisana v razdelku o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, temveč v praksi največkrat sami delodajalci posredno pridejo do te rešitve ter jo uporabijo.

Najpomembneje pri vsem tem pa je, da se poizkuša na vse možne načine in s številnimi ukrepi, seveda dogovorjenimi, s sindikati in s sodelovanjem zavoda preprečiti ali pa vsaj omejiti število delavcev, katerim naj bi sledila odpoved.

## **6.7 KRITERIJI ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV**

»Glede na dejstvo, da so skladno z ZDR kriteriji za določitev presežnih delavcev predmet skupnega posvetovanja delodajalca s sindikatom pri delodajalcu oziroma, da gre za pomembno sestavino sporazuma, ki naj bi ga dosegla delodajalec in sindikat, je razumljivo, da kriteriji za določitev presežnih delavcev niso več sestavina programa razreševanja presežnih delavcev.« (Klampfer v: Aljančič Falež, 2006, str. 38)

Tako je v prvem odstavku 100. člena ZDR navedeno, kaj je treba pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev upoštevati, in sicer so to zlasti<sup>109</sup> naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

---

<sup>109</sup> Tu gre le za primere uporabnih kriterijev, ki jih lahko delodajalec uporabi pri določitvi presežnih delavcev, kar pomeni, da delodajalec ni zavezan k uporabi prav vseh kriterijev in po navedenem vrstnem redu, kajti v nadaljevanju so naštet le nekateri od kriterijev, ki jih lahko delodajalec uporabi pri določitvi presežkov.

»Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s slabšim socialnim položajem.« (ZDR, 100. člen, 2. odstavek)

Tretji odstavek 100. člena pa izpostavlja dejstvo, da začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

Pri določitvi kriterijev igra vlogo tudi sindikat pri delodajalcu, s katerim naj bi delodajalec predhodno dosegel sporazum o predlaganih kriterijih<sup>110</sup>, torej delodajalec predlaga kriterije, ki jih nato posreduje sindikatu in se z njim skuša sporazumeti o predlaganem in kot že znano, je pomembno le, da delodajalec opravi obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom o kriterijih, pri čemer je zadnja odločitev delodajalčeva, kajti stališče sindikata ni obligatorno za delodajalca.

Prav zaradi pogajanja o kriterijih s sindikatom pri delodajalcu je ZDR navedel kriterije v 100. členu le kot napotilno normo (glej Klampfer, 2003b, str. VII).

Prav tako pri izbiri kriterijev ni zavezan k uporabi vseh primeroma navedenih kriterijev, ali pa v enakem vrstnem redu, kot ga določa ZDR; še več – sam določi lahko tudi druge kriterije ali pa v sodelovanju s sindikatom. Seveda pa bo izbiro kriterijev za določitev presežnih delavcev moral morda prilagoditi tudi kriterijem, ki so določeni v KP<sup>111</sup>, če ga zavezujejo, in preveriti ali ga morebiti zavezuje tudi vrstni red kriterijev, ki so določeni v KP (po Krašovcu, 2008, str. 362).

V zvezi z možnostjo, ki jo dopušča ZDR, t.j. določanje tudi drugih kriterijev poleg navedenih v 100. členu ZDR, pa zakonodajalec nadalje določa tudi omejitve<sup>112</sup>, ki jih mora upoštevati delodajalec, in sicer so to okoliščine s strani delavca<sup>113</sup>, ki ne smejo biti kriterij za določanje presežnih delavcev. Pri tem pa Štrovs (2008, str. 195) dodaja, da to ne pomeni, da delavci s takšnimi okoliščinami ne morejo biti uvrščeni na seznam presežnih delavcev, če jih zadene kateri od drugih kriterijev.

»Poleg tega je ZDR glede vrstnega reda in teže posameznih kriterijev določil, da imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim

---

<sup>110</sup> Glej ZDR, 97. člen, 1. in 2. odstavek.

<sup>111</sup> Toda ob tem opozarjam na nasprotujoče mnenje Aljančič Faleževe (2006, str. 44 – 45), ki je v svoji razpravi povzela stališče Klampferjeve, ki pravi, da kriteriji za določitev presežnih delavcev ne morejo biti več predmet urejanja v KP ali pa v splošnih aktih delodajalca, kar lahko sklepamo iz določbe ZDR, ki opredeljuje, da so kriteriji za določitev presežnih delavcev predmet delodajalčevega pisnega obvestila sindikatu in predhodnega posvetovanja, iz česar lahko izhaja dejstvo, da kriteriji ne morejo biti že v napej določeni in kvantificirani v KP ali splošnem aktu delodajalca. Kakorkoli, v literaturi vsekakor obstajajo polemike glede navedenega, toda pomemben podatek je tudi ta, da sedanji 100. člen ZDR ne vsebuje več napotilne norme, da se kriteriji za ugotovitev nepotrebni delavcev lahko podrobneje uredijo s KP oziroma s splošnim aktom, kot je to določal stari ZDR/90 (glej Klampfer, 2003b, VII).

<sup>112</sup> Zakonsko zajamčen minimum pravic, ki ščitijo šibkejšo stranko – delavca, s tem, da so lahko pravice delavcev v KP urejene še ugodneje kot pa v zakonu.

<sup>113</sup> To natančneje pomeni, da delodajalec ne sme uporabiti delavčeve začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, kot kriterij za določitev presežnega delavca.

položajem. Te določbe seveda ne gre razumeti v smeri, da bi moral biti navedeni kriterij osnovni kriterij pri določanju presežnih delavcev. Gre namreč zato, da se ob enakih kriterijih delavci, ki imajo slabši socialni položaj, uvrstijo v seznam presežnih delavcev ugodnejše kot delavci, ki imajo boljši socialni položaj.« (Kresal v: Aljančič Falež, 2008, str. 44)

Na vse kriterije in pravila v zvezi s kriteriji pa je potrebno navezati univerzalno pravilo o prepovedi diskriminacije in tako kriterije določati objektivno in ne na podlagi situacij, za katere 6. člen ZDR določa, da so diskriminatorne.

Torej, kriterije za določitev presežnih delavcev mora delodajalec pri oblikovanju seznama presežnih delavcev upoštevati oziroma aplicirati na seznam, iz katerega bo v končni fazi razvidno, kateri delavci postanejo presežni in katerim bo moč ponuditi pomoč v obliki ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Pri tem pa je pomembno upoštevati tudi zakonske določbe, ki nekaterim kategorijam delavcem zagotavljajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo in tako varujejo pred odpovedjo.

### **6.7.1 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**

Tudi v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga je potrebno pri oblikovanju seznama presežnih delavcev upoštevati zakonske določbe, ki nekatere kategorije delavcev zakonsko dodatno varujejo pred odpovedjo, kar ZDR poleg splošnih varstvenih določb podrobneje določa v razdelku od 113. do 117. člena in kar je že predhodno utemeljeno s številnimi mednarodnimi dokumenti. Tako je posebno varstvo pred odpovedjo PoZ zagotovljeno za predstavnike delavcev, starejše delavce, starše ter za invalide in odsotne z dela zaradi bolezni.

»Bistveno za navedeno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je to, da delodajalec zaradi posebnih delavčevih okoliščin ali funkcije, ki jo posamezni delavec opravlja, ne more odpustiti delavca. Vendar pa navedene kategorije niso varovane pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi absolutno, ampak predvsem le pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca, torej pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga<sup>114</sup>, pa še to ne v vseh primerih in le pod določenimi zakonskimi pogoji. Varstvo pa je povsem izključeno, če pride do postopka prenehanja delodajalca, pa čeprav gre v takem primeru tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.« (Klampfer, 2006, str. 220)

---

<sup>114</sup> Torej, če izhajamo iz poslovnih razlogov na strani delodajalca, t.j. odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, lahko zaključimo, da ZDR v primeru ekonomskih, tehnoloških in strukturnih razlogov na strani podjetja zagotavlja posebno pravno varstvo (razen v postopku prenehanja delodajalca), izrecno pa ne daje varstva delavcem v primeru odpovednih razlogov na strani delavca in v zvezi z njegovim ravnanjem (redna odpoved PoZ iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga in izredna odpoved PoZ s strani delodajalca), s katerim povzroča kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Iz navedenega razumem, da določb o posebnem pravnem varstvu ne gre zanemariti v primeru odpovedi PoZ večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

Predstavniki delavcev (ZDR, 113. člen): Določeno je, da delodajalec ne sme odpovedati PoZ naslednjim predstavnikom delavcev: članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, KP in PoZ, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

Starejši delavci (ZDR, 114. člen): Glede starejših delavcev<sup>115</sup> zakon določa, da delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati PoZ iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine<sup>116</sup> (glej ZPIZ, 36. člen), razen če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino, ali če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 88. člena ZDR in v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Starši (ZDR, 115. člen): Tudi starši so varovana kategorija, in sicer se varstvo nanaša na obdobje okoli nosečnosti ter začetno obdobje starševstva oziroma konkretnije 115. člen pravi, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti<sup>117</sup> ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. V navedenem času oziroma obdobjih delavcem ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

»Gre torej za dve vrsti zaščite, v prvem odstavku 115. člena ZDR za zaščito pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v drugem odstavku citirane določbe pa za zaščito pred prenehanjem delovnega razmerja.« (Klampfer, 2006, str. 234)

Vso navedeno varstvo pa lahko odpade in tako delodajalec lahko odpove PoZ in delavcu lahko preneha delovno razmerje, toda le v primeru predhodnega soglasja inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni (ZDR, 116. člen): Zakon v 116. členu pravi, da delodajalec lahko odpove PoZ invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz PoZ zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje

---

<sup>115</sup> Delavci, ki so dopolnili 55 let starosti – glej ZDR, 201. člen.

<sup>116</sup> »Ko delavec izpolni minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine pa ni več varovan tudi pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj v takem primeru delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi starejšemu delavcu brez njegovega soglasja tudi iz tega razloga.« (Klampfer, 2006, str. 231)

<sup>117</sup> Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja varstvo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki so nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.



oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov<sup>118</sup>. Glede zgornjega primera odpovedi PoZ invalidu se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe ZDR, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga. Nadalje pa velja, da delavcu, ki je odpovedana PoZ iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka. Vso navedeno varstvo pa ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo (ZDR, 117. člen): Zakon predvideva tudi stanje, ko posamezen delavec lahko uveljavlja več pravnih varstev naenkrat (npr. dvojno varstvo pred odpovedjo – starejši delavec invalid). V primeru, ko je delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, obvelja močnejše pravno varstvo.

Naj še enkrat poudarim, da je posebno pravno varstvo pred odpovedjo PoZ dodatno varstvo pred odpovedjo in ne pomeni absolutnega varstva pred odpovedjo in prav tako to ne pomeni, da ti delavci zaradi teh okoliščin ne morejo biti uvrščeni na seznam presežnih delavcev, temveč jih lahko zadene kateri od drugih kriterijev.

## **6.8 SODELOVANJE IN VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE**

Zakon v razdelku o odpovedi večjemu številu delavcev pravzaprav že drugič omenja vlogo zavoda za zaposlovanje, in sicer najprej v 98. členu, ko govori o obveznosti obveščanja zavoda za zaposlovanje, in sedaj v 101. členu, ko je govora o sodelovanju in splošni vlogi zavoda za zaposlovanje pri kolektivnem odpustu. Iz navedenega člena izhaja tudi dodatno določilo o roku za podajo odpovedi PoZ.

»Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 98. člena tega zakona.« (ZDR, 101. člen)

---

<sup>118</sup> Glej tudi ZDR, 88. člen, 1. odstavek, 4. alineja – nov dodaten razlog za redno odpoved PoZ s strani delodajalca.

Prvi odstavek 101. člena je pravzaprav le nadaljevanje oziroma navezovanje na prvi odstavek 98. člena<sup>119</sup>, iz česar sledi, da lahko zavod za zaposlovanje poda tudi morebitne predloge<sup>120</sup> k delodajalčevemu programu razreševanja presežnih delavcev, in sicer o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in o ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kar predstavlja pravico zavoda.

V literaturi pa je moč zaslediti vprašanja posameznih avtorjev o pravnih posledicah neupoštevanja morebitnih predlogov ZRSZ o omenjenih ukrepih, kajti prvi odstavek 101. člena izrecno ne določa nikakršnih pravnih posledic za neupoštevanje predlogov, saj predlogi niso nikakršen pogoj za vzpostavitev naslednjega postopka, kot pa je obveznost delodajalca iz prvega odstavka 98. člena, da pisno obvesti ZRSZ o nameri kolektivnega odpusta, saj bo moral kopijo pisnega obvestila posredovati sindikatu. Zato se verjetno tudi poraja vprašanje, ali je lahko odpoved, ki je podana brez obravnave in upoštevanja predlogov ZRSZ, tudi zakonita?<sup>121</sup> Pri tem menim, da je sodelovanje z zavodom in obveščanje iz 98. člena logično potrebno zaradi pomembne vloge zavoda pri odpuščanju večjega števila delavcev in kasnejše napotitve delavcev na ZRSZ in pri tem dodajam, da je zakonodajalec že z besedno zvezo »dolžan« uzakonil dolžnost upoštevanja morebitnih predlogov.

Iz pravkar navedenega bi lahko sklepali da prvi odstavek pravzaprav vsebuje varovalo v nadaljnjem odstavku.

---

<sup>119</sup> 1. odstavek 98. člena govori o obveznosti delodajalca, da pisno obvesti ZRSZ o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikatom, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu.

<sup>120</sup> Pod prilogo št. 5 dodajam vzorec sklepa o obravnavi predloga zavoda za zaposlovanje glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Vir: Veruki, 2008, str. 623.

<sup>121</sup> Na to opozarjata tudi Zorko in Cerar (2008, str. 128), ki ugotavljata, da zakon žal ne določa pravnih posledic, če delodajalec predlogov zavoda ne obravnava in ne upošteva. Tudi Aljančičeva (2006, str. 43) opozarja, da ZDR ni opredelil pravne narave predlogov zavoda kot tudi ne pravnih posledic, če delodajalec ne obravnava ali ne upošteva predlogov ukrepov, ki jih je predvidel in določil ZRSZ. Prav zaradi tega je vprašljiva vloga in vpliv predlogov ukrepov in neupoštevanje le-teh na sam program razreševanja presežnih delavcev in s tem na zakonitost odpovedi PoZ. Krašovec (2008, str. 364) tudi pritrjuje, da ZDR ne ureja vprašanja, kako neupoštevanje predlogov zavoda vpliva na izdelan program razreševanja presežnih delavcev ter kako vpliva na zakonitost in veljavnost odpovedi PoZ, ki jih delodajalec izvede na podlagi tega programa. Pri tem opozarja tudi na nejasnosti pri opredelitvi obveznosti delodajalca kdaj, kako in na kakšen način je delodajalec dolžan upoštevati in sprejeti predloge zavoda ter kakšni so lahko ukrepi oziroma predlogi zavoda. Štrovs (2008, str. 196) pa je na vprašanje o pravnih posledicah neupoštevanja morebitnih predlogov zavoda našel odgovor v povezavi z rokom za podajo odpovedi PoZ, in sicer pravi, da je v drugem odstavku 101. člena določeno, da lahko ZRSZ delodajalcu, ki ne obravnava oziroma ne upošteva predlogov ZRSZ v zvezi z razreševanjem presežnih delavcev, podaljša čakalni rok, v katerem jim ne more odpovedati zaposlitve, iz 30 na 60 dni od predložitve pisne prijave iz 98. člena in dodaja, da takšen odlog pomeni za delodajalca že sam po sebi hudo sankcijo, saj mora en mesec več plačevati delavce, ki jih sploh ne potrebuje. Iz navedenega bi lahko sklepali, da prvi odstavek vsebuje varovalo v nadaljnjem odstavku.

### 6.8.1 Roki v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev

»V zvezi z ureditvijo rokov za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se jih mora držati delodajalec, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, moram poudariti, da je ZDR uzakonil drugačno rešitev kot pa velja v drugih primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« (Aljančič Falež, 2006, str. 46)

Znano je že, da iz tretjega odstavka 98. člena izhaja določilo o tem, kdaj lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi presežnim delavcem, in sicer z upoštevanjem sprejetega programa razreševanja presežnih delavcev<sup>122</sup>, vendar izrecno ne sme odpovedati PoZ pred potekom 30-dnevnega roka od posredovanja pisnega obvestila ZRSZ. Toda na to določilo zakon navezuje še možnost podaljšanja roka za podajo odpovedi PoZ v drugem odstavku 101. člena in sicer na 60-dnevni rok od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 98. člena, kar izhaja iz pravice zavoda<sup>123</sup>, da lahko podaljša moratorij na odpuščanje.<sup>124</sup>

Torej, zavod lahko na svojo zahtevo podaljša prvotni 30-dnevni rok, po izteku katerega je možno podati odpoved PoZ presežnim delavcem, in sicer še za največ 30 dodatnih dni, tako da skupni najdaljši rok znaša 60 dni in v tem primeru lahko delodajalec šele po izteku teh 60 dni odpove PoZ.

»Opozoriti je potrebno še na dejstvo, da pri predstavljenem 30 oziroma 60 dnevnem roku po posredovanju obvestila zavodu za zaposlovanje, v katerem delodajalec ne sme odpovedati pogodb o zaposlitvi, nikakor ne gre za podaljševanje odpovednih rokov, ki ostajajo tudi v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov taki kot jih določa ZDR<sup>125</sup> – v odvisnosti od delovne dobe delavca pri delodajalcu.« (Aljančič Falež, 2006, str. 42)

In vendarle se tudi glede drugega odstavka 101. člena pojavlja vprašanje, ki izhaja iz prakse, in sicer se avtorji kot tudi delodajalci mnogokrat sprašujejo, do kdaj mora zavod obvestiti delodajalca o podaljšanju roka iz tretjega odstavka 98. člena? Logično se zdi, da pred potekom 30-dnevnega roka, kar potrjuje 3. točka 4. člena Direktive

---

<sup>122</sup> »Ob tem mora delodajalec kumulativno upoštevati še vsebino programa razreševanja presežnih delavcev, ki lahko določa časovne omejitve glede odpuščanja delavcev.« (Aljančič Falež, 2006, str. 42)

<sup>123</sup> »Zavod za zaposlovanje bo to pravico izkoristil predvsem v primerih, ko bo delodajalec odpustil za posamezno regijo veliko število delavcev, z namenom, da se bo lahko na povečano brezposelnost tudi ustrezno pripravil.« (Zorko in Cerar, 2008, str. 128)

<sup>124</sup> Torej, zavod lahko na svojo zahtevo podaljša prvotni 30-dnevni rok, po izteku katerega je možno podati odpoved PoZ presežnim delavcem, in sicer še za največ 30 dodatnih dni, tako da skupni najdaljši rok znaša 60 dni in v tem primeru lahko delodajalec šele po izteku teh 60 dni odpove PoZ. Iz navedenega je takoj opazna razlika med roki za podajo individualne odpovedi ter roki za podajo odpovedi v primeru kolektivne odpovedi, kajti individualno odpoved mora delodajalec podati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga, kar je v nasprotju z roki za podajo odpovedi pri odpuščanju večjega števila delavcev in prav iz tega razloga ni možno upoštevati šestega odstavka 88. člena. Torej splošna ureditev tu ne pride v poštev.

<sup>125</sup> Glej ZDR, 92. člen, 2. odstavek.

Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (glej Krašovec, 2008, str. 365).

## **6.9 PRAVICE PRESEŽNIH DELAVCEV OB ODPOVEDI**

Presežnim delavcem, katerim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v postopku odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, pripadajo določene pravice ravno tako kot v postopku individualnega odpusta in sicer imajo presežni delavci, katerim je bila odpovedana PoZ iz poslovnega razloga:

- pravico do absolutnega odpovednega roka ob odpovedi PoZ, odvisnega od delovne dobe pri delodajalcu (ZDR, 92. člen, 2. odstavek);
- pravico do odpravnine po 109. členu ZDR, o vlogi katere obstajajo določene polemike z vidika kolektivnih odpustov, t.j. natančneje - ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (absolutna ali alternativna pravica);
- prednostno pravico do zaposlitve (ZDR, 102. člen).

### **6.9.1 Prednostna pravica do zaposlitve**

»Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjuje pogoje za opravljanje dela.« (ZDR, 102. člen)

Naj pri navedenem členu opozorim na dejstvo, da je uveljavljanje prednostne pravice možno le v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga in načeloma ne v primeru individualnih presežkov, saj je to po mojem mnenju laično, na prvi pogled jasno dejstvo, ker se določilo nahaja v razdelku o kolektivnih odpustih in ga kot takega ne najdemo drugje v ZDR<sup>126</sup> (glej, Krašovec, 2008, str. 365).

Vendar pa lahko zasledimo tudi nasprotna stališča<sup>127</sup>, da je moč določbo uporabiti na splošno pri odpovedi iz poslovnih razlogov zaradi gramatikalne razlage<sup>128</sup>.

Tudi sama pravica ni brezpogojno dana, torej ni absolutna, temveč je potrebno delavcu še vedno izpolnjevati pogoje za opravljanje dela, ki jih bo postavil delodajalec. Od delavca pa je odvisno, ali bo pravico dejansko tudi izrabil, kajti dolžnosti seveda navedeni člen ne predstavlja.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Glej sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS), opravilna številka Pdp 644/2005 pod prilogo št. 3.

<sup>127</sup> Glej Klampfer, 2003b, str. VIII.

<sup>128</sup> Na to napeljuje besedna zveza v 102. členu »imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov«.

<sup>129</sup> V literaturi pa vedno znova lahko naletimo na številna vprašanja, kot npr. kako izvajati navedeno pravico. Aljančič Faleževa (2006, str. 48) meni, da bi bilo najbolje, da bi ZDR določil, da mora delodajalec prednostne upravičence pisno obveščati o predvidenih novih zaposlitvah. Torej, je dosedanja praksa takšna, da mora delavec sam spremljati ali morda delodajalec išče spet nove delavce (glej Aljančič Falež, 2006, str. 47 – 49).

## 6.9.2 Podrobneje o pravici presežnih delavcev do odpravnine

Ker menim, da je vloga odpravnine pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga nedorečena in je bil zakonodajalec dokaj nejasen glede konkretne vloge odpravnine, t.j. njene umestitve v sam program razreševanja presežnih delavcev, sem se glede navedenega opredelila v nadaljevanju. Namreč, izhajam iz tega dejstva, da med ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, ni izrecno oziroma konkretno opredeljene odpravnine, kar se logično in po pričakovanjih le zdi, da bi morala biti, saj se ukrepi za omilitev škodljivih posledic nemalokrat asociirajo z odpravnino.

Torej, ZDR konkretno odpravnine, kot ukrepa za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja v programu razreševanja presežnih delavcev, ne našteva, kar zna do neke mere povzročiti zmedo. Zakon sicer opredeljuje druge ukrepe, kot so ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe, toda konkretno ne omenja odpravnine. Tako lahko zaključim, da zakon že tako ali tako na splošno opredeljuje odpravnino v svojem 109. členu in da odpravnine pri kolektivnem odpustu ni posebej obravnaval in jo opredeljeval ter umeščal v program razreševanja presežnih delavcev, ker se 109. člen glede odpravnine uporablja pri odpustu večjega števila delavcev enako kot pri individualnem odpustu. Iz navedenega je moč sklepati, da zakonodajalec ni imel potrebe po vnovičnem umeščanju odpravnine pod ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, ker je odpravnina, kot pravica delavca ob odpovedi PoZ iz poslovnih razlogov in razloga nesposobnosti, absolutna pravica delavca ob odpovedi in zato prav tako tudi pri odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

»V nasprotju s prejšnjim je novi ZDR pravico do odpravnine presežnim delavcem določil kot »absolutno pravico«. Po 109. členu ZDR namreč delavcu v primeru odpovedi iz poslovnih razlogov pravica do odpravnine<sup>130</sup> pripada ne glede na to, ali je bil morda deležen tudi kakih drugih ugodnosti iz programa »ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja« (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti ipd.). Po veljavnem zakonu delodajalec presežnemu delavcu ni dolžan izplačati odpravnine samo v naslednjih primerih: če delavec odkloni ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in ustrezno delo pri njem (88. člen); če delavec sprejme ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in ustrezno delo pri njem (90. člen); če mu ob upokojitvi pripada pravica do odpravnine po 109. členu, pa mu je delodajalec dokupil pokojninsko dobo, vendar le za znesek, ki presega pripadajočo odpravnino (132. člen).« (Gostiša, 2007, str. VII)

Zakon torej daje delavcem absolutno pravico do odpravnine pri odpovedi iz poslovnih razlogov, kar zna v praksi, konkretno pri izvajanju programa razreševanja presežnih

---

<sup>130</sup> Gostiša (2007, str. VII) ob navedenem tudi meni, da je pravna narava odpravnine po ZDR razumljena zgolj v smislu neke vrste odmene oziroma odškodnine delavcu za njegovo dotedanje delo pri delodajalcu, ni pa je mogoče ustrezno spraviti v program ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

delavcev, povzročiti »zanemarjanje« ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, t.j. ponudbe zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči itd. Če izhajamo iz dejstva, da je odpravnina absolutna pravica, ki ima vlogo odškodnine oz. odmene delavcu za dosedanje delo ter da lahko z njo tako omilimo škodljive posledice prenehanja delovnega razmerja, potem so naštetih ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja alternativni ukrepi, ob glavnem absolutnem ukrepu – odpravnini.

V literaturi<sup>131</sup> lahko zasledimo, da so delodajalci v praksi največkrat in najpogosteje nagnjeni zakonski obvezi izplačila odpravnine presežnim delavcem, ki so izgubili zaposlitev, kar pa je gotovo vse, kar zadeva obveznosti do odpuščenih presežnih delavcev s strani delodajalca. Zakonsko gledano je namreč delodajalčeva zakonska obveznost do delavca ob odpovedi izpolnjena že zgolj z izplačilom odpravnine.

Tako lahko v praksi le malokrat odkrijemo uporabo še katerega drugega ukrepa iz spektra številnih možnih ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, vse je le bolj ali manj zreducirano na izplačilo odpravnin.

Ob tem je povsem logično, da delodajalci nimajo potrebe in niso dovolj stimulirani za izvajanje dodatnih ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so iskanje druge zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotavljanje denarne pomoči, zagotavljanje pomoči delavcu za začetek samostojne dejavnosti itd. Izvajanje dodatnih ukrepov povzroča delodajalcem tako tudi dodatne stroške, zato se navedenemu izogibajo. Tu pa je tudi vidna napaka zakonodajalca, ki ni predvidel možna oziroma pričakovana ravnanja delodajalcev v tem segmentu.

»Zato bi veljalo razmisliti o tem, da bi tudi odpravnine v ZDR morda vendarle opredelili le kot enega izmed (alternativno uporabnih<sup>132</sup>) ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.<sup>133</sup>« (Gostiša, 2007, str. VII)

Menim, da bi rešitev zagotovo bila v medsebojnem sporazumu posameznega delavca in delodajalca o obliki pomoči ob odpovedi, ki bi najbolj ustrezala delavcu.

---

<sup>131</sup> Glej Gostiša, 2007, str. VII – VIII.

<sup>132</sup> Navedeno je Gostiša (2007, str. VIII) strnil v konkretni predlog za spremembo 99. člena ZDR in sicer: »V četrti alineji se za dvopičjem pred besedami »ponudba nove zaposlitve pri drugem delodajalcu« doda še »izplačilo odpravnine«.«

<sup>133</sup> Avtor citiranega člena izhaja iz dejstva, da posameznem delavcu morda le ni najbolj ugoden enkratni in v denarju izplačan znesek odpravnine, temveč bi mu namesto tega bolj ustrezalo, da bi obdržal zaposlitev pa čeprav pri drugem delodajalcu, ali pa morda začetek samostojne dejavnosti ter sodelovanje in pomoč dosedanjega delodajalca pri tem z ustrežno pogodbo o poslovnem sodelovanju in podobno.

## 7 PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Glede na obravnavano tematiko ter vedno aktualen in pereč problem odpustov delavcev, enostavno ne moremo mimo sodne prakse oziroma judikature. Namreč, iz vpogleda v sodne primere v praksi je viden pristop sodišč k razlagi posameznih določb in ravno to daje neke vrste oporo pri samostojni razlagi dejstev, kajti dostikrat je moč naleteti na različne interpretacije določb ter nasprotujoča si stališča o isti zadevi. Vsekakor pa teorija postane nazornejša in jasnejša z vidika prakse, kjer pride do udejanjanja le-te. Prav iz tega razloga bodo v nadaljevanju izpostavljeni izbrani primeri odločb Višjega delovnega in socialnega sodišča (specializirano sodišče) kot pritožbenega sodišča, izhajajoč iz posameznih delikatnih področij, ki so primeroma izpostavljena že v diplomskem delu. S proučitvijo sodnih primerov v praksi lahko na nek način zaokrožimo celoto vseh dosedanjih dognanj o določenem dejstvu.<sup>134</sup>

Kot prvi primer navajam **sodni primer Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS) v Ljubljani, in sicer sodbo z opravilno številko Pdp 1321/2005**<sup>135</sup>, z dne 23.6.2006. Sodbo navezujem na dejstvo, da sprememba splošnega akta delodajalca – akta o sistemizaciji delovnih mest ni pogoj za zakonitost redne odpovedi PoZ iz poslovnega razloga. Le-ta je zakonita, če je dokazano, da je dejansko prenehala potreba pa delu delavca. Torej, zgolj sprememba sistemizacije delovnih mest ne more biti zadosti za utemeljen poslovni razlog, da bi lahko na tak način redno odpovedali PoZ iz poslovnega razloga, temveč je vsekakor potrebno dokazati, da so potrebe po delu delavca dejansko prenehale. V omenjeni sodbi je tožena stranka (delodajalec) ukinila tožničino (delavkino) delovno mesto, pred samo podajo odpovedi pa je opravila vse potrebno, kar se zahteva za zakonito redno odpoved PoZ (obveščanje o nameravani odpovedi, v skladu s 3. odstavkom 88. člena je tožena stranka preverila zaposlitev pod spremenjenimi pogoji, odpoved je bila podana v skladu z roki za podajo odpovedi). S tem se smatra, da je redna odpoved PoZ iz poslovnega razloga zakonita. Toda tožnica je glede nestrinjanja z ukinitvijo njenega delovnega mesta najprej podala tožbeni zahtevek zoper delodajalca prvostopenjskemu sodišču. Pri tem se je sklicevala na razveljavitev odpovedi PoZ iz poslovnega razloga in na ugotovitev, da ji delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo dne 15.7.2004, pri čemer je sodišče prve stopnje zavrnilo njen tožbeni zahtevek. Zoper navedeno sodbo se je tožnica iz vseh pritožbenih razlogov pritožila drugostopenjskemu sodišču (pritožbeno sodišče) ter predlagala razveljavitev sodbe in vrnitev zadeve v novo odločanje pred sodišče prve stopnje. V pritožbi je tožnica navedla naslednje pritožbene razloge: tožena stranka bi morala pred odpovedjo PoZ iz poslovnega razloga na veljaven način ukiniti njeno delovno mesto, nato spremembo ustrezno objaviti ter delavce o tem neposredno obvestiti. Ugovor je sledil tudi dejstvu, da je postopek odpovedi vodila nepooblaščen oseba s strani direktorja. Tožnica je trdila tudi, da tožena stranka ni preverila možnosti za premestitev na

---

<sup>134</sup> Vse v nadaljevanju predstavljene primere iz sodne prakse lahko najdemo na spletišču slovenskega sodstva, v posamičnih bazah sodne prakse: Sodstvo Republike Slovenije, 6.9.2009.

<sup>135</sup> Glej prilogo št. 1.

drugo ustrezno delovno mesto. Sodišče druge stopnje je pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbito sodbo sodišča prve stopnje. Namreč pritožbeno sodišče je soglašalo z ugotovitvijo prvostopenjskega sodišča, da je bil podan poslovni razlog za redno odpoved PoZ, (t.j. prenehanje potreb po določenem delu zaradi ekonomskih, organizacijskih razlogov itd.), saj ima delodajalec vedno možnost, da svoje poslovanje reorganizira ter tako racionalizira in prav s tem namenom je tožena stranka tudi ukinila delovno mesto, na katerem je delala tožnica in sistemizirala novo delovno mesto, za katero pa tožnica žal ni imela ustrezno stopnjo strokovne izobrazbe, saj se je za novo delovno mesto zahtevala višja stopnja strokovne izobrazbe. Sodišče pri tem navaja, da sicer sprememba samega splošnega akta delodajalca ni pogoj za zakonitost odpovedi PoZ iz poslovnega razloga in so tako pritožbene navedbe tožnice že v tej smeri neutemeljene, kajti potrebe po delu tožnice so dejansko prenehale, kar je tudi tožena stranka že dokazala pred sodiščem prve stopnje in to je tudi bistveno za zakonitost te odpovedi. Utemeljena dejstva so naslednja: tožena stranka je dne 1.7.2004 skladno z zakonskimi zahtevami spremenila splošni akt – sistemizacijo delovnih mest in ukinila delovno mesto tožnice. S spremembo so bili delavci seznanjeni preko oglasne deske. Dejstvo je tudi, da je imela tožena stranka pooblastilo za podajo odpovedi tožnici, saj jo je direktor, zastopnik tožene stranke, pooblastil za vodenje delovnopравnih postopkov po ZDR. Tako je tožena stranka skladno z vsemi roki podala obvestilo o nameravani odpovedi ter nato odpoved PoZ in pred tem preverila možnosti zaposlitve tožnice pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih ter možnost prekvalifikacije in dokvalifikacije, iz česar so razvidne neutemeljene pritožbene navedbe tožnice. Glede na vse navedeno je povsem jasno, da je bila pritožba tožnice zavrjnena. Čeprav je tožnica vztrajala, da ji je bilo delovno mesto ukinjeno na neveljaven način, je bilo ključnega pomena dejstvo, da je bil postopek odpovedi in način ter namen ukinitve zakonit in v skladu za zakonskimi predpostavkami, kajti tožena stranka ni navedla spremembe sistemizacije delovnih mest kot edini pogoj in razlog za odpoved PoZ.

Dejstvo, da le sprememba splošnega akta ni dovolj za odpoved PoZ iz poslovnega razloga, pa je razvidno v nadaljevanju v primeru, ko je odpoved PoZ pogojena le s spremembo splošnega akta in je zato posledično proglašena kot nezakonita. Tako se druga **sodba VDSS Pdp 1480/2007**<sup>136</sup> z dne 17.9.2008 navezuje na nezakonito odpoved PoZ s ponudbo nove PoZ, ko je tožena stranka (delodajalec) spremenila le splošni akt, s katerim je urejala plače zaposlenih ter ji jo tudi znižala za 10%, pri tem pa potrebe po delu tožnice dejansko niso prenehale in tako ne moremo govoriti o obstoju utemeljenega poslovnega razloga za podano odpoved. Tožena stranka je namreč po spremembi oz. sprejemu novega akta o plačah (plačni sistem), tožnici zmanjšala osnovno plačo za 10%, pri tem pa se njeno delo ni v ničemer spremenilo, saj je tožnici nov akt o plačah predvideval isto delovno mesto kot doslej, z istim obsegom in kvaliteto dela. Vsekakor razlog za spremembo in s tem odpoved ni razumljiv, saj tožena stranka v ničemer ni uspela dokazati, da tožnica dela ne bi mogla več opravljati in biti plačana kot doslej, niti ni obstajal problem glede stimulanosti tožnice ali njenih delovnih rezultatov. Glede na povedano se zdi

---

<sup>136</sup> Glej prilogo št. 2.



logično, da bi tožnica lahko po novem aktu o plačah prejela enako ali celo višjo plačo od prejšnje. Iz navedenega je tako jasno, da je šlo za klasično znižanje plače za sicer enako delo in da je tožena stranka (vsaj glede tožnice) zasledovala izključni namen enostranskega znižanja plače, brez kakršnekoli podlage v tožničinem delu in brez utemeljenega poslovnega razloga, čeprav se je pri odpovedi s ponudbo nove PoZ sklicevala na 1. alinejo 1. odstavka 88. člena ZDR. Tožnici je sodišče prve stopnje sicer zavrnilo zahtevek za ugotovitev nezakonite odpovedi ter neutemeljenega odpovednega razloga, nakar je tožnica podala pritožbo na drugostopenjsko sodišče, kjer so pritožbi ugodili. Namreč, prvostopenjsko sodišče je napačno ugotovilo, da so bili razlogi za odpoved stare PoZ resni in utemeljeni, saj niso bili izkazani niti razlogi za spremembo plačnega sistema. Tako je pritožbeno sodišče utemeljilo, da ni bil podan zatrjevan poslovni razlog za odpoved PoZ, saj potreba po prenehanju dela, ki ga je tožnica opravljala na podlagi odpovedane PoZ, v resnici ni prenehala in je bil razlog za odpoved PoZ predvsem znižanje plače tožnici, iz česar seveda izhaja, da je bila PoZ nezakonito odpovedana.

V naslednjem sodnem primeru pa izpostavljam dilemo glede uporabe prednostne pravice do zaposlitve tudi v primeru individualnega odpusta, namreč pravica se nahaja v razdelku o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in zato menim, da spada le pod okvir kolektivnih odpustov. Kljub temu pa je moč zaslediti tudi nasprotna stališča, ki napotujejo uporabo te pravice na splošno pri odpovedi iz poslovnih razlogov, to pa verjetno predvsem zaradi dvomljive gramatikalne razlage, o čemer je bilo že govora v podpoglavju o prednostni pravici do zaposlitve in iz česar tudi sicer izhajam. **Sodba VDSS Pdp 644/2005**<sup>137</sup>, z dne 29.9.2006 pa daje dokončno noto tej dilemi, in sicer postavlja dejstvo, da določbe 102. člena ZDR ni mogoče uporabiti v primeru individualne redne odpovedi PoZ iz poslovnega razloga, ampak le v primeru odpovedi PoZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Na to kaže že sama umestitev navedenega člena med določbe ZDR, ki se nanašajo na t.i. kolektivne odpuste. Na to dejstvo napotuje potek sodbe in razrešitev primera, ko je tožnica, kateri je bila individualno odpovedana PoZ iz poslovnega razloga na prvostopenjskem sodišču uspela dokazati, da ji delovno razmerje ni prenehalo in ji še vedno traja, pri čemer se je med drugim tudi sklicevala na prednostno pravico do zaposlitve, na kar se je tožena stranka (delodajalec) zoper navedeno sodbo pritožila na pritožbeno drugostopenjsko sodišče. Namreč, tožena stranka je tožnici individualno odpovedala PoZ iz poslovnega razloga, dne 3.4.2004, zaradi upada prometa v točilnici in jedilnici, nakar je bilo tožnici ponujeno drugo ustrezno delo, ki pa ga je odklonila. Tako ji je bila dokončno odpovedana PoZ. Vendar pa se je obseg dela povečal v septembru 2004, saj je tožena stranka predhodno oddala ponudbo za izvedbo študentske prehrane, ki pa je bila tudi sprejeta s strani ustreznega ministrstva. Tako je tožena stranka po približno štirih mesecih od dane odpovedi tožnici zaposlila novo delavko na delovno mesto, na katerem je prej delala tožnica, kar je sodišče druge stopnje med drugim tudi utemeljilo. V zvezi s tem pa je na prvi stopnji sodišče napačno ugotovilo, da je tožena stranka spregledala 102. člen ZDR o prednostni pravici do zaposlitve, po kateri imajo delavci, ki jim je bila odpovedana

---

<sup>137</sup> Glej prilogo št. 3.

PoZ iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela v primeru, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, na kar se je tožnica med drugim tudi sklicevala. Toda pritožbeno sodišče je ugodilo pritožbi tožene stranke in potrdilo dejstvo, da se določba o prednostni pravici do zaposlitve lahko uporablja le v primeru odpovedi PoZ večjemu številu delavcev in ne v tožničinem primeru.

## **8 PRIMER KONKRETNE IZVEDBE ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU PRESEŽNIH DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V ORGANIZACIJI »RUDIS, D.D., TRBOVLJE«**

V nadaljevanju bo predstavljena izvedba kolektivnega odpusta v praksi ter pristop k omenjeni problematiki zmanjšanja števila presežnih delavcev, s katero se je še nedaleč nazaj soočala družba Rudis, d.d., Trbovlje. V tej fazi že konkretno prehajamo na praktični del dela, kjer se bosta srečali teorija in praksa v realnih, življenjskih okoliščinah. Pravzaprav bo iz primera razvidno udejanjanje zakonskih rešitev ter tudi pomanjkljivosti zakonskih rešitev v praksi.

Toda za začetek bo primerno omenjeno organizacijo ter njeno poslovno dejavnost tudi predstaviti zaradi lažje predstavljalivosti kadrov ter umestitve organizacije na trg.

Kot že rečeno, družba Rudis, d.d., Trbovlje<sup>138</sup>, s polnim imenom RUDIS, poslovno združenje za inženiring in izgradnjo objektov, d.d., Trbovlje, deluje že od leta 1959, ko so jo ustanovila slovenska podjetja kot poslovno skupnost z namenom, da bi združeni izkoristili znanje in zmogljivosti ter ponudili trgu celovite storitve na področju rudarskih investicijskih projektov. Leta 2001 je na podlagi javne ponudbe postala družba PRIMORJE, d.d., Ajdovščina<sup>139</sup>, imetnica 94,41% vseh delnic in s tem pridobila večinski delež družbe Rudis. Družbi sta v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah v koncernu, Rudis pa je z ostalimi odvisnimi družbami PRIMORJA, d.d., Ajdovščina v sistemu PRIMORJE.

Dejavnosti podjetja so razdeljene na 5 glavnih področij:

- energetika (področje, ki danes predstavlja najpomembnejšo dejavnost družbe, t.j. gradnja, rekonstrukcija, dogradnja, ekološka sanacija energetskih objektov itd.),
- industrija (podjetje deluje kot svetovalec, nadzornik ali izvajalec celotne investicije),
- gradnja za trg (razvoj in gradnja stanovanjskih poslovnih objektov za trg, opravljanje prometa z nepremičninami),
- inženiring (celovite storitve za vse vrste projektov, od ideje do izdelave projektne dokumentacije),
- ekologija (varovanje okolja, uvajanje okolju prijaznih tehnologij, ponudba čistilnih naprav).

Z leti je RUDIS razširil področje svojih aktivnosti na industrijske, energetske, ekološke in infrastrukturne projekte in je danes vodilna slovenska družba za izvajanje svetovalnega in izvedbenega inženiringa.

---

<sup>138</sup> RUDIS, d.d. – Predstavitev družbe, 26.8.2009.

<sup>139</sup> Družba za gradbeništvo, inženiring in druge poslovne storitve.

## 8.1 RAZLOGI, KI NAPOTUJEJO K ZMANJŠANJU ŠTEVILA ZAPOSLENIH

Tekom leta 2005 je vodstvo pristopilo k aktivnostim za spremembo organiziranosti družbe. Spremembe je narekovalo dejstvo, da je potrebno zmanjšati poslovne stroške, da bi družba izboljšala konkurenčnost ter se s tem aktivno prilagodila zahtevam trga, kajti družba v spremenjenih pogojih na trgu ni dosegala rezultatov, ki jih je pričakoval lastnik kapitala. Slednji je pričakoval večjo učinkovitost družbe pri prodoru na tuje trge, višji dobiček družbe in večje sinergijske učinke na nivoju skupine Primorje (RUDIS, d.d., Trbovlje – član skupine Primorje d.d.) ter zmanjšanje poslovnih stroškov. V dogovoru z lastnikom kapitala je ena od sinergij in ciljev tudi racionalna centralizacija računovodstva, financ, informatike in kadrovskega področja v skupini Primorje, d.d. za odvisno družbo Rudis, d.d., Trbovlje in povezano ter integrirano izvajanje del in nalog finančne funkcije, računovodstva, kadrovskega področja in E-poslovanja.

Tako se je vodstvo v skladu s spremembami stanja na trgu, tudi kot posledice vstopa v Evropsko unijo, s ciljem izboljšanja konkurenčnosti, odločilo za spremembo organiziranosti družbe, ki bo prispevala k zmanjševanju stroškov in racionaliziranju poslovanja. Da pa bi družba dosegala boljše rezultate, je vodstvo ocenilo, da je potrebno obstoječo organizacijo v celoti prenoviti.<sup>140</sup>

Torej, zaključimo lahko, da je ob vseh teh ugotovitvah prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela zaradi pretežno ekonomskih in organizacijskih razlogov na strani delodajalca.

V skladu z navedenim je vodstvo z generalnim direktorjem na čelu, sprejelo nov Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest<sup>141</sup>. Z veljavnostjo novega akta so vsi akti, ki so opredeljevali organizacijo in sistemizacijo delovnih mest, prenehali veljati, vsa obstoječa delovna mesta pa so bila ukinjena, s tem da so bila sistemizirana nova delovna mesta, opisana na novo, z novo vsebino ter na novo ovrednotena. Tako so novi opisi delovnih mest zajemali vsebino dela, zahteve za opravljanje dela, potrebne kompetence, odgovornosti, pooblastila in pogoje dela.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Naj pri tem dodam opaženo, in sicer doslednost delodajalca glede dejstva, da je bil poslovni razlog tisti, ki je narekoval na spremembo obstoječe organiziranosti družbe (sistemizacije delovnih mest) in ne obratno, torej vnaprejšnja sprememba sistemizacije delovnih mest, kateri bi šele nato sledila »umetna« ugotovitev poslovnega razloga (glej Gostiša, 2007, str. II – VIII).

<sup>141</sup> Oblika pravilnika o organizaciji in sistemizaciji je poenotena za vse družbe v skupini Primorje in vsebuje vsebino dveh aktov, ki sta bila so sedaj v družbi Rudis ločena, in sicer: Pravilnik o organizaciji dela in poslovanja ter sistemizaciji OE (organizacijskih enot) in Sistemizacija delovnih mest. Nov pravilnik vsebuje tudi priloge, kot so makroorganizacijska zgradba družbe, seznam sistemiziranih delovnih mest ter opisi delovnih mest na »popisnih listih«.

<sup>142</sup> Podatki so povzeti iz posredovanega »Predloga odločitve o zmanjšanju števila delavcev« svetu delavcev in sindikatu, z dne 3.11.2005 in »Obvestila sindikatu o odpovedi večjemu številu presežnih delavcev« reprezentativnem sindikatu družbe Rudis, d.d., Trbovlje, z dne 30.11.2005.

### 8.1.1 Cilji in posledice reorganizacije družbe

V skladu z zgoraj navedenimi razlogi je vodstvo pristopilo k reorganizaciji družbe, ki bo prinesla naslednje spremembe<sup>143</sup>:

- Reorganizacija področja za gradbene projekte v področje gradnje za trg, ki bo orientirano predvsem na področje gradnje za trg in bo izvajalo gradbene projekte predvsem za znanega kupca, zaradi česar se bodo zmanjšale aktivnosti na področju javnih naročil, posledično pa bo prišlo do zmanjšanja števila zaposlenih.
- Reorganizacija strokovnih služb, ki bodo opravljale pod enotnim vodstvom strokovne naloge za potrebe projektov in družbe; delovni procesi bodo racionalizirani tako, da se bodo opravljale samo naloge, nujno potrebne za funkcioniranje družbe, zaradi česar bo prišlo do zmanjšanja števila zaposlenih.
- Organiziranje novega področja – projekti v tujini, ki bo opravljalo naloge trženja, management projektov, priprave ponudb, kontrolinga projektov, komercialne spremljave projektov, dejavnosti detašmana in vodenja projektov in enot v tujini. Področje je nova organizacijska enota, organizirana tudi v skladu z zahtevo večinskega lastnika.
- Ukinitev komercialne službe kot organizacijske enote.
- Združitev področja za energetske projekte in področja za industrijske projekte v eno področje – in sicer v novo področje za energetske, industrijske in ekološke projekte, pri čemer bo prišlo do pozitivnih sinergijskih učinkov.

Družba je bila po novi organizaciji organizirana v naslednjih organizacijskih enotah:

1. vodstvo družbe
2. skupne zadeve
3. energetski, industrijski in ekološki projekti
4. gradnja za trg
5. projekti v tujini.

Najbolj vidna posledica nove organizacije je bila med drugim ukinitev komercialne službe kot organizacijske enote. Dejavnost komercialne službe se je prenesla v področja, v katerih so delovna mesta dobila novo vsebino.

Zgoraj navedeni cilji reorganizacije so pravzaprav tiste potrebne spremembe v poslovanju in organizaciji, preko katerih bi družba Rudis, d.d., Trbovlje zmanjšala svoje poslovne stroške in izboljšala konkurenčnost, kar je tudi razlog za odpovedi PoZ večjemu številu delavcev. To so tudi začetni temelji programa razreševanja presežnih delavcev in smernice za njegovo nadaljnjo izvedbo.

V skladu z navedenimi spremembami/cilji poslovanja so s spremembo organizacije ukinjena vsa dotedanja sistemizirana delovna mesta, na novo sistemizirana delovna

---

<sup>143</sup> Kar je bilo med drugim posredovano reprezentativnemu sindikatu družbe RUDIS, d.d., Trbovlje v »Obvestilu sindikatu o odpovedi večjemu številu presežnih delavcev« (30.11.2005), v skladu s 97. členom ZDR. Navedeno pa se nahaja v posredovanem obvestilu pod razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev.

mesta so dobila novo vsebino, zaradi česar so bile pogodbe o zaposlitvi odpovedane vsem zaposlenim, posledica organizacijskih ukrepov pa je bilo zmanjšanje števila zaposlenih oz. prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev iz poslovnega razloga. Torej, družba je takrat sklenila, da bodo po izdelavi programa presežnih delavcev odpovedane vse PoZ s tem, da bodo delavci, ki bodo v družbi potrebni za opravljanje delovnih procesov, dobili ponudbo novih PoZ. Skratka, ekonomskemu razlogu je posledično sledil organizacijski razlog, katerega posledica je bila reorganizacija družbe, česar rezultat so bili presežki delavcev, kar je vodilo v kolektivni odpust presežkov.

### **8.1.2 Ugotovitev večjega števila nepotrebnih delavcev ter predviden rok, v katerem je prenehala potreba po delu delavcev**

V posredovanem obvestilu sindikatu o odpovedi večjemu številu presežnih delavcev, seveda v skladu s 97. členom ZDR, je Rudis, d.d., Trbovlje dne 30.11.2005 posredoval število in kategorije vseh zaposlenih delavcev ter predvidene kategorije presežnih delavcev, iz česar je razvidno ugotovljeno število nepotrebnih oziroma presežnih delavcev v družbi. V skladu z navedenim pa je sindikatu posredovan tudi predviden rok, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev.

Tako je tedanje število vseh zaposlenih delavcev v družbi znašalo 126 (od tega so bili trije delavci zaposleni za določen čas, enemu delavcu pa je tekel odpovedni rok), razvrščenih v tarifne skupine<sup>144</sup>, kot sledi:

- I. tarifna skupina: 0
- II. tarifna skupina: 2
- III. tarifna skupina: 3
- IV. tarifna skupina: 3
- V. tarifna skupina: 40
- VI. tarifna skupina: 22
- VII. tarifna skupina: 56

---

SKUPAJ: 126 vseh zaposlenih delavcev

V skladu s programom razreševanja presežnih delavcev pa je bil Rudis, d.d., Trbovlje primoran odpovedati pogodbe o zaposlitvi vsem zaposlenim, predvidoma pa so opredelili 34 zaposlenih, ki naj bi takrat postali presežni delavci.

Predvidene kategorije presežnih delavcev so:

- I. tarifna skupina: 0
- II. tarifna skupina: 0
- III. tarifna skupina: 2
- IV. tarifna skupina: 3
- V. tarifna skupina: 13

---

<sup>144</sup> Delavci so razvrščeni v tarifne skupine oz. razrede po 26. členu (razvrstitev del) Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, in sicer citiram: »Dela oz. delovna mesta se, glede na zahtevano strokovno izobrazbo, odgovornost, pooblastila, cilje in kompetence pri delu, razvrščajo v tarifne razrede v skladu s kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti.«

- VI. tarifna skupina: 4
- VII. tarifna skupina: 12

---

SKUPAJ: 34 presežnih delavcev

Navedenim kategorijam presežnih delavcev je sledil predvideni rok, v katerem bo prenehala potreba po njihovem delu, in sicer je bil Rudis, d.d., Trbovlje primoran zaradi poslovnih razlogov odpustiti presežne delavce v razdobju od 1.1.2006 do 1.7.2006. Torej, v predvidenem polletnem obdobju je prenehala potreba po delu skoraj 27% delavcev od skupno 126 delavcev.

## **8.2 IZBIRA KRITERIJEV ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV**

Znano je, da kriterije primeroma že določa ZDR v 100. členu, vendar v primeru družbe RUDIS, d.d., Trbovlje, kriterije za ugotavljanje presežnih delavcev določata tudi (tedanja) Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPgd) in kolektivna pogodba družbe<sup>145</sup>.

Zato je Rudis v obvestilu reprezentativnemu sindikatu družbe RUDIS, d.d., Trbovlje o odpovedi večjemu številu presežnih delavcev predlagal, da se kot osnova uporabijo kriteriji, ki jih vsebuje podjetniška kolektivna pogodba družbe RUDIS, d.d., Trbovlje ter da se ti dopolnijo tako, da bodo upoštevani vsi kriteriji, ki jih kot primer našteva ZDR, o čemer je bil v skladu z 2. odstavkom 97. člena ZDR dosežen sporazum z omenjenim sindikatom.

Pri določanju presežnih delavcev je družba določila, da se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da so medsebojno zamenljivi, to pa pomeni, da se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe, dodatna znanja in zmožnosti.

Tako je bilo skladno z zgoraj naštetim določeno, da se za ugotavljanje in določanje delavcev, katerih delo na določenem delovnem mestu trajno ni več potrebno (presežkov delavcev), uporabljajo v skladu s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti merila in kriteriji po naslednjem vrstnem:

- delovna uspešnost,
- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje.

V skladu z 2. odstavkom 100. člena ZDR je pri določitvi delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno, obveljalo, da so imeli tisti delavci s slabšim socialnim položajem, ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve.

---

<sup>145</sup> Kolektivna pogodba družbe sicer vsebuje merila za ugotavljanje trajno presežnih delavcev, vendar pa so glede na določilo ZDR pomanjkljiva in neuporabna v celoti.

Kriteriji so se uporabljali le po metodi izključevanja ter za tiste kategorije delavcev, ki so delali na takih delovnih mestih, da so bili medsebojno zamenljivi, kar je pomenilo, da se je zahtevala enaka stopnja in smer izobrazbe, dodatna znanja in zmožnosti.

Tako je bil v skladu s 97. členom ZDR dne 7.12.2005 med upravo in reprezentativnim sindikatom v celoti dosežen sporazum glede spodaj navedenih kriterijev.

### **8.2.1 I. kriterij: delovni rezultati in odnos do dela**

Kot osnova prvega kriterija sta se uporabila delovna uspešnost ter odnos delavca do dela.

Delovna uspešnost (DU) se je ugotavljala v skladu s kolektivno pogodbo podjetja v obdobju od 1.1.2004 do 30.6.2005, in sicer se je točkovala po naslednjih merilih:

- povprečna ocena DU odstopa navzdol od normalne DU (št. točk: 0),
- povprečna ocena DU je normalna (št. točk: 4),
- povprečna ocena DU odstopa od normalne DU navzgor (št. točk:6).

Odnos delavca do dela se je ugotavljal v celotnem obdobju od 1.1.2004 do izdelave programa razreševanja presežnih delavcev, in sicer so ga opredelili direktorji področij in vodje službe po kriterijih, ki so navedeni v nadaljevanju. Kriterij je lahko prinesel točke samo delavcu, katerega odnos do dela je bil normalen ali nadpovprečen po predlaganih merilih.

Tako se je odnos delavca do dela točkoval po naslednjih merilih:

- odnos delavca do dela je v obdobju ocenjevanja normalen (št. točk: 1),
- odnos delavca do dela v obdobju ocenjevanja je bistveno boljši od normalnega (št. točk: 2).

Pri ocenjevanju odnosa delavca do dela se upošteva:

- pripravljenost delati tudi v podaljšanem delovnem času,
- pozitiven odnos do sodelavcev,
- pozitiven odnos do poslovnih partnerjev,
- pripravljenost nadomeščanja sodelavcev v času odsotnosti,
- pripravljenost, da v primeru potrebe opravlja vsako delo, tudi tisto, ki ne spada v njegov delokrog.

Točke, dobljene po obeh merilih, so se seštele, zaposlitev pa je obdržal tisti delavec, ki je po zgoraj navedenih obeh merilih prejel višje število točk.



### **8.2.2 II. kriterij: strokovna izobrazba delavcev in potrebna dodatna znanja in zmožnosti**

V primeru, da je imelo več delavcev enako delovno uspešnost, se je ocenjevala strokovna izobrazba, zahtevana in želena dodatna znanja in zmožnosti na novo sistemiziranem delovnem mestu po spodaj navedenih merilih.

Strokovna izobrazba delavcev se je ocenjevala po naslednjih merilih:

- strokovna izobrazba delavca je v skladu z zahtevanim pogojem na delovnem mestu po smeri in stopnji (ustreznost smeri, ustreznost stopnje: 4 točke),
- strokovna izobrazba delavca je nižja od zahtevanega pogoja na delovnem mestu po stopnji, smer je ustrezna (ustreznost smeri, neustreznost stopnje: 3 točke),
- strokovna izobrazba delavca odstopa od zahtevanega pogoja na delovnem mestu po smeri, stopnja je ustrezna (neustreznost smeri, ustreznost stopnje: 2 točki),
- strokovna izobrazba delavca je nižja od zahtevanega pogoja na delovnem mestu, neustrezna je tudi smer (neustreznost smeri, neustreznost stopnje: 1 točka).

Potrebna dodatna (funkcionalna) znanja in zmožnosti so se ocenjevala po naslednjih merilih:

- delavec izpolnjuje vsa zahtevana funkcionalna znanja in zmožnosti in ima še dodatna funkcionalna znanja, ki se izkazujejo s potrdilom (št. točk: 2),
- delavec izpolnjuje vsa zahtevana funkcionalna znanja, ki se izkazujejo s potrdilom, in zmožnosti (št. točk: 1,5),
- delavec izpolnjuje zahtevana funkcionalna znanja, nima pa vseh zmožnosti za opravljanje novo sistemiziranega delovnega mesta – manjka mu eden od pogojev (št. točk: 1),
- delavec delno izpolnjuje zahtevana funkcionalna znanja in nima vseh potrebnih zmožnosti za opravljanje novo sistemiziranega delovnega mesta – manjka mu eden ali dva pogoja (št. točk: 0,5),
- delavec nima zahtevanih funkcionalnih znanj in zmožnosti, manjkata mu dva ali več pogojev (št. točk: 0).

Točke po obeh merilih so se seštele, zaposlitev pa je obdržal tisti delavec, ki je po zgoraj navedenih merilih prejel višje število točk.

### **8.2.3 III. kriterij: delovne izkušnje**

Delovne izkušnje so se upoštevale v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in potrebnih dodatnih znanj ter zmožnosti.

Ocenjevale so se delovne izkušnje pri enakih ali sorodnih delih po naslednjih merilih:

- delavec nima potrebnih delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih (št. točk: 0),
- delavec ima delovne izkušnje pri sorodnih delih najmanj v trajanju, ki se zahteva za opravljanje dela (št. točk: 1),
- delavec ima delovne izkušnje pri enakih delih najmanj v trajanju, ki se zahteva za opravljanje dela (št. točk: 2),
- delavec ima delovne izkušnje pri enakih delih v trajanju, daljšem, kot se zahteva za opravljanje dela (št. točk: 3).

Delovno mesto je obdržal tisti delavec, ki je po zgoraj navedenih merilih prejel višje število točk.

#### **8.2.4 IV. kriterij: delovna doba pri Rudis-u**

Delovna doba pri Rudis-u se je upoštevala v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in potrebnih dodatnih znanj in zmožnosti in delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih.

Ocenjevala se je po naslednjih merilih:

- delavec ima od 0 do 3 let delovne dobe (št. točk: 0),
- delavec ima do 3 do 10 let delovne dobe (št. točk: 1),
- delavec ima od 10 do 15 let delovne dobe (št. točk: 2),
- delavec ima od 15 do 20 let delovne dobe (št. točk: 3),
- delavec ima nad 20 let delovne dobe (št. točk: 4).

Delovno mesto je obdržal tisti delavec, ki je po zgoraj navedenih merilih prejel višje število točk.

#### **8.2.5 V. kriterij: zdravstveno stanje delavca**

Zdravstveno stanje delavca se je upoštevalo v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in potrebnih dodatnih znanj in zmožnosti ter delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih ter delovne dobe pri delodajalcu.

Prednost pri ohranitvi zaposlitve so imeli delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi delavci pa tisti, ki so v organizaciji oziroma pri delodajalcu utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu. Pri tem je bilo potrebno izhajati iz zdravstvene dokumentacije in zdravniških spričeval, pri čemer se je upoštevalo mnenje pooblaščenega zdravnika medicine dela, prometa in športa pri družbi.

## 8.2.6 VI. kriterij: socialno stanje

Socialno stanje se je ugotavljalo šele takrat, kadar je bilo določeno število delavcev po vseh zgoraj navedenih merilih izenačeno. Tako so prednost pri ohranitvi zaposlitve imeli delavci s slabšim socialnim stanjem. Socialno stanje pa se je ugotavljalo predvsem na podlagi dohodka<sup>146</sup> na družinskega člana<sup>147</sup>, števila nepreskrbljenih otrok, zaposlenosti družinskih članov, premoženjskega stanja delavca in opravljanja pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oz. večinsko lastništvo družb) delavca oz. člana družine, če je dohodek iz tega naslova presegel letni znesek zajamčene plače. Kot dokazilo pa se je uporabila zadnja odločba o odmeri dohodnine delavca in družinskih članov.

## 8.3 IZVEDBA PROGRAMA RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

Program je v skladu z 99. členom ZDR vseboval:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev<sup>148</sup>,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev s preveritvijo možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
- seznam presežnih delavcev,
- ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja,

---

<sup>146</sup> »Skupni dohodek družine je vsota vseh bruto dohodkov vseh družinskih članov za isto koledarsko leto. V skupni dohodek družine se štejejo:

- vsi dohodki, ki so vir dohodnine (plače, pokojnine, avtorski honorarji, ...),
- transferni dohodki (denarne dajatve po zakonu o socialnem varstvu, nagrada rejnici, plačani prispevki za rejnico, nadomestila za brezposelnost, denarna pomoč za brezposelnost, štipendije, starševski dodatek s prispevki, delno plačilo za izgubljen dohodek s prispevki, plačani prispevki za samostojne ustvarjalce na področju kulture, plačani prispevki za vrhunske športnike in šahiste, nadomestila preživnin, denarne dajatve vojnim invalidom, veteranom in žrtvam vojnega nasilja in drugi transferni dohodki),
- drugi dohodki (nagrade vajencev, prejemki učencev in študentov za delo preko študentskega servisa, preživnine v višini pravnega izvršilnega naslova (razen v primerih, ko se dokaže, da je storjeno vse, da bi preživninski upravičenec preživnino izterjal), dediščine in darila, dohodki od iger na srečo, rente od zavarovanj, odškodnine pri nezgodnem zavarovanju in drugi dohodki ali prejemki).« (ZSDP, 73. člen)

<sup>147</sup> »Kot družinski člani se štejejo vsi člani gospodinjstva, ki so v odnosu do vlagatelja:

- zakonec ali zunajzakonski partner;
- otrok, pastorek, otrok zunajzakonskega partnerja ali posvojenec, ki živi z vlagateljem v skupnem gospodinjstvu in ga je ta ali njegov zakonec ali zunajzakonski partner dolžan preživljati v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja;
- vnuk, nečak, varovanec, ki nima staršev, ali je staršem odvzeta roditeljska pravica, kadar živi z vlagateljem v skupnem gospodinjstvu in ga je ta dolžan preživljati;
- starši vlagatelja, zakonca ali zunajzakonskega partnerja, če sta ga dolžna preživljati v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja.« (ZSDP, 74. člen)

<sup>148</sup> Razlogi so že predhodno obravnavni v poglavju o razlogih, ki napotujejo k zmanjšanju števila zaposlenih, zato pri izvedbi programa ne bodo še enkrat obravnavani, saj gre za enako vsebino razlogov.

- finančno ovrednotenje programa.

### **8.3.1 Opis postopka priprave programa razreševanja presežnih delavcev**

Kot že omenjeno, je Rudis, d.d., Trbovlje v skladu s spremenjenimi pogoji poslovanja in postavljenimi novimi cilji ukinil vsa dotedanja sistemizirana delovna mesta, saj je zasnovan nov akt na področju organizacije in sistemizacije delovnih mest prinesel na novo sistemizirana delovna mesta z novo vsebino in prav iz tega razloga so bile PoZ odpovedane vsem zaposlenim. Nov Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest je prinesel »zožitev« štdevila delovnih mest v primerjavi s prejšnjo ponudbo delovnih mest, kar je narekovala poslovna potreba po zmanjšanju poslovnih stroškov, česar posledica je bila zmanjšanje štdevila zaposlenih oz. prenehanje potreb po delu večjega štdevila delavcev iz poslovnega razloga. Tako je bilo potrebno za vsakega delavca preveriti možnosti uvrstitve na novo sistemizirano delovno mesto in razbrati dejansko štdevilo neuvrščenih delavcev v novo sistemizacijo.

Z novim Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest so bila za vsako organizacijsko enoto posebej predvidena nova delovna mesta z določenim nazivom delovnega mesta (npr. računovodja), s smerjo izobrazbe za to delovno mesto (npr. ekonomska smer) ter z zahtevano stopnjo izobrazbe. Predvideno je bilo tudi določeno štdevilo delovnih mest za posamezno organizacijsko enoto. Toda iz pregleda tedaj obstoječih delovnih mest in predvidenega štdevila delovnih mest po novi ureditvi oz. sistemizaciji je bilo v večini organizacijskih enot ugotovljeno, da je po novi sistemizaciji bilo predvideno manjše štdevilo izvajalcev, kot je bilo takrat trenutno zaposlenih. Zato so delavce razvrstili v kategorije<sup>149</sup>, iz česar je bilo razvidno skupno štdevilo delavcev, ki imajo sklenjeno PoZ za podobno delovno mesto.

Denimo kot primer, da je štdevilo delavcev, ki imajo sklenjeno PoZ za podobno delovno mesto 5, toda po novi sistemizaciji je predvideno štdevilo delovnih mest manjše za dve delovni mesti, torej skupno 3 delovna mesta za npr. delovno mesto računovodja. Tako postaneta predvidoma 2 delavca presežna, katera dva, pa postane jasno ob uporabi kriterijev za določanje presežnih delavcev, in sicer tista dva, ki dobita najnižjo oceno oz. štdevilo točk. Tako se je za vsako organizacijsko enoto, za določeno novo štdevilo delovnih mest uvrščalo delavce, seveda z uporabo kriterijev za določanje presežnih delavcev. Ob končanem postopku je bilo razvidno, katerim delavcem je bilo moč ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas in kateri delavci so dejansko postali presežki in jim ni bilo mogoče ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi. Le-ti so se uvrstili na seznam presežnih delavcev, kjer je končno dejansko štdevilo presežkov znašalo 26 presežnih delavcev (od začetno predvidenih 34), katerim so sledili ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

V skladu z 2. odstavkom 97. člena se je družba Rudis, d.d., Trbovlje sporazumela z reprezentativnim sindikatom družbe o možnih načinih za preprečitev ali kar največjo

---

<sup>149</sup> V isto kategorijo gredo delavci, ki so medsebojno zamenljivi, primerljivi – enaka stopnja, smer izobrazbe, dodatna znanja in zmožnosti.

omejitev števila odpovedi ter o ukrepih in kriterijih za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, o čemer je izvršni odbor sindikata Rudis d.d. Trbovlje tudi sprejel dogovor. Program je bil dokončno izdelan 20.12.2005.

### **8.3.2 Možni načini za preprečitev ali kar največjo omejitev števila odpovedi**

1. Znižanje vseh stroškov poslovanja, kar je že vključeno v program varčevalnih načrtov in letni poslovni načrt družbe, da bi se izognili nadaljnjim prekinitvam pogodb o zaposlitvi.
2. Starejši delavci, ki so po zakonu o delovnih razmerjih varovani pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, se:
  - napotijo na čakanje na delo doma do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine;
  - v kolikor pa že izpolnjujejo pravico do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino, se jim pogodba o zaposlitvi odpove.Z navedenim ukrepom ohranijo delovno mesto mlajši delavci, starejši delavci pa imajo zagotovljeno socialno varnost.
3. Delavcem, ki so v skladu z zakonom o delovnih razmerjih varovani pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz drugih razlogov (predstavniki delavcev, sindikata, invalidi, ...), pa jim v skladu z novo sistemizacijo ni mogoče zagotoviti ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, se zagotovi drugo ustrezno delo, če pa to ni mogoče, pa čakanje na delo do zagotovitve ustrezne zaposlitve.
4. Delavcem, ki postanejo presežni delavci, se poizkuša v največji možni meri zagotoviti zaposlitev pri drugem delodajalcu, pri čemer se prvenstveno ugotovi, ali je to mogoče v okviru družb skupine Primorje.
5. Delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, preneha delovno razmerje z iztekom roka, za katerega imajo sklenjeno pogodbo.
6. Selektivno se pristopa k zaposlovanju novih delavcev, tako da v primeru, ko družba potrebuje nove delavce, ki bi bili ključnega pomena za pridobivanje in izvajanje poslov, najprej ponudi delovno razmerje delavcem, ki bodo izgubili zaposlitev, če bo to glede strokovne izobrazbe, dodatnih znanj in zmožnosti mogoče.
7. Delavec, ki še ni bil konkretno opredeljen kot presežni delavec, lahko uveljavlja pravice po tem programu namesto delavca, ki je določen kot presežni delavec, če je po oceni delodajalca takšna zamenjava glede na delavčevo strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti mogoča.

### **8.3.3 Ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja**

Ukrepi za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja so naslednji:

1. Preveri se, ali je mogoče presežnim delavcem ponuditi zaposlitev pod spremenjenimi pogoji. Pri tem se upošteva kriterij izpolnjevanja pogoja izobrazbe, dodatnih znanj in zmožnosti.
2. Delavcem, ki jim ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve, se zagotovi odpravnina v višini, kot jo predpisuje Zakon o delovnih razmerjih.
3. Starejšim delavcem, ki izpolnjujejo pogoje za dokup zavarovalne dobe, se v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju dokupi zavarovalna doba. V primeru, da stroški dokupa te dobe bistveno presegajo stroške odpravnine, se jim zagotovi čakanje na delo do izpolnitve prvega pogoja za prejem nadomestila na Zavodu za zaposlovanje.
4. Delavcem, ki jim je mogoče zagotoviti neustrezno zaposlitev v skladu z zakonom, se zagotovi pravica do sorazmernega dela dogovorjene odpravnine.
5. Presežnim delavcem se poizkuša zagotoviti zaposlitev v okviru družb skupine Primorje ali pri drugem delodajalcu, če obstaja potreba.
6. Starejšim delavcem, ki so opredeljeni kot presežni delavci in še niso izpolnili pravice do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za brezposelnost, se zagotovi čakanje na delo do izpolnitve tega pogoja, v primeru, ko je to mogoče, pa ustrezno delo s ponudbo pogodbe o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji do izpolnitve tega pogoja.
7. Vsem ostalim varovanim kategorijam presežnih delavcev se zagotovi:
  - ustrezno delo ali čakanje na ustrezno delo. V kolikor se po izteku dobe, v kateri so zaščiteni pred odpovedjo pogodbe zanje ne najde ustreznega dela, se jim takrat pogodba o zaposlitvi odpove s pravicami iz zakona o delovnih razmerjih.

#### **8.3.4 Finančno ovrednotenje programa za razreševanje presežnih delavcev**

V družbi Rudis d.d. Trbovlje je finančno ovrednotenje programa za razreševanje presežnih delavcev obsegalo:

1. Sredstva za odpravnine: V skladu s 109. členom ZDR so bile za vse presežne delavce, kjer so kot ukrep za omilitev posledic prenehanja delovnega razmerja določene odpravnine. Odpravnine so bile izračunane na podlagi njihovih plač in delovne dobe pri Rudis-u po enakem vzorcu iz 109. člena ZDR.
2. Sredstva za plače delavcev na čakanju: V sklopu tega programa so bila ovrednotena tudi sredstva za izplačilo plač presežnim delavcem, pri katerih je bil uporabljen ukrep čakanja na delo ali čakanja na delo do izpolnitve pravice do nadomestila za brezposelnost.

#### **8.4 POVZETEK AKTIVNOSTI TER KONČNA DEJSTVA V IZVEDENEM POSTOPKU KOLEKTIVNEGA ODPUSTA**

Tako je družba Rudis, d.d., Trbovlje v letu 2005 pristopila k aktivnostim za spremembo organiziranosti družbe, namreč pojavile so se potrebe po zmanjšanju poslovnih stroškov, izboljšanju konkurenčnosti, aktivnem prilagajanju zahtevam trga,

prodoru na tuje trge, višjem dobičku ter večjim sinergijskim učinkom na nivoju skupine Primorje, kajti družba v spremenjenih pogojih na trgu ni dosegala zelenih rezultatov. Iz naštetega je razvidno, da je šlo za **poslovni razlog** na strani delodajalca, kjer je konkretno zaradi ekonomskih in organizacijskih razlogov prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela in s tem posledično po prenehanju potreb po delu večjega števila delavcev. Družba si je tako zastavila nove cilje na področju organizacije in poslovanja, s katerimi je dosegla reorganizacijo družbe, ki je ustrezala novim potrebam, česar posledica oziroma rezultat je bil sprejem novega Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Po ugotovitvi poslovnega razloga je sledila ugotovitev, da bo posledica reorganizacije **večje število delavcev**, katerih nepotrebno delo bo postalo v polletnem obdobju, in sicer ugotovitev skoraj 27% presežnih delavcev pri družbi Rudis, ki je zaposlovala takrat 126 delavcev. Iz navedenega je bilo jasno, da ugotovitvi dokaj visokega odstotka presežkov, glede na skupno število zaposlenih, sledi izdelava programa razreševanja presežnih delavcev, kar je tudi sledilo.

Po tem, ko so bili določeni cilji reorganizacije in so bile opredeljene točke programa razreševanja presežnih delavcev ter s tem jasno določene smernice zelenega, so v družbi sestavili pomembno vodilo same izvedbe postopka kolektivnega odpusta, t.i. *terminski plan aktivnosti*, s katerim je vodstvo v družbi časovno predvidelo posamezne mejnike aktivnosti, vezanih na izvajanje postopka kolektivnega odpusta v skladu z zakonom, in sicer sledeče:

#### 3.11.2005 – Obveščanje sveta delavcev

- Pred uradnim obvestilom sindikata pri delodajalcu je družba po obveznosti iz 96. člena ZSDU dne 3.11.2005 obvestila svet delavcev o zmanjšanju števila delavcev in posredovala »Predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev«, ki je vseboval predlog programa razreševanja presežnih delavcev ter utemeljene razloge za odločitev o zmanjšanju števila delavcev. Namreč, po 96. členu ZSDU mora delodajalec navedeno predložiti svetu delavcev in od sveta pridobiti soglasje, katerega mora svet podati v nadaljnjih 8 dneh, če imajo odločitve o spremembi organizacije (ZSDU, 89. člen, 1. odstavek, 7. alineja) za posledico zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po ZDR.

#### 11.11.2005 – Pridobljeno soglasje sveta delavcev k Predlogu odločitve o zmanjšanju števila delavcev

#### 30.11.2005 – Obveščanje sindikata

- Rudis je pisno obvestil reprezentativni sindikat družbe Rudis, d.d., Trbovlje (sindikat pri delodajalcu) o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

#### 1.12.2005 – Dostavljeno obvestilo sindikatu

#### 7.12.2005 – Posvetovanje in doseg sporazuma s sindikatom

- Rudis je sindikat v obvestilu z dne 30.11.2005 pozval k posvetovanju in doseg sporazuma o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitve števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Tako je bil 7.12.2005 organiziran posvet ter istega dne dosežen sporazum o navedenem.

#### 7.12.2005 – Obveščanje zavoda za zaposlovanje

- Rudis je ZRSZ podal »Obvestilo glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev iz poslovnih razlogov«<sup>150</sup> in tako zavod v skladu s 97. členom ZDR obvestil, da je družba pričela s postopkom ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev zaradi poslovnih razlogov. V skladu s 3. odstavkom 97. člena pa je Rudis v prilogi dopisa dodal kopijo obvestila, ki je bila 1.12.2005 bila dostavljena reprezentativnem sindikatu družbe.

#### 8.12.2005 – Zavod prejme obvestilo - potrjena povratnica – tek 30-dnevnega roka

- Od tega datuma dalje je začel teči 30-dnevni rok, po poteku katerega je bilo moč podati odpovedi pogodb o zaposlitvi. Pred potekom tega roka se nikakor ne sme odpovedati PoZ, upoštevajoč tudi program razreševanja presežnih delavcev.

#### 13.12.2005 – Prejem mnenja zavoda za zaposlovanje<sup>151</sup>

- Zavod za zaposlovanje je glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev zaradi poslovnih razlogov sporočil, da na predvideno dinamiko prenehanj potreb po delu delavcev nima pripomb.

#### 20.12.2005 – Dokončno izdelan program razreševanja presežnih delavcev

#### 9.1.2006 – Potek 30-dnevnega roka

- Rok je sicer potekel 7.1.2006, toda ravno na soboto, ko je dela prost dan, zato je rok potekel 9.1.2006, na ponedeljek.

#### 11.1.2006 – V veljavo stopi nova sistemizacija: sprejem novega pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest

#### 12.1.2006 – Vročanje obvestil o nameri odpovedi pogodb o zaposlitvi

- V družbi Rudis so se držali zakonskega določila po tedanjem tretjem (sedaj četrti) odstavku 83. člena ZDR, ki pravi, da je potrebno o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvestiti delavca.

#### 19.1.2006 – Vročanje odpovedi

---

<sup>150</sup> Glej prilogo št. 6.

<sup>151</sup> Glej prilogo št. 7.



- Vročanje odpovedi pogodb o zaposlitvi vsem delavcem, s tem da dobijo nekateri delavci ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi; delavci, ki so po programu razreševanja presežnih delavcev opredeljeni kot presežni, pa ne.

#### 20.1.2006 – Začetek teka odpovednega roka

- Naslednji dan po vročitvi začne teči delavcem odpovedni rok, ki je odvisen od delovne dobe pri delodajalcu, in sicer minimalno zajamčen rok znaša 1 mesec do največ 5 mesecev<sup>152</sup> odpovednega roka.

#### 10.2.2006 – Skrajni 30-dnevni rok za vročitev odpovedi pogodb o zaposlitvi

- V družbi Rudis so se držali še enega zakonskega določila o roku, in sicer po tedanji verziji 5. odstavka 88. člena ZDR, ko mora delodajalec odpovedati pogodbe o zaposlitvi najkasneje v 30-ih dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved, kar se je po sodni praksi štelo od sprejema sistemizacije.

Tako je skladno s predvidenim obdobjem **od 1.1.2006 do 1.7.2006**, v katerem so v družbi Rudis, d.d., Trbovlje predvideli prenehanje potrebe po delu delavcev, tudi dejansko prenehalo delovno razmerje presežnim delavcem.

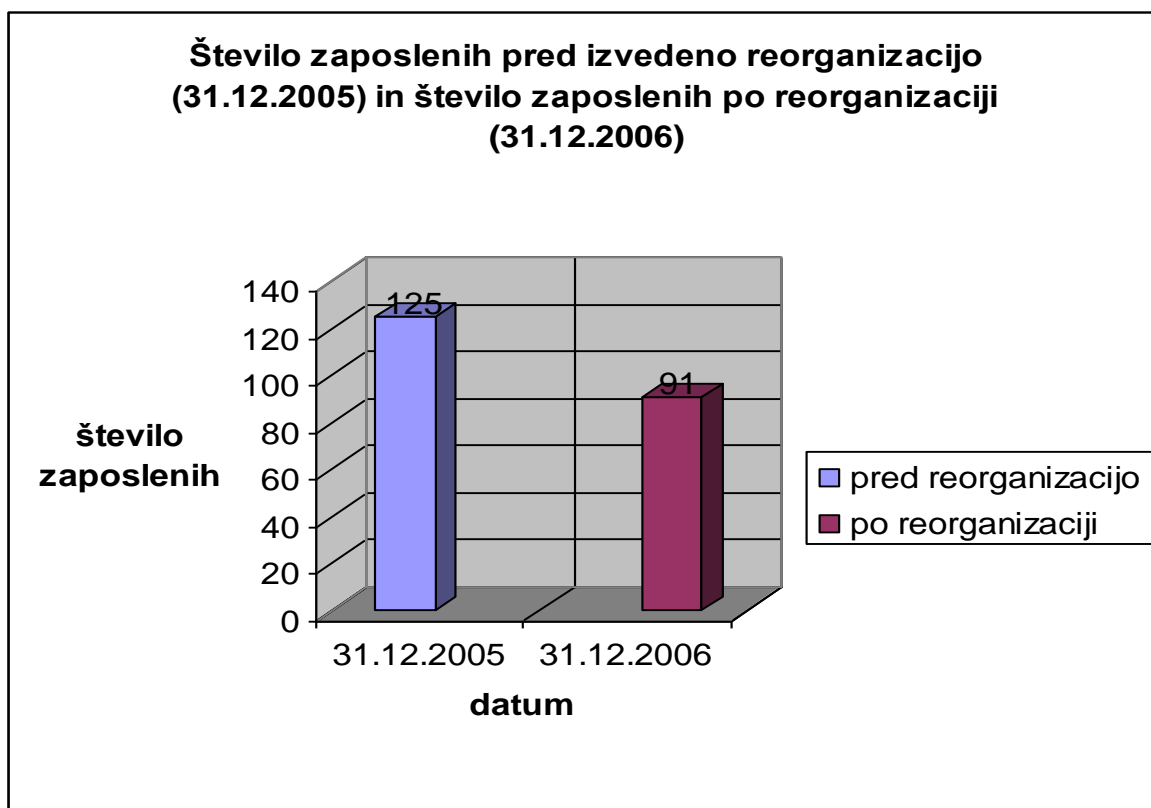
Tako je bilo ob koncu leta 2006 v Rudisu zaposlenih 91 delavcev, od tega 90 delavcev za nedoločen in 1 delavec za določen čas. Število zaposlenih so v letu 2006 zmanjšali iz 125 (stanje na dan 31.12.2005) na 91 (na dan 31.12.2006) oziroma za 34, kar je bilo skladno s strateškimi cilji. Delež hotene fluktuacije je v letu 2006 v skladu z navedenim znašal 86,84%. V drugi polovici leta pa je bila izvedena vsebinska reorganizacija, po kateri se je v družbi oblikovala nova makroorganizacijska shema, s čimer so bile uvedene vsebinske makro organizacijske spremembe, vezano na to pa je bila prenovljena kadrovska struktura srednjega managementa.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> T.j. 150 dni – veljavno določilo še pred novelo zakona ZDR-A.

<sup>153</sup> Rudis, d.d. – Finančna poročila: Letno poročilo 2006, 1.9.2009.

**Slika 3: Število zaposlenih pred izvedeno reorganizacijo (31.12.2005) in število zaposlenih po reorganizaciji (31.12.2006)**



Vir: Letno poročilo Rudis, d.d., Trbovlje, 2006

## 9 ZAKLJUČEK

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga oziroma kolektivni odpust je dokaj delikaten in občutljiv postopek za presežne oziroma odpuščene delavce, kot tudi za delodajalce, saj so pri tej vrsti rednega odpusta vezani na izpolnitev številnih obveznosti in postopkov, ob tem pa je potrebno tudi paziti na zakonsko določene roke, kar zahteva doslednost delodajalcev. Vsekakor pa je kolektivni odpust turbulentna in nemalokrat kočljiva sprememba v vsaki organizaciji, za katero niti delodajalci zagotovo ne morejo biti prepričani, kakšno posledico nosi takšna kadrovska sprememba glede nadaljnjega poslovanja.

S tem ukrepom si delodajalci največkrat prizadevajo omejiti dosedanje negativne poslovne rezultate oziroma učinke, kar je tudi razlog za odpust, torej poslovni razlog na strani delodajalca. Verjamem, da odločitev o zmanjšanju večjega števila delavcev, za katere je delodajalec prepričan, da so presežni, v določeni organizaciji ni tako zlahka sprejeta, saj delodajalci predhodno tehtajo razne možnosti, da bi se izognili postopku, ko je potrebno tako rekoč »pretrgati vezi« z dosedanjimi sodelavci in jih odpustiti, kar zagotovo pomeni najneprijetnejšo izkušnjo delodajalca z delavci.

Odpust pa nosi s seboj tudi negotovo prihodnost odpuščenih delavcev, saj so v situaciji, ko izgubijo redni dohodek, s tem pa je tudi ogrožena njihova socialna varnost. No ob tem seveda velja izpostaviti, da je delavec šibkejša stranka, kar je tudi razvidno iz specifičnega postopka odpovedi večjemu številu presežnih delavcev, namreč delavcem je v okviru tega postopka ponujeno veliko možnosti ter ukrepov, preko katerih se skuša odpoved oziroma sledeče prenehanje delovnega razmerja karseda preprečiti ali omejiti in pa omiliti škodljive posledice končnega prenehanja delovnega razmerja.

Menim, da je še posebej pri tej vrsti redne odpovedi delavec najbolj varovan pred dokončnim prenehanjem delovnega razmerja s tem, da je delodajalec zakonsko dolžan ponuditi mnoge izmed nešteto možnosti v okviru zakonsko določenih ukrepov, da bi delavcu zagotovil najboljše pogoje nadaljevanja delovnega razmerja ali pa kar se da dobro izhodišče pri prenehanju delovnega razmerja. Zakonodajalec je glede ukrepov v korist delavcev umestil zelo pametno in koristno določbo o obveznosti izdelave programa razreševanja presežnih delavcev, s čimer delodajalcu ne pušča prostih rok pri kolektivnih odpovedih in čemur se ne more izogniti, če želi speljati zakonite in korektne odpovedi.

Sodna praksa nas pri tem opominja, da so delavci dandanes pravno samozavestni in se zavedajo svojih pravic, ki jih uveljavljajo s svojimi sodnimi zahtevki proti procesnim napakam pri podaji odpovedi. Opažam, da se v praksi delodajalci tega čedalje bolj zavedajo in skušajo izvesti postopek vestno, da nanj ne bo mogoče ugovarjati nobenemu presežnemu delavcu. Takšna opažanja izhajajo tudi iz pogovora preko kadrovske službe v organizaciji, o kateri sem izvedla praktične izsledke njihovega soočanja s kolektivnim odpustom. Iz vseh spoznanj, informacij, stališč, dejstev in ugotovitev med nastajanjem diplomskega dela lahko strnem

naslednje: Delodajalec ne bo po nepotrebem uvedel postopek odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev le zaradi »lepotnih« popravkov ter sprememb sistemizacije delovnih mest in temu sledeči ugotovitvi »umetnega« poslovnega razloga, da bi na tak način odpovedal pogodbe o zaposlitvi večji skupini delavcev, s čimer bi si delodajalec posledično zmanjšal stroške dela. Namreč dejstvo je, da celoten postopek kolektivnega odpusta terja zahtevno strokovno in administrativno delo, z zakonsko zajamčenimi zahtevami, ki na strani delodajalca terjajo tudi ogromno finančnih sredstev. Prav gotovo se v to ne bo spuščal delodajalec po nepotrebem, temveč bo temu kljuboval poslovni razlog, ki svojo plat utemeljenosti zagotovo pokaže skozi postopek.

Naj glede ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev ter ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja zaključim, da bi bili po moji lastni presoji ti dve skupini ukrepov lahko veliko bolj raznoliki ter številčnejši, s poudarkom na pomoči države!

Namreč, logično je, da so delodajalci, ki se odločijo za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga v težkem finančnem položaju, ki jih je pravzaprav pripeljal do uvedbe postopka kolektivnega odpusta in zaradi česar mnogim ta ukrep pomeni »zadnji izhod v sili«. Zakaj država ne bi tu ravno tako posegla, kot posega v času gospodarske krize s financiranjem ukrepov za preprečevanje brezposelnosti?

Prav tako ne bi bilo slabo, če bi dosedanje ukrepe, ki jih je pristojno ministrstvo pripravilo v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje v času globalne gospodarske krize, smiselno uporabili tudi v okviru programa razreševanja presežnih delavcev v sklopu sedanjih ukrepov. Morda bi to lahko bilo izvedeno v smislu subsidiarnosti ali pa komplementarnost ukrepov z dosedanjimi ukrepi. Vsekakor bi bilo pametno razmisliti o mikavnem in v zadnjih časih najaktualnejšem ukrepu za preprečevanje brezposelnosti, in sicer o skrajševanju delovnega časa oziroma subvenciji za krajši delovni čas, kjer bi ob sočasnem prizadevanju za ohranitev čim več delovnih mest in s tem izognitvi uvedbe postopka odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, skušali ohraniti čim več delovnih mest v organizaciji.

Seveda ne bi šlo za dolgotrajen ukrep, temveč le začasen, lahko bi rekli neke vrste testni ukrep, s pomočjo katerega bi v določenem časovnem obdobju ugotovili ali dejansko obstaja potreba po uvedbi kolektivnega odpusta. Morda bi se v tem času poslovanje izboljšalo, podjetja bi si opomogla in bi se dalo bolj temeljito razmisliti o nadaljnjih postopkih, vse to ob pomoči države preko subvencij za krajši čas, le da ne bi bilo potrebno poseči po kolektivnih odpovedih. Velikokrat je moč v praksi zaslediti, da podjetja, ki so še pred kratkim izvedla kolektivni odpust, že kaj kmalu zaposlujejo nove delavce, ker so si temeljito opomogla in je njihovo poslovanje doseglo pozitivno rast. Le zakaj ne bi to prehodno težavno obdobje prebrodili s pomočjo države in njenih subvencij za uvedbo krajšega delovnega časa kot začasnega testnega ukrepa?

Vsekakor je zakonska dolžnost delodajalca, da poizkuša na vse načine obdržati čim več delovnih mest ne glede na to, ali gre za gospodarsko krizo ali pa postopek

odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga. Izhajajoč iz programa razreševanja presežnih delavcev in tako ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev delovnega razmerja, pri čemer mora delodajalec preveriti možnost nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, kar med drugim lahko pomeni tudi prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo delavcev, bi lahko finančno ogroženim podjetjem država pomagala z vlaganjem sredstev v izobraževanje in usposabljanje, ker bi na tak način lahko ohranili čim več delovnih mest. Intervencija države v teh primerih pa bi bila lahko udejanjena na podlagi dokazil podjetij, da so se znašla v finančnih težavah in posledično v postopku kolektivnega odpusta.

Idej in rešitev je veliko, pot do rešitev pa je lahko sorazmerno kratka, če je prisotna volja in želja po rešitvi obstoječih problemov. Z zaključkom podajam le nekaj idej, ki jih je mogoče uresničiti. Z vzajemnim sodelovanjem in dogovorom med državo, delodajalci ter sindikati bomo v prihodnosti vsekakor priča novim rešitvam, ki jih bo prinesla šele prihajajoča generacija in ob katerih se nam bo zdela dosedanja problematika zanemarljiva.

## LITERATURA

1. ALJANČIČ FALEŽ, Vera. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev. Delavci in delodajalci. 2006, let. VI, št. 1, str. 23 – 63.
2. BEČAN, Irena. Direktive s področja individualnega delovnega prava. V: Belopavlovič, Nataša (ur.): Evropsko delovno pravo, European labour law – Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili. GV Založba, Ljubljana, 2006, str. 17 – 32.
3. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Temeljne značilnosti. Temeljne značilnosti in uveljavitev zakona ter predvidene aktivnosti glede sprejemanja drugih predpisov s področja delovnega prava. Delavci in delodajalci. 2002, let. II, št. 2, str. 385 – 395.
4. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Pravna praksa. 2005, št. 25, str. 23.
5. BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
6. BOLE, Velimir et al. Novembrski prelom. Gospodarska gibanja. 2008, št. 409, str. 20 – 39.
7. BOLE, Velimir et al. Novembrski zlom se je decembra močno poglobil. Gospodarska gibanja. 2009, št. 410, str. 24 - 40.
8. ERJAVEC, Klavdija et al. Delovnopравни priročnik s sodno prakso. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 2008.
9. GOSTIŠA, Mato. Kratko o temeljnih pojmi in postopkih razreševanja presežkov delavcev. Industrijska demokracija. 2006, št. 9, str. 2 – 5.
10. GOSTIŠA, Mato. Neustrezna ureditev odpovedi iz poslovnih razlogov in reševanje presežkov delavcev. Pravna praksa. 2007, št. 12, str. II – VIII.
11. KLAMPFER, Marta. Odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci. 2002, let. II, št. 2, str. 217 – 237.
12. KLAMPFER, Marta. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v luči sodne prakse. Delavci in delodajalci. 2003a, let. II, št. 3 – 4, str. 565 – 588.
13. KLAMPFER, Marta. Individualni in kolektivni odpust. Pravna praksa. 2003b, št. 40, str. I – VIII.

14. KLAMPFER, Marta. Varstvo pred odpovedjo zaposlitve posebnih kategorij delavcev v sodni praksi. Delavci in delodajalci. 2006, let. VI, št. 2 – 3, str. 217 – 239.
15. KONČAR, Polonca. Splošni akti delodajalca. Delavci in delodajalci. 2002, let. II, št. 2, str. 397 – 407.
16. KRAŠOVEC, Darko. Veliki komentar zakona o delovnih s sodno prakso. Primath, Ljubljana, 2008.
17. KRESAL, Barbara. Mednarodnopravni okvir ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo. 2006, let. XXXII, št. 6 – 7, str. 1372 – 1382.
18. KRESAL, Barbara. Skrajševanje delovnega časa. Delavci in delodajalci. 2008, let. VIII, št. 4, str. 617 – 634.
19. MEŽNAR, Drago. Pogodba o zaposlitvi. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1995.
20. MEŽNAR, Drago. Delovno pravo – temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu. Moderna organizacija, Kranj, 1998.
21. MEŽNAR, Drago in Plešnik Tatjana. Zakon o delovnih razmerjih. Pravna praksa, Ljubljana, 2002.
22. MEŽNAR, Drago. Kako postopati v delovnih razmerjih. Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, 2005.
23. NOVAK, Janez. Resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo. 2002, let. XXVIII, št. 6 – 7, str. 1326 – 1345.
24. NOVAK, Janez. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v slovenski sodni praksi. Delavci in delodajalci. 2006, let. VI, št. 2 – 3, str. 163 – 175.
25. NOVAK, Mitja et al. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2006.
26. NOVAK, Mitja. Delovno pravo v kriznem obdobju. Delavci in delodajalci. 2009, let. IX, št. 2 – 3, str. 161 - 179.
27. PLEŠNIK, Tatjana. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga – kolektivni odpust po noveli ZDR-A. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, št. 4, str. 549 – 556.
28. ROBNIK, Ivan. Pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, št. 2 – 3, str. 249 – 269.

- 29.ROBNIK, Ivan. Sodna praksa Vrhovnega sodišča RS v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Delavci in delodajalci. 2009, let. IX, št. 2 – 3, str. 225 -245.
- 30.ŠTIBLAR, Franjo. Globalna kriza in Slovenija. Gospodarska gibanja. 2008, št. 406, str. 6 – 18.
- 31.ŠTROVS, Marko. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso. Legat consultor, Lesce, 2008.
- 32.TREBŠE, Mirjam. Analiza dobrih in slabih praks na področju kolektivnih odpustov v RS. Industrijska demokracija. 2006, št. 9, str. 12 – 17.
- 33.VERUKI, Peter. Veliki kadrovski priročnik – obrazci za uporabo Zakona o delovnih razmerjih v praksi. Primath, Ljubljana, 2008.
- 34.VODOVNIK, Zvone. Globalizacija in razvoj delovnega prava – vloga države v razmerjih socialnega partnerstva. Delavci in delodajalci. 2005, let. V, št. 2 – 3, str. 177 – 194.
- 35.VODOVNIK, Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2006.
- 36.VRTAČNIK, Urban. Resnost in utemeljenost poslovnega razloga ter drugi elementi zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Podjetje in delo. 2006, let. XXXII, št. 1, str. 167 – 179.
- 37.ZORKO Andrej in CERAR Gregor. Komentar zakona o delovnih razmerjih z vzorci dokumentov in sodno prakso. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2008.

## **VIRI**

### PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 33I/99-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04, 68/06.
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ur. list SFRJ – MP, št. 4/84.
- Spremenjena Evropska socialna listina. Ur. list RS-MP, št. 7/1999.
- Direktiva Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. OJ L 225, 12.8.1998.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/02, 103/07.



- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ur. list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06, 107/06.
- Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. Ur. list RS, št. 5/09, 40/09.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ur. list RS, št. 106/99, 72/00, 124/00, 109/01, 108/02, 26/03, 135/03, 20/04, 72/05, 104/05, 69/06, 109/06.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Ur. list RS, št. 13/93.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ur. list RS, št. 42/93, 56/01, 26/07, 42/07.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Ur. list RS, št. 97/01, 76/03, 110/03.
- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. Ur. list RS, št. 1/05, 100/05.

#### SPLETNI VIRI

- Uradna spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Februarja 2009 registriranih 77.182 brezposelnih oseb.  
URL= <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/0209.htm>, 19.4.2009.
- Uradna spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Marca 2009 registriranih 79.682 brezposelnih oseb. URL=  
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/0309.htm>, 19.4.2009.
- Uradna spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Marca 2008 registriranih 64.295 brezposelnih oseb. URL=  
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2008/0308.htm>, 20.4.2009.
- Uradna spletna stran Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. URL=  
<http://www.mddsz.gov.si/>, 21.4.2009.
- Uradna spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Nov razpis za povečanje usposobljenosti zaposlenih.  
URL =  
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/NovinarskoSredisce/ObvestilaZaJavnost/2009/23-02-09.htm>, 25.4.2009.
- Uradna spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Zavod sklenil pogodbo o subvencioniranju z 41 podjetji.  
URL =  
<http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonferen ce/2009/04-03-09.htm>, 26.4.2009.

- Inšpektorat Republike Slovenije za delo – Pogosta vprašanja in odgovori.  
URL = [http://www.id.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/10\\_prenehanje\\_pogodbe\\_o\\_zaposlitvi/odpoved\\_pogodbe\\_o\\_zaposlitvi/](http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/10_prenehanje_pogodbe_o_zaposlitvi/odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi/), 8/2006.
- Uradna spletna stran Sodstva Republike Slovenije – Sodna praksa, VDSS.  
URL = [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/), 6.9.2009.
- Uradna spletna stran družbe Rudis d.d. Trbovlje – Predstavitev družbe.  
URL = [www.rudis.si/stran.php?6](http://www.rudis.si/stran.php?6)«. 26.8.2009
- Uradna spletna stran družbe Rudis d.d. Trbovlje – Finančna poročila, Letno poročilo 2006.  
URL = [www.rudis.si/financna-porocila-2006/lp\\_2006\\_celota.pdf](http://www.rudis.si/financna-porocila-2006/lp_2006_celota.pdf)«. 1.9.2009
- Medijski portal 24 ur – Potreba po delavcih se je povečala.  
URL = <http://24ur.com/novice/slovenija/potreba-po-delavcih-se-je-povecala.html>, 14.4.2009.

## DRUGI VIRI

Interno gradivo družbe Rudis d.d. Trbovlje:

- Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest družbe Rudis d.d. Trbovlje
- Predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev (3.11.2005)
- Obvestilo sindikata o odpovedi večjemu številu presežnih delavcev (30.11.2005)
- Letno poročilo družbe Rudis d.d. Trbovlje, 2006
- Predlog programa razreševanja presežkov družbe Rudis d.d. Trbovlje

## SEZNAM SLIK IN TABEL

Slika 1: Primerjava na novo prijavljenih brezposelnih oseb (priliv) in odliva iz brezposelnosti v obdobju od decembra 2008 do marca 2009 .....	16
Slika 2: Gibanje registrirane brezposelnosti .....	18
Slika 3: Število zaposlenih pred izvedeno reorganizacijo (31.12.2005) in število zaposlenih po reorganizaciji (31.12.2006).....	91

Tabela 1: Mesečni pregled novih prijav brezposelnih oseb na ZRSZ, odlivov iz brezposelnosti ter registriranih brezposelnih oseb od decembra 2008 do marca 2009 .....	15
Tabela 2: Pregled novih prijav brezposelnih oseb na ZRSZ za obdobje od januarja do marca leta 2008 in 2009 .....	17
Tabela 3: Dodatni predlogi ukrepov za preprečitev ali omejitev prenehanja delovnega razmerja presežnim delavcem, povzeti predvsem iz tujih praks .....	58

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC**

- PoZ – pogodba o zaposlitvi
- ZRSZ/Zavod – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
- ZDR/Zakon – Zakon o delovnih razmerjih
- ZZZPB – Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
- ZDSPDČ – Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa
- ZSDU – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- KP – Kolektivna pogodba
- RS – Republika Slovenija
- ES – Evropska skupnost
- MOD – Mednarodna organizacija dela

## PRILOGE

### Priloga 1: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča , opravilna številka 1321/2005

#### VDS03584

**Opravilna številka:** VDS sodba Pdp 1321/2005

**Oddelek:** Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

**Datum seje senata:** 23.06.2006

**Področje:** delovno pravo

**Institut:** novi ZDR - redna odpoved - sistemizacija delovnih mest  
ZDR člen 18, 18/1, 83, 83/3, 88, 88/1, 88/1-1, 88/3, 88/5, 18, 18/1, 83, 83/3, 88, 88/1, 88/1-1, 88/3, 88/5.

**Zveza:**



#### JEDRO:

Sprememba splošnega akta delodajalca - akta o sistemizaciji delovnih mest ni pogoj za zakonitost redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga. Ta je zakonita, če je dokazano, da je prenehala potreba po delu delavca. Ker je tožena stranka ukinila tožnično delovno mesto, pred podajo odpovedi pa tožnici izdala obvestilo o nameravani odpovedi, skladno z 3. odstavkom 88. člena ZDR preverila, ali je tožnico mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji in ji odpoved podala v rokih iz 5. odstavka 88. člena ZDR, je tožnici zakonito redno odpovedala PZ iz poslovnega razloga. Ker je direktor tožene stranke pisno pooblastil K.C. za vodenje delovnopравниh postopkov zoper tožnico, je K.C. imela pooblastilo za podajo odpovedi tožnici.

#### IZREK:

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

#### OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je s 1. točko izreka izpodbijane sodbe zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice na razveljavitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 15.7.2004 in na ugotovitev, da ji delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo dne 15.7.2004, zaradi česar jo je ta dolžna pozvati nazaj na delo na delovno mesto, ki ustreza stopnji njene izobrazbe, zdravju in zmožnostim, ji v delovno knjižico vpisati delovno dobo ter ji priznati vse pravice iz delovnega razmerja, kot če bi delala. V 2. točki izreka je odločilo, da tožena stranka sama krije svoje stroške postopka.

Zoper navedeno sodbo se je iz vseh pritožbenih razlogov pritožila tožnica ter predlagala razveljavitev sodbe in vrnitev zadeve v novo odločanje pred sodišče prve stopnje. V pritožbi je navedla, da bi morala tožena stranka pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga na veljaven način ukiniti delovno mesto tožnice, spremembo ustrezno objaviti ter delavce o tem neposredno obvestiti. Nadalje je ugovarjala dejstvu, da ji je K. C. v imenu tožene stranke odpovedala pogodbo o zaposlitvi, saj naj bi s tem prekoračila obseg pooblastila direktorja. Poleg tega pred samo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožnici tožena stranka ni preverila možnosti za premestitev na drugo ustrezno delovno mesto.

Pritožba ni utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je skladno z določilom 2. odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 36/04 - UPB2; v nadaljevanju ZPP) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 8., 11., 12. in 14. točke 2. odstavka 339. člena ZPP ter na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni zagrešilo absolutnih bistvenih kršitev določb pravnega postopka, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, da je popolno in pravilno ugotovilo dejansko stanje ter da je sodba materialnopravno pravilna in zakonita. Pritožbeno sodišče soglaša z dejanskimi ugotovitvami in pravnimi zaključki sodišča prve stopnje, prav tako nima pomislekov v pravilnost same dokazne ocene izvedenih dokazov. Iz dokaznega postopka namreč izhaja, da je bila tožnici dne 15.7.2004 odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga po 1. alineji 1. odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02; v nadaljevanju ZDR) in sicer na podlagi predvidene reorganizacije poslovanja tožene stranke, kot je bila določena v spremembi akta o sistemizaciji z dne 1.7.2004. Po določbi 2. odstavka 81. člena ZDR je odpoved pogodbe o zaposlitvi dopustna samo, če obstaja utemeljen in resen razlog, ki ga dokazuje delodajalec, torej tožena stranka (1. odstavek 82. člena ZDR). Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da je bil podan poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (torej prenehanje potreb po določenem delu zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca), saj ima delodajalec vedno možnost, da svoje poslovanje reorganizira in s tem racionalizira. S tem namenom je tožena stranka s sklepom direktorja z dne 1.7.2004 (priloga B6) ukinita delovno mesto, na katerem je delala tožnica in sistemizirala novo delovno mesto, za zasedbo katerega je določila višjo stopnjo strokovne izobrazbe in dodatna znanja. Sicer pa sprememba samega splošnega akta delodajalca (akta o sistemizaciji delovnih mest) ni pogoj za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in so pritožbene navedbe tožnice v tej smeri neutemeljene. Bistveno za zakonitost te odpovedi pogodbe o zaposlitvi je, da delodajalec dokaže, da je prenehala potreba po delu delavca, kar je tožena stranka v postopku pred sodiščem prve stopnje tudi storila. Kljub temu je iz zaslisanj prič pred sodiščem prve stopnje (Z. N., K. C.) razvidno, da je tožena stranka dne 1.7.2004 skladno z zakonskimi zahtevami spremenila splošni akt "Sistemizacija delovnih mest družbe P." (priloga B4) z dne 10.12.2003 in ukinita delovno mesto tožnice. S spremembo so bili delavci seznanjeni prek oglasne deske. Prav tako neutemeljena je nadaljnja pritožbena navedba tožnice, da K. C. ni imela pooblastila za odpoved pogodbe o

zaposlitvi. Po določilu 1. odstavka 18. člena ZDR v imenu delodajalca nastopa njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseb. V predmetnem individualnem delovnem sporu je bilo predloženo pooblastilo (list. št. 26), iz katerega izhaja, da je direktor, torej zastopnik tožene stranke, dne 1.7.2004 pooblastil K. C. za vodenje delovnopравnih postopkov po ZDR zoper delavko S. K. (tožnico) ter za izdajo dokumentov v zvezi s tem. Skladno s tem je K. C. tožnici dne 8.7.2004 izdala obvestilo o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (3. odstavek 83. člena ZDR) ter odpoved pogodbe o zaposlitvi dne 15.7.2004, znotraj 30-dnevnega subjektivnega roka iz 5. odstavka 88. člena ZDR. Pred odpovedjo je skladno z določilom 2. odstavka istega člena preverila, ali je tožnico možno zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali jo je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali prekvalificirati za drugo delo. Ne držijo pritožbene navedbe tožnice, da tožena stranka tega ni preverila, sicer pa je tudi sama ob zaslišanju na naroku za glavno obravnavo dne 25.5.2005 izpovedala, da bi glede na svojo izobrazbo lahko delala tajniška dela, takšno delovno mesto pa v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri toženi stranki ni bilo prosto. Za novo sistemizirano delovno mesto "asistent programa Seat" pa tožnica ni imela predpisane VII. Strokovne stopnje izobrazbe in potrebnega aktivnega znanja angleškega in nemškega jezika; te izobrazbe tudi ni mogla pridobiti v krajšem obdobju, tako da ni obstajala možnost dokvalifikacije tožnice za to delovno mesto. Glede na zgoraj navedeno niso bili podani niti uveljavljani pritožbeni razlogi, niti tisti, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, zaradi česar je bilo potrebno pritožbo tožnice kot neutemeljeno zavrni in potrditi izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP).

**Zadnja sprememba:** 8.9.2009

## **Priloga 2: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča , opravilna številka 1480/2007**

**VDS0004326**

**Opravilna številka:** VDS sodba Pdp 1480/2007

**Oddelek:** Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

**Datum seje senata:** 17.09.2008

**Področje:** delovno pravo  
odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi - utemeljen razlog - poslovni razlog - plača

**Institut:**

**Zveza:** ZDR člen 88, 88/1, 88/1-1, 88/3, 90, 90/3, 88, 88/1, 88/1-1, 88/3, 90, 90/3.



### **JEDRO:**

Ker je tožena stranka spremenila le splošni akt, s katerim je urejala plače zaposlenih (in jih znižala za 10 %), ni mogoče govoriti o utemeljenem poslovnem razlogu (saj potrebe po delu tožnice niso prenehale) in je odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

### **IZREK:**

Pritožbi se ugodi in se sodba sodišča prve stopnje spremeni tako, da se glasi:  
"Ugotovi se, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je izdala tožena stranka dne 9. 1. 2007 nezakonita, odpovedni razlog pa nezakonit in neutemeljen.  
Tožena stranka je dolžna tožnici povrniti stroške postopka v znesku 15,20 EUR, v roku 8 dni, po tem roku z zakonskimi zamudnimi obrestmi."

### **OBRAZLOŽITEV:**

Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje zavrnilo tožničin zahtevek za ugotovitev, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je izdala tožena stranka dne 9. 1. 2007 nezakonita, odpovedni razlog pa nezakonit in neutemeljen.  
Zoper takšno sodbo se tožnica pritožuje zaradi zmotne uporabe materialnega prava ter zmotno in nepopolno ugotovljenega dejanskega stanja ter predlaga pritožbenemu sodišču, da pritožbi ugodi in izpodbijano prvostopenjsko sodbo spremeni tako, da tožbenemu zahtevku v celoti ugodi, toženi stranki pa naloži povračilo stroškov postopka. Tožeča stranka v pritožbi navaja, da je prvostopenjsko sodišče v sodbi, pravilno zaključilo, da se delo tožeče stranke, po novem aktu o plačah ni spremenilo. To izhaja tudi iz primerjave nove in stare pogodbe o zaposlitvi in iz izpovedi tožnice, poleg tega pa niti tožena stranka, v sklepu o odpovedi stare pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, ne zatrjuje spremembe samega dela. V obravnavanem primeru je

torej šlo izključno za spremenjena razmerja med fiksnim in variabilnim delom plače in sicer tako, da se je tožnici znižala osnovna plača, pri čemer pa ji novi plačni sistem ni zagotavljal, da se bo nižja osnovna plača kompenzirala z višjo delovno uspešnostjo. Tako je vsaj pri tožnici dejansko šlo za klasično znižanje plače za enako delo, saj iz obračunskih listov in iz 5. točke pripravljalne vloge tožene stranke z dne 13. 7. 2007 nesporno izhaja, da sta se zaradi novega plačnega sistema znižali tako urna postavka plače kot tudi končna plača sama. Zato prvostopenjsko sodišče napačno zaključuje, da so bili razlogi za odpoved stare pogodbe o zaposlitvi resni in utemeljeni, saj niso izkazani niti razlogi za spremembo plačnega sistema. Tožena stranka tudi v ničemer ni dokazala, da tožeča stranka dela ne bi mogla več opravljati in biti plačana po stari pogodbi o zaposlitvi, saj tožena stranka ne dokazuje, da bi obstajal problem glede stimuliranosti tožnice ali njenih delovnih rezultatov, sama tožena stranka pa zatrjuje, da bi tožnica toretično lahko prejela enako ali celo višjo plačo od prejšnje. Toda dejansko je bila plača nižja in to kljub temu, da tožena stranka niti ne zatrjuje, da bi se obseg ali kvaliteta dela tožnice spremenila ali poslabšala, kar pomeni, da je dejansko tožnica po novem sistemu, ki naj bi omogočal boljšo stimulacijo in celo večje plačilo, za enako delo in brez izkazane spremembe, v obsegu ali kvaliteti dela in brez kakršne koli resne obrazložitve, prejela nižjo plačo. Tako je evidentno, da je tožena stranka vsaj glede tožnice zasledovala izključni namen enostranskega znižanja plače, brez kakršne koli podlage v vrsti, načinu, obsegu ali kvaliteti dela. Tožena stranka v odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni navedla, da odpoveduje pogodbo iz poslovnega razloga, temveč je kot razlog navedla izključno sprejem novega akta o plačah. Tožena stranka torej obstoj poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni navedla in prav tako poslovnega razloga ni dokazala. Po mnenju tožeče stranke delodajalec ne more enostransko, pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, znižati osnovno plačo delavca in je prvostopno sodišče spregledalo 49. člen ZDR, ki izrecno zahteva, da v primeru spremembe splošnega akta delodajalca delavec ohrani ugodnejše pravice iz pogodbe o zaposlitvi. Če bi vsaka sprememba splošnega akta delodajalca lahko predstavljala poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, bi bil 49. člen ZDR mrtva določba, saj jo delodajalec po ovinku, preko inštituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe, brez težav obide in je rezultat popolnoma enak, kot če bi že s samo spremembo splošnega akta ukinili tudi pravice iz pogodbe o zaposlitvi. Tožnica je predlagala, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbenemu zahtevku v celoti ugodi in toženi stranki naloži v plačilo stroške postopka.

Pritožba je utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah uveljavljenih pritožbenih razlogov, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. odstavka 350. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni storilo bistvenih kršitev določb postopka iz 2. odstavka 339. člena ZPP in da je pravilno in popolno je ugotovilo dejansko stanje, vendar na tako ugotovljeno dejansko stanje ni pravilno uporabilo materialno pravo.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice, ker je zaključilo, da je tožena stranka upravičeno tožnici odpovedala dotedanjo pogodbo o zaposlitvi zaradi sprejema novega akta o plačah, s katerim je tožena stranka želela doseči večjo



stimulacijo za delo svojih zaposlenih. S tem aktom so se osnovne plače zaposlenih znižale za 10 %, teh 10 % pa je bilo razporejenih v fond za delovno uspešnost, ki se ocenjuje kvartalno. Po starem aktu uspešnost ni bila posebej določena in je bila všteta v osnovno plačo, ki je bila fiksna. Po novem aktu pa so se plače delavcem, ki so bili izredno uspešni, povišale. Prvostopenjsko sodišče je tudi ugotovilo, da je tožnica po novi pogodbi o zaposlitvi še vedno opravljala isto delo, kot po stari pogodbi o zaposlitvi, vendar ker med strankama ni prišlo do konsenza glede spremembe pogodbe o zaposlitvi, saj se tožnica z znižanjem osnovne plače ni strinjala, je po mnenju prvostopenjskega sodišča tožena stranka, če je hotela doseči svoj cilj, uspešnejše poslovanje, vsekakor morala delavcem odpovedati prejšnje pogodbe o zaposlitvi, čeprav se je spremenila le osnovna plača za delo.

Prvostopenjsko sodišče je zaključilo, da gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ta pa je vsekakor resen in utemeljen.

Tožnica utemeljeno uveljavlja pritožbeni razlog zmotne uporabe materialnega prava. Novi splošni akt o plačah in drugih prejemkih zaposlenih pri toženi stranki, s katerim so pri toženi stranki znižali osnovne plače zaposlenim za 10 %, namreč ne more predstavljati poslovnega razloga za podano redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici. V 1. alineji 1. odstavka 88. člena ZDR, na katerega se je sklicevala tožena stranka v izpodbijani odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Taka opredelitev poslovnega razloga je vsebinsko skladna z opredelitvami v mednarodnih pravnih aktih, posebej Konvenciji MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Zakon o ratifikaciji - Ur. l. SFRJ - Mednarodne pogodbe, št. 4/84).

Ni mogoče šteti, da je prenehala potreba po opravljanju določenega dela, če se delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi sprejema novega splošnega akta o plačah in se hkrati delavcu ponudi v podpis nova pogodba o zaposlitvi za delo, ki je po svoji vsebini povsem identično tistemu, ki ga je delavec opravljal na podlagi odpovedane pogodbe o zaposlitvi. Tožnica je imela od 27. 10. 2005 sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto "Specialist za regulacijo trga na področju telekomunikacije" za nedoločen čas. Dne 9. 1. 2007 ji je tožena stranka ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, za isto delovno mesto in kot razlog za ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi navedla odpoved pogodbe o zaposlitvi s 1. 5. 2003. Tožnico je opozorila, da če ne bo sprejela ponudbe o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni, ji preneha delovno razmerje pri delodajalcu po poteku odpovednega roka ter ji ne pripada odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja ter nima pravice do uveljavljanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Pritožbeno sodišče ugotavlja, da ni podan zatrjevan poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj potreba po opravljanju dela, ki ga je tožnica opravljala na podlagi odpovedane pogodbe o zaposlitvi, v resnici ni prenehala in je bil razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi predvsem znižanje plače tožnici. Vendar pa interes tožene stranke, da zniža plače delavcu, ne more biti utemeljeni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, na podlagi 88. člena ZDR (tako je odločilo Vrhovno sodišče Republike Slovenije v sodbi opr. št. VIII Ips 13/2007 z dne 18. 12. 2007).

Glede na navedeno je pritožbeno sodišče pritožbi tožnice ugodilo in na podlagi 4.

točke 358. člena ZPP, sodbo prvostopenjskega sodišča spremenilo tako, da je zahtevku tožnice ugodilo.

**Zadnja sprememba: 8.9.2009**

### **Priloga 3: Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opravilna številka 644/2005**

#### **VDS03765**

**Opravilna številka:** VDS sodba Pdp 644/2005

**Oddelek:** Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

**Datum seje senata:** 29.09.2006

**Področje:** delovno pravo  
odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

**Institut:** ZDR člen 88, 88/1, 88/1-1, 102, 88, 88/1, 88/1-1, 102.

**Zveza:**



#### **JEDRO:**

Določbe 102. člena ZDR (prednostna pravica do zaposlitve) ni mogoče uporabiti v primeru individualne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ampak le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Na to kaže že sama umestitev navedenega člena med določbe ZDR, ki se nanašajo na t.i. kolektivne odpuste.

#### **IZREK:**

Pritožbi se ugodi in se izpodbijani del sodbe spremeni tako, da se tožbeni zahtevki, ki se glasi :

- "1. Sklep o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 1.3.2004, ki se nanaša na tožečo stranko, se razveljavi;
2. Ugotovi se, da delovno razmerje tožeči stranki ni prenehalo in še vedno traja;
3. Tožena stranka je dolžna tožečo stranko pozvati nazaj na delo in ji za ves čas, ko ni delala, priznati in plačati vse pravice iz dela, v celoti zavrne;

Vsaka stranka krije sama svoje stroške postopka."

Tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbenega postopka.

#### **OBRAZLOŽITEV:**

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razveljavilo odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnice pri toženi stranki, iz poslovnega razloga, ugotovilo, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo dne 3.4.2004, ampak ji še vedno traja, zato jo je dolžna tožena stranka dolžna pozvati nazaj na delo in ji za ves čas, ko ni delala, razen za obdobje od 1.7.2004 do 25.8.2004, priznati in izplačati vse pravice iz dela, v roku 8 dni, pod izvršbo. Toženi stranki je naložilo, da tožnici povrne stroške postopka.

Zoper navedeno sodbo se pritožuje tožena stranka iz vseh pritožbenih razlogov po 1.

odst. 338. čl. Zakona o pravdnem postopku (Ur. l. RS št. 26/1999, s sprem., v nadaljevanju ZPP). Pritožbenemu sodišču predlaga, naj izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbeni zahtevek zavrne v celoti, podrejeno pa, da pritožbi ugodi, izpodbijano sodbo razveljavi ter vrne zadevo v ponovno odločanje sodišču prve stopnje. V pritožbi navaja, da sodišče prve stopnje ni obrazložilo svoje ugotovitve, da tožena stranka ni uspela dokazati obstoja poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici. Izpodbijane sodbe zaradi tega ni mogoče preizkusiti, s tem pa je podana bistvena kršitev določb postopka. Tožena stranka je v postopku pojasnila vse okoliščine, ki so jo privedle do odločitve o odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici, v postopku je predložila potrebne dokaze. Promet v točilnici in jedilnici, kjer je delo opravljala tožnica, je namreč močno padel, kar je bil objektivno utemeljen razlog za odpoved. Pri tem je bilo tožnici ponujeno drugo ustrezno delo, ki pa ga je odklonila. Tožena stranka je tudi pojasnila, zakaj je v mesecu avgustu 2004 sklenila pogodbo o zaposlitvi z novo delavko. Razlog za novo zaposlitev je bil v tem, da je tožena stranka prejela s strani Zavoda za zaposlovanje RS denar, namenjen za usposabljanje na novo zaposlene delavke. Poleg tega je tožena stranka v mesecu septembru 2004 pričakovala povečan obseg dela, saj je v mesecu maju 2004 oddala ponudbo na javni razpis za izbiro ponudnika za izvedbo študentske prehrane v šolskem letu 2004/2005. Ponudba je bila sprejeta s sklepom Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS z dne 5.7.2004, torej po že dani odpovedi tožnici. Sodišče prve stopnje bi moralo ugotavljati zakonitost dane odpovedi pogodbe o zaposlitvi v obdobju do dane odpovedi, nikakor pa ne kasneje. Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje v zvezi z uporabo 102. čl. Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR). Ta določba se namreč lahko uporablja le v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. V obravnavanem sporu ta določba torej ni uporabna, saj je šlo za individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj je pri toženi stranki zaposlenih skupno le 10 delavcev.

Tožena stranka v pritožbi ni navedla, v katerem delu izpodbija navedeno sodbo sodišča prve stopnje. Zaradi tega je pritožbeno sodišče sodbo preizkusilo v tistem delu, v katerem tožena stranka v sporu ni zmagala (1. odst. 350. čl. ZPP). Sodišče prve stopnje je namreč v izpodbijani sodbi zavrnilo tožbeni zahtevek na priznanje in izplačilo vseh pravic iz dela, za čas od 1.7.2004 do 25.8.2004 (del 2. odst. tč. 2 izreka sodbe), zato je tožena stranka v tem delu v sporu uspela.

Pritožba je utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje v mejah pritožbenih razlogov, pri tem je v skladu z 2. odst. 350. čl. ZPP po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka ter na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni zagrešilo absolutnih bistvenih kršitev določb pravnega postopka, je pa na sicer pravilno ugotovljeno dejansko stanje zmotno uporabilo materialno pravo (4. tč. 358. čl. ZPP). Iz izvedenega dokaznega postopka izhaja, da je tožena stranka podala tožnici redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga dne 1.3.2004 (priloga A/2), hkrati je bila tožnici dana ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu "pomočnik kuharja" (priloga A/4). Ker tožnica ponujene zaposlitve na drugem delovnem mestu ni sprejela, ji je prenehalo delovno razmerje pri toženi stranki dne 3.4.2004.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka tako v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot v postopku pred sodiščem obrazložila, da je zaradi zmanjšanja prometa v zvezi s prodajo hrane in pijače v jedilnici in točilnici tožene stranke, prenehala potreba po opravljanju dela tožnice na delovnem mestu natararice-točajke. V tem delu je upoštevalo, da je tožena stranka izkazala poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu 1. alinee 1. odst. 88. čl. ZDR. Po tej določbi namreč lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, če preneha potreba po opravljanju njegovega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in sicer zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Po določbi 2. odst. 88. čl. ZDR morajo biti navedeni razlogi resni in utemeljeni, onemogočati morajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. V zvezi s tem pa je sodišče prve stopnje ugotovilo, da je tožena stranka spregledala določbo 102. čl. ZDR, o prednostni pravici do zaposlitve. Po tej določbi imajo namreč delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela v primeru, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce. Glede na to, da je tožena stranka po približno štirih mesecih od dane odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnice zaposlila novo delavko na delovno mesto, na katerem je prej delala tožnica, je sodišče prve stopnje presodilo, da razlogi za odpoved tožnici niso bili resni in utemeljeni, zaradi česar je bila odpoved nezakonita. Pritožbeno sodišče se v tem delu strinja s pritožbo tožene stranke, da določbe čl. 102 ZDR ni mogoče uporabiti v primeru individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, iz poslovnih razlogov. Na to kaže že sama umestitev navedenega člena med določbe ZDR, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev. Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da pomeni dejstvo, da je tožena stranka zaposlila na istem delovnem mestu, za katerega je tožnici odpovedala pogodbo o zaposlitvi, novo delavko, okoliščino, ki kaže na to, da očitno v tem času niso obstajali resni in utemeljeni poslovni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici. Pri tem ni upoštevalo razlogov, ki jih je tožena stranka uveljavljala v dokaznem postopku in zaradi katerih je bila zaposlena nova delavka. To je bila prijava v maju 2004 na javni razpis na organiziranje študentske prehrane. Zaradi uspeha na tem razpisu se je tožena stranka odločila, da na delovnem mestu natararice - točajke ponovno zaposli eno delavko. Zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga se presoja po času in po okoliščinah, ki so obstajale do trenutka, ko je odpoved podana. V tem smislu je tožena stranka dokazala, da je konec leta 2003 in začetku leta 2004 upadla prodaja pripravljene hrane in pijače v jedilnici in točilnici ter da je zaradi tega prenehala potreba po delu tožnice kot natararice - točajke. To izhaja tako iz izpisa prometa (priloga B/2), kot iz izpovedi zakonitega zastopnika tožene stranke in priče S.M.. Zmanjšanje prometa oz. prodaje hrane in pijače je gotovo resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnice, ki je delala kot natararica - točajka. Tožena stranka pa je v skladu s 3. odst. 88. čl. ZDR ugotovila, da obstaja potreba po delu na delovnem mestu "pomočnik kuharja", zato je tožnici ponudila sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, v smislu določb 90. čl. ZDR. Ponudbe tožnica ni sprejela. Po povedanem pritožbeno sodišče ugotavlja, da je bila redna odpoved pogodbe o

zaposlitvi tožnice pri toženi stranki dana iz poslovnega razloga dne 1.3.2004 zakonita. Zaradi tega je pritožbi tožene stranke ugodilo in izpodbijani del sodbe spremenilo v skladu s 4. tč. 358. čl. ZPP, tako, da je tožbeni zahtevek tožeče stranke zavrnilo, ker ni utemeljen.

V skladu z 2. odst. 165. čl. ZPP je moralo pritožbeno sodišče ob spremembi sodbe sodišča prve stopnje odločiti o stroških postopka v celoti. Odločilo je, da vsaka stranka krije svoje stroške postopka. Pri tem je upoštevalo, da tožeča stranka v postopku ni uspela, zato krije sama svoje stroške v skladu s 1. odst. 154. čl. ZPP. Tožena stranka kot delodajalec krije sama svoje stroške postopka ne glede na izid postopka, v skladu s 5. odst. 41. čl. Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS št. 2/2004 - ZDSS-1), saj pritožbeno sodišče ni ugotovilo, da bi tožnica z vložitvijo tožbe ali z ravnanjem v postopku zlorabljala procesne pravice. Po isti določbi ZDSS-1 krije tožena stranka tudi svoje stroške pritožbe.

**Zadnja sprememba: 8.9.2009**

**Priloga 4: Vzorec pisnega obvestila sindikatu glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov**

**Vzorec.** .....

Delodajalec .....

Datum .....

Na podlagi prvega odstavka 97. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in nasl.) podajam naslednje

**pisno obvestilo sindikatu  
glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi  
večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov**

Razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev: .....

Delodajalec ugotavlja, da je zaradi poslovnih razlogov - zaprtje poslovne enote - postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni desetim delavcem.  
Število in kategorije vseh zaposlenih delavcev:

1. ....;
2. ....;
3. ....;
4. ....;
5. ....;
6. ....;
7. ....;
8. ....;
9. ....;
10. ....

Predvideni rok, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev:

Rok je datum ..... to je predvidoma 6 mesecev po pričetku postopka.

Predlagani kriteriji za določitev presežnih delavcev:

V skladu s 100. členom ZDR so kriteriji: strokovna izobrazba delavca oziroma

usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti.

V primeru, da po tem kriteriju ni možno izbrati deset delavcev, je naslednji kriterij: delovna doba.

Ker se v družbi še ni izvajal sistem nagrajevanja glede na delovno uspešnost in je bila delovna uspešnost ocenjevana skupinsko, so po tem kriteriju vsi delavci izenačeni, tako da se po tem kriteriju ne more izločiti nobenega delavca.

Ne glede na navedbo kriterijev se verjetno ti ne bodo upoštevali, ker gre za ukinitve delovnih mest ene delovne enote, delavci pa se ne morejo primerjati z drugimi delavci v ostalih delih družbe, tako da bodo tehnološki viški vsi delavci, katerih delovno mesto se ukine.

V smislu določil ZDR (drugi odstavek 97. člena) predlagam posvet, ki naj se izvrši v roku ..... dni.



**Priloga 5: Vzorec sklepa o obravnavi predloga zavoda za zaposlovanje glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov**

**Vzorec.** . . . . .

Delodajalec .....

.....

.....

Datum .....

Na podlagi 101. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in nasl.) izdajam naslednji

**sklep o obravnavi predloga zavoda za zaposlovanje  
glede postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu  
številu delavcev iz poslovnih razlogov**

Zavod je predlagal najetje kredita za finančno konsolidacijo poslovne enote.

Odgovorni delavci družbe so po finančni analizi novih finalnih obveznosti po najetju kredita prišli do ugotovitev, da s finančnega vidika tak poskus tvegan, saj v primeru neuspeha lahko ogrozi tudi druge dele družbe.

Zavod za zaposlovanje je podal zahtevo, da družbe ne sme odpovedati pogodb o zaposlitvi pred potekom 60 dnevne roka od izdaje obvestila zavodu.

Zahteva zavoda za zaposlovanje se upošteva in zato bodo izdane odpovedi pogodb dne ....., to je najmanj 60 dni kasneje, kot je bilo predvideno.

**Priloga 6: Obvestilo ZRSZ glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev iz poslovnih razlogov s strani Rudis d.d. Trbovlje**

- Priloga je v pisni obliki (ni v elektronski obliki), v končni obliki jo bom priložila zraven. Priloga pa mora biti označena zaradi pravilnega kazala.

**Priloga 7: Mnenje ZRSZ glede pričetka postopka ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev zaradi poslovnih razlogov**

- Priloga je v pisni obliki (ni v elektronski obliki), v končni obliki jo bom priložila zraven. Priloga pa mora biti označena zaradi pravilnega kazala.

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Spodaj podpisana Adrijana Mitrić, študentka Fakultete za upravo, Univerze v Ljubljani, izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP, Ur. list RS, št. 21/95, 9/01, 30/01, 85/01, 43/04, 58/04, 16/06, 139/06), moje avtorsko delo, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnika. Pri pripravi dela sem uporabljala navedeno literaturo in vire. Strinjam se z objavo diplomske naloge na spletu.

Podpis:

---

Delo je lektorirala gospa Sonja Gutman, učiteljica slovenskega jezika.

Ljubljana, 28.12.2009