

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Magistrsko delo

**ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ
POSLOVNEGA RAZLOGA**

Sabina Omić

Ljubljana, junij 2014

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

MAGISTRSKO DELO

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Kandidatka: Sabina Omić
Vpisna številka: 04039168
Študijski program: magistrski študijski program Uprava 2. stopnja
Mentor: red. prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, junij 2014

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Podpisana Sabina Omić, študentka magistrskega študijskega programa Uprava 2. stopnja, z vpisno številko 04039168, sem avtorica magistrskega dela z naslovom: Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo, in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katero so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, Ur. l. RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Magistrsko delo je lektorirala: Darinka Bizjak, univ. diplomirana bibliotekarka in prof. slovenskega jezika

Ljubljana, junij 2014

Podpis avtorice:
Sabina Omić

POVZETEK

Odpuščanje delovnega razmerja iz poslovnega razloga je eden od načinov prenehanja delovnega razmerja. Če je podana s strani delodajalca, to za delavca običajno pomeni prehod v brezposelnost, kar je kritično tako za posameznega delavca, kot tudi za državo in družbo nasploh. Zato tako mednarodna kot domača pravna ureditev težita k temu, da mora delodajalec pri odpuščanju navesti utemeljen razlog in tudi sama odpuščanje mora potekati po določenem postopku. Magistrsko delo primerjalno analizira določbe odpuščanja pogodbe o zaposlitvi, podrobneje odpuščanje iz poslovnega razloga. Odpuščanje pogodbe o zaposlitvi je v Sloveniji urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih, ki je tesno povezan z Zakonom o urejanju trga dela. Zakon o delovnih razmerjih ureja individualne odpuščanje in odpuščanje več delavcem – kolektivni odpuščanje. Za javne uslužbence poleg Zakona o delovnih razmerjih velja Zakon o javnih uslužbencih. Treba je upoštevati, da če Zakon o javnih uslužbencih ne ureja določenih delovnopравниh razmerij med delodajalcem in javnim uslužbencem, je treba subsidiarno uporabiti Zakon o delovnih razmerjih. Državni zbor Republike Slovenije je v letu 2013 sprejel reformo trga dela, ki jo sestavljata Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 21/2013) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD-A, 21/2013). V magistrskem delu so obravnavane spremembe in novosti, uveljavljene z ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A. Prikazane so spremembe v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Cilj tokratne prenovitve delovne zakonodaje sta zmanjšanje segmentacije na trgu dela in povečanje prožnosti oziroma lažje in cenejše prilagajanje delovne sile potrebam delodajalca. Zmanjšale naj bi se razlike med položajem zaposlenih za nedoločen čas in tistih, zaposlenih za določen čas ali v drugih prožnih oblikah zaposlitve, in spodbudilo obsežnejše zaposlovanje za nedoločen čas, tudi z zniževanjem stroškov ter poenostavitvijo postopkov zaposlovanja in odpuščanja. Da bo odpuščanje pogodbe o zaposlitvi podano zakonito, mora delodajalec upoštevati zakonsko predpisan postopek odpuščanja, ki pa se glede na razlog odpuščanja razlikuje. ZDR-1 je prinesel spremembe pri odpuščanju pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Opustil je obveznost predhodnega obveščanja delavcev o nameravani odpuščanju iz poslovnega razloga, opuščanje obveznosti delodajalca, da delavcu ponuja drugo ustrezno zaposlitev, kot tudi posledice za delavca, če mu je ponujena nova pogodba o zaposlitvi, če ponudbo sprejme ali je ne sprejme, poenostavljata se tudi zakonska obrazložitev odpuščanja in vročanje odpuščanja, krajši so tudi odpuščalni roki itd. Cilji, ki jih zasleduje ZDR-1, in vsebovane spremembe temeljijo na oceni stanja, usmeritvah iz nacionalnih strateških dokumentov Republike Slovenije (Nacionalni reformni program 2012–2013), dokumentih, ki so bili sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji (Izhodišča za socialni sporazum 2012–2016), priporočilih OECD ter Sveta EU in sledijo ugotovitvam analize sodne prakse, strokovnim spoznanjem in opozorilom v zvezi z izvajanjem zakona. Na podlagi analize podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Statističnega urada Republike Slovenije, Evropske komisije, OECD in drugih internetnih virov je pridobljeno stanje trga dela

v Sloveniji v primerjavi z EU-27. Izpostavljeni so raznovrstni ukrepi, ki so jih posamezne države sprejele kot izhod iz gospodarske in finančne krize. V večini so ukrepi med državami primerljivi. Opravljena je tudi primerjava pravne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v Sloveniji, Nemčiji in Avstriji.

Ključne besede: delovno razmerje, odpoved, poslovni razlog, individualna odpoved, kolektivni odpust, brezposelnost.

SUMMARY

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT FOR BUSINESS REASONS

Termination of the employment relationship for business reasons is one of the ways of the termination of employment. If the notice is given by the employer, this usually means the terminated employee will transition into unemployment, which is detrimental for the individual worker as well as for the state and society in general. For this reason, international and domestic legislative regulations tend to stipulate that the employer must cite a legitimate reason for dismissal and that the termination itself must be executed in accordance with a pre-specified process. This Master's thesis comparatively analyzes the provisions on employment, specifically the termination of employment for business reasons. In Slovenia, the termination of the employment contract is regulated by the Employment Relationship Act, which is closely connected to the Labour Market Regulation Act. The Employment Relationship Act regulates individual redundancies and terminations of multiple employees, i.e. collective redundancies. In addition to the Employment Relationship Act, matters concerning civil servants must also follow the Civil Servants Act. In cases where the Civil Servants Act does not regulate certain legal employment relationships between the employee and the civil servant, the Employment Relationships Act applies. The National Assembly of the Republic of Slovenia approved labor market reforms in 2013, which consist of the Employment Relationship Act (ZDR-1, 21/2013) and the Labour Market Regulation Act (ZUTD-A, 21/2013). This thesis discusses the changes and new features now in force with the ZDR-1 compared to the ZDR-A. It focuses on the changes in connection with the termination of the employment contract. The goal of the current labor legislation reforms is to decrease the segmentation of the labor market and to increase its flexibility, as well as to adapt the work force to the employer's need in a simpler and more affordable manner. It is said to reduce the differences between the position of the employees with contracts for an indefinite period of time and the employees with contracts for a definitive period of time or employees in other flexible forms of employment as well as to encourage more extensive employment for an indefinite period of time, partly by means of decreasing costs and simplifying the employment and termination processes. In order for the termination of the employment contract to be legal, the employer must adhere to the lawfully prescribed redundancy process, which may differ somewhat from the reason for the termination. The ZDR-1 has ushered in changes to the termination of the employment contract for business reasons. It has eliminated the obligation of the employer to give previous notice to the employees on the intended termination of the employment contract for business reasons; it has also eliminated the employer's obligation to offer the employee an alternative suitable employment position; it also effects the employee if they are offered a new employment contract and whether they choose to accept it or not; the legal explanation of the

redundancy and serving the termination notice have been simplified; it also translates to shorter notice periods, etc. The goals that have been set by the ZDR 21/2013 and the related changes are based on a situation assessment, guidelines from the national strategic documents of the Republic of Slovenia (National Reform Programme 2012–2013), documents that were passed as part of the social dialogue between the social partners (The Base for Social Agreement 2012–2016), recommendations by the OECD and the council of the European Union; they also adhere to the conclusions of the case law analysis, expert findings, and recommendations in connection to the implementation of the law. Based on the analysis of the data from the Employment Service of Slovenia, the Institute of Macroeconomic Analysis and Development of the Republic of Slovenia, the Statistical Office of the Republic of Slovenia, the European Commission, the OECD, and other internet sources, the thesis presents the labor market situation in Slovenia as compared to the EU-27. It also highlights various actions that individual countries took as a way to recover from the economic and financial crisis. In most cases, the measures of the different countries are comparable. In addition, the comparison of the legislative regulations on the termination of the employment contract for business reasons is presented for Slovenia, Germany and Austria.

Key words: employment relationship, termination, business reasons, individual redundancy, collective redundancy, unemployment.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA.....	iii
POVZETEK.....	v
SUMMARY.....	vii
KAZALO.....	ix
KAZALO PONAZORITEV.....	xiii
KAZALO GRAFIKONOV.....	xiii
KAZALO TABEL.....	xiii
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC.....	xiv
1 UVOD.....	1
2 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	8
2.1 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI IN NJENEM PRENEHANJU.....	8
2.1.1 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	9
2.2 NORMATIVNA UREDITEV PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	13
2.2.1 NACIONALNI PRAVNI VIRI.....	14
2.2.1.1 Ustava RS.....	14
2.2.1.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	15
2.2.2 MEDNARODNI PRAVNI VIRI.....	16
2.2.2.1 Mednarodna organizacija dela.....	16
2.2.2.2 Evropska socialna listina.....	18
2.3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	19
2.3.1 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	19
2.3.2 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	20
3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA.....	24
3.1 POSLOVNI RAZLOG.....	24
3.2 DOPUSTNOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA.....	27
3.2.1 UTEMELJENI RAZLOG.....	27
3.2.2 NEUTEMELJENI RAZLOG.....	28
3.3 POSTOPKOVNA VELJAVNOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ	

POSLOVNEGA RAZLOGA	29
3.3.1 SEZNANITEV DELAVCA Z UVEDBO POSTOPKA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	30
3.3.2 OBVEŠČANJE SINDIKATA IN SVETA DELAVCEV O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	31
3.3.3 PREVERJANJE MOŽNOSTI ZA OHRANITEV DELAVČEVE ZAPOSLOTVE.....	31
3.3.3.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove.....	31
3.3.3.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pri drugem delodajalcu.....	33
3.3.3.3 Čakanje na delo	34
3.3.3.4 Obveznost opravljanja drugega dela	35
3.4 ROK ZA PODOJ ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI	36
3.5 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO	37
3.5.1 PREDSTAVNIKI DELAVCEV.....	38
3.5.2 DELAVCI PRED UPOKOJITVIJO	38
3.5.3 STARŠI	39
3.5.4 INVALIDI IN ODSOTNI Z DELA ZARADI BOLEZNI	40
3.6 OBLIKA IN VSEBINA ODPOVEDI.....	40
3.7 VROČITEV ODPOVEDI.....	41
3.8 PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCA IN DELODAJALCA V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA	42
3.8.1 ODPOVEDNI ROKI	43
3.8.2 DENARNO POVRAČILO NAMESTO ODPOVEDNEGA ROKA	44
3.8.3 ODPRAVNINA	45
3.8.4 POSLEDICE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DELAVCA	49
3.8.5 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	54
4 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI JAVNEMU USLUŽBENCU IZ POSLOVNEGA RAZLOGA.....	56
4.1 MOŽNOSTI OHRANITVE DELOVNEGA RAZMERJA JAVNEMU USLUŽBENCU.....	58
5 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV (KOLEKTIVNI ODPUST) IZ POSLOVNEGA RAZLOGA.....	61
5.1 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV.....	61

5.2 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV	61
5.2.1 KRITERIJI ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV	62
5.3 OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE S SINDIKATOM.....	63
5.4 OBVEŠČANJE ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE	63
5.5 PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE.....	64
6 PRIMERJAVA PRAVNE UREDITVE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH.....	65
6.1 UKREPI POLITIKE TRGA DELA V OBDOBJU 2008–2012 V EVROPSKI UNIJI.....	65
6.2 UKREPI POLITIKE TRGA DELA V OBDOBJU 2008–2012 V SLOVENIJI	65
6.3 REFORME NA TRGU DELA V EVROPSKI UNIJI V OBDOBJU 2008–2013.....	65
6.4 PRIMERJAVA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V SLOVENSKEM IN NEMŠKEM PRAVU	67
6.4.1 OPREDELITEV POSLOVNEGA RAZLOGA	67
6.4.2 SOCIALNA UPRAVIČENOST.....	67
6.4.3 SOCIALNA IZBIRA.....	68
6.4.4 VARSTVO PRED ODPOVEDJO.....	68
6.4.4.1 Posebno varstvo pred odpovedjo.....	68
6.4.5 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV, OBVEŠČANJE SVETA DELAVCEV IN PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV	69
6.4.6 VLOŽITEV TOŽBE DELAVCA ZOPER NEZAKONITO ODPOVED.....	71
6.4.7 ODPOVEDNI ROKI	71
6.4.8 ODPRAVNINA.....	72
6.5 PRIMERJAVA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V SLOVENSKEM IN AVSTRIJSKEM PRAVU.....	73
6.5.1 OPREDELITEV ODPOVEDNEGA RAZLOGA	73
6.5.2 OBLIKA ODPOVEDI	74
6.5.3 SOCIALNA UPRAVIČENOST.....	74
6.5.4 SOCIALNA IZBIRA.....	74
6.5.5 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO	74
6.5.6 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV	75
6.5.7 DELAVSKO PREDSTAVNIŠTVO IN OBRATNI SVET	76

6.5.8 VLOŽITEV TOŽBE DELAVCA ZOPER NEZAKONITO ODPOVED.....	77
6.5.9 ODPOVEDNI ROKI	77
6.5.10 ODPRAVNINA	78
7 PREVERITEV HIPOTEZ IN PRISPEVEK K ZNANOSTI IN STROKI.....	80
8 ZAKLJUČEK	84
LITERATURA IN VIRI	89

KAZALO PONAZORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerjavi s številom brezposelnosti.....	12
Grafikon 2: Prekinitve pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v primerjavi s številom brezposelnosti.....	26
Grafikon 3: Delež delodajalcev s težavami pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga	47
Grafikon 4: Glavna problema delodajalcev pri odpuščanju delavcev	47
Grafikon 5: Mnenje o ustanovitvi sklada za odpravnine po avstrijskem modelu	48
Grafikon 6: Kdo naj bi vplačeval v sklad za odpravnine?.....	49

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas	11
Tabela 2: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga 2010–2013	26
Tabela 3: Minimalni odpovedni roki iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti.....	44
Tabela 4: Prejemniki denarnega nadomestila 2010–2013	50
Tabela 5: Odmerni odstotki nadomestila za brezposelnost.....	51
Tabela 6: Potrebno trajanje zavarovanja kot pogoj za pravico do denarnega nadomestila....	52
Tabela 7: Odpovedni roki za bele ovratnike, podani s strani delodajalca	78

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

ABGB	Obči državljski zakonik v Avstriji
AMFG	Zakon o podpori trga dela v Avstriji
AMSG	Zakon o zavodih za zaposlovanje v Avstriji
AngG	Zakon o zaposlenih v Avstriji
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
ArbVG	Ustavni zakon o delu v Avstriji
ASGG	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih v Avstriji
AVRAG	Zakon o prilagajanju pogodbenega delovnega prava v Avstriji
BetrVG	Nemški ustavni zakon o obratih
BGB	Nemški državljski zakonik
EUROSTAT	Statistical Office of the European Communities
KPND	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji
KSchG	Zakon o varstvu pred odpovedjo v Nemčiji
MOD	Mednarodna organizacija dela
MuSchG	Zakon o varstvu materinstva v Nemčiji
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OZ	Obligacijski zakonik
RS	Republika Slovenija
SGB	Zakon o socialnem varstvu v Nemčiji
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	Urad za makroekonomske analize in razvoj
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2013
ZDR-A	Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2007
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD-A	Zakon o urejanju trga dela iz leta 2013

1 UVOD

Od leta 2008 in vse do danes se države v Evropski uniji (EU) soočajo z gospodarsko krizo, ki vpliva na razmere na trgu dela. Slabša gospodarska dejavnost je sprožila procese za prilagajanje trga dela nižji ravni dejavnosti. V začetku leta 2009 je na trgu dela prišlo do večje prilagoditve zaradi množičnega izgubljanja delovnih mest, saj je v EU delovna mesta izgubilo okoli 3,9 milijona delavcev. Razmere so se v letu 2012 še poslabšale, saj je bilo dodatno izgubljenih še približno milijon delovnih mest. To pomeni, da je bilo od začetka gospodarske krize v letu 2008 do konca leta 2012 zaradi padca gospodarske dejavnosti izgubljenih skupaj približno 5,8 milijona delovnih mest (Kajzer in dr., 2013, str. 1).

V smeri blažitve vpliva gospodarske krize EU sledi evropskemu načrtu za oživitev gospodarstva.¹ Kot izhaja iz sklepov Evropskega sveta, sprejetih na zasedanju v Bruslju 18. in 19. junija 2009, ostaja preprečevanje brezposelnosti pomembna prednostna naloga. Prednostna področja, tako v programih držav članic kot v pobudah, sprejetih na evropski ravni, so ohranjanje zaposlitev, ustvarjanje novih delovnih mest in spodbujanje mobilnosti, izpopolnjevanje znanj in prilagajanje potrebam trga dela ter lažji dostop do zaposlitve. Komisija je v svojem sporočilu »Skupna zaveza v zvezi z zaposlovanjem« iz junija 2009 predlagala vrsto konkretnih dejavnosti v okviru posameznega prednostnega področja,² ki naj bi jih izvajale države članice ter Komisija in socialni partnerji, upoštevajoč specifičen položaj vsake države članice (Senčur Peček, 2009, str. 1667).

Tako so leta 2009 države članice povečale izdatke za aktivne posege na trgu dela, nekatere od njih so jih kasneje zaradi proračunskega primanjkljaja občutno zmanjšale. Večina držav je okrepila programe izobraževanja in usposabljanja ter povečevala dostopnost do nadomestil za brezposelnost. Države so začele tudi izvajati reforme trga dela predvsem na področju aktivne politike zaposlovanja in varovanja zaposlitve ter zavarovanja za primer brezposelnosti (Kajzer in dr., 2013, str. 1).

Delovna zakonodaja večine evropskih držav je bila v zadnjih desetletjih predmet več obsežnih reform in mnoge od njih so bile posledica zahtev po prilagoditvi delovnega prava doseganju učinkovitosti. Dobro delovanje trga dela in uspešnost podjetij sta dva izmed najpomembnejših ekonomskih ciljev, ki naj bi jih upoštevalo tudi delovno pravo. Kot navaja Senčur Peček (2012, str. 1491), je bila zahteva po učinkovitosti izražena kot zahteva po povečanju prožnosti ureditve delovnih razmerij oziroma pozneje v uvajanju principov prožne varnosti.

¹ Glej Sporočilo Evropske komisije Evropskemu svetu »A European Economic Recovery Plan« (Commission of the European Communities, 2008, str. 5).

² V zvezi z ohranitvijo zaposlitve se npr. predlagajo različne oblike začasnega krajšega delovnega časa v povezavi s finančnimi nadomestili izgubljenega prihodka in usposabljanjem (Senčur Peček, 2009, str. 1667).

Zaradi poostrenih pogojev poslovanja so se že v letu 2007 občutile prve obsežnejše spremembe Zakona o delovnih razmerjih. Le-te so zajemale področja, ki naj bi z vidika delodajalca delovno razmerje naredila prožnejše, in bi hkrati z vidika delavca ohranila zanj dovolj varno zasnovo. Po navedbah Penko Natlačnove (2011, str. 16) te spremembe zajemajo prožnost pri odpovedi delovnega razmerja (opredelitev razloga, postopek in roki), opredelitve višine odpravnin, trajanje odpovednih rokov ter prožnosti pri nesodnem reševanju individualnih delovnih sporov z arbitražo.

Ob tem Cazes in Tonin (2010, str. 271 in 272) menita, da zakonsko varstvo zaposlitve zagotavlja varnost delavcev, tako glede obstoječe kot prihodnje zaposlitve, oziroma vzpostavlja stabilnost delovnih razmerij, s tem pa tudi trdnost trga dela. Poleg tega krepí dolgotrajno navezo delavca na svoje delo in delodajalca ter če prezaposlitev pri delodajalcu ni mogoča, olajšuje eksterno prezaposlitev in lajša izgubljeni dobiček.

Novembra 2008 je Vlada RS ustanovila krizno skupino ključnih ministrov, ki so se aktivno podali v boj proti finančni in gospodarski krizi. Temeljna naloga je bila sprva oblikovanje ukrepov za ublažitev vpliva krize na slovensko gospodarstvo, nato pa osredotočanje na strategijo izhoda iz krize in okrevanje gospodarstva po krizi (Setnikar Cankar in Petkovšek, 2012, str. 35).

Slovenija se je na slabšanje razmer na trgu dela na začetku krize odzvala z intervencijskima zakonoma za ohranjanje delovnih mest in okrepljenim izvajanjem programov aktivne politike zaposlovanja. V letu 2009 sta bila sprejeta dva intervencijska zakona, namenjena ohranjanju delovnih mest, ki sta začasno ublažila padec zaposlenosti v Sloveniji. Prvi ukrep je subvencioniranje krajšega polnega delovnega časa, drugi pa delno povračilo nadomestila plač začasno presežnim delavcem (Pogačar, 2009, str. 1679).

Glede na zaskrbljujoče podatke Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ, 2013a) je eden izmed najpomembnejših ciljev politik trga dela v času krize preprečevanje izgubljanja delovnih mest v dejavnostih, ki so bile pred krizo ekonomsko zdrave in stabilne. Korade Purg (2010, str. 3) je izpostavila, da je, tako kot v gospodarstvu, treba tudi v javnem sektorju sprejeti ukrepe, ki bodo pripomogli k izboljšanju razmer.

Podjetja sprejemajo različne ukrepe za blažitev posledic, vsakodnevno pa se preko medijev srečujemo s sprejemom ukrepov vlade za blažitev posledice krize tudi v javnem sektorju. Podjetja zmanjšujejo obseg novih zaposlitev, delovni čas razporejajo glede na naročila, ga skrajšujejo, odpravljajo delo v izmenah, kolektivni dopusti so v času, ko ni naročil ipd. (Korpič Horvat, 2009a, str. 3).

V javnem sektorju so v ospredju t. i. »mehki« načini reševanja stanja javnih izdatkov, ki jih po mnenju bivšega predsednika vlade Janeza Janše ne bo mogoče zaobiti. V javnem sektorju brez odpuščanja »ne bo šlo«, saj Janez Janša (Delo, 2012) izpostavlja, da takšnega javnega sektorja, kot ga ima Slovenija, s temi prihodki in s to gospodarsko rastjo preprosto ni mogoče vzdrževati.³

Po podatkih Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) se je zaposlenost v Sloveniji v obdobju 2008–2012 zmanjšala in to še posebej velja za zasebni sektor. Le-ta se je po navedbah Kajzerjeve in drugih (2013, str. 7) na krizo najprej odzval z manjšim obsegom opravljenih nadur in s skrajševanjem delovnega časa, temu je sledilo občutno zmanjševanje zaposlenosti, v letu 2009 pa tudi upočasnitev rasti plač, ki je bila izrazitejša in hitrejša v industriji kot tržno-storitvenih dejavnostih. Poleg tega so se zmanjšala tudi izredna izplačila plač. Spremenjena struktura zaposlenih (zaradi odpuščanja zaposlenih z nizkimi plačami) in dvig minimalne plače, sta v letih 2010 in 2011 vplivala na okrepitev rasti plač v zasebnem sektorju, kljub naraščajoči brezposelnosti, nizki gospodarski dejavnosti ter nizki inflaciji (prav tam, str. 11).

Zahteve o ustreznem številu zaposlenih oziroma znižanju stroškov dela v javnem sektorju (plače) po mnenju Stareta in Buzetija (2012, str. 141) niso samo »fikcija« politike, ampak je glede na stabilnost javnih financ takšno stanje tudi realno potrebno zaradi vzdržnosti javnofinančnega sistema države.

Varčevalni ukrepi Vlade Republike Slovenije (RS) za javni sektor iz leta 2009 so bili usmerjeni v zmanjšanje števila zaposlenih za en odstotek (približno 1.600 javnih uslužbencev letno) ter zmanjšanje višine plač in drugih prejemkov v javnem sektorju (neizplačevanje redne delovne uspešnosti, zamik odprave plačnih nesorazmerij na oktober 2010 in oktober 2011) (Računsko sodišče RS, 2011, str. 27). Vlada je znižala tudi druge prejemke iz delovnega razmerja, omejila avtorske in podjemne pogodbe ter študentsko delo (prav tam, str. 18).

Državni zbor je na predlog Vlade RS leta 2012 sprejel Zakon za uravnoteženje javnih financ, s katerim je vlada naredila bistveno večje reze v plače in druge prejemke zaposlenih v javni upravi (Setnikar Cankar in Petkovšek, 2012, str. 39). Cilj vseh držav EU je spodbuditi gospodarsko rast in vzpostaviti stabilne javne finance. V zvezi z javnimi uslužbenci vsaka država članica sprejema svoje varčevalne ukrepe, ki so si glede zaposlovanja in plač precej podobni (Glassner, 2010, str. 17–22).

Gospodarska kriza vpliva tudi na ljudi, kajti negotovost v njih vzbudi strah, da se bodo razmere zanje poslabšale. Zaposleni želijo čim višjo socialno varnost, organizacije pa se želijo

³ Istega mnenja je bil tudi takratni minister za pravosodje in javno upravo Senko Pličanič (Dnevnik, 2012), ki pravi: »Treba je najprej poiskati druge rezerve, vendar ponekod brez odpuščanja ne bo šlo.«

hitro odzvati na nepričakovane spremembe na področju povpraševanja, se prilagajati novim tehnologijam in drugim spremembam ter želijo imeti prožno delovno zakonodajo, ki bi jim dopuščala tudi prilagajanje števila zaposlenih (Kozjek, 2010, str. 123).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Ur. l. RS št. 80/2010), ki je začel veljati leta 2011, je omogočil, da je Slovenija nekoliko povečala dostopnost in višino nadomestil za primer brezposelnosti, vendar je bil v veljavi relativno kratko obdobje, saj se je zaradi proračunskega primanjkljaja že sredi leta 2012 višina nadomestil znižala. Šele z uveljavitvijo ZDR-1 so bile sprejete spremembe na področju varovanja zaposlitve.

Kresalova (2013a, str. 56) navaja, da sta glavna cilja tokratne prenove delovne zakonodaje doseči razmerje med ustrezno varnostjo delavcev z zmanjševanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas in finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas ter možnostjo učinkovitejšega prilagajanja delovne sile razmeram na trgu dela.

Ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi se v javni upravi bistveno ne razlikuje od ureditve v splošnem delovnem pravu, ki velja v zasebnem sektorju, vendar za javni sektor obstajajo določene posebnosti, ki vsaj formalno opredeljujejo različnost med ureditvama.

Namen magistrskega dela je prikazati poenostavitev postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1, saj novi zakon v primerjavi z ZDR-A zmanjšuje administrativne ovire pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter sami veljavnosti postopka odpovedi. Prišlo je do sprememb na področju odpovednih rokov, poenostavila se je vsebina odpovedi, vročanje odpovedi ne poteka več po pravilih pravnega postopka, odpovedni roki so bistveno krajši. Vlada RS je sprejela ukrepe, ki lahko pripomorejo k ohranitvi delovnega razmerja. Zaradi krepitev prožnosti pri ravnanju z zaposlenimi in varnosti zaposlenih z izboljšanjem pravne ureditve in njenega izvajanja je namen naloge tudi predstaviti izvajanje teh ukrepov v Sloveniji in jih primerjati z ukrepi izbranih evropskih držav – Avstrijo in Nemčijo. Izbor omenjenih držav omogoča možnost primerjave s Slovenijo, na osnovi tega pa pridobimo zanimivo sliko podobnosti in razlik.

Cilji magistrskega dela so primerjalno prikazati stanje pravne ureditve postopka odpovedi ter ugotoviti, ali se je pravna ureditev delovnih razmerij v Sloveniji po ZDR-A in sprejetju sprememb ZDR-1 spreminjala v smeri poenostavitve postopka odpuščanja delavcev z vidika delodajalca ter po drugi strani ohranjala varnost zaposlitve z vidika delavca. Cilj je tudi navesti zakonske novosti oziroma spremembe in dopolnitve v smeri poenostavljanja postopka odpuščanja delavcev. Cilj bo dosežen na podlagi prikaza slovenske pravne ureditve in primerjave zbranih mednarodnih podatkov. Primerjava zakonske ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v Nemčiji in Avstriji s slovensko zakonsko ureditvijo bo prikazana v opisni obliki in s tabelarnimi prikazi.

Delo se izvaja na temelju naslednjih dveh hipotez:

Hipoteza 1: Na temelju novega ZDR-1 se je pravna ureditev instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi v Sloveniji spremenila v smeri krepitve prožnosti pri upravljanju s kadri, pri čemer je mogoče domnevati, da bo odslej postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga za delodajalca manj formalen.

Hipoteza 2: Vpogled v avstrijsko zakonodajo in pravna pravila na področju varstva pred odpovedjo omogoča domnevo, da avstrijska zakonodaja vsebuje manj pravil o odpuščanju delavcev, kljub temu pa je delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, zagotovljeno učinkovitejše pravno varstvo kot v Sloveniji.

V Sloveniji imamo ustanovljene institucije, ki spremljajo statistične podatke in pripravljajo različne analize in napovedi glede gospodarskih gibanj, značilnosti po različnih dejavnostih, glede zaposlovanja in brezposelnosti, socialnih posledic odpovedi in različnih programov, vključno s programi aktivne politike zaposlovanja, ki poskušajo odgovoriti na potrebe prestrukturiranja in njegovih posledic v smislu skrbi za presežne delavce, ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti, prekvalifikacije, (pre)usposabljanje itd. Statistični urad Republike Slovenije (SURS) je osrednja statistična institucija, ki spremlja razvoj gospodarstva, različnih dejavnosti, zaposlovanja, regionalnega razvoja itd. Poleg osrednje institucije, ki redno spremlja in analizira trg dela, sta tudi Urad za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Poleg nacionalnih virov statističnih podatkov postajajo vse pomembnejši in uporabljeni tudi evropski viri, kot je Statistical Office of the European Communities (EUROSTAT), Eurofound s svojimi enotami, kot so European Industrial Relations Observatory (EIRO), European Monitoring Centre on Change (EMCC) in European Restructuring Monitor (ERM), kot tudi European Working Conditions Observatory (EWCO) itd.

Iz predstavljenih institucij lahko dorečemo, da so bile izvedene številne raziskave s področja trga dela. ZDR-1 je prinesel spremembe na trgu dela. V magistrskem delu so obravnavane ključne zakonske spremembe in novosti, ki se dotikajo obravnavane tematike. Do sedaj še ni bila narejena obširna raziskava, ki bi vključevala pravno analizo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, upoštevajoč spremembe ZDR-1 in ZUTD-A.

METODE RAZISKOVANJA

V magistrskem delu je za raziskovanje uporabljena splošna pravna ureditev. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) določa nekatere posebnosti delodajalčeve redne odpovedi, posebnosti, ki ne otežujejo odpovedi, temveč ureditev prilagajajo specifikam javne uprave. Vlada RS je v javni upravi sprejela interventne, varčevalno naravnane ukrepe, ki niso bistveno posegli v

število zaposlenih v upravi v smislu odločitve za odpuščanje zaposlenih iz poslovnih razlogov. V nadaljevanju je bilo nato za učinkovito delovanje javne uprave oziroma ohranitev javnofinančne vzdržnosti izdatkov nujno treba sprejeti določene varčevalne ukrepe, ki so se nanašali predvsem na sprejemanje ukrepov v zvezi z zamrznitvijo plač v javnem sektorju. Zato je v delu večji poudarek na splošni ureditvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri pisanju so bile uporabljene informacije in podatki iz domače in tuje literature, slovenska in tuja zakonodaja, sodne odločbe delovnega sodišča, strokovni in znanstveni članki, internetni viri ter statistični podatki SURS, ZRSZ, UMAR in EUROSTAT.

V delu so uporabljene naslednje metode:

- Metoda deskripcije kot metoda za opisovanje posameznih pojmov. Skozi celotno delo je uporabljeno opisovanje dejstev oziroma procesov, kot so pogodba o zaposlitvi, delovno razmerje, odpoved, poslovni razlog, varnost zaposlitve, socialna varnost in brezposelnost.
- Metoda kompilacije kot metoda za povzemanje rezultatov, stališč, zaključkov in spoznanj drugih avtorjev. Ta metoda me je privedla k pravnem, psihološkem, sociološkem in ekonomskem razumevanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. S kompilacijo sem na podlagi domačih in tujih avtorjev prišla do številnih povzetih spoznanj, stališč in sklepov, ki so mi pomagali ustvariti sliko o prednostih in slabostih poenostavitve postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi s sprejetjem sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih. Postavljeno hipotezo o poenostavitvi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi v Sloveniji, ki sem jo razrešila s primerjavo pravne ureditve delovnih razmerij, sem potrdila oziroma zavrnila.
- Metoda komparacije kot metoda primerjanja. S pomočjo te metode sem primerjala ZDR-A z ZDR-1. Tako sem prišla do spoznanj o spremembah oziroma novostih in dopolnitvah na področju poenostavitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Primerjala sem ureditev določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, opredelitev odpovednih razlogov, postopkov in odpovednih rokov. Poleg določb Zakona o delovnih razmerjih so vključene še določbe Zakona o urejanju trga dela, ki urejajo možnosti delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Delo obravnava tudi ukrepe na trgu dela v obdobju 2008–2012, ki so jih sprejele posamezne države članice EU. Z obravnavo ukrepov na trgu dela je mogoče ugotoviti, da med državami ne prihaja do bistvenih razlik, pri čemer lahko izpostavimo, da so bili vsi ukrepi usmerjeni k enakemu cilju, tj. k ohranitvi delovnih mest in doseganju interne fleksibilnosti. Ukrepi so bili usmerjeni k spodbujanju krajšega delovnega časa, povečanju dostopnosti do nadomestil za obdobje brezposelnosti ter krepitvi programov aktivne politike zaposlovanja. Opravljena je tudi primerjava pravne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v Sloveniji, Nemčiji in Avstriji. Druga hipoteza je postavljena na podlagi primerjave med pravno ureditvijo

odpovedi iz poslovnega razloga med avstrijsko in slovensko zakonodajo. Pri opisu avstrijske zakonodaje je predstavljen sistem odpravnin, ki delodajalcem omogoča večjo fleksibilnost na trgu dela, upošteva tudi varstvo zaposlenega. Na podlagi ankete, ki jo je opravila Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije lahko domnevamo, da je ureditev sistema odpravnin, kot je to urejeno v Avstriji, zaželeno tudi med slovenskimi delodajalci.

- Sekundarna metoda, na podlagi katere so bili zbrani in uporabljeni sekundarni kvantitativni podatki iz že obstoječih statističnih podatkov glede brezposelnosti in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (odpovednih rokov, denarnega nadomestila, odpravnin), ki so pridobljeni z ZRSZ, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), SURS, UMAR in iz dokumentov Evropske komisije.

Magistrsko delo je sestavljeno iz sedmih glavnih poglavij. Uvodno prvo poglavje opisuje vpliv gospodarske krize na razmere na trgu dela in ukrepe za ohranitev delovnih mest, ki so jih sprejele države članice, tudi Slovenija. Drugo poglavje pojasnjuje delovno razmerje kot vez podrejenosti delavca delodajalcu in prenehanje pogodbe o zaposlitvi kot eno najboljčutljivejših vprašanj delovnega prava ter načine prenehanja. V poglavju 2.2 je opisana normativna ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Predstavljeni so nacionalni in mednarodni pravni viri, ki urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi. V poglavju 2.3 je opisan institut odpovedi in njegova razčlenitev na redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, od katere je odvisen obseg pravic delavca oziroma delodajalca.

Med tretjim in šestim poglavjem je obravnavano jedro magistrskega dela. Predstavljene so odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga po ZDR-A in spremembe, ki sta jih prinesla ZDR-1 in ZUTD-A. V tretjem poglavju je opisana zakonska zahteva po utemeljenosti razloga za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Opisan je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in s tem formalne zahteve, ki jih mora delodajalec upoštevati, kadar namerava podati delavcu odpoved. V četrtem poglavju je opisan postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu iz poslovnega razloga. Na kratko so predstavljene razlike v postopku odpovedi med delavci in uslužbenci. Peto poglavje ureja odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga. Gre za predstavitev dodatnih pogojev, ki jih delodajalcu ni treba upoštevati pri individualni odpovedi, pri odpovedi večjemu številu delavcev pa je to nujno. Vključene so vloga zavoda za zaposlovanje, sindikata in potreba po programu razreševanja presežnih delavcev. Šesto poglavje predstavlja primerjavo pravne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v Sloveniji in primerjalno z EU-27 s podrobno predstavitevjo pravne ureditve v Nemčiji in Avstriji.

Sedmo poglavje predstavlja analizo postavljenih hipotez ter prispevek k znanosti in stroki, osmo pa zaključek, v katerem so strnjene ugotovitve magistrskega dela.

2 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je eno izmed osrednjih vprašanj delovnega prava. Pri tem je v središču pozornosti predvsem prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca, ko pride do prenehanja proti oziroma brez volje delavca (Kresal, 2006, str. 148).

S sprejetjem ZDR-1 je prišlo do sprememb v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, predvsem v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Velik del teh sprememb pomeni poenostavitev postopkov odpovedi, z nekaterimi se za delodajalce znižujejo stroški odpuščanja, druge spremembe pa zagotavljajo večjo varnost delavcem (Senčur Peček, 2013a, str. 429). Robnik (2013, str. 327) poudarja, da je razlago sprememb in novosti zakona v sodni praksi vnaprej nemogoče določneje napovedati. Dejstvo pa je, da sodišča spremenjenih rešitev pri reševanju posameznih sporov ne bodo mogla in smela ignorirati.

Spremembe in novosti, ki jih je ZDR-1 prinesel, bodo izpostavljene pri vsakem poglavju posebej. Vsebina tega poglavja je osredotočena na predstavitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot enega izmed zakonsko opredeljenih načinov prenehanja delovnega razmerja. Navedeni so tudi pravni viri, ki urejajo področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, tako na mednarodni, kakor tudi na nacionalni ravni. Na kratko sta opisani razmejitvev odpovedi pogodbe o zaposlitvi in njuna bistvena razlika.

2.1 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI IN NJENEM PRENEHANJU

Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava ter je urejena s številnimi pravili splošne in posebne delovne zakonodaje (Vodovnik, 2013a, str. 56).

ZDR-1 temelji na pogodbenem konceptu delovnega razmerja, kar pomeni, da se delovno razmerje⁴ sklene s pogodbo o zaposlitvi. Pravice in obveznosti, ki so določene s pogodbo o zaposlitvi veljajo, dokler pogodba ni spremenjena, oziroma dokler pogodba ne preneha. Pogodbeni stranki ne moreta enostransko spreminjati s pogodbo dogovorjenih vprašanj (Senčur Peček, 2013b, str. 214).

Ena od temeljnih značilnosti pogodbe delovnega razmerja, ki je tudi temeljno merilo za prepoznavanje delovnih razmerij, je po mnenju Sinzheimerja (v: Dukes, 2011, str. 58)

⁴ Konec 19. stoletja (najprej na področju socialne varnosti, šele nato z vidika pogodbenega prava) se je oblikoval pravni pojem delovnega razmerja. Njegova glavna značilnost je bila in je še organizacijska podrejenost osebe, ki opravlja delo, v razmerju do druge pogodbene stranke, kar omogoča tej stranki, da vodi in nadzoruje delo (Rebhahn, 2009, str. 156). V slovenski pravni ureditvi je definicija delovnega razmerja podana v 4. členu ZDR-1.

podrejenost delavca v razmerju do delodajalca.⁵ Da delodajalec z določanjem delovnih pogojev ne bi posegel v dostojanstvo delavca, ogrozil njegovega zdravja in preživetje njega in njegove družine, delovno pravo določa minimalne standarde, ki jih morata pogodbeni stranki upoštevati pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Goldin, 2011, str. 70). Prav tako spodbuja tudi kolektivno pogajanje, s katerim se povečuje moč delavcev, v teku delovnega razmerja pa omejuje enostransko odločanje delodajalca in zagotavlja določeno udeležbo delavcev v postopku odločanja (Davidov, 2007, str. 4 in 5).

V delovnem razmerju je delavec podrejen delodajalcu, da bi pa bil položaj med njima uravnotežen, je zakonodajalec posegel na področje avtonomije volje oziroma pogodbene svobode strank. ZDR-A v 7. členu ureja omejitve avtonomije pogodbenih strank, po katerem morata pogodbeni stranki upoštevati kogentne delovnopravne norme ves čas trajanja delovnega razmerja ter tudi pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Tičar, 2009, str. 36-38). Delovno razmerje je po 75. členu trajajoče pravno razmerje (pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas), ki ne preneha z enkratno izpolnitvijo, zato morata imeti pogodbeni stranki na voljo pravne instrumente, preko katerih lahko dosežeta prenehanje njunega pravnega razmerja (Krašovec, 2008, str. 255).

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je kot posebno poglavje (ZDR-1, 77.-119. člen) umeščeno v okvir poglavja o pogodbi o zaposlitvi. Ureditev, ki jo predpisuje 2. člen ZDR-1, velja za vsa delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, ne glede na vrsto delodajalca ali naravo zaposlitve.

2.1.1 NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi preneha iz razlogov, ki jih določa 89. člen ZDR-1. Po 80. členu so razlogi lahko neodvisni od volje strank pogodbe (zaradi smrti delavca ali delodajalca) ali pa so po 81. členu odvisni od skupne volje strank (sporazumna razveljavitev). Do prenehanja pogodbe o zaposlitvi lahko pride tudi po samem zakonu (*ex lege*), npr. z iztekom pogodbe za določen čas in na podlagi odločitve sodišča (Vodovnik, 2013a, str. 69 in 70).

Pogodba o zaposlitvi v skladu z določbo 77. člena ZDR-1 preneha na naslednji način:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (kadar je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas), oziroma kadar je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za opravljanje dogovorjenega dela, ko je to delo opravljeno;
- s smrtjo delavca ali delodajalca, če je ta fizična oseba, razen če dejavnost delodajalca nadaljujejo dediči (nasledniki) brez prekinitev;

⁵ Prvi odstavek 5. člena ZDR-1 navaja, da je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Po drugem odstavku 5. člena je delodajalec pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi (Kresal in dr., 2008, str. 10).

- s sporazumno razveljavitvijo (v vsakem trenutku je mogoče s pisnim sporazumom razveljaviti pogodbo o zaposlitvi, vendar mora v tem primeru delodajalec posebej opozoriti delavca, da mu ne bodo pripadale pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti);
- z redno ali izredno odpovedjo o zaposlitvi;
- s sodbo sodišča, ki se uporabi, če je delodajalec nezakonito odpovedal delavcu delovno razmerje, ta pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja, čeprav bi imel pravico do reintegracije. V tem primeru ob priznani odškodnini delavcu sodišče odloči o prenehanju delovnega razmerja;
- po samem zakonu;⁶
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.⁷

Izguba zaposlitve pomeni za delavca izgubo glavnega vira prihodka, zato je pri opredelitvi načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi zakonodajalec izhajal iz temeljnega načela varstva zaposlitve. Izguba zaposlitve naj bi pomenila skrajno sredstvo (*ultima ratio*), ki je utemeljeno le, če ni mogoče uporabiti milejših ukrepov (Klampfer, 2007, str. 62). Končar (2002, str. 1324) v zvezi z načelom skrajnega sredstva poudarja, da slednje odraža težnjo po varstvu delavca ter hkrati temelji na splošni teoriji pogodbenega prava, kjer pri sklenitvi pogodbe dobra vera in lojalnost zahtevata od pogodbenih strank, da storita vse, da ne bi prišlo do razveze pogodbe.

V Sloveniji se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje za določen čas, saj delavci, ki so v delovnem razmerju za določen čas, nimajo toliko pravic, kot če bi bili zaposleni za nedoločen čas:

Za obsežno zaposlovanje za določen čas v Sloveniji je »kriva« zlasti ureditev odpovedi in obseg pravic delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, saj naj bi to preveč obremenjevalo delodajalce. Poudariti je treba, da delodajalec ne more prosto izbirati, kakšno vrsto pogodbe o zaposlitvi bo sklenil z delavcem, saj mora spoštovati zakon, ki določa pogoje, kdaj in v kakšnem obsegu je zaposlitev za določen čas dopustna. Naloga inšpekcije za delo, sodne prakse ter tudi vseh drugih akterjev na področju delovnega prava je, da spodbudijo pravilnejše razumevanje in doslednejše uveljavljanje tega pravila. Delovno pravo je zavezujoče in praviloma enostransko kogentno pravo, ki mora zagotavljati minimum pravic delavcev, ter nikakor ni »katalog prostovoljnih možnosti«, katerih uporaba bi bila odvisna od dobre volje delodajalca in od tega, kaj delodajalcu prinaša korist (Kresal, 2013b, str. 171).

⁶ Po samem zakonu preneha pogodba o zaposlitvi na podlagi pravnomočne odločitve o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije, za tujce in osebe brez državljanstva pa s potekom veljavnosti delovnega dovoljenja (ZDR-1, 119. člen).

⁷Npr. Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o obrambi, Zakon o policiji, Zakon o carinski službi (Vodovnik, 2013a, str. 52). Velja tudi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za primer dopolnilnega dela, in sicer ko delodajalec, pri katerem ima delavec sklenjeno pogodbo za polni delovni čas, umakne soglasje za opravljanje dopolnilnega dela pri drugem delodajalcu (ZDR-1, 146. člen).

V začetku leta 2013 je prišlo do izrazitega porasta prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj se je po podatkih ZRSZ število takšnih prekinitev od januarja 2012 do januarja 2013 dvignilo s 6.976 na 9.946. To je posledica vse večje krize v gospodarstvu, ki se kaže v vseh panogah, saj je število vseh brezposelnih doseglo rekordno vrednost 124.258 brezposelnih. Gibanje števila prekinitev pogodb o zaposlitvi za določen čas je razvidno v Tabeli 1, kjer so prikazani podatki od januarja 2010 do decembra 2013 (ZRSZ, 2013a).

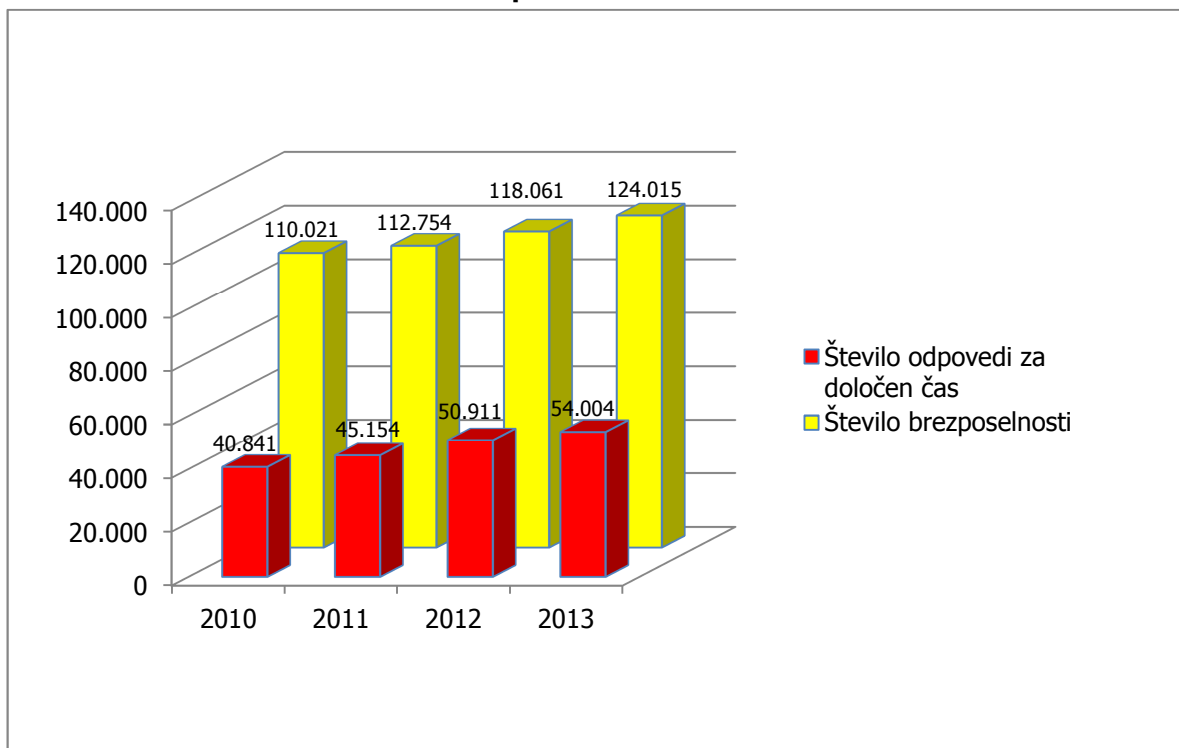
Tabela 1: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas

	2010	2011	2012	2013
Januar	4.656	7.635	6.976	9.946
Februar	2.776	3.063	3.359	3.736
Marec	2.966	2.993	3.128	3.769
April	2.752	2.918	3.494	4.108
Maj	2.626	2.712	3.102	3.417
Junij	2.640	2.863	2.967	2.892
Julij	3.287	3.545	4.388	4.648
Avgust	2.732	2.769	3.168	3.031
September	3.428	3.779	4.385	3.916
Oktober	3.825	3.891	4.859	4.359
November	3.659	4.042	4.547	4.140
December	5.494	4.944	6.538	6.042

Vir: ZRSZ (2013a)

Tako, kot se giblje stopnja brezposelnosti, se giblje tudi število prekinitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, kar je razvidno z Grafikonu 1, kjer je grafično prikazano gibanje skupnega števila prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas od leta 2010 do leta 2013 v primerjavi s številom brezposelnih za isto obdobje (ZRSZ, 2013a).

Grafikon 1: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerjavi s številom brezposelnosti



Vir: ZRSZ (2013a)

Predstavljeni so načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi po določbah Zakona o delovnih razmerjih, ki veljajo za zaposlene v gospodarskem in javnem sektorju, če ni s posebnim zakonom določeno drugače (ZDR-1, 2. člen). Za vse zaposlene v javnem sektorju za urejanje delovnih razmerij veljajo določbe ZDR-1, razen za zaposlene v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, za katere pa velja ZJU (ZJU-UPB3, 2. člen).

Po ZJU preneha veljati pogodba o zaposlitvi tudi v primeru (ZJU-UPB3, 154. člen):

- če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj v skladu z zakonom določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani. Delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi;
- če je s pravomočno sodbo obsojen na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti. Delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje petnajsti dan po vročitvi pravomočne sodbe delodajalcu;
- na drugi način, če tako določa ZJU oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uradniku ugasneta naziv in položaj (ZJU-UPB3, 154. člen).

2.2 NORMATIVNA UREDITEV PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

V slovenski pravni ureditvi imamo splošni krovni zakon, ki obsežno in sistematično obravnava delovna razmerja. To je ZDR-1, ki velja za delovna razmerja med delodajalci in vsemi vrstami oziroma kategorijami delavcev, razen za državne organe, organe lokalne samouprave ter javne službe s posebnimi zakonskimi predpisi,⁸ kjer je to v nekaterih prvinah lahko urejeno drugače (Vodovnik, 2013a, str. 51 in 52).

ZDR-1 določa, da sta delavec in delodajalec pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi ter pri uresničevanju pravic in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja poleg določb Zakona o delovnih razmerjih dolžna upoštevati tudi določbe drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, določbe podzakonskih in drugih predpisov, določbe kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca (ZDR-1, 9. člen).

Med mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo tudi Slovenijo, so glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi najpomembnejše konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropska konvencija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina (MDDSZ, 2013c, str. 6). Pomembne so tudi Direktive EU v zvezi s prenehanjem, še posebej Direktiva 98/59/ES o usklajevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnega odpuščanja delavcev (ZDR-1, 1. člen). Njen namen je zagotoviti ustrezno vlogo delavskih predstavnikov in pristojnega oblastnega organa v primeru odpuščanja večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov ter s tem upoštevati socialni vidik kolektivnih odpustov. Zahteve oziroma pravila direktive glede kolektivnih odpustov so upoštevane v ZDR-1 od 98. do 103. člena.

Uvodoma je na kratko povzeta normativna ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V nadaljevanju bom podrobneje obravnavala omenjene pravne vire.

⁸ ZJU, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju ter zakoni, ki podrobneje urejajo posamezne dejavnosti (npr. zakon o policiji, zakon o obrambi, zakon s področja visokega šolstva, zakon o zdravniški dejavnosti, zakon s področja vzgoje in izobraževanja, zakon s področja kulturnih dejavnosti idr.) (Vodovnik, 2013a, str. 52).

2.2.1 NACIONALNI PRAVNI VIRI

2.2.1.1 Ustava RS

Ustava RS neposredno ne ureja instituta prenehanja pogodbe o zaposlitvi, vendar kot hierarhično najpomembnejši pravni vir v državi predstavlja izhodišče za vse ostale zakonske in podzakonske akte.⁹

Tako že med splošnimi določbami najdemo določilo, da je Slovenija pravna in socialna država (URS, 2. člen). Zato je dolžnost države, da s predpisi zagotovi vse pogoje za uveljavitev tega cilja, hkrati pa tudi, da zagotovi socialno varnost oseb, ki so zaposlene, pa tudi tistih, ki niso. Država je po ustavi dolžna ustvarjati možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj Slovenije (URS, 5. člen). Slednje je mogoče doseči le, če so zakoni in drugi predpisi usklajeni s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Kljub vsemu se ustava v 49. členu, kjer govori o svobodi dela kot temeljni človeški pravici, povsem neposredno navezuje na delovnopravno področje. Ta ustavna norma zagotavlja svobodo dela in hkrati določa, da lahko vsak prosto izbira zaposlitev, saj je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Izrecno je prepovedano prisilno delo. Delo in zaposlenost sta kot posebni družbeni dobrini zavarovani tudi v določilih 66. člena, kjer ustava določa, da država aktivno skrbi za zaposlovanje ter skrbi za zakonsko varstvo teh dobrin. Po drugi strani ustava državljanom ne jamči zaposlitve, jamči pa enakopravnost pri zaposlovanju. Prav tako zaposlenim ni zagotovljena trajnost zaposlitve, saj lahko delavcu preneha delovno razmerje zaradi različnih razlogov, ki se pojavijo na delavčevi ali na delodajalčevi strani. Država torej delavcu ne more omogočiti trajnostne zaposlitve, lahko pa mu nudi izobraževanje in vseživljenjsko izpolnjevanje znanja ter usposabljanje, s čimer mu omogoča večjo fleksibilnost na trgu dela (Vodovnik, 2013a, str. 12).

Med ustavnimi določbami, ki segajo na delovnopravno področje, je pomembno tudi določilo 14. člena, ki govori o enakosti pred zakonom. To pomeni, da mora delodajalec, ki na temeljih pogodbe z zaposlenimi v organizaciji uresničuje svojo, sicer omejeno normativno, direktivno in disciplinsko oblast, upoštevati zahtevo po enakem obravnavanju zaposlenih. Omejitev oblasti delodajalca je zagotovljena s predpisi ali sporazumi med zaposlenimi in delodajalci, enako obravnavanje pa pomeni prepoved kakršnekoli diskriminacije zaradi osebnih okoliščin. Ker delavec tudi na delovnem mestu uresničuje svoje človekove pravice in temeljne svoboščine, je z vidika varstva teh dobrin pomembna ustavna norma o varstvu človekove

⁹ Pri tem je treba poudariti, da je Slovenija leta 2004 postala polnopravna članica EU, s čimer je prevzela pravni red EU. Pravo, ki ga ustvarjajo institucije EU v okviru svojih pristojnosti, velja v državi članici neposredno. Neposredna uporabnost pomeni, da ima pravo EU prednost pred nacionalno zakonodajo in ga kot nadnacionalno pravo derogira, kadar je z njim v navzkrižju (Bohinc in dr., 2006, str. 247). Po drugi strani to pomeni, da imata tako primarna kot sekundarna zakonodaja EU, vključno z odločitvami Evropskega sodišča, v Sloveniji vrhovno, to je celo nadustavno veljavo. Praktično oziroma neposredno je to pomembno le na področjih, kjer je Slovenija v skladu z izključnimi in deljenimi pristojnostmi EU v celoti ali okvirno oziroma v posameznih vidikih dolžna neposredno spoštovati pravo EU (Bohinc in dr., 2006, str. 215).

osebnosti in dostojanstva ter varnosti pri delu (URS, 34. člen), o pravici do sodnega varstva (URS, 23. člen) ter do varstva pravic zasebnosti in osebnostnih pravic (URS, 35. člen). S tega vidika sta pomembni pravica do varovanja osebnih podatkov (URS, 38. člen) in pravica do svobode izražanja (URS, 39. člen). Prav tako imajo podjetniki pravico do proste podjetniške pobude (URS, 74. člen), kar pomeni, da lahko organizirajo delovni proces tako, kot menijo, da je najbolj smotrno in ekonomično, vendar gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo, pri čemer ustava posebej določa, da se pridobivanje in uživanje lastnine mogoče le tako, da je pri tem zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija. Zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti v razmerju do delavcev ustava delavcem priznava pravico do sodelovanja pri odločanju (URS, 75. člen), do sindikalne svobode (URS, 76. člen) ter pravico do stavke (URS, 77. člen) (Vodovnik, 2013a, str. 12).

2.2.1.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih je delovnopravni predpis, ki obsežno in sistematično obravnava najširši krog vprašanj delovnopravnih razmerij.¹⁰ Sprejet je bil v letu 2002 in se uporablja od 1. 1. 2003. Do takrat so bila delovna razmerja urejena s predpisi, ki so veljali še v nekdanji državi SFR Jugoslaviji. ZDR je predstavljal prelomnico glede na dotedanje zakonsko urejanje delovnih razmerij.

Uvedel je tri temeljne novosti (Štrovs, 2008, str. 19 in 20):

1. z nacionalno ureditvijo je bil celovito urejen sistem individualnih delovnih razmerij;
2. vzpostavljeni so bili dvostranski odnosi med delom in kapitalom, med delavcem in delodajalcem, pri čemer je individualna delovna razmerja sistemsko uredil z Zakonom o delovnih razmerjih, kolektivna razmerja pa so urejena z Zakonom o kolektivnih pogodbah;
3. v nacionalno ureditev so bile vključene zahteve direktiv, ki se nanašajo na delovno pravo in na zagotavljanje enakopravnosti žensk in moških v zaposlitvenem razmerju.

V novembru leta 2007 so bile sprejete spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih kot kompromis med različnimi in nasprotujočimi si interesi socialnih partnerjev. Socialni partnerji so s predlaganimi rešitvami soglašali in poudarili najpomembnejše spremembe (MDDSZ, 2013b):

- zagotavljanje večje notranje prilagodljivosti zaposlitve z možnostjo zaposlovanja za vrsto dela;
- širitev pravnih podlag za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja;
- jasnejšo in učinkovitejšo ureditev izvedbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi, jasnejšo ureditev plačila za delo;

¹⁰ ZDR-1 ne ureja vseh pravnih razmerij, temveč le tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Delovno razmerje se praviloma vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, pravno razmerje pa se šteje za delovno razmerje, ki ni pogojeno s pisnostjo pogodbe o zaposlitvi. Obstajati morajo le elementi delovnega razmerja, določeni z Zakonom o delovnih razmerjih (Kresal in dr., 2008, str. 10) (ZDR-1, 18. člen).

- doslednejše uvajanje načela sorazmernosti;
- fleksibilnejšo ureditev delovnega časa, spodbude za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja;
- skrajšanje odpovednih rokov;
- ureditev pravice do odpravnine v primeru zagotovitve nadaljevanja zaposlitve pri drugem delodajalcu:
- možnost dodatnega nadurnega dela;
- prenehanje delovnega razmerja delavcu v primeru dnevne neupravičene odsotnosti z dela ter
- večjo učinkovitost delavcev pred diskriminacijo in vsemi vrstami trpinčenja.

Državni zbor RS je sprejel novi Zakon o delovnih razmerjih¹¹ (Ur. l. RS, št. 21/2013-ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 21/2013-ZUTD-A). ZDR-1 je del celovite reforme trga dela, s katero se želi zmanjšati segmentacijo in povečati prožnost trga dela. Kresalova in drugi (2013, str. 14) pojasnjujejo, da zakon, ki na novo ureja delovna razmerja, zastavljene cilje uresničuje z vzpostavitvijo koncepta prožne varnosti, s povečanjem fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti, z zmanjšanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas, s finančno destimulacijo delodajalcev za uporabo pogodb za določen čas in s povečanjem pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab.

Posamezne novosti, ki jih je prinesel ZDR-1, so podrobneje označene v posameznih poglavjih.

2.2.2 MEDNARODNI PRAVNI VIRI

2.2.2.1 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana organizacija Organizacije združenih narodov (OZN) (MDDSZ, 2013c). K Mednarodni organizaciji dela je vključena večina držav mednarodne skupnosti, ki so se s sprejetjem ustanovne listine te organizacije zavezale, da si bodo z delovanjem v njej prizadevale zavarovati pravni položaj zaposlenih ter postopno izboljšati delovne razmere (Vodovnik, 2013a, str. 47).

V zvezi s prenehanjem delovnega razmerja je pomembna Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca s spremljajočim istoimenskim priporočilom št. 166 (Ur. l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 4/84). Uporaba konvencije se navezuje na vse panoge gospodarskih dejavnosti in na vse zaposlene. Določa pa tudi izjeme, saj država članica lahko določi, da vse ali samo nekatere določbe te konvencije ne veljajo za določene kategorije zaposlenih (Krašovec, 2008, str. 254).

¹¹ ZDR-1, sprejet 5. marca 2013 v Državnem zboru RS in poslan Državnemu svetu RS (Pravni informator, št. 3, 2013).

Namen Konvencije MOD št. 158 je varstvo delavca pred neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (Štrovs, 2008, str. 145). Konvencija v 4. členu opredeljuje, da delovno razmerje delavcu ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi z njegovo sposobnostjo ali obnašanjem ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali službe. Konvencija našteva razloge, ki v nobenem primeru ne upravičujejo odpovedi pogodbe o zaposlitvi (MOD št. 158, 5. in 6. člen).¹²

Omenjena konvencija vsebuje tudi vrsto postopkovnih določb z vidika varstva pred oziroma v zvezi z odpovedjo. Pravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca mora spoštovati v konvenciji določene standarde. Tako omenja splošne standarde:

- vsebinska utemeljitev odpovedi (MOD št. 158, 4.-6. člen);
- formalna oziroma procesna jamstva pred oziroma ob odpovedi (MOD št. 158, 7. člen);
- pritožbeni postopek za primer neutemeljenega odpusta (MOD št. 158, 8.-10. člen) ter
- odpravnino in druge oblike varstva dohodka (MOD št. 158, 12. člen).

Poleg splošnih standardov omenja tudi dodatne zahteve v primeru odpovedi iz poslovnega razloga, in sicer:

- posvetovanje z delavskimi predstavniki (MOD št. 158, 13. člen) ter
- obveščanje pristojnega organa, kot je Zavod za zaposlovanje (MOD št. 158, 14. člen).

Konvencija MOD št. 158 v 9. členu določa, da je dokazno breme na strani delodajalca. Kljub temu obstajajo tudi druge možnosti; Novak in drugi (2006, str. 209) razlagajo, da konvencija dovoljuje tudi ohlapnejšo rešitev, po katerih organi, ki odločajo v sporu, odločijo v skladu s predpisanim postopkom glede razloga za prenehanje delovnega razmerja na podlagi dokazov, ki so jih predložile stranke. Dokazno breme je tako razdeljeno na obe stranki v sporu, torej na delavca in delodajalca. Konvencija se dotika tudi vprašanja sankcij oziroma pravnih posledic neutemeljenega prenehanja delovnega razmerja (MOD št. 158, 10. člen).

Priporočilo konvencije MOD št. 166 glede posameznih vprašanj pomembno dopolnjuje št. 158. V zvezi s postopkom pred odpovedjo oziroma ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi h konvencijski zahtevi do obrambe dodaja, da mora delodajalec zagotoviti posvetovanje z delavskimi predstavniki pred sprejemom končne odločitve o prenehanju delovnega razmerja v vsakem posameznem primeru in da ima delavec pri zagovoru pravico do pomoči druge osebe. Priporočilo poudarja, da morajo biti delavci polno obveščeni o možnostih uveljavljanja sodnega in drugega varstva v primeru spora glede odpovedi, ter podrobneje ureja pravico do delavskih predstavnikov v postopku pred odpuščanjem (pravica do obveščanja in posvetovanja) (Novak in dr., 2006, str. 204–211).

¹² Neutemeljene odpovedne razloge ureja ZDR-1 v 90. členu. Glej poglavje 3.2.2 Neutemeljeni razlogi.

Posamezne določbe, ki segajo na področje varstva pred prenehanjem delovnega razmerja, so vsebovane tudi v nekaterih drugih konvencijah, sprejetih s strani MOD, in sicer (Krašovec, 2008, str. 254 in 255):

- Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva (Ur. l. FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 9/55) v 6. členu določa, da je odpoved delodajalca v času nosečnosti ter porodniškega dopusta nezakonita. Prav tako je nezakonita tudi tista odpoved, katere odpovedni rok poteče v času nosečnosti oziroma porodniškega dopusta;
- Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (Ur. l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82) v 1. členu določa, da morajo biti predstavniki delavcev v podjetju učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor sodi tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa, dejavnosti kot predstavnikov delavcev, članstva v sindikatu, udeležbe v sindikalnih dejavnostih – če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi;
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) (Ur. l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/87) v 8. členu določa, da družinske obveznosti same po sebi ne morejo biti upoštevan razlog za prenehanje delovnega razmerja;
- Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Ur. l. RS – Mednarodne pogodbe, št. 4/01), ki v 7. členu navaja, da morajo države sprejeti ukrepe, s katerimi se zagotovi, da imajo delavci s krajšim delovnim časom enakovredne pogoje glede prenehanja delovnega razmerja kot delavci s polnim delovnim časom.

2.2.2.2 Evropska socialna listina

Na regionalni ravni so najpomembnejši mednarodnopravni dokumenti, sprejeti v okviru Sveta Evrope in EU. Pomemben dokument, ki je bil sprejet v okviru Sveta Evrope, je Evropska socialna listina (Ur. l. RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99). Evropska socialna listina, tako kot Konvencija MOD št. 158, določa pogoj za dopustnost podane odpovedi s strani delodajalca. Da bo odpoved pogodbe o zaposlitvi podana zakonito, mora delodajalec utemeljiti razlog za odpoved.

Za področje prenehanja pogodbe o zaposlitvi sta najpomembnejša 24. in 29. člen Evropske socialne listine št. 7/99. Evropska socialna listina v določbi 24. člena v okviru pravic do varstva v primeru prenehanja zaposlitve zagotavlja:

- pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov¹³ za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem, ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe;

¹³ Izraz valid reason je v Konvenciji MOD št. 158 preveden kot resen razlog, v Evropski socialni listini kot veljaven razlog, v ZDR-1 pa kot utemeljen razlog. Gre za terminološko nedoslednost saj vsi omenjeni izrazi imajo enak pomen, ki po vsebini upravičujejo in utemeljujejo odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (Bečan in dr., 2008, str. 337).

- pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega;
- pravico delavcev do pritožbe pri nepristranskem organu v primeru kršitev.

V postopkih kolektivnega odpuščanja imajo delavci po določbi 29. člena Evropske socialne listine, pravico do obveščanja in posvetovanja.

2.3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je delovnopravni institut, s katerim lahko po 82. členu ZDR-1 pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom ali brez njega neodvisno od volje druge stranke. ZDR-1 v 77. členu navaja odpoved kot enega izmed možnih in hkrati tudi enega najpogostejši razlogov za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Vodovnik (2013a, str. 72) poudarja, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi pravica, ki pripada delavcu in delodajalcu.

Pogodbe o zaposlitvi ni možno odpovedati le deloma, ampak jo mora stranka odpovedati v celoti. To pomeni, da niti delavec niti delodajalec ne moreta odpovedati posameznih določb pogodbe o zaposlitvi (Kresal in dr., 2008, str. 48). Za vsako spremembo pogodbe o zaposlitvi je potrebno soglasje delodajalca in delavca (ZDR-1, 49. člen).

ZDR-1 prav tako v 82. členu ureja redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko odpovesta obe pogodbeni stranki (Belopavlovič, 2013, str. 368). Hiršl in Ceglar Ključevšek (2010, str. 32) ob tem pojasnjujeta, da se postopek odpovedi razlikuje glede na to, kdo odpoveduje pogodbo o zaposlitvi in iz katerega razloga ter kakšen je obseg pravic delavca oziroma delodajalca.

2.3.1 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

ZDR-1 v prvem odstavku 82. člena določa, da lahko pogodbo o zaposlitvi redno odpovesta obe pogodbeni stranki z odpovednim rokom. Delavec lahko v skladu s prvim odstavkom 83. člena redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, ob tem mora spoštovati minimalni zakonski oziroma dogovorjeni odpovedni rok. Delodajalec pa sme po drugem odstavku 83. člena redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved, zaradi katerega nadaljevanje delovnega razmerja med pogodbenimi strankami ni več mogoče. Za delavca, ki želi redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, torej ni nobenih omejitev in mu ni treba dokazovati utemeljenih razlogov, kot jih mora vselej delodajalec. Dokazno breme za redno odpoved je torej na strani delodajalca (ZDR-1, 84. člen).

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi kadarkoli, brez kakršnegakoli razloga, da le spoštuje odpovedni rok (ZDR-1, 93. člen). Takšna ureditev je posledica tega, da se delavec, ki je v delovnem razmerju šibkejša stranka, prostovoljno vključi v organiziran delovni proces

delodajalca. Bečan in drugi (2008, str. 453 in 454) ob tem dodajajo, da mora biti delavcu vedno omogočeno, da lahko brez kakršnekoli obrazložitve odpove pogodbo o zaposlitvi. Takšna določba temelji na 49. členu URS 33/1991, ki prepoveduje prisilno delo in je navedena v ZDR-A v prvem odstavku 81. člena. Ob tem je treba izpostaviti, da mora biti delavčeva izjava volje svobodna in resna, kar določa OZ 83/2001 v drugem odstavku 18. člena. Glede posledic, ki jih prinese odpoved s strani delavca, pa Cvetko in drugi (2004, str. 211–213) razlagajo, da se mora delavec zavedati pomena svoje odločitve in pravnih učinkov, ki jih z odpovedjo povzroči. Delodajalec pa mora delavčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi upoštevati ter ji ne sme nasprotovati oziroma jo mora sprejeti brez kakršnegakoli zadržka.

Po drugi strani je delodajalčeva svoboda odpovedi omejena. To pomeni, da delodajalec skladno z določbo drugega odstavka 83. člena ZDR-1 ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi kadarkoli, temveč le, ko obstajajo za to utemeljeni razlogi. Po 88. členu ZDR-A mora biti utemeljen razlog po svoji naravi takšen, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja. Med tovrstne razloge zakon uvršča krivdni razlog, razlog nesposobnosti, poslovni razlog ter nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Slednji mora biti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (Kresal in dr., 2008, str. 49).¹⁴ S sprejetjem ZDR-1 je v 89. členu prvega odstavka dodana peta alineja, ki navaja dodatni odpovedni razlog za redno odpoved, in sicer neuspešno opravljeno poskusno delo (Belopavlovič, 2013, str. 369). Po ZDR-A je lahko delodajalec delavcu, ki ni uspešno opravil poskusnega dela, izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. S sprejetjem sprememb Zakona o delovnih razmerjih pa lahko delavcu pogodbo odpove tudi redno (Senčur Peček, 2013a, str. 431).

2.3.2 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nastopi, ko je kršena pravica stranke v pogodbenem razmerju. Vodovnik (2013a, str. 80) glede tega razlaga, da če ena izmed strank pogodbe o zaposlitvi težje oziroma huje krši pravico druge stranke, lahko ta v primerih, ki jih določa zakon, izredno odpove pogodbo. To velja, če obstaja posebej tehten razlog, zaradi katerega ni več mogoče ohraniti delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. V skladu s splošnim pravilom iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1 je pri presoji utemeljenosti izredne odpovedi treba upoštevati tudi vse konkretne okoliščine primera.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko podata delavec ali delodajalec z utemeljenim razlogom (ZDR-1, 109. člen). Dokazovanje je na strani tiste stranke, ki podaja izredno

¹⁴ Za podrobnejše razumevanje posameznega odpovednega razloga za redno odpoved glej komentar Zakona o delovnih razmerjih (Štrovs, 2008, str. 168–171).

odpoved. Zaradi pravne varnosti Štrovs (2008, str. 209) dodaja, da ZDR-A ni dopuščal stanja, ko je delavec ali delodajalec, ki je kršil svoje obveznosti, trajno živel v negotovosti, ker ni vedel, ali bo druga pogodbeni stranka zahtevala izredno odpoved ali ne. Zaradi tega je ZDR-A v drugem odstavku 110. člena določal, da mora v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ena izmed pogodbenih strank izredno odpoved vložiti v roku 30 dni od trenutka, ko je izvedela za razlog odpovedi, oziroma najmanj v šestih mesecih od nastanka razloga.

ZDR-1 v 110. členu določa razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Po prvi alineji prvega odstavka 110. člena lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja. To je razumljivo, še posebej, če delavec stori dejanje, ki ima znake kaznivega dejanja na škodo delodajalca pri delu oziroma v zvezi z delom, kot tudi, če je takšno dejanje storjeno na škodo sodelavcev. Ob tem Kraševac (2008, str. 387–390) opozarja, da odgovornost za dejanje, ki pomeni kaznivo dejanje, ni treba ugotoviti s pravnomočno (kazensko) sodbo, niti ni treba, da bi bila zoper storilca vložena kazenska ovadba. Delodajalec bo moral sam ugotoviti vse objektivne elemente kaznivega dejanja in jih navesti v odpovedi, ne bo pa ugotavljal kazenske odgovornosti storilca.

Druga alineja 110. člena ZDR-1 določa, da lahko delodajalec poda izredno odpoved delavcu, če naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Po besedah Krašovca (2008, str. 390), je delavec pri delu dolžan ravnati skrbno in se vzdržati vseh ravnanj, ki delodajalcu škodijo moralno in materialno. Dejanje je storjeno z naklepom, če je storilec vedel za posledico, ki bo nastala iz njegovega dejanja, pa jo kljub temu stori.

Največ sporov o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki so bile obravnavane pred Vrhovnim sodiščem RS se nanaša na razlog hudih naklepnih kršitev ali hudih kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz hude malomarnosti. Glede na vsebino obravnavanih zadev lahko kršitve razdelimo na izredne odpovedi zaradi odklonitve dela, alkoholiziranosti, žaljivega odnosa, neupravičene odsotnosti z dela in očitno nepravilnega ravnanja pri delu (Robnik, 2007, str. 253).

Po novi ureditvi ZDR-1 je dodana nova, tretja alineja 110. člena, po kateri lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če je le-ta kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela (Belopavlovič, 2013, str. 369). Ob tem Senčur Peček (2013a, str. 433) dodaja, da je danes, ko lažne diplome niso nekaj neobičajnega, to pomembna zakonska dopolnitev.

Četrty razlog 110. člena ZDR-1 za izredno odpoved s strani delodajalca je, kadar delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa delodajalca ne obvesti, čeprav bi to moral in mogel storiti. Tako poleg kršenja pogodbenih obveznosti

takšen delavec krši tudi temeljno zakonsko obveznost opravljanja dela v obsegu in na način, kot se je s pogodbo o zaposlitvi delodajalcu zavezal (Bečan in dr., 2008, str. 174).

Naslednji razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je, če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dlje kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela (ZDR-1, 110./5. člen).

Eden od razlogov je tudi odklonitev delavca ob spremembi delodajalca in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku (ZDR-1, 110./6. člen). Če pride do prenosa podjetja, po mnenju Štrovsca (2008, str. 140) v tem primeru nastane novo pravno razmerje med delavcem in delodajalcem – prevzemnikom, zato ima delavec možnost, da delo pri njem odkloni. Vendar se, če se mu tudi pri novem delodajalcu – prevzemniku zagotavljajo pravice iz delovnega razmerja v enakem obsegu kot po pogodbi o zaposlitvi, ki jo je sklenil z delodajalcem – prenosnikom, šteje, da mu lahko delodajalec – prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razloga za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo, mu lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi po sedmi alineji 110. člena ZDR-1. Suspenz pogodbe o zaposlitvi Bečan in drugi (2008, str. 533) razlagajo kot začasno prenehanje izvrševanja pogodbe o zaposlitvi. V tem času mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Nastopi, če delavec zaradi prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek ne more opravljati dela šest mesecev ali manj. Delavec se mora v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz vrniti na delovno mesto. Če se neopravičeno ne vrne na delo, mu lahko delodajalec poda izredno odpoved.

Kadar delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodila pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije, če v tem času opravlja pridobitno delo ter tudi, če brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja, se mu po osmi alineji 110. člena ZDR-1 lahko poda izredna odpoved.

V zvezi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delavca so se spremenili razlogi, ki se nanašajo na delodajalčevo obveznost izplačila plače oziroma plačila za delo. Če le-ta delavcu ne izplača plače dva meseca zapored, lahko po novem zakonu delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Enako velja, če v obdobju šestih mesecev delodajalec dvakrat

zaporedoma plače ne izplača pravočasno.¹⁵ Poleg kršitev v zvezi z izplačilom plač je ZDR-1 prinesel novosti tudi na področju plačevanja prispevkov za socialno varnost. Če delodajalec ne vplača prispevkov tri mesece zaporedoma oziroma jih v šestih mesecih trikrat ne vplača v celoti, lahko tudi v tem primeru delavec izredno odpove pogodbo (Senčur Peček, 2013a, str. 433).

ZDR-1 je skrajšal tudi postopek odpovedi. Po ZDR-A je bilo urejeno, da če delodajalec v osmih dneh ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja, se šteje, da je storil kršitev, zaradi katere lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (Štrovs, 2008, str. 219).

Po ZDR-1 mora delodajalec v roku treh dni po prejemu pisnega opomina s strani delavca izpolniti obveznosti oziroma odpraviti kršitve. Delavec o kršitvah pisno obvesti tudi inšpektorat za delo. Če delodajalec ne izpolni obveznosti, lahko delavec v 30-tih dneh izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (Senčur Peček, 2013a, str. 433).

¹⁵ Po ZDR-A je bil pogoj za odpoved trikratna zamuda s plačilom. Po drugi strani pa ZDR-1 v zvezi s temi razlogi navaja neplačilo oziroma prepozno plačilo plače, medtem ko je ZDR-A uporabil izraz plačilo za delo (primerjava med zakonom, Ur. l. RS, št. 103/2007, Ur. l. RS, št. 21/2013).

3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

3.1 POSLOVNI RAZLOG

Med poslovne razloge lahko uvrščamo okoliščine, ki so povezane s poslovanjem delodajalca in njegovega racionalnejšega organiziranja. ZDR-1 v prvem odstavku 89. člena poslovni razlog opredeljuje kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. V primeru, da delodajalec ugotovi, da je določeno delovno mesto v podjetju nepotrebno, lahko delavcu, ki opravlja delo na tem delovnem mestu, odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga (Mežnar, 2006, str. II).

Posledice, ki se iz ekonomskega vidika kažejo kot vzroki za nastanek poslovnega razloga, na podjetje vplivajo na več načinov: na področju reorganizacije dela, ukinitve delovnih mest in izmen, avtomatizacije delovnih mest ter zmanjšanja števila delavcev in posledično razdelitve njihovih nalog med ostale delavce. V podjetju se zato zmanjša število naročil, število strank in obseg dela. Zaradi teh vzrokov lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga (Mežnar, 2006, str. II in III).

Pri presoji poslovnih razlogov in prenehanju potreb po opravljanju dela prihaja do nejasnosti glede svobode podjetniškega odločanja. Ob tem je upravičen pomislek, ali lahko delodajalec sam odloča glede potreb in sprememb poslovanja oziroma je morda potreben sodni nadzor odločitev delodajalca, kar pomeni, da naj učinkuje le sodno ugotovljena odpoved (Čertalič, 2011). Glede tega se je mogoče strinjati z mnenjem Klampferjeve (2003b, str. 20), ki meni, da poslovni razlog lahko izhaja le iz delodajalčeve sfere. Sprejete poslovne odločitve delodajalca naj v večini primerov ne bi bile podvržene sodnemu nadzoru, razen v izjemnih primerih, ko gre za očitno zlorabo podjetniške odločitve in s tem tudi posledično nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Sodna praksa je glede obrazložitve poslovnega razloga že postavila stališče, da zgolj navedba razloga brez podrobne obrazložitve ne zadostuje za zakonitost odpovedi (Klampfer, 2003b, str. 569). Tako mora delodajalec, kadar odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, natančno opredeliti vsebino poslovnega razloga ter jo ustrezno obrazložiti, saj delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz omenjenih razlogov le, če so ti razlogi resni in utemeljeni oziroma takšni, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (ZDR-1, 89. člen).

S to zahtevo se dosega načelo varstva zaposlitve ter kaže osnovno dejstvo, da je izguba zaposlitve skrajno sredstvo. Delodajalec mora vsebinsko utemeljiti razlog za redno odpoved in s tem zadostiti zakonski obvezi po obrazloženih odpovedi. Za slednjo je bistveno, da

delodajalec navede vse pomembne okoliščine, iz katerih izhaja utemeljenost odpovedi, pred sodiščem pa mora v primeru spora z delavcem dokazati obstoj utemeljenega razloga za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Sodišče zahteva od delodajalca, da upošteva vsebinske in formalne zahteve za zakonitost dane odpovedi, medtem ko naj bi bila vsebina poslovnega razloga njegova stvar. S tem sodišče posredno vpliva na preprečitev samovolje delodajalca in hkrati delavcu vliva zaupanje v učinkovitost sodnega sistema (Cvetko in dr., 2004, str. 246 in 247).

URS 33/1991 v 74. členu določa, da je gospodarska pobuda svobodna. To pomeni, da se lahko vsak posameznik, ki se želi ukvarjati s podjetništvom, svobodno odloči, s katero dejavnostjo se bo ukvarjal. Tako imajo tudi podjetniki možnost svobodnega odločanja o prenehanju gospodarskega podjetja. To so Cvetko in drugi (2004, str. 248) pojasnili s primerom, da je sodišče že v sporu, v katerem je delavec grajal delodajalčevo poslovno odločitev o ukinitvi poslovalnice in zaprtju trgovine, zaradi česar mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, zavzelo stališče, da v sodni presoji ni poslovna odločitev, temveč vprašanje, če je delodajalec zadostil vsebinskim in formalnim zakonskih zahtevam za zakonitost dane redne odpovedi iz poslovnega razloga.¹⁶

V času svetovne gospodarske krize, ki jo občutimo tudi v Sloveniji, je poleg prekinitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga drugi najpogostejši način prekinitve pogodbe o zaposlitvi, saj je zaradi zmanjšanja obsega dela vse več presežnih delavcev v podjetjih, tako v zasebnem kot tudi javnem sektorju.

Iz Tabele 2 je razvidno, da je bilo konec leta 2012 v Sloveniji podanih 3.809 odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. To je po decembru 2010, ko je bilo podanih 5.143 odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, drugo najvišje število odpovedi. Januarja 2013 je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga dobilo 2.734 zaposlenih, kar je 19,4 % več kot januarja 2012. Več odpovedi je bilo tudi v marcu 2013, v primerjavi z marcem 2012, ter v avgustu. V vseh ostalih mesecih je bilo ugotovljenih manj odpovedi v primerjavi s preteklim letom.

¹⁶ Sklep VDSS Pdp 1075/2003 z dne 19. 6. 2003.

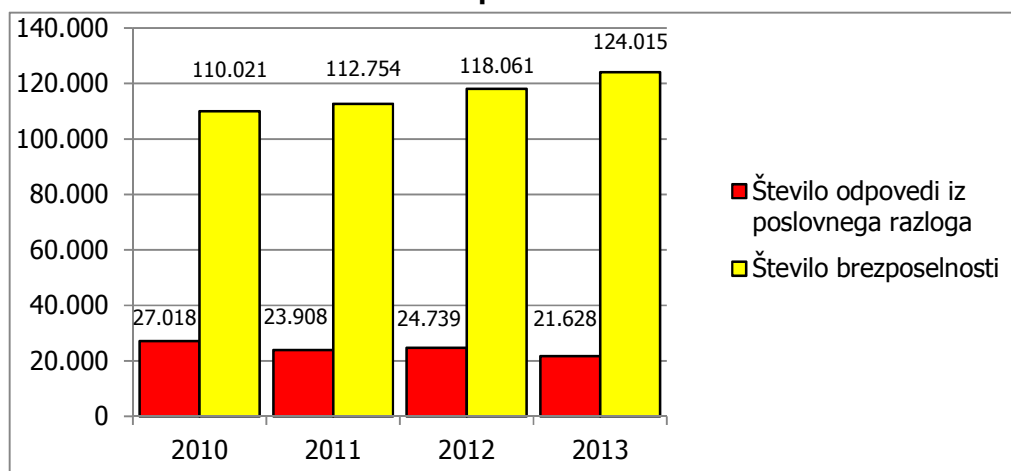
Tabela 2: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga 2010–2013

	2010	2011	2012	2013
Januar	2.736	2.625	2.289	2.734
Februar	1.710	1.806	1.763	1.524
Marec	1.627	2.442	1.656	1.793
April	1.928	1.665	2.031	1.852
Maj	1.710	1.970	1.673	1.670
Junij	1.543	1.973	1.597	1.429
Julij	1.674	1.990	2.438	1.970
Av gust	1.805	1.896	1.354	1.641
September	2.128	1.568	1.792	1.434
Oktober	1.929	1.827	2.060	1.662
November	3.085	1.942	2.277	1.713
December	5.143	2.204	3.809	2.206

Vir: ZRSZ (2013a)

V Grafikonu 2 je prikazano stanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga od leta 2010 do leta 2013 v primerjavi s skupnim številom brezposelnih. Stopnja brezposelnosti vsako leto narašča, to pa ne velja za prekinitev pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj število vsako leto niha. Iz Grafikona 2 je razvidno, da je bilo leta 2010 največ prekinitev pogodb iz poslovnega razloga. V letu 2013 je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga prejelo 21.628 ljudi, kar je 12,6 % manj kot v enakem obdobju v letu 2012, 9,5 % manj kot leta 2011 in 19,9 % manj kot v letu 2010 (ZRSZ, 2013a).

Grafikon 2: Prekinitve pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v primerjavi s številom brezposelnosti



Vir: ZRSZ (2013a)

3.2 DOPUSTNOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Resni in utemeljeni razlogi so tisti razlogi, ki morajo biti podani, da so izpolnjeni pogoji za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo da delodajalec zaradi poslovnih razlogov, zaradi katerih je onemogočeno nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. K tej opredelitvi, ki izhaja iz vsebine prvega in drugega odstavka 88. člena ZDR-A, je treba dodati še dodatni pogoj, to je izpolnitev formalnih pogojev, ki jih ZDR-A zahteva v tretjem, četrtem in petem odstavku navedenega člena. Za zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo da delodajalec na podlagi prvega odstavka 88. člena, morajo biti izpolnjeni štiri pogoji:

- odpoved delodajalca mora temeljiti na materialnopravnih normah Zakona o delovni razmerjih, ki urejajo takšno odpoved;
- delodajalec mora upoštevati določbe postopka, torej mora izpolniti formalnopravne razloge za zakonitost odpovedi;
- dokazane morajo biti dejanske okoliščine, ki utemeljujejo obstoj resnih in utemeljenih razlogov za odpoved ter
- da nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem ni več mogoče.

S sprejetjem ZDR-1 je prišlo do nekateri sprememb na področju dopustnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar kot razlaga Kresalova (2013a, str. 65) spremenjena ureditev odpovedi v ZDR-1 sicer ohranja temeljno načelo, da mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati utemeljen razlog za odpoved, vendar se z vidika vsebinskih zahtev in z vidika formalnih, postopkovnih zahtev bistveno zmanjšujejo omejitve delodajalčeve svobode odpovedi.

3.2.1 UTEMELJENI RAZLOG

V skladu z določbo 83. člena ZDR-1 lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ima za to utemeljen razlog. Hiršl in Ceglar Ključevšek (2010, str. 33) ob tem dodajata, da če odpovedni razlog ni zadostno obrazložen, je podana odpoved nezakonita.

Glede utemeljitve razlogov za podano odpoved s strani delodajalca Šetinc Tekavc (2004, str. 28) pojasnjuje, da je opredelitev razloga odpovedi stvar konkretne situacije delodajalca, pri čemer niso dovolj zgolj pavšalne navedbe o spremembi pri delodajalcu in njegovi poslovni politiki, temveč je treba za vsakega delavca konkretno opredeliti, zakaj njegova prejšnja pogodba o zaposlitvi ne ustreza novim razmeram.

Delodajalec mora navesti ekonomske, strukturne ali organizacijske vzroke, bodisi druge vzroke, zaradi katerih preneha potreba po opravljanju določenega dela delavca. Poslovni razlog mora biti resničen in utemeljen ter mora dejansko obstajati. Izključena ni niti možnost

prekvalifikacije ali dokvalifikacije na drugo delovno mesto. Do poslovnega razloga lahko privede tudi zmanjšanje obsega dela pri delodajalcu, ki posledično zmanjša število zaposlenih. Vse to je delodajalec v odpovedi dolžan utemeljiti ter obrazložiti, saj le tako lahko zakonito prekine delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas (Zadel, 2009, str. 988).

3.2.2 NEUTEMELJENI RAZLOG

Neutemeljeni razlog je opredeljen v 90. členu ZDR-1, ki s primeri našteva neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca z namenom obvarovati delavca pred odpovedjo pogodbe s strani delodajalca. Kot zakonsko določene neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi štejemo izrecno navedene razloge, zaradi katerih ali ob nastopu katerih delodajalec nikakor ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec ne sme redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi:

- začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe in nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitve tožbe ali udeležbe v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstva v sindikatu;
- udeležbe v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležbe v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležbe v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili;
- kandidature za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije ter
- rase, barve kože, spola, starosti, invalidnosti, zakonskega stanu, družinske obveznosti, nosečnosti, verskega in političnega prepričanja, nacionalnega ali socialnega porekla (diskriminatorni razlogi).

Po besedah Bohinca (2004, str. 216) so to okoliščine, ki izključujejo redno delodajalčevo odpoved, dokler trajajo. Razlogi, ki v zakonu niso naštet kot neutemeljeni, niso nujno utemeljeni, ampak so po besedah Kresalove in drugih (2008, str. 49 in 50) utemeljeni pod pogojem, da izpolnjujejo predpisane vsebinske zahteve iz opredelitve posameznih utemeljenih razlogov. Treba je ugotoviti resnični razlog za odpoved in ne morebitni navidezni, deklarirani razlog, ki ga je kot razlog navedel delodajalec.

3.3 POSTOPKOVNA VELJAVNOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Odpuščanje zaposlenih postaja vse bolj množično, zato je naloga vodilnih, da odpustitveni postopek čim bolj obvladujejo. Z odpuščanjem na pravilen način delodajalec ne povzroča nezadovoljstva in motenj v delovnem procesu. Napačen ali nepravilni postopek odpuščanja pa lahko negativno vpliva na ugled podjetja v očeh delavca, kakor tudi na ugled podjetja navzven, kar vodi v slabšo donosnost podjetja. Izguba zaposlitve je eden izmed najtežjih trenutkov v delavčevi poklicni karieri. Sporočanje delavcu, da bo dobil odpoved, pa za vodilne v podjetju vse prej kot prijetna, saj takšna novica pri delavcu sproži veliko negativnih občutkov, prihaja do užaljenosti, potrnosti in nezaupanja oziroma celo do prikrite ali neprikrite maščevalnosti. Zato je naloga vodilnih, da med odpustitvenim pogovorom ne ranijo ponosa delavca, kar le še poveča občutek nezaželenosti. Cilj vsakega vodilnega je, da mu bo delavec ob koncu razgovora podal roko in mirno sprejel nastalo situacijo (Klampfer, 1997, str. 9–15).

Temu pritrjuje tudi Francetova (2007, str. 415), ki dodaja, da če med delavci prevladuje percepcija o poštenosti in zakonitosti ravnanja s človeškimi viri, bodo ti pri postopku odpuščanja manj nagnjeni k vložitvi tožbe na sodišče, vendar pa to ne odvezuje organizacij, da bi prezrle procesne zahteve, ki jih nalaga Zakon o delovnih razmerjih. Po mnenju Francetove (2007, str. 413) je ključnega pomena tudi to, da organizacija, preden opravi razgovor z delavcem, zbere vse informacije, na katerih temelji odpustitev, ter tako temeljito preuči in preveri razlog za odpust, izkušnje delavca, delovno dobo in podobno.

Pomembno je, da se organizacija trudi pri učinkovitem ravnanju s človeškimi viri, in sicer od trenutka objave prostega delovnega mesta ter vse do konca delovnega razmerja. Obenem Francetova (2007, str. 415) pojasnjuje, da avtorji s področja ravnanja s človeškimi viri zastopajo stališče, da je za organizacijo zelo koristno, če ima v notranjih aktih opredeljen odpustitveni postopek, ki temelji na veljavni zakonodaji. Priporočljivo je, da organizacija v te akte vključi tudi dobro prakso s področja ravnanja s človeškimi viri, saj tako pridobi številne koristne informacije, ki omogočajo učinkovitejše ravnanje s kadri. Zakonodaja namreč ne obvezuje delodajalca, da z delavcem, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, opravi izhodni intervju, vendar če le-ta to vseeno stori, lahko neposredno dobi informacijo, zakaj delavec zapušča organizacijo. To je ključnega pomena, če delavec odhaja zaradi težav ali zapletov v organizaciji, saj lahko takšna informacija usmeri k reševanju problemov, da v prihodnosti organizacije v večjem številu ne bi zapuščali (ključni) kadri.

Delodajalec mora voditi postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zahtevami ZDR-1. Posamezne zahteve in zagotovila veljajo enako pri vsaki vrsti delodajalčeve odpovedi. Tako mora delodajalec po tretjem odstavku 89. člena ter po drugem odstavku 109. člena ne glede na vrsto odpovedi pogodbe o zaposlitvi to podati v določenih časovnih okvirih. Odpovedna

izjava mora biti po 87. členu v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine ter mora biti po 88. členu vročena delavcu na predpisan način. V določenih elementih pa se pravna ureditev razlikuje glede na to, ali gre za redno oziroma izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot tudi od vrste razloga za redno odpoved. Tovrstne postopkovne določbe so:

- 85. člen ZDR-1, ki določa postopek pred odpovedjo;
- 86. člen ZDR-1, ki opredeljuje vlogo sindikata in sveta delavcev pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter
- 91. člen ZDR-1, ki opredeljuje odpoved s ponudbo nove pogodbe pri istem oziroma pri drugem delodajalcu.

Kadar želi delodajalec odpustiti delavca, mora pri tem upoštevati zakon, ki je zaradi varstva delavca pred neutemeljenim odpuščanjem določil formalne zahteve, katere mora delodajalec spoštovati. Dosledno upoštevanje postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi je zelo pomembno, saj je eden izmed najpogostejši razlogov za nezakonnost odpovedi prav nedosledno upoštevanje postopka odpovedi (Hiršl in Ceglar Ključevšek, 2010, str. 32).

Do veljavnega ZDR-A so bili po besedah Kneza (2013, str. 2) postopki v zvezi z zaposlovanjem in postopki ter dejavnosti, ki jih je moral voditi predvsem delodajalec, težavni, zapleteni in strogo formalni. Podobno so bile zastavljene tudi formalne zahteve v pisanjih, povezanih s prenehanjem delovnega razmerja. Analizo primerov je pripravilo Vrhovno sodišče RS, bila pa je tudi podlaga za pripravo nekaterih sprememb ZDR-A. Izkazalo se je, da veliko primerov pred sodišči v zvezi z odpovedjo delovnega razmerja za delodajalce ni bilo uspešnih, ker so bili postopki odpovedi kljub vsebinski pravilnosti formalno pomanjkljivi.

S sprejetjem ZDR-1 se je spremenil postopek odpovedi, saj po novem zaradi formalnih pomanjkljivosti vsebinsko utemeljene odpovedi pogodb o zaposlitvi ne bodo nujno nezakonite. Belopavlovičeva (2013, str. 368) pojasnjuje, da ZDR-1 sicer ohranja načelo, da mora za odpoved s strani delodajalca obstajati utemeljen razlog, ki ga mora le-ta obrazložiti, vendar odpravlja določene zahteve oziroma faze postopka, skrajšuje nekatere roke in poenostavlja vročanje odpovedi. Spremenjena je tudi odpravnina, ki pripada delavcem ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti – ne sicer glede zneskov, temveč glede časovnega razpona oziroma delovne dobe, od katere je odvisna višina odpravnine.

3.3.1 SEZNANITEV DELAVCA Z UVEDBO POSTOPKA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOVANJU

ZDR-A je v četrtem odstavku 83. člena določal, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o nameravani odpovedi.¹⁷ ZDR-1 je v zvezi s tem prinesel novost, saj je črtal četrti odstavek in

¹⁷ V zvezi z določbo 83. člena ZDR-A so inšpektorji za delo ugotovili največ kršitev pri pisnem obveščanju delavca o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga (Štrovs, 2008, str. 156).

tako poenostavil postopek. Tako delodajalec ni več zavezan obveščati delavca o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga. Pri tem se pojavi dilema, kako bo delodajalec o nameravani odpovedi na zahtevo delavca obvestil sindikat, kot to še vedno določa 86. člen ZDR-1, če delavec ne bo obveščen o nameravani odpovedi. V tem primeru bo delodajalec na delavčevo zahtevo sindikat lahko obvestil le o že podani odpovedi (Senčur Peček, 2013a, str. 429). Enako se je glede obveščanja o nameravani odpovedi dotaknil sodne prakse tudi Krašovec (2008, str. 289), ki pravi, da je dosedanja sodna praksa odločila, da redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga po 83. členu ZDR-A ni nezakonita zgolj zato, ker delodajalec ni predhodno opozoril delavca o nameravani redni odpovedi, saj opustitev takega obvestila ni konstitutivne narave oziroma ne pomeni pogoja za veljavnost dane odpovedi pogodbe o zaposlitvi.¹⁸

3.3.2 OBVEŠČANJE SINDIKATA IN SVETA DELAVCEV O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A bistveno ne spreminja vloge in pristojnosti sindikatov v postopkih pri delodajalcu (Kresal Šoltes, 2013, str. 251). Sindikat ima pomembno vlogo pri postopkih individualne odpovedi (ZDR-1, 86. člen) in postopkih kolektivnih odpustov (ZDR-1, 99. člen). Če delavec zahteva, mora delodajalec po prvem odstavku 86. člena ZDR-1 obvestiti o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga sindikat, katerega član je delavec oziroma svet delavcev, če delavec ni član sindikata (Senčur Peček, 2013a, str. 430 in 431).¹⁹ Nečlani sindikata lahko preko sveta delavcev sodelujejo pri določanju in varovanju njihovih pravic s splošnim aktom delodajalca (Knez, 2013, str. 8).

Sindikat oziroma svet delavcev lahko po drugem odstavku 86. člena poda svoje mnenje v šestih dneh (po ZDR-A je bilo v roku osmih dni), sicer se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Morebitno negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev v skladu s tretjim odstavkom 86. člena, da za odpoved ni utemeljenih razlogov, oziroma da postopek ni bil izveden v skladu z zakonom, se mora pisno obrazložiti, kar pa ne vpliva na odpoved, zato lahko delodajalec kljub mnenju sindikata oziroma sveta delavcev odpove pogodbo o zaposlitvi (Kresal Šoltes, 2013, str. 245 in 246).

3.3.3 PREVERJANJE MOŽNOSTI ZA OHRANITEV DELAVČEVE ZAPOSLOTVE

3.3.3.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove

ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A prinaša spremembe pri ureditvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga glede preverjanja možnosti zaposlitve pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delovnem mestu in glede obveznosti ponudbe s sklenitvijo nove pogodbe, če taka

¹⁸ Sklep VDSS Pdp 296/2005 z dne 29. 9. 2005.

¹⁹ Neenak položaj delavcev, ki so člani sindikata, in tistih, ki niso, je z določbo 86. člena ZDR-1 in skladno z odločitvijo Ustavnega sodišča RS, U-I-284/06-26 z dne 1. oktobra 2009 odpravljen (Senčur Peček, 2013a, str. 430).

možnost obstaja. To velja tudi v primeru, če delavec, čeprav na odpoved ne pristaja, sprejme novo pogodbo o zaposlitvi za drugo (ustrezno) zaposlitev (Robnik, 2013, str. 329).

Kadar gre za trajno spremembo delovnega mesta oziroma vrsto dela po 49. členu ZDR-1, lahko delodajalec delavcu ponudi drugo delovno mesto, pri čemer morata skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Senčur Pečkova (2013b, str. 215) pojasnjuje, da lahko do tega pride tudi takrat, ko delodajalec več ne potrebuje delavca na dosedanjem delovnem mestu ali če le-ta tam ni dosegel pričakovanih rezultatov dela in pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi in hkratne ponudbe nove zaposlitve po 91. členu ZDR-1.

ZDR-A je v tretjem odstavku 88. člena določal obveznost delodajalca, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga preveri, če je delavcu mogoče ohraniti zaposlitev. Pri tem je imel možnost, da delavca zaposli pod spremenjenimi pogoji, ga prekvalificira ali dokvalificira. Robnik (2013, str. 330) dodaja, da je moral delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, kar je sodišče že doslej ozko razlagalo tako, da je štel, da je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana le, če delodajalec delavcu ni ponudil nove pogodbe za ustrezno zaposlitev oziroma če možnosti ponudbe ustrezne zaposlitve sploh ni preverjal.²⁰ Ponudbo neustrezne zaposlitve, ki jo je delodajalec sicer imel na voljo, sodišče ni štel za pogoj za zakonitost odpovedi.²¹

ZDR-1 ni odpravil le obveznosti preverjanja možnosti druge zaposlitve pod spremenjenimi pogoji in zaposlitve ob predhodni dokvalifikaciji ali prekvalifikaciji, da bi s tem ohranil delavčevo zaposlitev. Pod vplivom sodne prakse je v celoti odpravil zahtevo po preverjanju možnosti ponudbe druge zaposlitve in obveznosti, da delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga delavcu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (Senčur Peček, 2013a, str. 431). Kresalova (2013a, str. 66) ob tem izpostavlja, da tudi obveznosti ponudbe druge ustrezne zaposlitve, ki bi jo delodajalec sicer imel na voljo, zakon več ne določa. Ker ZDR-1 v primerjavi s ZDR-A ne določa obveznosti delodajalca, da ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi sočasno ponudi pogodbo za drugo ustrezno zaposlitev, lahko domnevamo, da nima pravne podlage za ugotovitev nezakonnosti odpovedi.

Z opustitvijo obveznosti preverjanja iz tretjega odstavka 88. člena ZDR-A je v skladu s tretjim odstavkom 91. člena ZDR-1 zakonodajalec vseeno ohranil možnost in delno na novo uredil odpoved s ponudbo nove pogodbe. Za ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi (ustrezni ali neustrezni) gre po besedah Robnika (2013, str. 331) takrat, ko je delodajalec ob odpovedi dotedanje pogodbe zainteresiran, da delavca vendarle zadrži na delu, in ko je v interesu delavca, da ob odpovedi dotedanje pogodbe ostane v delovnem razmerju pri delodajalcu tudi za ceno opravljanja drugega (celo neustreznega) dela. Na strani delodajalca je lahko tak interes pogojen s prihrankom zaradi možnosti neizplačila ali manjšega plačila odpravnine, pa

²⁰ Sodba VIII Ips 438/2006 z dne 24. 4. 2007.

²¹ Sodba VIII Ips 483/2006 z dne 27. 9. 2007.

tudi zato, da dobrega delavca zadrži na delu, pri delavcu pa bo prevladujoč motiv ohranitev zaposlitve in izognitev tveganju brezposelnosti.

Če pa delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka obvestiti Zavod za zaposlovanje (Senčur Peček, 2013a, str. 432).

Kadar delodajalec ponudi delavcu drugo zaposlitev, ZDR-1 ureja posledice sprejema oziroma odklonitve ustrezne ali neustrezne zaposlitve (Senčur Peček, 2013a, str. 432). Če delodajalec, ki delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, ponudi ustrezno zaposlitev, ki je na enak način, kot v dosedanjem ZDR-A, opredeljena v petem odstavku 91. člena ZDR-1, in je delavec ne sprejme, mu delodajalec ni dolžan plačati odpravnine po 108. členu ZDR-1 (Senčur Peček, 2013b, str. 216).

Dosedanje določbe ZDR-A, da delavec kljub sprejemu ponudbe delodajalca za drugo ustrezno zaposlitev, obdrži pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem, je po besedah Robnika (2013, str. 331) sodišče razlagalo tako, da je predmet spora o predhodni odpovedi pogodbe o zaposlitvi le vprašanje obstoja utemeljenega odpovednega razloga. Delavec pa v tem primeru ne more uveljavljati vrnitve na delovno mesto oziroma ponovne vzpostavitve prvotne pogodbe o zaposlitvi, tudi če sodišče ugotovi, da utemeljenega odpovednega razloga ni bilo in da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. To je utemeljevalo s tem, da delavca pač veže nova pogodba o zaposlitvi, ki jo je sklenil z delodajalcem, in da ima zaradi odpovedi prejšnje pogodbe iz neutemeljenega odpovednega razloga do delodajalca le odškodninski zahtevek.²²

Tudi ob kritiki teorije, da so takšne razlage dosedanjega tretjega odstavka 90. člena ZDR-A preozke in da ni razloga za omejevanje delavca, ki sprejme novo pogodbo o zaposlitvi,²³ pri izpodbijanju odpovedi dotedanje pogodbe, je ZDR-1 pravno varstvo zoper odpoved v teh primerih na novo uredil (Senčur Peček, 2013a, str. 431). Določil je, da delavec kljub sprejemu ponudbe za ustrezno zaposlitev oziroma podpisu nove pogodbe obdrži pravico do pravnega varstva zoper odpoved dotedanje pogodbe kot v drugih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Robnik, 2013, str. 331 in 332). S tretjim odstavkom 91. člena ZDR-1 je rešil tudi vprašanje novo podpisane pogodbe in določil, da se v primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi dotedanje pogodbe o zaposlitvi šteje, da je bila nova pogodba podpisana pod razveznim pogojem (Belopavlovič, 2013, str. 370).

3.3.3.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pri drugem delodajalcu

ZRSZ ali delodajalec lahko že v času odpovednega roka ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo pri drugem delodajalcu. Ob tem mora upoštevati določbe 90. a člena ZDR-A.

²² Sodba VIII Ips 194/2006 z dne 30. 1. 2007 in sodba VIII Ips 6/2007 z dne 15. 5. 2007.

²³ Stroka je že doslej opozarjala na neustreznost dosedanje ureditve oziroma sodne prakse (Kresal, 2008, str. 1228 in 1229).

Namen instituta je bil po besedah Kresalove (2008, str. 1228) povečati možnosti za ohranitev zaposlitve delavca pri redni odpovedi iz poslovnega razloga. Obenem Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 156/2006 pojasnjuje, da je treba ponudbo zaposlitve pri drugem delodajalcu razumeti kot možnost, ki jo ima delodajalec na voljo, in nikakor ne kot obveznost, na katero bi bile v primeru neizpolnitve vezane kakršnekoli negativne posledice. V skladu z navedenim je sodišče v konkretnem primeru presodilo, da s tem, ko delodajalec delavki ni ponudil ustrezne zaposlitve pri drugi pravni osebi – svoji pogodbeni partnerici, ni ravnal nezakonito. Možen bi bil tudi drugačen dogovor med delodajalcem in njegovo pogodbeno partnerico, vendar v tem primeru takega dogovora ni bilo.

V zvezi s to možnostjo se je s sprejetjem ZDR-1 povečalo pravno varstvo delavcem. ZDR-1 po prvem odstavku 92. člena v povezavi z 108. členom ureja institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe kot možnost, da se delodajalec razbremeni plačila odpravnine. Delodajalec lahko poda tudi odpoved s ponudbo nove pogodbe pri drugem delodajalcu, ki je lahko dana kadarkoli v času odpovednega roka. Bistvena razlika med ponudbo pri istem ali pri drugem delodajalcu je v tem, da v primeru ponudbe nove pogodbe pri drugem delodajalcu delavec izgubi odpravnino le, če sprejme ponudbo (izpolnjeni morajo biti pogoji iz 92. člena ZDR-1), medtem ko pri ponudbi nove pogodbe pri istem delodajalcu delavec lahko izgubi odpravnino tudi v primeru, ko ne sprejme ponudbe (izpolnjeni morajo biti pogoji iz 91. člena ZDR-1) (Kresal, 2013c, str. 950).

ZDR-1 je v drugem in tretjem odstavku 92. člena uvedel solidarno oziroma subsidiarno odgovornost prejšnjega delodajalca, ki se je zaradi zaposlitve delavca pri drugem delodajalcu razbremenil plačila odpravnine. Namen uvedbe tovrstne odgovornosti je preprečevanje zlorab instituta odpravnin in s tem prenosa bremena plačila odpravnine na drugega delodajalca (Kresal, 2013c, str. 951).

Plačilo odpravnine in drugih terjatev, ki so nastale pri drugem delodajalcu, je po zakonu dolžan kriti prvi delodajalec. To velja, če v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavca zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, brez volje ali krivde delavca, ali ker je delavec izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Solidarna odgovornost delodajalca je, če je prvi delodajalec pretežni lastnik drugega, sicer pa je odgovornost subsidiarna (Senčur Peček, 2013a, str. 432).

3.3.3.3 Čakanje na delo

ZDR-1 je uvedel nov institut, imenovan začasna nezmožnost zagotavljanja dela zaradi poslovnega razloga. Gre za začasen ukrep delodajalca, ki ga lahko z namenom ohranitve zaposlitve uporabi za posameznega delavca ali skupino delavcev. Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati

delo delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma (ZDR-1, 138. člen). Napotitev na čakanje na delo mora biti pisna, lahko pa se pošlje tudi po elektronski pošti na službeni elektronski naslov delavca (Senčur Peček, 2013a, str. 438).

Podlaga za čakanje na delo mora vsebovati pogoje glede dolžnosti vrnitve na delovno mesto, kar po besedah Kneza (2013, str. 4) pomeni, da je obdobje napotitve lahko časovno omejeno že z napotnico. Če se pri delodajalcu predčasno ponovno pojavi potreba po delu, mora delodajalec navesti način, na katerega bo obvestil delavca, da ga spet potrebuje in čas, v katerem se mora vnovič zglasiti na delu, oziroma dan, ko se mora vrniti.

Delavec v času čakanja na delo prejema nadomestilo v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1. Če delodajalec prekorači obdobje šestih mesecev napotitve posameznega delavca na začasno čakanje, se po besedah Kneza (2013, str. 4) dnevi nad kvoto šest mesecev odmerijo s stodontnim nadomestilom plače. V času čakanja na delo se je delavec dolžan izobraževati, če ga na izobraževanje napoti delodajalec, ter dobi zato povrnjene stroške (ZDR-1, 138./3. člen).

3.3.3.4 Obveznost opravljanja drugega dela

Delavec mora opravljati delo, za katerega se je dogovoril s pogodbo o zaposlitvi. Kot je omenjeno že v poglavju 3.3.3.1, mora delodajalec z delavcem skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, če pride do spremembe delovnega mesta ali vrste dela.²⁴ Izjemoma je moral delavec opravljati tudi drugo delo, ki ni določeno v pogodbi o zaposlitvi po 171. členu ZDR-A (v primeru naravnih in drugih nesreč) ali če to določala kolektivna pogodba (npr. začasno opravljanje drugega dela) (Senčur Peček, 2013a, str. 418).

ZDR-1 ohranja prožno urejanje delovnih razmerij v povezavi z varnostjo zaposlitve, obenem pa je s spremenjeno ureditvijo obveznosti opravljanja drugega dela bistveno posegel k večji prožnosti delovnega organiziranja delodajalca. Zakonodajalec je z dodatnimi določbami postavil delavcu nove zahteve, in sicer, da mora poleg dela, ki sta ga z delodajalcem določila v pogodbi o zaposlitvi, opravljati tudi drugo delo, za katerega ni sklenil pogodbe o zaposlitvi, če je tako določeno z zakonom ali s kolektivno pogodbo (ZDR-1, 33. člen). Gre torej za možnost enostranske prerazporeditve delavca, pri čemer Knez (2013, str. 4) poudarja, da lahko delodajalec delavca prerazporedi največ za obdobje treh mesecev v koledarskem letu. Prerazporeditev lahko traja po nekaj dni, v skupni vsoti pa ne sme preseči treh mesecev. Ta omejitev ne velja, kadar je obveznost opravljanja drugega dela urejena v kolektivni pogodbi.

²⁴ Če gre za trajno spremembo delovnega mesta oziroma vrste dela, s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi stara pogodba preneha veljati, če pa gre za začasno spremembo in se nova pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas, pravice in obveznosti po prejšnji pogodbi o zaposlitvi mirujejo (novi četrti odstavek 49. člena ZDR-1).

ZDR-1 pri odreditvi opravljanja drugega dela s strani delodajalca varuje tudi delavce, s tem ko določa namen odreditve drugega dela (ohranitev zaposlitve oziroma zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa), razloge, ko je to dopustno (začasno povečan ali zmanjšan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, nadomeščanje začasno odsotnega delavca), ko opredeljuje, kakšno delo mora delavec opravljati (ustrezno delo), kako dolgo in za kakšno plačilo (pripada mu plača, kot bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše, sicer pa plača za delo, ki ga začasno opravlja (Senčur Peček, 2013a, str. 418 in 419).

3.4 ROK ZA PODOJAO ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

ZDR-1 je prinesel spremembe tudi pri rokih za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. ZDR je v prvotnem besedilu določal enaka roka za vse redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi – 30 dni od seznanitve z razlogi (subjektivni rok) in 6 mesecev od nastanka razloga (objektivni rok). Če želi delodajalec podati odpoved, jo mora ob upoštevanju navedenih rokov podati znotraj predpisanih rokov za podajo odpovedi. Zato je sodna praksa na podlagi zakona roke za odpoved pogodbe o zaposlitvi štela kot materialne prekluzivne roke.²⁵ To pomeni, da po preteku odpovednega roka, delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Kot navaja Robnik (2013, str. 328), je začetek subjektivnega roka sodišče štelo za dejansko vprašanje²⁶, v katerega revizijsko sodišče ne more posegati. V primeru začetka teka tega roka za posamično odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, se je tako oblikovalo stališče, da je rok začel teči, ko je delodajalec zaznal, da bodo potrebe po delavčevem delu prenehale.²⁷ Morebitna kasnejša sprememba akta o sistemizaciji z ukinitvijo delavčevega delovnega mesta ali iskanje možnosti delavcu ponuditi drugo zaposlitev na začetek teka roka za odpoved nista vplivala.²⁸ Če je delodajalec pogodbo o zaposlitvi odpovedal nezakonito in se je delavec vrnil na delovno mesto, delodajalec ni mogel več odpovedati pogodbe iz poslovnega razloga istemu delavcu, kljub temu da že dalj časa ni mogel objektivno zagotavljati dela.²⁹ ZDR-A je v zvezi z odpovedjo iz poslovnega razloga sicer odpravil tridesetdnevni subjektivni rok, šestmesečni objektivni rok pa ohranil in s tem problematiko roka za odpoved le nekoliko ublažil.

ZDR-1 je v tretjem odstavku 89. člena drugače zakonsko uredil roke za odpoved. Šestmesečni objektivni rok za podajo odpovedi od nastanka utemeljenega razloga ostaja le v primeru razloga nesposobnosti in krivdnega razloga, pri slednjem ostaja tudi šestdesetdnevni subjektivni rok od ugotovitve utemeljenega razloga. V zvezi z odpovedjo iz poslovnega razloga ZDR-1 ne določa več roka za podajo odpovedi, v katerem mora delodajalec po

²⁵ Sodba VIII Ips 18/2008 z dne 5. 10. 2009.

²⁶ Sodba VIII Ips 435/2007 z dne 6. 11. 2008.

²⁷ Sodba VIII Ips 426/2008 z dne 12. 1. 2009.

²⁸ Sodba VIII Ips 191/2008 z dne 10. 2. 2009.

²⁹ Sodba VIII Ips 427/2008 z dne 24. 3. 2009 in sodba VIII Ips 342/2008 z dne 20. 10. 2009.

nastanku utemeljenega razloga delavcu podati odpoved pogodbe o zaposlitvi³⁰ (Senčur Peček, 2013b, str. 217). To velja tudi v zvezi z odpovedjo zaradi nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti ali neuspešno opravljenega poskusnega dela (Senčur Peček, 2013a, str. 431).

Z ukinitvijo rokov za redno odpoved iz poslovnega razloga nastaja dilema, ali je v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi poslovni razlog že oziroma še vedno obstajal, kar je bistvenega pomena za zakonitost podane odpovedi.³¹ Taka ureditev delodajalca ne sili k čimprejšnji odpovedi, temveč mu po mnenju Robnika (2013, str. 329) daje čas, da lahko preveri vse možnosti zaposlitve delavca in testira razmere na trgu v zvezi s potrebnim obsegom proizvodnje ter s tem povezanimi možnostmi zaposlitve delavcev.

ZDR-1 v 138. členu z odpravo roka za odpoved omogoča, da delodajalec delavca napoti na čakanje na delo doma.

3.5 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

ZJU 63/2007 ne ureja določb glede posebnega varstva pred odpovedjo, je pa to področje v celoti urejeno v ZDR-1, ki je v primerjavi z ZDR-A prinesel nekaj sprememb tudi pri ureditvi pravnega varstva pred odpovedjo (Belopavlovič, 2013, str. 375).

ZDR-1 poleg splošnih določb, ki se navezujejo na varstvo delavcev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vsebuje tudi določbe o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo za posamezne varovane kategorije delavcev, kjer delodajalcu nalaga dodatne formalnopravne zahtevke ter ga še dodatno omeji (ZDR-1, 112.–116. člen). Posebno pravno varstvo dodatno ščiti posebej ranljive skupine delavcev, pri katerih je še posebej poudarjen javni interes za varstvo njihovega zdravja kot tudi varstvo njihovega delovnopravnega položaja. Te osebe na trgu dela pogosto uživajo relativno slabši položaj in s tem tudi šibkejšo pogajalsko moč v razmerju do delodajalca. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo je zagotovljeno, ko so razlogi za odpoved na strani delodajalca. Na podlagi novega ZDR-1 ga uživajo predstavniki delavcev (ZDR-1, 112. člen), delavci pred upokojitvijo (ZDR-1, 114. člen), starši (ZDR-1, 115. člen), invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni (ZDR-1, 116. člen).

³⁰ V praksi je bilo v zvezi z določbo šestega odstavka 88. člena ZDR-A veliko težav v primerih, ko je delodajalec v času, ko je imel delavko na porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka, spremenil sistemizacijo delovnih mest in ukinil delovno mesto, ki ga je zasedala odsotna delavka. Ko se je le-ta vrnila s porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo, otroka ali ko je v skladu s 115. členom ZDR-A še dodatno uveljavljala varstvo pred odpovedjo zaradi dojenja otroka, se je kar v nekaj primerih zgodilo, da je rok, v katerem bi moral delodajalec podati odpoved pogodbe o zaposlitvi, potekel, zaradi česar je bila odpoved podana prepozno (Erjavec, 2013, str. 24).

³¹ V sodbi VIII Ips 259/2012 z dne 16. 4. 2013 je sodišče presodilo, da delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tudi ob predvidenem prenehanju potreb po delu v času do izteka delavčevega odpovednega roka pod pogojem, da je v tem času potreba po delavčevem delu dejansko prenehala.

3.5.1 PREDSTAVNIKI DELAVCEV

Predstavniki delavcev so po prvem odstavku 113. člena ZDR-A bili v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi varovani tako, da je moral delodajalec pred določenimi odpovedmi pridobiti soglasje sindikata, ko gre za sindikalnega zaupnika, oziroma določenega organa, ko gre za neposredno voljene delavske predstavnike. V spremenjenem 112. členu ZDR-1 je jasneje določeno, da mora delodajalec soglasje za odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru člana sveta delavcev, delavskega zaupnika, člana nadzornega sveta, ki predstavlja delavce in predstavnika delavcev v svetu zavoda, pridobiti od sveta delavcev ali od delavcev, ki so delavskega predstavnika izvolili (Senčur Peček, 2013a, str. 434).

Določba prvega odstavka 113. člena ZDR-A je bila dokaj zapleteno zapisana, saj je po mnenju Štrovsca (2008, str. 221) predstavnikom delavcev nedvoumno zagotavljala samo varstvo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavskemu predstavniku pri odpovedi iz poslovnega razloga ni zagotovljeno varstvo, če odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Tovrstno varstvo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju (ZDR-1, 112. člen).

Med spremembami, ki jih je prinesel ZDR-1 v zvezi s pravnim varstvom delavskih predstavnikov, je predvidena možnost zadržanja učinkovanja odpovedi (ZDR-1, 113. člen), ki je bila kot splošni institut sicer ukinjena (Belopavlovič, 2013, str. 375). Institut zadržanja učinkovanja odpovedi, ki so ga po določbah ZDR-A imeli na voljo vsi delavci, uvaja le za predstavnike delavcev (Senčur Peček, 2013a, str. 434).

3.5.2 DELAVCI PRED UPOKOJITVIJO

ZDR-1 je v primerjavi z ZDR-A prinesel spremembe pri ureditvi prenehanja delovnega razmerja, ki se nanašajo na starejše delavce. Tako se spreminja opredelitev starejšega delavca po 114. členu ZDR-1 v povezavi z 226. členom ZDR-1 (Belopavlovič, 2013, str. 375). Starejši delavec oziroma delavec pred upokojitvijo, kot ga po novem imenuje ZDR-1, je oseba, ki je dopolnila 58 let, oziroma delavec, ki mu do izpolnitve pogoja manjka do pet let pokojninske dobe³² (Senčur Peček, 2013a, str. 434).

Delavcu pred upokojitvijo delodajalec brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razen v nekaterih izjemnih primerih (ZDR-1, 114. člen). ZDR-A je določal, kdaj varstvo delavcu pred upokojitvijo ne velja. Določal je primere, ki so tudi vsebovani v drugem odstavku 114. člena ZDR-1, in sicer: če je delavcu zagotovljena

³² Upošteva se prehodno določbo 226. člena ZDR-1 se starost delavcev, ki je pogoj za posebno varstvo, postopno dviguje od uveljavitve zakona do leta 2017. V letu 2013 uživajo posebno varstvo pred odpovedjo delavci, ki v tem letu izpolnijo pogoj starosti 54 let in 4 mesece (ženske), ter delavci, ki dopolnijo pogoj starosti 55 let (moški). V letu 2014 so varovani delavci (moški in ženske), ki v tem letu izpolnijo pogoj starosti 55 let, v letu 2015 56 let, v letu 2016 57 let ter v letu 2017 starost 58 let (Senčur Peček, 2013a, str. 434 in 435).

pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, če mu je ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom³³ ter v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca. S sprejetjem ZDR-1 je novost tudi izjema, ki je ZDR-A ni določal, namreč ko varstvo pred odpovedjo delavca pred upokojitvijo po tretji alineji drugega odstavka 114. člena ne pride v poštev, če delavec ob sklenitvi pogodbe že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo. Torej, če se oseba zaposli, ko ima na podlagi ZDR-1 že status starejšega delavca oziroma delavca pred upokojitvijo, ni varovana pred odpovedjo (Knez, 2013, str. 8). Če je delavec z dopolnjenimi 58 leti pri delodajalcu že zaposlen oziroma mu do upokojitve manjka do pet let, in mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe, ima pravico do posebnega varstva pred odpovedjo tudi po novi pogodbi (Senčur Peček, 2013a, str. 435). Tudi odpravnina ob upokojitvi se izplača samo, če je delavec pri delodajalcu zaposlen pet let ali več (Knez, 2013, str. 8).

3.5.3 STARŠI

S sprejetjem ZDR-1 se je spremenil prvi odstavek 115. člena. Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in prenehanjem delovnega razmerja za mater, ki doji otroka, se omejuje na obdobje do otrokovega enega leta starosti, v primeru staršev, ki izrabljajo starševski dopust, pa na čas, ko ga izrabljajo v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela³⁴ in še en mesec po tem (Belopavlovič, 2013, str. 375).

Pred sprejetjem sprememb Zakona o delovnih razmerjih pa je bilo varstvo odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavkam zagotovljeno v obdobju od zanositve do vrnitve z dopusta za nego in varstvo otroka ter še en mesec po tem (Štrovs, 2008, str. 227).

Z novim drugim odstavkom 115. člena ZDR-1 se ustrezneje zagotavlja namen varstva pred odpovedjo. Tako se delodajalcu v obdobju varstva³⁵ prepoveduje ne le podaja odpovedi, ampak tudi pripravljala ravnanja za odpoved oziroma zaposlitev novega delavca namesto delavca starša, ki bi mu delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi starševstva³⁶ (Senčur Peček, 2013a, str. 435).

³³Obseg varstva pred odpovedjo se zožuje. Po ZDR-1 je odpoved iz poslovnega razloga dopustna ne le, če delodajalec delavcu pred upokojitvijo hkrati ponudi ustrezno zaposlitev pri tem delodajalcu, ampak tudi, če mu jo ponudi pri drugem delodajalcu. Res pa je ZDR-1 na novo uredil odgovornost delodajalca za terjatve delavcev, ki so ob odpovedi sprejeli zaposlitev pri drugem delodajalcu (ZDR-1, 92. člen) (Senčur Peček, 2013a, str. 435).

³⁴ Niso pa varovani starši, ki izrabljajo starševski (npr. očetovski) dopust po dnevih.

³⁵ Ves čas delavkine nosečnosti, v času dojenja (do otrokovega enega leta) in starševskega dopusta ter še en mesec po izrabi tega dopusta (Senčur Peček, 2013a, str. 435).

³⁶ Gre za uskladitev z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 in prakso Sodišča EU (sodba Sodišča EU v zadevi Paquay, C-460/06) (Senčur Peček, 2013a, str. 435).

3.5.4 INVALIDI IN ODSOTNI Z DELA ZARADI BOLEZNI

ZDR-A je bil usklajen z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 109/2006, 96/2012) ter Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007) (Štrovs, 2008, str. 229). Po ZDR-A je lahko delodajalec invalidnemu delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi nezmožnosti opravljanja dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi invalidnosti ter v primerih poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo. Invalidi tako niso bili stoodstotno zavarovani, ampak so uživali le relativno varstvo.³⁷ Delavcu, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in je med odpovednim rokom odsoten z dela zaradi poškodbe ali bolezni, je po ZDR-A v tretjem odstavku 116. člena, prenehalo delovno razmerje ob vrnitvi na delo oziroma z dnem, ko bi se moral vrniti na delo, in sicer najkasneje s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka (Hiršl in Ceglar Ključevšek, 2010, str. 45).

Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo. ZDR-A je v 117. členu opredeljeval situacijo, ko je posamezen delavec lahko istočasno uvrščen v različne kategorije varovanih kategorij delavcev, ki jim delovnopravna zakonodaja zagotavlja posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Omenjeni člen je določal, da je, ko je bilo posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno pravno varstvo pred odpovedjo, veljalo močnejše pravno varstvo. Uporabljeno je bilo pravno varstvo, ki je v konkretnem primeru najugodnejše za posameznega delavca (Štrovs, 2008, str. 231). Takšna ureditev je po besedah Krašovca (2008, str. 432) izhajala iz načela upoštevanja ugodnejše ureditve za delavca. Odločitev ter oceno o tem, kaj je ugodnejše, v končni fazi sprejme delavec, ki se bo odločil, na katere okoliščine se bo skliceval. Upoštevati je treba močnejše pravno varstvo oziroma varstvo, ki ga izbere delavec sam. Če različna določila pravnega varstva niso enakovredna oziroma primerljiva, jih je treba uporabljati kumulativno.

3.6 OBLIKA IN VSEBINA ODPOVEDI

V skladu z 87. členom ZDR-1 mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga podana v pisni obliki. Tako je tudi Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 36/2009 presodilo, da mora biti odpovedna izjava v pisni obliki, saj je v nasprotnem primeru nezakonita.³⁸ Glede

³⁷ Namesto absolutnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je uveljavljeno relativno varstvo po določbi 116. člena ZDR-A, v zvezi s 199. členom in 200. členom ZDR-A. Po ZDR-1 je to urejeno v 195. členu in 196. členu (Štrovs, 2008, str. 229).

³⁸ Čeprav Zakon o delovnih razmerjih izrecno ne določa, kakšna pravna posledica nastopi, kadar delodajalec ne poda odpovedne izjave v pisni obliki, je primerna pravna posledica neveljavnosti oziroma nezakonnosti takšne odpovedi. Pri tem se smiselno upošteva splošna pravila civilnega prava, in sicer 55. člen OZ 83/2001; ta določa, da je pogodba, ki ni sklenjena v predpisani obliki, nična, razen če iz namena prepisa ne izhaja kaj drugega. Tako je lahko obličnost določena zaradi varstva koristi strank ali v javnem interesu (obličnost ad valorem) ali pa je namen oblike samo zagotoviti dokaz (obličnost ad probationem); iz tega sledi,

vsebine odpovedi je v drugem odstavku 87. člena ZDR-1 določeno, da mora delodajalec pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved, do tedaj pa je moral obrazložiti odpovedni razlog (Belopavlovič, 2013, str. 373). Delodajalec mora po tretjem odstavku 87. člena delavca ob odpovedi še vedno pisno obvestiti o pravnem varstvu, pri čemer napačno pravno varstvo ne more biti v škodo delavca, obenem ga mora obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Če delodajalec te obveznosti ne spoštuje, stori prekršek (Senčur Peček, 2013a, str. 430).³⁹

3.7 VROČITEV ODPOVEDI

Pisna redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s strani delodajalca se je morala po prvem odstavku 87. člena ZDR-A vročiti delavcu, ki se mu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.⁴⁰ Vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi je pomembna, saj se po besedah Klampferjeve (2003a, str. 198) nanjo vežejo pravne posledice, in sicer v primeru redne odpovedi začetek teka odpovednega roka (odpovedni rok začne teči naslednji dan po opravljeni vročitvi), pri izredni odpovedi pa nastopi prenehanje delovnega razmerja. Pri tem Štrovs (2008, str. 164) poudarja, da je to dejstvo izjemno pomembno zato, ker se delavec, ki se ne strinja z odpovedjo, večkrat poskuša izogniti vročitvi, da bi tako podaljšal delovno razmerje.

ZDR-1 je prinesel pomembne spremembe pri vročanju odpovedi. V skladu z 88. členom se v celoti spreminja koncept vročanja. Vročanje odpovedi ne poteka več po pravilih pravnega postopka, temveč osebno v prostorih delodajalca, priporočeno s povratnico ali z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu (Knez, 2013, str. 7). Pravila pravnega postopka se uporabljajo le še za vprašanja, ki tu niso urejena (Senčur Peček, 2013a, str. 430).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča po drugem odstavku 88. člena ZDR-1 delavcu osebno, v prostorih delodajalca. Če to ni mogoče, pa po pošti, s priporočeno pošiljko s povratnico. Po tretjem odstavku 88. člena je pogodbeni stranki dolžna takšno odpoved prevzeti. Tudi če odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se šteje, da je bila vročitev opravljena. Tista stranka, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, nosi breme dokazovanja za vročitev ali odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič, 2013, str. 373). Knez (2013, str. 7) ob tem pojasnjuje, da bo zaradi te izrecne določbe v interesu delavca ali

da je treba upoštevati namen, zaradi katerega je ZDR predpisal pisno obliko odpovedi. V primeru določitve pisne oblike odpovedne izjave je očitno, da gre za varstvo delavca, ki ima pravico izpodbijati odpoved zaradi nezakonitosti, ker ni podana v zakonsko predpisani obliki (Zore, 2003, str. 10).

³⁹ Opustitev je sankcionirana kot prekršek po 10. točki prvega odstavka 219. člena ZDR-1.

⁴⁰ Vse dokler odpoved ni vročena nasprotni stranki, ne učinkuje, kar pomeni, da jo stranka lahko tudi prekliče. Če stranka odpoved prekliče, mora biti preklic do nasprotne stranke najkasneje hkrati z odpovedjo. Če pogodbeni stranki prejme odpoved zaposlitve pred preklicem, preklic nima učinka. Če želi pogodbeni stranka svojo odpoved preklicati, druga pogodbeni stranka pa je odpoved že prejela, je to mogoče zgolj s sporazumom med obema strankama (Krašovec, 2008, str. 306).

delodajalca vročanje potekalo v prisotnosti dveh prič, ki bosta lahko vročitev oziroma nevročitev odpovedi potrdili.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu se po četrtem odstavku 88. člena ZDR-1 lahko po novem vroča tudi s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta (rok za prevzem je 15 dni) oziroma če ni prevzeta, v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve (Belopavlovič, 2013, str. 373). ZDR-1 je tako prinesel novost, pri čemer bo delavec lahko s prevzemom odpovedi pogodbe o zaposlitvi zavlačeval le 15 dni, v primeru neprevzema, se bo štel, da je bila vročitev opravljena že osmi dan po prvem poskusu vročitve. Tako bo moral delavec paziti na rok za vložitev tožbe, s katero bo zahteval ugotovitev nezakonitosti podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Erjavec, 2013, str. 26).

Če delavec na naslovu ni znan ali če nima stalnega ali začasnega bivališča v Sloveniji, se odpoved v zaprti ovojnici lahko nabije na oglasno mesto, dostopno delavcu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje odpoved za vročeno. Če delodajalec na naslovu ni znan in pogodbo odpoveduje delavec, se vročitev odpovedi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi pošlje s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo (ZDR-1, 88./5. člen).

3.8 PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCA IN DELODAJALCA V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA

Pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka določa 97. člen ZDR-1 z namenom, da bi se delavec, ki mu je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, čim prej ponovno zaposlil.

Kadar delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če delavcu hkrati z odpovedjo ne ponudi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s sedmim odstavkom 91. člena ZDR-1, obvestiti o začetku teka odpovednega roka ZRSZ (Senčur Peček, 2013a, str. 431). ZDR-1 je na ta način preprečil dogovore strank o tem, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga podpiše za nazaj. Delodajalec si je tako zagotovil, da delavec zoper njega ne bo vložil tožbe za ugotovitev nezakonitosti podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Erjavec, 2013, str. 25).

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ima delavec v času odpovednega roka po prvem odstavku 97. člena ZDR-1 pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

Poleg tega mora delodajalec po drugem odstavku 97. člena delavcu omogočiti tudi odsotnost z dela vsaj en dan na teden. Na ta način je delavcu omogočeno vključevanje v ukrepe na področju trga dela (Senčur Peček, 2013a, str. 432).

Vključevanje delavcev v ukrepe na trgu dela se v skladu z ZUTD-A izvaja na podlagi prijave delavca v evidenco iskalcev zaposlitve in na podlagi izdelanega zaposlitvenega načrta (Ur. l. RS., št. 57/2013, 3. člen). Delodajalec je dolžan po tretjem odstavku 97. člena za čas odsotnosti delavcu izplačati nadomestilo plače v višini 70 odstotkov osnove (ZDR-1, 137./7. člen).

Delavec, ki mu je bila odpovedana pogodba iz poslovnega razloga ter mu ob tem ni bila ponujena nova pogodba o zaposlitvi, se mora v skladu z drugim odstavkom 131. člena ZUTD-A prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve. Prijavo opravi osebno ali po elektronski poti. Slednje mora storiti v obdobju treh delovnih dni od vročene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, na to pa ga mora opozoriti delodajalec (Erjavec, 2013, str. 25).

3.8.1 ODPOVEDNI ROKI

Ena temeljnih zahtev prožnosti trga dela, v povezavi s segmentacijo na trgu dela, so tudi odpovedni roki. Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri čemer morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka (ZDR-1, 93. člen).

Odpovedni roki so po ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A ter v povezavi z Zakonom o spremembah in dopolnitvah trga dela,⁴¹ dejansko še krajši, kar pomeni bistveno hitrejše možnosti prilagajanja delovnih procesov razmeram na trgu (Belopavlovič, 2013, str. 374). Poleg te prednosti, ki jo prinaša sprememba ZDR-1, Knez (2013, str. 7) zatrjuje, da krajši odpovedni roki za zaposlene z daljšo delovno dobo pomenijo tudi nižjo stopnjo varovanja v primerjavi s prejšnjo ureditvijo, kar naj bi imelo pozitiven vpliv na dualnost na trgu dela. S ciljem znižanja stroškov dela se skrajšujejo tudi zakonsko določeni minimalni odpovedni roki za odpovedi, podane s strani delavca ali delodajalca (Senčur Peček, 2013a, str. 432).

Minimalni odpovedni roki v skladu z 92. členom ZDR-A pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca so:

- 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 ter
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

⁴¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah na trgu dela (ZUTD-A) je bil sprejet na seji Državnega zbora RS 5. marca 2013 (Knez, 2013, str. 8).

ZDR-1 določa krajše odpovedne roke pri odpovedi iz poslovnega razloga, pri katerem je po tretjem odstavku 94. členu ZDR-1 dolžina odpovednega roka odvisna od delovne dobe pri delodajalcu oziroma njegovih pravnih prednikih in znaša 15 dni v primeru zaposlitve do enega leta ter 30 dni, če je delavec pri delodajalcu zaposlen od enega do dveh let. Po drugem letu zaposlitve pa odpovedni rok narašča za vsako izpolnjeno leto pri delodajalcu za dva dni do največ 60 dni. Izjemo predstavljajo delavci, ki imajo pri delodajalcu več kot 25 let zaposlitve, zanje namreč velja minimalni odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši od 60 dni (Belopavlovič, 2013, str. 374).

V skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1 so minimalni odpovedni roki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti prikazani v Tabeli 3.

Tabela 3: Minimalni odpovedni roki iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni

Vir: MDDSZ (2013a)

3.8.2 DENARNO POVRAČILO NAMESTO ODPOVEDNEGA ROKA

Določba 94. člena ZDR se je s sprejetjem ZDR-A terminološko spremenila, in sicer je pravniški termin »odškodnina« nadomeščen z nevtralnijšim in blažjim terminom »denarno povračilo«. ZDR-1 pri tej določbi ni prinesel nobenih sprememb.

ZDR-1 s prvim odstavkom 96. člena daje možnost pisnega dogovora med strankami pogodbe o zaposlitvi glede denarnega povračila namesto odpovednega roka. Odpoved pogodbe iz poslovnega razloga je podana, ko delodajalec ne more več zagotavljati dela delavcu in je odpovedni rok ovira za takojšnje prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi. Čas odpovednega roka naj bi bil na nek način namenjen delavčevi prilagoditvi na novo situacijo, oziroma da smiselno dokonča svoje delo pri delodajalcu, vendar je denarno povračilo namesto odpovednega roka dobrodošlo zlasti v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi še pred potekom celotnega odpovednega roka, ker delodajalec velikokrat delavcu ne more zagotavljati dela v odpovednem roku. Institut denarno povračilo namesto odpovednega roka na prvi pogled delodajalcu omogoča ugodno rešitev. Ker je denarno povračilo po drugem odstavku 96. člena možno le s pisnim soglasja obeh strank, bo moral delodajalec ponuditi delavcu primerno denarno nadomestilo.

Višine zneska denarnega povračila Zakon o delovnih razmerjih ne določa, predstavljalo pa naj bi znesek najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. ZDR-1 bi lahko določil pavšalno višino zneska odškodnine, a je prepustil določitev višine odškodnine obema strankama. Po navedbah ZSSS (2013) se kaže fleksibilnost v samostojnem odločanju delodajalca, saj se le-ta raje dogovori z delavcem za plačilo denarnega povračila, kot da bi mu v odpovednem roku plačeval za delo, ki ga ni. To je smiselno takrat, ko zaradi poslovnih razlogov resnično ni dela za delavca, oziroma takrat, ko ima delavec že drugo novo zaposlitev in ga odpovedni rok pri tem ovira.

3.8.3 ODPRAVNINA

Odpravnina je denarni znesek, ki je izplačan v enkratnem znesku in do katerega ima delavec pravico v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Iz sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 193/2008 jasno izhaja, da dolžnost izplačila odpravnine ne more biti odvisna od volje pogodbenih strank in stranki s to dolžnostjo, vsaj v času pred odpovedjo ali istočasno z njo, ne moreta razpolagati. Delavec se pravici do odpravnine ne more odpovedati, ker mu ta zagotavlja določeno socialno varnost ob prehodu v brezposelnost in pomeni poplačilo za njegovo dotedanje delo pri delodajalcu. Delavec se torej ne more odpovedati niti pravici niti izplačilu odpravnine, saj v nasprotnem primeru ni izpolnjen namen zagotavljanja socialne varnosti (Čertalič, 2011).

Skladno z določbo 108. člena ZDR-1, ki opredeljuje pravico do odpravnine, je osnova za njen izračun povprečna mesečna (bruto) plača, ki jo je prejel delavec oziroma bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo (Belopavlovič, 2013, str. 374). Višina odpravnine je določena v drugem odstavku 108. člena in je odvisna od trajanja delavčeve zaposlitve pri delodajalcu. Delavec, ki je delal pri delodajalcu manj kot eno leto pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, do odpravnine ni upravičen (ZDR-1, 108. člen).

Glede višine odpravnine Erjavčeva (2013, str. 27) opozarja na določbe kolektivnih pogodb oziroma pogodb o zaposlitvi, ki jih je treba upoštevati, če je višina odpravnine v njih za delavca določena ugodneje, kot to določa ZDR-1 v 108. členu, vendar po četrtem odstavku tega člena ne sme presegati desetkratnika osnove za njen izračun, razen če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. V primeru prisilne poravnave se lahko delavcu izplača nižja odpravnina, a le pod pogojem, da bi bilo z izplačilom ogroženo večje število delovnih mest pri delodajalcu (ZDR-1, 108. člen).

ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A navaja znižanje odpravnin oziroma podaljšanje posameznega obdobja, v katerega zapade plačilo določene stopnje osnove za izračun odpravnine v skladu s 108. členom ZDR-1 (Knez, 2013, str. 8):

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let (po ZDR 103/2007: če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do petih let);
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let (po ZDR-A: če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot pet do petnajst let) ter
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let (po ZDR-A: če je delavec zaposlen pri delodajalcu nad 15 let).

Novost je tudi zakonsko določen rok, do katerega mora delodajalec izplačati odpravnino. Po ZDR-1 je v šestem odstavku 108. člena določeno, da mora delodajalec, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Senčur Peček, 2013a, str. 432).⁴²

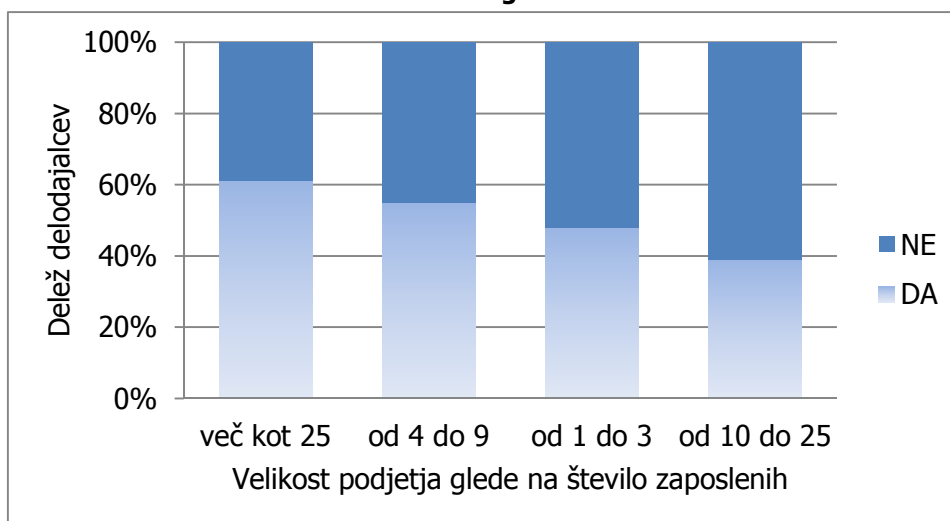
ZDR-1 je v 79. členu, v povezavi z 230. členom, prinesel novo vrsto odpravnine.⁴³ Gre za odpravnino, ki jo je delodajalec ob izteku pogodbe dolžan izplačati zaposlenim, s katerimi je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas po 12. 4. 2013 (pod pogojem, da pogodba ne bo podaljšana in da so izpolnjeni še nekateri drugi pogoji, ki jih določa ZDR-1) (Erjavec, 2013, str. 27). Namen novih odpravnin je izenačitev položaja delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, s položajem delavcev, zaposlenimi za nedoločen čas, saj so delodajalci večkrat sklepali pogodbe za določen čas zaradi izogibanja plačilu odpravnin (Senčur Peček, 2013a, str. 422).

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije je opravila anketo na temo odpravnin, ki je potekala od 10. do 18. marcem 2011. V njej je sodelovalo 324 članov – delodajalcev. Odgovorili so na šest vprašanj, povezanih z odpravninami. Prvo vprašanje je bilo, ali se delodajalci v zadnjem času srečujejo s problemom pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Odgovor na zastavljeno vprašanje prikazuje Grafikon 3. Med 324 anketiranimi delodajalci je kar 49,7 % vprašanih odgovorilo s pritrdilnim odgovorom. Med njimi prednjačijo delodajalci z več kot 25 zaposlenimi, kjer je takih, ki imajo težave, kar 63,3 %. S 53 % sledijo delodajalci, ki imajo od 4 do 9 zaposlenih. Delež delodajalcev, ki imajo probleme pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, je s 40 % najmanjši v skupini delodajalcev, ki imajo med 10 in 25 zaposlenih (OZS, 2011, str. 13).

⁴² V praksi so se do sprejetja ZDR-1 odpravnine delavcem v večini primerov izplačevale skupaj z izplačilom zadnje plače, kar pa glede na izrecno določbo ZDR-1 ni več pravilno, oziroma je delavec v tem primeru za čas od prenehanja pogodbe o zaposlitvi do dejanskega izplačila upravičen do izplačila zakonskih zamudnih obresti (Erjavec, 2013, str. 27).

⁴³ Dohodninska zakonodaja takšne odpravnine ne obravnava v določilih, ki urejajo ugodnejšo davčno obravnavo nekaterih vrst odpravnin, kar pomeni, da je ta odpravnina (vsaj do morebitne spremembe zakona po dohodnini) v celoti predmet obdavčitve z akontacijo dohodnine in prispevki za socialno varnost. Na to temo je davčna uprava tudi podala pojasnilo št. 4210-4244/2013 01-610-06 z dne 24. 5. 2013 (vir: <http://www.vdu.si/zdr-1-je-prinesel-novo-vrsto-odpravnine-uniqueiduchxzASYZNadsIFE-15Gt4UUSJdfUEa1/>).

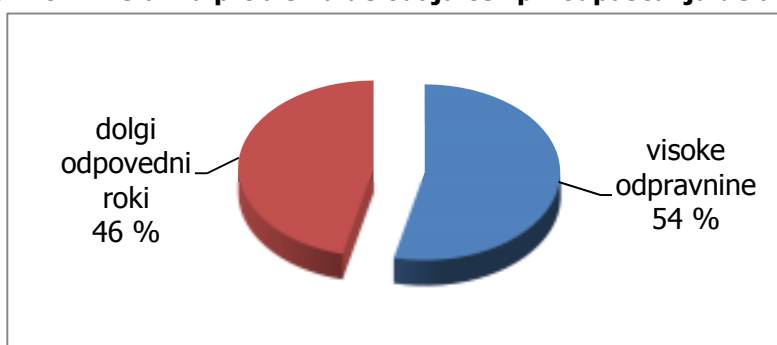
Grafikon 3: Delež delodajalcev s težavami pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga



Vir: OZS (2011, str. 13)

Naslednje vprašanje je bilo, kaj delodajalcem povzroča največ težav pri postopkih odpuščanja iz poslovnih razlogov. Anketiranci so imeli na izbiro dva odgovora. Malo več kot polovica delodajalcev oziroma 53,7 % ima največ težav z visokimi odpravninami, ostalih 46,3 % delodajalcev pa ima problem zaradi dolgih odpovednih rokov, kar je razvidno z Grafikonom 4 (OZS, 2011, str. 14).

Grafikon 4: Glavna problema delodajalcev pri odpuščanju delavcev



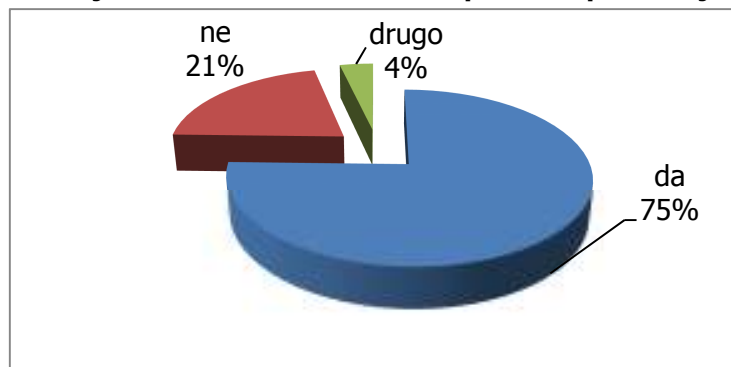
Vir: OZS (2011, str. 14)

V nadaljevanju so delodajalce spraševali, v kolikšnem času zastara pravica do odpravnine. Skoraj polovica delodajalcev je menila, da odpravnina zastara v enem letu, nekaj več kot četrtina, da zastara v treh letih, preostala četrtina pa je bila mnenja, da pravica do odpravnine zastara v petih letih. Na vprašanje, ali bi morala biti zakonodaja glede obveznosti plačevanja odpravnin ali vplačevanja v poseben sklad za odpravnine za male delodajalce

drugače urejena, je kar 91,5 % delodajalcev v vseh velikostnih razredih podjetij odgovorilo pritrdilno, preostalih 8,5 % je odgovor zanimalo.

Pri naslednjem vprašanju je bilo dodano kratko pojasnilo, da slovenska vlada pripravlja poseben zakon o skladu za odpravnine, pri čemer se zgleduje po avstrijskem modelu; tam namesto izplačila odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja delodajalci mesečno vplačujejo v sklad za odpravnine namenski prispevek od izplačane plače delavca v višini 1,53 %. Delodajalci so odgovarjali na vprašanje, ali se strinjajo z opisanim konceptom. Ponujene so bile tri možnosti: da, ne in predlagam drugačen model, pri čemer dolžina odgovorov ni bila omejena. Kot je razvidno z Grafikonom 5, se 75,4 % delodajalcev strinja z opisanim konceptom, 21 % se jih ne strinja, ostalih 3,6 % članov pa je izbralo možnost predlogov za drugačen model (OZS, 2011, str. 14 in 15).

Grafikon 5: Mnenje o ustanovitvi sklada za odpravnine po avstrijskem modelu

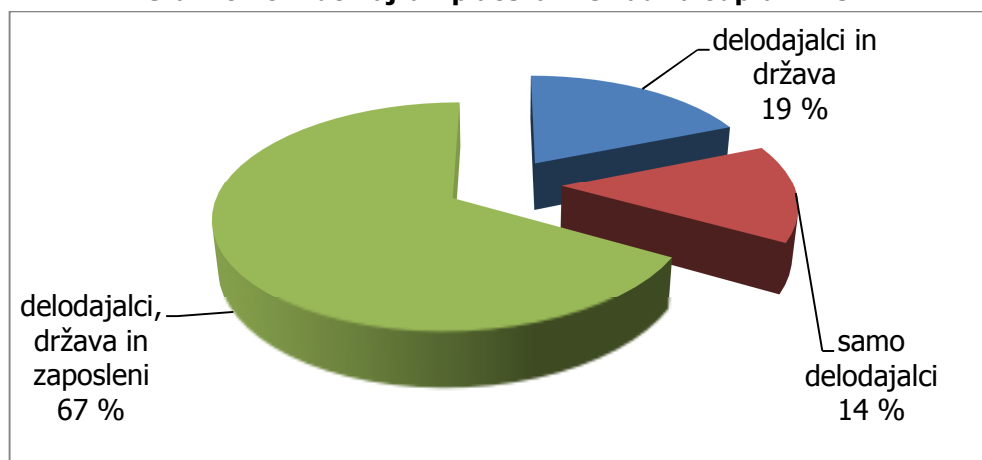


Vir: OZS (2011, str. 15)

Predlogov delodajalcev za drugačen model sklada za odpravnine pravzaprav ni bilo. Med odgovori prednjačijo predlogi za popolno odpravo odpravnin, sledijo odgovori, v katerih delodajalci opozarjajo, da prispevek za sklad za odpravnine ne sme biti zgolj nova dajatev v smislu dodatne obremenitve. Nekateri delodajalci pa so to priložnost izkoristili za opis težav v poslovanju.

Zadnje vprašanje v okviru sklada za odpravnine se je nanašalo na financiranje sklada za odpravnine. Delodajalci so odgovarjali na vprašanje, kdo bi moral po njihovem mnenju vplačevati v sklad za odpravnine. Odgovori so prikazani na Grafikonu 6 in so dovolj zgovorni (OZS, 2011, str. 15).

Grafikon 6: Kdo naj bi vplačeval v sklad za odpravnine?



Vir: OZS (2011, str. 16)

3.8.4 POSLEDICE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DELAVCA

Delavec, ki bo prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi, se bo po ZDR-1 lahko prijavil v evidenco iskalcev zaposlitve že v času odpovednega roka in se tako hitro aktivno vključil v iskanje zaposlitve. Velja za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in v primeru, če delodajalec ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 (ZRSZ, 2013c).

V evidenco iskalcev zaposlitve se lahko poleg neaktivnih oseb (upokojeanci, gospodinje, študentje in dijaki) vključijo tudi aktivne osebe (zaposleni, samozaposleni ali drugače delovno aktivni), ki potrebujejo informacije o trgu dela in zaposlovanju ter pomoč pri iskanju zaposlitve. Kot delovno aktivne osebe se lahko prijavijo tudi tisti zaposleni, katerih zaposlitev je ogrožena. Za ogroženo zaposlitev gre, ko je oseba še zaposlena, pa je že obveščena, da bo zaposlitev z določenim dnevom prenehala ali pa bo pogodba o zaposlitvi prenehala veljati v roku treh mesecev (ZRSZ, 2013c).

To v praksi pomeni, da bodo kandidati aktivno začeli iskati zaposlitev že med trajanjem odpovednega roka. Na Zavodu za zaposlovanje se bodo lahko prijavili takoj po vročitvi odpovedi, kjer jim bo takoj nudena pomoč pri iskanju zaposlitve. Posledično mora delodajalec takšnemu delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden zaradi uveljavljanja pomoči pri iskanju zaposlitve po Zakonu o delovnih razmerjih. Odsotnost z dela bo poravnal Zavod za zaposlovanje (odsotnost z dela se delodajalcu povrne kot izplačano nadomestilo stroška delavčeve bruto plače) iz naslova uveljavljanja pomoči pri iskanju zaposlitve, vendar se zaradi tega skrajša trajanje denarnega nadomestila v prvem mesecu upravičenosti. Vse to velja tudi, če se delavec kljub odobreni odsotnosti z dela ne prijavi pri zavodu oziroma če se prijavi, vendar ne izpolnjuje dogovorjenih obveznosti iz zaposlitvenega načrta (ZRSZ, 2013c).

Delavec s prenehanjem delovnega razmerja preide v stanje brezposelnosti in ne prejema več rednega plačila oziroma sploh nobenega plačila, kar lahko povzroči njegovo socialno ogroženost in ogroženost ljudi, ki jih preživlja. Zaradi tega je delavcu tudi po prenehanju delovnega razmerja zagotovljena določena socialna varnost.

Delavec pridobi pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti na temelju ZUTD-A. Do nadomestila je upravičen tisti delavec, ki ni postal brezposeln po svoji krivdi ali volji (ZUTD-A, 63. člen) ter je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan najmanj devet mesecev v zadnjih dveh letih (ZUTD-A, 59. člen), v primeru, da je mlajši od trideset let, pa mora biti zavarovan najmanj šest mesecev. ZUTD-A v tretjem odstavku 63. člena navaja tudi, da lahko delavec pridobi pravico do denarnega nadomestila ne glede na to, da mu je delovno razmerje prenehalo po njegovi krivdi (npr. delavec, ki redno odpove pogodbo o zaposlitvi, ker mu delodajalec več kot šest mesecev v zadnjih 12 mesecih ni plačeval prispevkov za socialno varnost) (Vodovnik, 2013b, str. 86–88). Tabela 4 prikazuje število upravičencev do denarnega nadomestila v obdobju od leta 2010 do 2013.

Tabela 4: Prejemniki denarnega nadomestila 2010–2013

	2010	2011	2012	2013
Januar	32186	39190	38503	40274
Februar	31723	40207	38279	39209
Marec	30936	39780	36682	38388
April	29878	37540	34154	35813
Maj	29207	36404	33423	33871
Junij	28927	35251	31911	31371
Julij	28966	35160	32087	30952
Avgust	29429	35086	31390	30453
September	29030	34400	31168	29370
Oktober	29178	33921	31544	28187
November	29747	33728	31904	27983
December	34623	35463	35614	29895
SKUPAJ	363830	436130	406659	395766

Vir: ZRSZ (2013a)

Denarno nadomestilo pripada zavarovancu po prvem odstavku 119. člena ZUTD-A naslednji dan po prenehanju delovnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje, če se prijavi

na Zavodu za zaposlovanje in vloži zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila. Rok za oddajo zahteve je 30 dni po prenehanju obveznega zavarovanja. Če uveljavlja denarno nadomestilo po tem roku, se skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila skrajša za koledarske dneve, ki pretečejo od 31. dneva po prenehanju obveznega ali prostovoljnega zavarovanja od dneva vložitve zahteve (Vodovnik, 2013b, str. 94). K zahtevku za denarno nadomestilo je treba priložiti pogodbo o zaposlitvi ter potrdilo o povprečno prejeti plači, ki jo je delavec prejemal v zadnjih osmih mesecih pred nastankom brezposelnosti (ZRSZ, 2013č).

Višina nadomestila je prikazana v Tabeli 5 in znaša prve tri mesece prejemanja 80 odstotkov, v naslednjih devetih mesecih 60 odstotkov od osnove, po izteku enega leta pa 50 odstotkov povprečne mesečne plače (ZUTD-A, 62. člen).

Tabela 5: Odmerni odstotki nadomestila za brezposelnost

TRAJANJE NADOMESTILA	VIŠINA NADOMESTILA V % PREJŠNJE PLAČE			
	ZZZPB (1998–2010)	ZUTD 2011 DO ZUJF – JUNIJ 2012	ZUJF – JUNIJ 2012	SPREMEMBA ZUTD – APRIL 2013
Prve tri mesece trajanja	70	80	80	80
Po treh mesecih	60	60		
Od 4 do 12 mesecev			60	60
Po 12 mesecih			50	50

Vir: Kajzer in dr. (2013, str. 30)

Osnova za odmero je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v obdobju osmih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti (ZUTD-A, 61. člen). Izplačano denarno nadomestilo po drugem in tretjem odstavku 62. člena ZUTD 21/2013 ne sme biti nižje od 350 evrov in višje od 892,50 evra (ZRSZ, 2013č).

Delavec lahko prejema denarno nadomestilo najmanj za obdobje dveh mesecev, največ pa za dobo 25 mesecev, odvisno od njegove delovne dobe in starosti (ZUTD-A, 60. člen). Razmerje med trajanjem delovnega razmerja in višino denarnega nadomestila prikazuje Tabela 6.

Tabela 6: Potrebno trajanje zavarovanja kot pogoj za pravico do denarnega nadomestila

ZAVAROVALNA DOBA	TRAJANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA V MESECIH		
	ZZZPB (1998–2010)	ZUTD 2011	ZUTD – APRIL 2013
6 mesecev			2 (c) ⁴⁴
9 mesecev do 5 let		3 (a) ⁴⁵	3
1–5 let	3 (b) ⁴⁶		
5–15 let	6	6	6
15–25 let	9	9	9
nad 25 let	12	12	12
Starejši od 50 let in nad 25 let zavarovalne dobe	19	19	19
Starejši od 55 let in nad 25 let zavarovalne dobe	25	25	25

Vir: Kajzer in dr. (2013, str. 31)

Brezposelna oseba, ki se zaposli za krajši delovni čas, ki ne traja več kot polovico polnega delovnega časa, ohranja pravico do sorazmernega dela denarnega nadomestila (ZUTD-A, 66. člen). Prav tako lahko prejemnik nadomestila opravlja delo v omejenem obsegu (do 200 evrov mesečno), ne da bi se mu to ukinilo ali celo zmanjšalo (ZUTD-A, 67. člen), s čimer se mu omogoča ohranjanje stika s trgom dela. Brezposelni osebi preneha pravica do nadomestila v primeru ponovne vključitve v zaposlitev ali v primeru samozaposlitve ter v drugih primerih, ki jih ZUTD-A izčrpno našteva v 65. členu.

ZUTD-A določa tudi primere, ko prejemanje denarnega nadomestila miruje oziroma se brezposelni osebi začasno ne izplačuje, ker je njen pravni položaj začasno spremenjen tako, da prejema dohodke iz drugih virov oziroma je drugače ekonomsko ali socialno oskrbljena.

Pravica do denarnega nadomestila v skladu z določbo 64. člena ZUTD-A miruje, ko:

- obvezno ali prostovoljno služi vojaški rok, opravlja nadomestno civilno službo oziroma usposabljanje za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, je vpoklican kot pogodbeni pripadnik rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru oziroma pozvan ali napoten na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika civilne zaščite;

⁴⁴ (c) 6 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 12 mesecih.

⁴⁵ (a) 9 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 24 mesecih.

⁴⁶ (b) 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 18 mesecih.

- je v priporu, prestajanju zaporne kazni oziroma vzgojnega, varstvenega ali varnostnega ukrepa, zaradi katerega do šest mesecev ne more biti na razpolago zavodu;
- prejema starševsko nadomestilo ali starševski dodatek po zakonu, ki ureja starševsko varstvo in družinske prejemke;
- je vključen v program javnih del;
- se vključi v poklicno rehabilitacijo po zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- ne prebiva v Republiki Sloveniji, razen če mednarodni akt določa drugače ter
- opravlja naloge družinskega pomočnika za obdobje, krajše od devet mesecev, če prenehanje opravljanja teh nalog ni nastalo iz razlogov, ki se po zakonu, ki ureja socialno varstvo, obravnavajo enako kot krivdni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pravica do denarnega nadomestila preneha, če se oseba zaposli, samozaposli, začne opravljati delo na podlagi drugega pravnega razmerja, ki je podlaga za vključitev v obvezno zavarovanje (ZUTD-A, 65. člen). Za čas prejemanja denarnega nadomestila bo brezposelno osebo zavod prijavil v obvezno zdravstveno zavarovanje, in sicer z dnem, ko je z odločbo priznana pravica do denarnega nadomestila, ter odjavil z iztekom, prenehanjem oziroma mirovanjem te pravice. V času od prijave na Zavodu za zaposlovanje do izdaje odločbe o priznanju pravice do denarnega nadomestila si mora obvezno zdravstveno zavarovanje brezposelna oseba urediti sama na najbližji enoti oziroma izpostavi ZZZS (ZRSZ, 2013č).

Za hitrejšo vključevanje na trg dela se lahko brezposelne osebe pod posebnimi pogoji vključijo v javna dela. Brezposelne osebe, ki imajo status invalida, se lahko vključijo v javna dela ne glede na trajanje brezposelnosti. Prav tako se lahko ne glede na trajanje brezposelnosti v javna dela vključijo tudi starejši od petdeset let ter brezposelne osebe, ki imajo I. ali II. raven izobrazbe (končano ali nedokončano osnovno šolo), ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, stečaja, prisilne poravnave ali likvidacije podjetja (ZRSZ, 2013b).

V javna dela se lahko vključijo tudi mlajši od trideset let ter starejši od petdeset let, vendar pod pogojem, da so bili prijavljeni med brezposelnimi neprekinjeno zadnjih šest mesecev. Enako velja za prejemnike denarnega nadomestila in prejemnike denarne socialne pomoči, pripadnike romske skupnosti, starše invalidnih ali dolgotrajno bolnih otrok, osebe po prestani zaporni kazni ter osebe, ki živijo same in imajo enega ali več vzdrževanih članov (ZRSZ, 2013b).

Osebe, ki so že več kot dve leti prijavljene med brezposelne, spadajo v skupino dolgotrajno brezposelnih oseb in jim je zaradi tega omogočeno vključevanje v javna dela (ZRSZ, 2013b).

Z vključitvijo v javna dela delavcu pripada pravica do letnega dopusta in regresa za letni dopust glede na trajanje vključitve. Pridobitev pravice do letnega dopusta in način njegove porabe se določita v skladu z Zakona o delovnih razmerjih. Za polni delovni čas velja 40-urna tedenska delovna obveznost. Nadurnega dela ne sme opravljati (ZRSZ, 2013b).

Brezposelna oseba je lahko vključena v javno delo največ eno leto (ZUTD-A, 50. člen).

3.8.5 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

ZUTD-A določa ukrepe RS na trgu dela, med katere uvršča tudi aktivno politiko zaposlovanja (APZ). APZ po prvem odstavku 28. člena ZUTD-A obsega ukrepe, ki se izvajajo na trgu dela z namenom povečanja zaposlenosti in zmanjševanja brezposelnosti, večje zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanje konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev (Kresal in dr., 2013, str. 364).

Podlaga za izvajanje ukrepov APZ so po 36. členu ZUTD-A smernice za izvajanje ukrepov APZ, ki so strateški dokument in jih Vlada RS po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji sprejme za plansko obdobje na podlagi programa državnih razvojnih prioritet in načrt za izvajanje ukrepov APZ, ki je izvedbeni dokument, pripravljen na podlagi smernic APZ za proračunsko obdobje ter katalog ukrepov APZ, ki je izvedbeni dokument načrta APZ. Katalog APZ pripravi ministrstvo, pristojno za delo, in ga objavi na svoji spletni strani. Brezposelne osebe in drugi iskalci zaposlitve imajo po drugem odstavku 28. člena ZUTD-A, z namenom povečati svoje zaposlitvene možnosti, pravico in dolžnost vključevanja v ukrepe APZ v skladu z 36. členom (Kresal in dr., 2013, str. 365).

Ukrepi APZ, ki se izvajajo v skladu z ZUTD-A so:

- *usposabljanje in izobraževanje* z namenom pridobiti nova znanja in kompetence ter večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe (ZUTD-A, 30. člen);
- *nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta*, ki zaposlenemu omogoča pridobiti nova znanja in kompetence ter večati konkurenčnost in prožnost podjetij (ZUTD-A, 31. člen);
- *spodbude za zaposlovanje* so namenjene predvsem povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb, ki se izvajajo v obliki subvencij za zaposlitev (ZUTD-A, 32. člen);
- *kreiranje delovnih mest*, s katerimi se spodbuja delovno in socialno vključenost ter izboljšanje usposobljenosti brezposelnih oseb (ZUTD-A, 33. člen);
- *spodbujanje samozaposlovanja*, ki je namenjeno uresničitvi podjetniške ideje in ustvarjanju delovnih mest ter kot spodbuda za opravljanje katerekoli samostojne dejavnosti (ZUTD-A, 34. člen).

V primeru, da prihaja do večjih neskladij na trgu dela, lahko Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti po drugem odstavku 29. člena ZUTD-A pripravi poleg teh petih ukrepov še dodatne ukrepe APZ (Kresal in dr., 2013, str. 365).

APZ izvaja kot javno službo Zavod za zaposlovanje, lahko ga pa izvajajo tudi zunanji izvajalci, ki so vpisani v register zunanjih izvajalcev (ZUTD-A, 38. člen). Izbor delodajalcev, ki bodo vključeni v program APZ, se izvaja z javnim povabilom za zbiranje ponudb, ki se objavi na spletnih straneh izvajalca (ZUTD-A, 47. člen). Eden od programov v okviru ukrepa kreiranje delovnih mest so po 49. členu ZUTD 21/2013 javna dela (Kresal in dr., 2013, str. 365 in 366).

4 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI JAVNEMU USLUŽBENCU IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Ureditev delovnih razmerij uslužbenskega sistema ureja drugi del ZJU 113/2005, ki zajema posebne določbe v državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti (ZJU-B, 22. člen). Znotraj teh določb je opredeljen institut prenehanja delovnega razmerja (ZJU-B, 153.–163. člen), ki se je od sprejetja do danes še spreminjal, dopolnjeval in prilagajal.

Kot navajajo Korade Purg in drugi (2006, str. 69) so spremembe nastajale v smeri približevanja pravnega statusa javnega uslužbenca zaposlenemu v zasebnem sektorju. ZJU 113/2005 se je s spremembo členov v poglavju XXI, ki se nanaša na prenehanje delovnega razmerja, skliceval na splošne določbe Zakona o delovnih razmerjih in se z nekaterimi posebnostmi približal ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi splošni delovnopravni zakonodaji. Posebnosti izvirajo iz varstva javnega interesa in posebne, dvojne vloge države, zaradi česar so določene pravice in obveznosti javnih uslužbencev drugače urejene.

Vzrok za specifično ureditev uslužbenskih razmerij je dvojna vloga države, ki v delovnem razmerju sočasno nastopa kot delodajalec in zakonodajalec ter pri tem zagotavlja plačila zaposlenim za delo iz proračuna in drugih javnih sredstev. Država v vlogi zakonodajalca skozi zakon regulira in usmerja delo javnih uslužbencev, katerih naloga je zagotavljanje javnih dobrin, javnih služb ali izvrševanje oblasti. Ker se za to porabljajo sredstva iz državne blagajne, je treba te predhodno in jasno opredeliti ter vzpostaviti kriterije uspešnosti poslovanja javne uprave. Poleg tovrstnega črpanja sredstev je treba upoštevati tudi položaj javnih storitev na trgu. Za razliko od tržnega gospodarstva, kjer se kakovost storitev zagotavlja skozi prodajo, je za javne uslužbence treba zagotoviti dodatne pravne mehanizme, ki spodbujajo večjo učinkovitost in kakovost storitev javnih uslužbencev. Tako zakonodajalec skozi ZJU ureja drugačen položaj javnih uslužbencev z nudenjem določenih ugodnosti (npr. strokovno izobraževanje, usposabljanje, karierni sistem znotraj organa) ter zaščito pred osebnimi ali političnimi interesi, ki bi posegali v delo javnih uslužbencev in posledično v javni interes. Na drugi strani pa ZJU motivira odgovorne osebe pri delodajalcu k sprejemanju odločitev, ki so nujne za zagotavljanje kakovosti javne uprave (npr. redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, reorganizacija). Zakon tako vzpostavlja ravnotežje med pravicami, ki zagotavljajo strokovno integriteto javnih uslužbencev pri opravljanju dela, ter obveznostmi in odgovornostmi uslužbencev, ki zagotavljajo etične standarde v javni upravi (Vodovnik, 2013a, 146–179).

V ZJU 63/2007 nista posebej definirani oblika in vsebina odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri njuni opredelitvi se uporablja ZDR-1, ki določa bistvene sestavine odpovedi, kot sta pisna obrazložitev odpovednega razloga ter opozorilo delavcu glede pravnega varstva in njegovih pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (ZDR-1, 87. člen). Hkrati se pri

odpovedi pogodbe o zaposlitvi upošteva 24. člen ZJU 63/2007, ki določa poseben postopek odločanja o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti. Posebna formalna ureditev odločanja, ki odstopa od splošne ureditev delovnih razmerij, dodatno varuje pravno varstvo javnih uslužbencev.

Upoštevač 24. člen ZJU 63/2007 in 87. člen ZDR-1, mora predstojnik v imenu delodajalca izdati poseben sklep o prenehanju delovnega razmerja, ki vsebuje vse bistvene sestavine odpovedi.

Po določbah ZJU 63/2007 se glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov, ugotavljanje možnosti premestitve in prednostne pravice do zaposlitve ne uporabljajo določbe ZDR-1, temveč določbe ZJU 63/2007 (ZJU-UPB3, 156. člen). V ostalem delu, kot so obveščanje javnega uslužbenca, obveščanje sindikata, program razreševanja presežnih javnih uslužbencev, odpovedni roki in odpravnina, se uporabljajo določbe ZDR-1.

ZJU 63/2007 v drugem odstavku 156. člena določa, da lahko zaradi poslovnih razlogov javnemu uslužbencu preneha delovno razmerje ali pa je premeščen na delovno mesto, ki ne ustreza njegovemu nazivu. Tako lahko zaradi razlogov, kot so privatizacija javnih nalog (npr. podelitev javnih pooblastil zasebnikom), javnofinančnih, strukturnih, organizacijskih ali podobnih razlogov (npr. spremembe v sistemizaciji delovnih mest organa, racionalizacija stroškov organa, zmanjšanje sredstev iz proračuna) ter zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog (npr. pri ukinitvi organa, katerega naloge ne preidejo na drugi organ), javnemu uslužbencu preneha delovno razmerje (Korade Purg in dr., 2006, str. 72).

Podlaga za ugotovitev poslovnega razloga za prenehanje delovnega razmerja je po tretjem odstavku 156. člena ZJU 63/2007 sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljevanju reorganizacija), ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja.

Odločitev o reorganizaciji lahko po četrtem odstavku 156. člena ZJU 63/2007 sprejme organ sam, v primeru organa državne uprave pa na njegov predlog odloči vlada.

Postopek reorganizacije sledi po naslednjem vrstnem redu (MPJU, 2013, str. 4):

1. Treba je določiti:
 - cilj reorganizacije;
 - razloge za izvedbo reorganizacije (organizacijski, strukturni, javnofinančni ali podobni razlogi – poslovni razlogi).
2. Pripraviti je treba:
 - analizo delovnih opravil in delovnih postopkov (ali se dela opravljajo ali ne in v kakšnem obsegu ter na kakšen način naj bi se naloge prerazporedile);
 - število in strukturo delovnih mest;

- število javnih uslužbencev.
3. Pripraviti je treba tudi predlog spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.
 4. Zaradi uresničevanja socialnega partnerstva je treba izvesti usklajevanje reorganizacije s sindikati, kar pomeni:
 - posredovanje akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest sindikatu v mnenje in določitev razumnega roka za podajo mnenja;
 - če sindikat posreduje mnenje, ga delodajalec ali upošteva ali povabi sindikat k usklajevanju. Če do uskladitve akta ne pride, lahko predlagatelj akt o sistemizaciji sprejme, vendar je dolžan pisno razložiti razloge, zakaj je bila uskladitev neuspešna, in pisno obrazložitev poslati reprezentativnemu sindikatu, katerega mnenje ni bilo upoštevano.
 5. Sprejeti akt o sistemizaciji (usklajenega ali neusklajenega) ter posredovati pisne obrazložitve glede razlogov, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov, če je bil sprejet neusklajen akt o sistemizaciji.
 6. Če gre za več delovnih mest ali za eno delovno mesto, kjer se lahko oblikuje primerljiva skupina, ugotavljanje, za katerega javnega uslužbenca ali uslužbenca bo treba izvesti postopek premestitve in vključitev v interni trg.⁴⁷
 7. Izvesti premestitev po postopku, predvidenem v 158. členu ZJU 63/2007.
 8. Uvrstitev na interni trg dela (če premestitev ni mogoča) in izdaja obvestila javnemu uslužbencu. Odpoved pogodbe o zaposlitvi (če premestitev na internem trgu dela ni mogoča).

4.1 MOŽNOSTI OHRANITVE DELOVNEGA RAZMERJA JAVNEMU USLUŽBENCU

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je institut, s katerim lahko stranke odrečejo nadaljnjo veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Tako v zasebnem kot v javnem sektorju je institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi urejen načeloma enako, vendar obstajajo določene posebnosti, ki vsaj formalno opredeljujejo različnost med ureditvama. Poleg splošnih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi po 77. členu ZDR-1 veljajo za javni sektor še drugi, dodatni načini.⁴⁸

⁴⁷ Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND) v 31. členu določa kriterije za določanje delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, in sicer po naslednjem vrstnem redu:

1. delovna uspešnost (v primeru enake delovne uspešnosti se upošteva strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo),
2. delovne izkušnje (v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev),
3. delovna doba (v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj),
4. zdravstveno stanje delavca (v primeru enake uspešnosti, izobrazbe, delovnih izkušenj in delovne dobe),
5. socialno stanje (v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe, delovnih izkušenj in zdravstvenega stanja) (Ur. l. RS, št. 18I/1991 s spremembami in dopolnitvami).

⁴⁸ Glej poglavje 2.1.1 Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

ZJU 63/2007 glede mobilnosti javnega uslužbenca med 147. in 152. členom ureja institut premestitve. V okviru tega zakon loči premestitev na željo javnega uslužbenca ter premestitev zaradi delovnih potreb. Razloge za delovne potrebe ureja 149. člen ZJU 63/2007, med katere uvršča tudi poslovni razlog.

Javni uslužbenec je lahko zaradi delovnih potreb premeščen na drugo delovno mesto z ali brez soglasja. Premestitev je lahko začasna (za največ dve leti) ali trajna (ZJU-UPB3, 147. člen).

Po ZJU 63/2007 mora predstojnik poiskati vse možnosti za premestitev javnega uslužbenca z namenom ohraniti zaposlitev. Tako zakon določa več možnosti premestitev na ustrezno ali neustrezno delovno mesto. Premestitev na neustrezno delovno mesto se lahko opravi le, če ni prostega ustreznega delovnega mesta (Korpič Horvat, 2009b, str. 15) .

V prvi fazi se ugotovi, ali je mogoče javnega uslužbenca premestiti na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in je zanj ustrezno strokovno usposobljen, ter ali je tako delovno mesto v organu prosto. Po drugem odstavku 158. člena ZJU 63/2007 je pri premestitvi uradnika pomembno, da se ga premesti na delovno mesto, ki se opravlja v istem nazivu. Strokovno-tehnični uslužbenec pa je premeščen na delovno mesto, ki je ovrednoteno z najmanj enako osnovno plačo in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto prosto (Korpič Horvat, 2009b, str. 16).

Če prva omenjena možnost premestitve ni mogoča, se ugotavlja, ali se lahko po tretjem odstavku 158. člena ZJU 63/2007 javnemu uslužbencu zagotovi poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija, na podlagi katere bi izpolnil pogoje oziroma bi se usposobil za prosto delovno mesto v organu.

Če niti zgoraj naveden predlog premestitve ni mogoč, se uradnika lahko po četrtem odstavku 158. člena ZJU 63/2007 premesti na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu istega kariernega razreda ali prvega nižjega kariernega razreda, čeprav bi to pomenilo znižanje naziva oziroma osnovne plače. Uradnika se v tem primeru razreši naziva in imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu, na katero je premeščen po četrtem odstavku 158. člena ZJU 63/2007. Premestitev na drugo delovno mesto je pravica javnega uslužbenca, ki pa se ji lahko tudi odpove (ZJU-UPB3, 158./8. člen).

Kadar nobena od zgoraj navedenih točk ni mogoča, nastopi zadnja faza, v kateri se javnega uslužbenca uvrsti na interni trg dela po petem odstavku 158. člena ZJU 63/2007. Če v enem mesecu javnega uslužbenca ni mogoče premestiti na ustrezno delovno mesto v skladu z drugim odstavkom 158. člena, se mu po izteku navedenega roka odpove pogodba o zaposlitvi. Če pride do premestitve v času trajanja odpovednega roka, ki začne teči naslednji

dan po vročitvi odpovedi, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče (Korpič Horvat, 2009b, str. 16).

Za premestitev javnega uslužbenca velja omejitev oddaljenosti kraja, in sicer 70 km oziroma več kot eno uro vožnje z javnim prevozom od dotedanjšega kraja opravljanja dela (ZJU-UPB3, 149. člen). Glede premestitve velja omejitev iz drugega odstavka 149. člena ZJU 63/2007, ki določa, da je delodajalec dolžan ponuditi javnemu uslužbencu premestitev, ki tudi presega navedene omejitve oddaljenosti. Javni uslužbenec pa ima po osmem odstavku 158. člena tudi možnost izbire, in sicer med premestitvijo ali odpravnino. Če se uradnik odloči za premestitev, mu preneha dotedanji naziv z dnem izdaje sklepa o premestitvi.

Skladno s sedmim odstavkom 158. člena ZJU 63/2007 ima javni uslužbenec, ki mu je prenehalo delovno razmerje zaradi poslovnega razloga, prednostno pravico do zaposlitve na prosto delovno mesto v skladu z drugim, tretjim in četrtem odstavkom 158. člena v organu, v katerem je delal, dve leti po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po določbi šestega odstavka 158. člena ZJU 63/2007 ima javni uslužbenec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pravico do odpravnine v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivno pogodbo. ZDR-1 v 107. členu ureja minimum pravic, ki ga je mogoče s kolektivno pogodbo tudi zvišati.

5 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV (KOLEKTIVNI ODPUST) IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga ureja ZDR-1 v členih od 98. do 103. Tovrstna odpoved pogodbe se razlikuje od individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v številu delavcev, katerih delo postane nepotrebno, in glede obdobja, v katerem se ugotovi nepotrebno delo.

ZDR-1 obravnava kolektivne odpuste kot redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov ob pogoju, da je delo nepotrebno v obdobju 30 dni. To je eden izmed pomembnejših institutov, ki delodajalcu na trgu dela omogoča večjo fleksibilnost in prilagoditev na spremembe proizvodnega procesa. Vsebuje pa tudi določene omejitve, ki preprečujejo zlorabo instituta, varujejo delavce in želijo omiliti negativne socialne posledice hkratnega odpusta več delavcev.

5.1 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV

ZDR-1 pojem »večje število delavcev« določa v 98. členu. Za večje število delavcev velja, če delodajalec 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, ter najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev, in najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev. V tem primeru je delodajalec dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev (ZDR-1, 98. člen). Kolektivne odpuste je zavezan izvesti v primerih, ko gre za večje število po določbi dosedanjega prvega odstavka 96. člena ZDR-A, drugi odstavek (da gre za večje število vedno, ko je presežnih 20 delavcev v treh mesecih) pa je bil črtan (Senčur Peček, 2013a, str. 432).⁴⁹

5.2 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

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

⁴⁹ ZDR-A je za opredelitev večjega števila delavcev vseboval oba kriterija, ki ju predpisuje Direktiva Sveta 98/59/ES kot možnost izbire za države članice, da v svoj nacionalni pravni red prenesejo eno izmed predpisanih možnosti. S sprejetjem ZDR-1 se je opredelitev večjega števila delavcev omejila le na en kriterij, kot to zahteva Direktiva Sveta 98/59/ES.

Delodajalec mora pripraviti program razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti po drugem odstavku 101. člena ZDR-1 finančno ovrednoten. Program predstavlja podlago za podajo odpovedi delavcem, ki so na seznam presežnih delavcev uvrščeni.

Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, pri čemer se za ugotavljanje ali reorganizacijo prizadene večje število javnih uslužbencev, upošteva število javnih uslužbencev in presežnih javnih uslužbencev za vsak organ posebej (ZJU-UPB3, 157. člena).

Program razreševanja presežnih javnih uslužbencev po drugem odstavku 157. člena ZJU 63/2007 se za organe, vključene v interni trg dela, pripravi tako, da se upoštevajo kadrovske potrebe vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela (Korpič Horvat, 2009b, str. 16).

Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati (ZDR-1, 101. člen):

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

5.2.1 KRITERIJI ZA DOLOČITEV PRESEŽNIH DELAVCEV

ZDR-A je v 100. členu določal, da predlog meril za določitev presežnih delavcev pripravi delodajalec in se o njih posvetuje s sindikati pri delodajalcu. Ker tudi nekatere kolektivne pogodbe določajo merila, delodajalec, ki ga zavezuje takšna kolektivna pogodba, ni mogel predlagati drugačnih meril, temveč je moral v vseh primerih kolektivnih odpustov upoštevati merila iz kolektivne pogodbe.⁵⁰ S sprejetjem nove zakonske ureditve ZDR-1 je prišlo do sprememb določitve meril za presežne delavce. ZDR-1 je dodal novi prvi odstavek 102. člena, ki se nanaša na merila za določitev presežnih delavcev. Po novem se lahko delodajalec in sindikati pri delodajalcu dogovorijo, da delodajalec ne bo uporabil meril iz kolektivnih pogodb,

⁵⁰ Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti;
- delovne izkušnje;
- delovna uspešnost;
- delovna doba;
- zdravstveno stanje;
- socialno stanje delavca ter
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki (ZDR-1, 102. člen).

ampak bo oblikoval lastna (Senčur Peček, 2013a, str. 433).⁵¹ Po mnenju Belopavlovičeve (2013, str. 10) gre za spremembo, ki lahko nekoliko olajša kolektivne odpuste.

Tako je zakonodajalec določil primat delodajalcu glede določanja kriterijev (sicer v soglasju s sindikatom pri delodajalcu) ne glede na morebitno drugačno ureditev istega vprašanja v kolektivni pogodbi višje ravni, saj soglasje na ravni podjetja prevlada nad kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. V tem primeru se po besedah Kresal Šoltesove (2013, str. 241) posega v pravila o hierarhiji kolektivnih pogodb iz 5. člena ZKoIP 43/2006 v povezavi z 10. in 11. členom ZKoIP 43/2006 o veljavnosti kolektivnih pogodb v smeri večje decentralizacije v korist podjetniški ravni.

5.3 OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE S SINDIKATOM

Prestrukturiranje pogosto povzroči odpuščanje večjega števila delavcev, t. i. kolektivne odpovedi. Kadar gre za kolektivno odpuščanje, je pomembno, da so delavci pravočasno obveščeni o tem. Delavci potrebujejo zanesljive podatke, da lahko načrtujejo svojo prihodnjo zaposlitveno pot, se pripravijo na negativne učinke prestrukturiranja, poskušajo vplivati na delodajalčeve odločitve glede možnosti za ohranitev zaposlitev ter glede odpuščanj oziroma se pogajajo z delodajalcem s ciljem doseči čim boljše pogoje odpuščanja in izgube zaposlitve.

V skladu z 99. členom ZDR-1 mora delodajalec, ki namerava odpuščati večje število delavcev iz poslovnih razlogov, o tem čimprej obvestiti sindikate pri delodajalcu in se z njimi predhodno posvetovati. Pisno mora obvestiti sindikate pri delodajalcu o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, in predlaganih kriterijih za izbiro presežnih delavcev (ZDR-1, 99. člen).

Postopki obveščanja in posvetovanja omogočajo sindikatom po drugem odstavku 99. člena ZDR-1, da že v zgodnji fazi sodelujejo pri reševanju problemov ter da podajajo predloge, ki bi lahko preprečili ali omejili število odpustov.

5.4 OBVEŠČANJE ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

Ob podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev je po 100. členu ZDR-1 dolžnost delodajalca, da ob začetku teka odpovednega roka obvesti ZRSZ. Sodelovanje delodajalcev z zavodom je pozitivno usmerjeno, saj lahko zavod predlaga ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev

⁵¹ ZDR-1 tu torej dopušča, da se na podjetniški ravni ne upoštevajo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti, kar pomeni odstop od načela hierarhije kolektivnih pogodb, določenega v 5. členu Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006) (Senčur Peček, 2013a, str. 433).

(ZDR-1, 103. člen). Delavec se v času odpovednega roka odziva na pozive ZRSZ glede informiranja in usposabljanja. Za sodelovanje z ZRSZ ima delavec pravico do odsotnosti z dela najmanj en dan na teden, kar je določeno v 97. členu ZDR-1. Tovrstno sodelovanje omogoča delavcu hitrejšo in učinkovitejšo vključevanje na trg dela.

ZRSZ ne more preprečiti, če se delodajalec odloči za zmanjšanje števila zaposlenih, ker je takšna odločitev povsem suverena poslovna odločitev delodajalca. Lahko pa je po 101. členu ZDR-A delodajalcu, ki ni obravnaval predlogov v zvezi z reševanjem presežnih delavcev, podaljšal čakalni rok, v katerem delodajalec ni mogel odpovedati delovnega razmerja delavcu. Podaljšanje čakalnega roka iz 30 na 60 dni od predložitve pisne prijave iz 98. člena, je pomenilo hudo sankcijo za delodajalca, saj je moral delavca, ki ga ni potreboval, plačevati en mesec več in s tem povzročil dodatne stroške, kar še bolj otežuje delovanje podjetja (Štrovs, 2008, str. 196).

5.5 PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE

Po 102. členu ZDR-A je veljalo, da če se je pri delodajalcu v roku leta dni sprostilo prosto delovno mesto in da je zaposloval nove delavce, so imeli prednostno pravico do zaposlitve tisti delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. ZDR-1 pomeni novost, saj ne daje nobene prednosti, kot je to določal ZDR-A (Robnik, 2013, str. 331).

6 PRIMERJAVA PRAVNE UREDITVE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH

6.1 UKREPI POLITIKE TRGA DELA V OBDOBJU 2008–2012 V EVROPSKI UNIJI

Z začetkom gospodarske krize so bile države prisiljene uvesti ukrepe na trgu dela, s katerimi bi se lažje soočale s posledicami gospodarske krize. Posledice so se kazale predvsem na področju zaposlovanja in izgubi delovnih mest. Tako so številne države uvedle začasne ukrepe na trgu dela, ki so se kazali predvsem s spodbujanjem krajšega delovnega časa, povečanja dostopnosti do nadomestil za obdobje brezposelnosti ter krepitve programov aktivne politike zaposlovanja.

Večina držav EU (20 od 27) je zato uvedla sheme za spodbujanje uporabe krajšega delovnega časa, s katerimi so želeli ohraniti zaposlitve in spodbuditi interno fleksibilnost.

Kot navajajo Kajzer in drugi (2013, str. 14 in 18), so se sheme izvajale v obliki izplačevanja subvencij delodajalcu. Številne države so reformirale sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Tako so Nizozemska, Irska, Švedska in Češka zmanjšale trajanje nadomestil za brezposelnost, medtem ko so ga Finska, Latvija in Romunija povečale. Višino nadomestil za brezposelnost pa so povečale Grčija, Belgija, Bolgarija, Finska, Nizozemska, Poljska in Češka. S spremembami se je povečala tudi dostopnost do nadomestil.

6.2 UKREPI POLITIKE TRGA DELA V OBDOBJU 2008–2012 V SLOVENIJI

Med državami, ki so sprejemale interventne ukrepe na področju trga dela, je bila tudi Slovenija. Z njimi je, tako kot ostale države, želela ublažiti posledice gospodarske krize in njen vpliv na prebivalstvo. V letu 2009 je sprejela dva intervencijska zakona s ciljem ohranitve delovnih mest. To sta Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa in Zakon o delnem povračilu nadomestila plač, ki pa sta padec zaposlenosti v Sloveniji le ublažila. V programih izobraževanja in usposabljanja ter spodbujanja samozaposlovanja pa je Slovenija okrepila izvajanje aktivne politike zaposlovanja (Kajzer in dr. 2013, str. 20).

6.3 REFORME NA TRGU DELA V EVROPSKI UNIJI V OBDOBJU 2008–2013

Zaradi gospodarske krize so se države članice poleg ukrepov na področju trga dela lotile tudi sprejemanja reform na področju APZ. Brezposelne osebe so spodbujali k dodatnemu izobraževanju in usposabljanju, okrepili so pomoč pri iskanju zaposlitve ter s subvencijami spodbujali podjetja k ustvarjanju novih delovnih mest. Z zamrznitvijo in znižanjem plač v

javnem sektorju so posegli v plačne sisteme. Prišlo je tudi do sprememb na področju nadomestil za primer brezposelnosti. Na področju zakonodaje varovanja zaposlitve je bila v ospredju reforma, ki je vsebovala pravila in postopke za odpuščanje posameznikov in skupin ter njihovo zaposlovanje za določen ali nedoločen čas.

Reform varovanja zaposlitve so se lotile predvsem države s tradicionalno velikimi strukturnimi neskladji na trgu dela. Španija, Portugalska in Italija so uvedle manj stroga pravila pri odpuščanju, razloge za upravičeno odpustitev pa so razširili na Portugalskem in v Španiji. Določanja jasnejših kriterijev za upravičeno ali neupravičeno odpustitev so se lotili v Združenem kraljestvu, Španiji, na Češkem, Portugalskem, Slovaškem in v Grčiji, kjer so tudi znižali stroške odpuščanja (Kajzer in dr., 2013, str. 27 in 28).

Po podatkih OECD in Evropske komisije zmanjšanje pravil odpuščanja in rigidnosti postopkov zmanjšuje segmentacijo in dolgotrajno brezposelnost, povečuje pa sposobnost prilagajanja trga dela različnim gospodarskim razmeram.

Številne države so uvedle reforme na področju varovanja zaposlitve (Kajzer in dr., 2013, str. 28):

Španija je v letu 2012 uvedla reformo trga dela s spremembami v zakonodaji varovanja zaposlitve. Postavili so jasne kriterije o upravičeni odpustitvi, podjetjem so ukinili dolžnost izplačila plač posameznikom, ki so bili s podjetjem v sodnem postopku glede upravičenosti odpustitve. Znižali so odpravnine pri takšnih odpustitvah, medtem ko so odpravnine za določen čas nekoliko povišali. Uvedli so novo obliko pogodbe za nedoločen čas, ki vključuje poskusno dobo enega leta in je namenjena zaposlitvam na podlagi državnih subvencij za zaposlitev ranljivih skupin. Za kolektivno odpuščanje tudi ne bo več potrebno administrativno dovoljenje.

Italija je sprejela paket reform, ki vzpostavlja fleksibilnost na strani zaposlovanja in odpuščanja. Na strani fleksibilnosti zaposlovanja so povečali dovoljeno število pripravništev v podjetjih ter povečali socialne prispevke za začasne zaposlitve, ki takšni obliki zaposlitve odvzamejo del privlačnosti in jo približajo rednim oblikam zaposlitve. Glede fleksibilnosti odpuščanja so zaostri pogoje ponovne zaposlitve ob neupravičeni odpustitvi iz poslovnih ali disciplinskih razlogov.

Francija je sprejela reformo, da bi povečala varstvo tako podjetij kot zaposlenih ter zmanjšala segmentacijo na trgu dela. Uvedli so možnost dogovora znotraj podjetja o začasnem znižanju plač in delovnega časa v zameno zagotovitve ohranitve delovnega mesta, pri čemer je lahko zaposleni ob zavrnitvi takšnega dogovora odpuščen iz poslovnega razloga.

Na Nizozemskem so sprejeli dogovor med vlado in socialnimi partnerji o reformi, ki uvaja odpravnine pri vseh odpustitvah, vendar z znižano višino odpravnine zniža, ki je pogojena z delovno dobo posameznika in ne s starostjo. Znižali so tudi največje trajanje veriženja pogodb za določen čas in ukinili poskusno delo pri pogodbah z zelo kratko začasno zaposlitvijo.

6.4 PRIMERJAVA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V SLOVENSKEM IN NEMŠKEM PRAVU

6.4.1 OPREDELITEV POSLOVNEGA RAZLOGA

Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga Slovenija ureja v Zakonu o delovnih razmerjih. Poslovni razlog je opredeljen kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (ZDR-1, 89. člen).

V Nemčiji odpoved pogodbe o zaposlitvi ureja Zakon o varstvu pred odpovedjo (KSchG). V drugem odstavku 1. člena KSchG je opredeljen poslovni razlog z nujnimi poslovnimi potrebami, na podlagi katerih nadaljevanje zaposlitve ni mogoče. Natančnejših opredelitev poslovnega razloga nemška zakonodaja ne določa. Natančnejšo vsebino je prispevala nemška sodna praksa, ki povezuje poslovni razlog z ekonomskimi, organizacijskimi in tehnološkimi razlogi, kar je značilno tudi za slovensko pravo (Kresal, 2009, str. 436 in 437).

6.4.2 SOCIALNA UPRAVIČENOST

Nemška pravna ureditev v prvem in drugem odstavku 1. člena KSchG določa, da mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga socialno upravičena, če je pogodba o zaposlitvi trajala več kot 6 mesecev. Socialna upravičenost za poslovni razlog se nanaša na obstoj nujnih poslovnih potreb, ki nasprotujejo nadaljnji zaposlitvi delavca. Če odpoved pogodbe o zaposlitvi ni socialno upravičena, je socialno neupravičena in kot taka pravno neučinkovita. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je socialno neupravičena, če krši katerokoli usmeritev po 95. členu BetrVG⁵² ter če je delavca mogoče najprej zaposliti na drugem delovnem mestu v enakem ali drugem obratu podjetja in če je svet delavcev v roku enega tedna, zaradi enega od navedenih razlogov, podal pisni ugovor (KSchG, 1. člen).

Nemški delodajalec je torej dolžan pred odpovedjo preveriti, če je mogoče delavca zaposliti na drugem delovnem mestu v istem ali drugem obratu podjetja. Če tega ne more zagotoviti, bo podana odpoved delavcu socialno upravičena (Dütz in Thüsing, 2011, str. 207 in 208).

V Sloveniji delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če ima za to utemeljen poslovni razlog, vendar pa delodajalec ni dolžan preveriti možnosti nadaljnje zaposlitve, če delavčeva pogodba o zaposlitvi ni trajala več kot 6 mesecev. Neutemeljene razloge ureja ZDR-1 v 90. členu. Dolžnost delodajalca po tretjem odstavku v povezavi s četrtem odstavkom ZDR-A glede preverjanja ohranitve zaposlitve za delavca ZDR-1 ukinja.

⁵² Določba zakona določa, da za usmeritve o posameznikovi izbiri v primeru zaposlitve, premestitve, pregrupiranja ali odpovedi delodajalci potrebujejo odobritev sveta delavcev. Če o usmeritvah ali njihovi vsebini ni mogoče doseči soglasja, o tem odloča poravnalni svet, katerega odločitev nadomesti sporazum med delodajalcem in svetom delavcev (BetrVG, 95. člen).

Po nemškem pravu je delodajalec zavezan s socialno upravičenostjo odpovedi in časovno omejenostjo trajanja delovnega razmerja. Slovenski delodajalec pa s sprejetjem ZDR-1 ni več dolžan preverjati možnosti nadaljnje zaposlitve, zato v tem primeru časovna omejenost trajanja delovnega razmerja nima nobenega pomena.

6.4.3 SOCIALNA IZBIRA

V nemškem pravu se socialna upravičenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pogojuje, in sicer mora delodajalec opraviti socialno izbiro, v okviru katere mora odpustiti tistega delavca, ki je na podlagi dolžine delovnega razmerja, starosti, dolžnosti preživljanja in invalidnosti najmanj odvisen od delovnega mesta (KSchG, 1. člen).

V 102. členu ZDR-1 določa kriterije, ki jih mora delodajalec uporabiti pri izbiri presežnih delavcev. Delodajalcu zakon ne nalaga zavezujočih kriterijev za določitev presežnih delavcev, vendar pa je le-ta zavezan uporabiti kriterije, če so določeni v kolektivni pogodbi. V soglasju s sindikatom lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje tudi lastne, vendar je treba upoštevati, da imajo ob morebitnih enakih kriterijih po tretjem odstavku 102. člena ZDR-1 prednost do ohranitve zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem. Slabši socialni položaj je zavezujoč kriterij, ki ga morajo delodajalci upoštevati ob izbiri delavcev, ki se jim bo podala odpoved (Bečan in dr., 2008, str. 483). S primerjavo kriterijev, tako v slovenski kot tudi v nemški ureditvi, lahko sklepamo, da obstajajo podobnosti, saj so varovani delavci, ki so na podlagi predstavljenih kriterijev socialno najšibkejši.

6.4.4 VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Nemška zakonska ureditev zagotavlja v 23. členu KSchG varstvo pred odpovedjo delavcem, če so zaposleni v podjetju, v katerem delodajalec zaposluje več kot 5 oziroma več kot 10 delavcev ali manj, če so delavci sklenili delovno razmerje po 31. 12. 2003. V Nemčiji varstvo pred odpovedjo ne velja za vse delavce, ki jim je dana individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi, ampak je to odvisno od splošnega števila zaposlenih v podjetju in tudi od trenutka sklenitve razmerja pri delodajalcu. Po ZDR-1 je varstvo pred odpovedjo namenjeno vsem delavcem in varstva pred odpovedjo ne pogojuje z omenjenima pogojevma.

6.4.4.1 Posebno varstvo pred odpovedjo

Slovenija in Nemčija brez soglasja organa zagotavljata varstvo delavskim predstavnikom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v času trajanja njihove funkcije in še eno leto po njegovem prenehanju (Schuster, 2008, str. 27). Po slovenskem pravu je po prvem odstavku 112. členu ZDR-1 brez soglasja mogoča odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku, če ta ne sprejme ustrezne zaposlitve. V nemški ureditvi velja enako (KSchG, 15. člen).

V obeh pravnih ureditvah delodajalci nosečnicam ne smejo odpovedati pogodbe o zaposlitvi (Schuster, 2008, str. 28). Varstvo v Nemčiji velja še štiri mesece po porodu, v Sloveniji pa je varstvo omejeno z otrokovim dojenjem, in sicer do njegovega enega leta starosti (ZDR-1, 115. člen, MuSchG, 9. člen).

Če nemški delodajalec ne ve za delavkino nosečnost ali porod in je delavki že podal odpoved, ta ne bo veljala, če je za porod ali nosečnost delodajalec izvedel v roku dveh tednov po odpovedi (MuSchG, 9. člen). Po slovenski ureditvi mora delavka o nosečnosti takoj obvestiti delodajalca in ne po izteku odpovednega roka po četrtem odstavku 115. člena ZDR-1.

V Nemčiji se varstvo pred odpovedjo delavki v času nosečnosti nanaša na čas osem tednov pred začetkom starševskega dopusta (MuSchG, 9. člen), v Sloveniji pa še na mesec dni po izrabi starševskega dopusta po prvem odstavku 115. člena ZDR-1.

V obeh ureditvah so deležni posebnega varstva pred odpovedjo invalidi. V Nemčiji invalidov ni mogoče odpustiti brez dovoljenja pristojnega organa, Urada za integracije (SGB IX, 85. člen), v Sloveniji pa o odpovedi delovnega invalida odloča pristojna komisija (MDDSZ, 2013č).

6.4.5 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV, OBVEŠČANJE SVETA DELAVCEV IN PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

V Nemčiji v skladu z določbo 17. člena KSchG pomeni odpuščanje večjega števila delavcev (kolektivni odpust), kadar delodajalec namerava v 30 dneh odpustiti:

- več kot 5 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 20 in manj kot 60 delavcev;
- 10 % vseh zaposlenih delavcev ali več kot 25 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 60 in manj kot 500 delavcev ter
- najmanj 30 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo vsaj 500 delavcev.

ZDR-A je v drugem odstavku 96. člena določal še drug kriterij, in sicer da gre za kolektivni odpust, če bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev. S sprejetjem ZDR-1 je ta odstavek črtan, s čimer se je Slovenija približala nemški ureditvi, saj ima po novem samo en kriterij za opredeljevanje kolektivnih odpustov (nima več kriterija, ki opredeljuje kolektivne odpuste glede na skupno število zaposlenih).

Pri opredeljevanju večjega števila delavcev obstaja razlika med slovensko in nemško ureditvijo. Nemško pravo opredeljuje kolektivne odpuste glede na kriterij, da v 30 dneh postane nepotrebno delo določenega števila delavcev glede na skupno število zaposlenih. Slovensko pravo pri tem kriteriju zahteva, da preneha potreba po delu najmanj 10 delavcev (ZDR-1, 98. člen), v Nemčiji pa najmanj šestih delavcev. Če podjetje v Nemčiji zaposluje več kot 60 in manj kot 500 delavcev, lahko odpusti večje število delavcev le pod pogojem, da

odpusti 10 % vseh zaposlenih ali več kot 25 delavcev (KSchG, 17. člen). V Sloveniji mora delodajalec pri kolektivnem odpustu, tako kot v Nemčiji, odpustiti najmanj 10 % delavcev, vendar 98. člen ZDR-1 to določa le za podjetja, ki zaposlujejo med 100 in 300 delavci. V primeru, da nemški delodajalec zaposluje vsaj 500 delavcev, mora po 17. členu KSchG odpustiti najmanj 30 delavcev, da bi kolektivni odpust lahko izvedel. Tudi v Sloveniji mora delodajalec v takem primeru odpustiti najmanj 30 delavcev, vendar se ZDR-1 razlikuje od nemške pravne ureditve v tem, da mora imeti podjetje zaposlenih najmanj 300 delavcev (ZDR-1, 98. člen).

Glede kolektivnega odpuščanja obstajajo manjše razlike med slovensko in nemško ureditvijo, saj sta obe državi kot članici EU zavezani prenesti v svoj pravni red Direktivo Sveta št. 98/59/ES. Tako nemška kot slovenska ureditev v primeru kolektivnih odpustov obvezujeta delodajalca k obveščanju in posvetovanju z delavskimi predstavniki. V slovenskem pravu je to sindikat, v nemškem pa svet delavcev (ZDR-1, 99. člen, KSchG, 17. člen).

ZDR-1 v 86. členu in 99. členu določa dolžnost delodajalca, da v primeru nameranih kolektivnih odpustov obvesti sindikat. Če gre za individualno odpoved, je delodajalec dolžan po prvem odstavku 86. člena obvestiti sindikat le, če to zahteva delavec. Vloga sindikata pa je v Nemčiji urejena v prvem odstavku 102. člena BetrVG, ki določa, da odpoved pogodbe o zaposlitvi nima učinka, če delodajalec o vsaki odpovedi ne obvesti sveta delavcev in mu pojasni razlogov za odpoved. To velja tako pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot pri kolektivnih odpustih, kar se razlikuje od slovenske pravne ureditve (Schuster, 2008, str. 45).

Če se po nemški ureditvi svet delavcev ne strinja z odpovedjo, ima njegov ugovor v primeru tožbe delavca veliko vrednost, saj mora delodajalec po petem odstavku 102. člena BetrVG delavca na njegovo zahtevo najprej zaposliti pod nespremenjenimi pogoji. Po slovenski ureditvi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga sindikalno nasprotovanje nima takšnega učinka oziroma delavec ne more zahtevati zadržanja učinkovanja odpovedi. Zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe zaposlitvi zaradi odpovedi lahko zahteva le inšpektor za delo (ZDR-1, 215. člen).

V obeh pravnih redih zasledimo tudi obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje oziroma urada za delo po nemškem pravu (ZDR-1, 100. člen, KSchG, 17. člen).

ZDR-1 v 99. členu določa program razreševanja presežnih delavcev, ki ga je delodajalec dolžan izdelati, kadar gre za postopek kolektivnega odpuščanja. Nemško pravo tega ne predvideva, vendar mora delodajalec v Nemčiji o načrtovanih spremembah v obratu, kot so krčenje in ustavitev celotnega obrata ali bistvenih delov, premestitev celotnega obrata ali bistvenih delov, združevanje z drugimi obrati ali delitev obratov, bistvene spremembe v

organizaciji obratovanja, namenu obratovanja ali obratih, uvedba novih bistvenih delovnih metod in proizvodnih postopkov, obvestiti svet delavcev ter se z njim posvetovati, če je v podjetju zaposlenih več kot 20 delavcev. Ta obveznost delodajalca se nanaša na to, da delodajalec poskuša s svetom delavcev doseči sporazum o uskladitvi interesov glede načrtovanih sprememb in sporazum o socialnem načrtu (BetrVG, 112. člen). Če uskladitve interesov o spremembah v obratu ali sporazuma o socialnem načrtu ni mogoče doseči, lahko delodajalec ali svet delavcev po drugem odstavku 112. člena BetrVG pozove upravo zvezne agencije za zaposlovanje, ki lahko to nalogo prenese na druge zaposlene urada za delo. Če posredovanja ni ali če je le-to neuspešno, lahko po drugem odstavku 112. člena BetrVG pozoveta tudi poravnalni svet, kateremu morata delodajalec in svet delavcev dajati predloge za odpravo razlik v mnenjih glede uskladitev interesov. Poravnalni svet mora po tretjem odstavku 112. člena BetrVG doseči strinjanje delodajalca in sveta delavcev.

6.4.6 VLOŽITEV TOŽBE DELAVCA ZOPER NEZAKONITO ODPOVED

Po nemškem pravu mora delavec, če meni, da odpoved ni bila zakonita, vložiti tožbo v roku treh tednov od dneva prejetja pisne odpovedi (KSchG, 4. člen). Omogočeno mu je tudi, da lahko vloži tožbo po navedenem roku, če zaradi opravičljive ovire tega ni mogel storiti prej, in sicer v subjektivnem roku dveh tednov od odprave ovire. Po preteku šestih mesecev od splošnega roka poznejše tožbe delavec ne more več vložiti (KSchG, 5. člen).

Po 200. členu ZDR-1 mora delavec vložiti tožbo na delovno sodišče v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev.

Tako v slovenski kot tudi v nemški pravni ureditvi velja, da lahko delovno sodišče na delavčev in delodajalčev predlog odloči, da delavec ne nadaljuje delovnega razmerja, čeprav je bila odpoved nezakonita. ZDR-A ni predvideval možnosti odločitve sodišča na predlog delodajalca, slednje je prinesel ZDR-1.

6.4.7 ODPOVEDNI ROKI

Slovenska zakonska ureditev se od nemške zakonske ureditve razlikuje v odpovednih rokih. ZDR-1 določa minimalni odpovedni rok v 94. členu. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnih razlogov je odpovedni rok 15 dni do enega leta zaposlitve pri delodajalcu in 30 dni, če je delavec zaposlen od enega do dveh let. Pri nad dve leti zaposlitve odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni oziroma največ do 60 dni. Pri nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo določeno drugače, vendar ne krajši kot 60 dni (ZDR-1, 94. člen).

Po nemški zakonski ureditvi se odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu lahko poda po prvem odstavku 622. člena BGB s štiritedenskim odpovednim rokom, pri čemer mora odpoved nastopiti 15. v mesecu ali ob koncu meseca.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, so v nemški zakonski ureditvi odpovedni roki naslednji (BGB, 622. člen):

- 1 mesec, če je bil delavec zaposlen 2 leti;
- 2 meseca, če je bil delavec zaposlen 5 let;
- 3 meseci, če je bil delavec zaposlen 8 let;
- 4 meseci, če je bil delavec zaposlen 10 let;
- 5 mesecev, če je bil delavec zaposlen 12 let;
- 6 mesecev, če je bil delavec zaposlen 15 let ter
- 7 mesecev, če je bil delavec zaposlen 20 let.

S kolektivno pogodbo so lahko določeni tudi drugačni odpovedni roki. Pri izračunu trajanja zaposlitve se ne upošteva čas pred 25. letom starosti zaposlenega. V času dogovorjenega poskusnega obdobja, ki traja najdlje 6 mesecev, se lahko pogodba o zaposlitvi odpove z odpovednim rokom dveh tednov (BGB, 622. člen). V Sloveniji je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v prvih petih mesecih zaposlitve (čas poskusnega dela) s strani delavca ali delodajalca odpovedni rok 10–14 dni (MDDSZ, 2012, str. 4).

6.4.8 ODPRAVNINA

Slovenska zakonska ureditev drugače ureja višino odpravnine kot nemška zakonska ureditev. V Nemčiji pravica do odpravnine ni zakonsko določena, temveč je urejena z individualnimi ali s kolektivnimi dogovori. Višina odpravnine znaša 1/2 mesečne plače za vsako leto trajanja delovnega razmerja. Pri ugotavljanju trajanja delovnega razmerja se časovno obdobje, ki je daljše od 6 mesecev, zaokroži na eno leto (KSchG, 1a.člen).

V Sloveniji odpravnina znaša (ZDR-1, 108. člen):

- 1/5 mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen več kot eno leto do deset let;
- 1/4 mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen več kot 10 let do 20 let ter
- 1/3 mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot 20 let.

Odpravnina v Nemčiji znaša do 12 mesečnih plač. Izjemo predstavljajo starejši delavci od 50 let starosti dalje z najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu, kjer odpravnina znaša do 15 mesečnih plač in delavci od 55 let starosti dalje z najmanj 20 let delovne dobe z odpravnino

do 18 mesečnih plač (KSchG, 10. člen). V Nemčiji so odpravnine v primerjavi s Slovenijo višje.

ZDR-1 je v 79. členu prinesel novo vrsto odpravnine, katere nemška zakonodaja ne pozna. Gre za odpravnino, ki jo je delodajalec dolžan izplačati zaposlenemu, s katerim je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas po 12. 4. 2013 ob izteku te pogodbe.

6.5 PRIMERJAVA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA V SLOVENSKEM IN AVSTRIJSKEM PRAVU

Delovno pravo je tako v Avstriji kot v Sloveniji zasebno pravo in ureja razmerja zaposlenih oseb. Poenotenega delovnega prava v Avstriji ni, zato tudi ni enotnega zakona o delovnih razmerjih, kot imamo to urejeno v Sloveniji z Zakonom o delovnih razmerjih, ki je sprejel nekatere spremembe 5. 3. 2013. Osnovna pravila delovnega razmerja v Avstriji ureja obči državljanski zakonik (ABGB), osnovna določila o kolektivnem delovnem pravu pa Ustavni zakon o delu (ArbVG) (Štrovs, 2008, str. 24).

Poleg temeljnih predpisov v Avstriji obstaja veliko število posebnih zakonov, ki podrobno urejajo najpomembnejša področja delovnega prava, kot so dopust, zaposlovanje tujcev in obveznosti delodajalca (Kert-Wakounig in dr., 2004, str. 229). Imajo pa tudi uredbe, ki urejajo različne tipe delavcev, kot so npr. fizični delavci, delavci v gospodinjstvu, delavci v kmetijstvu, delavci za opravljanje javnih del, nameščenci s stalno plačo in vajenci (Štrovs, 2008, str. 25).

Z analiziranjem slovenske in avstrijske zakonodaje s področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga smo ugotovili, da se omenjeni zakonodaji med seboj nekoliko razlikujeta.

Ob upoštevanju načela prožne varnosti je pravna ureditev odpovedi v Avstriji postopkovno manj zahtevna in prožnejša v primerjavi s slovensko ureditvijo, pri čemer ima zelo pomembno vlogo obratni svet kot predstavniško telo delavcev. Avstrijska delovnopravna ureditev vzpostavlja sistem splošnega pravnega varstva pred odpovedjo. Del splošnega varstva je tudi možnost sodnega izpodbijanja odpovedi iz dveh razlogov; to sta nezakonitost odpovedi ter socialna neupravičenost odpovedi (Gliha, 2008, str. 9 in 10).

6.5.1 OPREDELITEV ODPOVEDNEGA RAZLOGA

Kadar v Sloveniji delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, mora za to imeti utemeljen razlog (ZDR-1, 89. člen). Po navedbah Repovž in Červek (2012) po avstrijski zakonski ureditvi delodajalcu pri podaji odpovedi delavcu ni treba utemeljiti odpovednega razloga, saj Avstrija v svoj pravni red ni ratificirala Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na

pobudo delodajalca. Avstrijskemu delodajalcu torej ni treba podati utemeljenega razloga, mora pa biti ta razlog dokazljiv, če pride do tožbe na delovnem sodišču.

6.5.2 OBLIKA ODPOVEDI

Za razliko od slovenske zakonodaje, ki v 87. členu ZDR-1 določa, da je podana odpoved možna samo v pisni obliki, je v Avstriji odpoved lahko podana tudi ustno, razen če kolektivna pogodba ureja drugače (EURES, 2013, str. 10).

6.5.3 SOCIALNA UPRAVIČENOST

V Avstriji je odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca socialno upravičena, če delavec z njenim prejetjem ni gospodarsko in socialno ogrožen. Če bi to bil, lahko izpodbija odpoved pri delovnem sodišču vendar le pod pogojem, da je v podjetju zaposlen šest mesecev, da ima podjetje najmanj pet zaposlenih in da svet delavcev nasprotuje podani odpovedi (EURES, str. 11).

6.5.4 SOCIALNA IZBIRA

V primeru socialne primerjave po tretjem odstavku druge alineje 105. člena ArbVG se primerja socialni položaj delavca, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi s socialnimi položaji ostalih primerljivih delavcev, ki jim pogodba o zaposlitvi ni bila odpovedana (ArbVG, 105. člen). To pomeni, da mora delodajalec najprej preveriti, če obstaja delavec, ki bi ga zaradi boljšega socialnega položaja odpoved manj prizadela. Če delodajalec tega ne preveri, potem odpoved ne more biti socialno upravičena. V primeru da delavec z odpovedano pogodbo o zaposlitvi v tožbi dokaže in utemelji, da je bila socialna primerjava nepravilno izvedena s strani delodajalca, mora delodajalec delavca, ki mu je odpovedal pogodbo o zaposlitvi, vzeti nazaj na delo. Pri tem se delodajalec lahko odloči ali bo odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu, za katerega je delavec, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, dokazal, da bi ga odpoved prizadela manj (Stärker, 2007, str. 276). Socialna primerjava po četrtem odstavku 105. člena ArbVG ni mogoča, če se je obratni svet v predhodnem postopku z odpovedjo izrecno strinjal.

6.5.5 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Po avstrijski zakonski ureditvi uživajo posebno varstvo nosečnice, matere in očetje, ki uveljavljajo porodniški dopust, sveti delavcev, invalidi, osebe na služenju vojaškega in civilnega roka ter praktikanti (Mayrhofer, 2009, str. 214).

Poleg tega da ZDR-1 zavzema širši krog pravnega varstva delavcev, izpostavljam primerljivost v ureditvi varstva matere na porodniškem dopustu. V Avstriji je odpoved materi, ki je na porodniškem dopustu, izvedljiva samo, če to odobri delovno in socialno sodišče. Obenem mora delavka s spričevalom zdravnika dokazati, da je noseča. Varstvo se začne z začetkom nosečnosti in konča, kadar delavka ne uveljavlja porodniškega dopusta ali dela za krajši delovni čas, 4 mesece po rojstvu otroka (MuSchG, 9. člen) ali potem, ko je javljen začetek porodniškega dopusta, in 4 tedne po prenehanju porodniškega dopusta ali krajšega delovnega časa (MuSchG, 15. člen).

Prekinitev se lahko izreče samo o končanju staža oziroma če to odobri sodišče. Sodišče pa odobri odpoved samo v dveh primerih, in sicer če je odpoved povezana z zaprtjem oddelka ali podjetja, v katerem je zaposlena delavka, zaradi škode, ki bi jo nadaljnje obratovanje podjetja ali oddelka povzročilo in prekinitev v drugem letu porodniškega dopusta ali delu za krajši delovni čas, v drugem, tretjem in četrtem letu starosti otroka. Delovno in socialno sodišče odobri odpoved pogodbe tudi, če se pojavijo okoliščine, ki so v dobro delavke, in če so podane zahteve podjetja, ki nasprotujejo nadaljnjemu zaposlovanju delavke (Mayrhofer, 2009, str. 178 in 179).

ZDR-1 v 115. členu določa varstvo pred odpovedjo materi, katerega dolžina je določena z dojenjem otroka, vendar le do otrokovega enega leta starosti. Tega avstrijski zakon ne predpisuje. Je pa enako urejeno enomesečno varstvo po polni odsotnosti z dela.

6.5.6 VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV

V primeru, da namerava delodajalec v Avstriji podati odpoved večjemu številu delavcev, mora obvestiti Zavod za zaposlovanje (Arbeitsmarktservice), če bo v skladu s prvim in drugim odstavkom 45a. člena AMFG postalo v naslednjih 30 dneh nepotrebno delo vsaj petih delavcev v obratu, ki zaposluje več kot 20, vendar manj kot 100 ljudi, vsaj pet odstotkov delavcev v obratu, ki zaposluje od 100 do 600 delavcev, vsaj 30 delavcev v obratu, ki zaposluje več kot 600 delavcev ali vsaj pet delavcev, ki so dopolnili 51. let (Mayrhofer, 2009, str. 218 in 219). ZDR-1 ureja drugačen razpon števila delavcev za obravnavanje, kdaj gre za odpoved večjemu številu delavcev (ZDR-1, 98. člen).

Obratni svet v Avstriji ima podobno vlogo, kot jo ima sindikat v skladu z ZDR-1, kadar gre za odpoved večjemu številu delavcev. Po 109. členu ArbVG je dolžnost delodajalca, da se posvetuje z obratnim svetom o nameravani odpovedi večjemu številu delavcev. Obratni svet lahko poda predloge v zvezi z omilitvijo, s premostitvijo ali preprečitvijo negativnih posledic odpovedi, pri čemer mora upoštevati tudi gospodarske potrebe obrata. Podjetja, ki imajo trajno zaposlenih več kot 20 delavcev, se lahko o ukrepih za blažitev posledic odpuščanja presežnih delavcev dogovorijo v podjetniški pogodbi (Gliha, 2008, str. 9).

6.5.7 DELAVSKO PREDSTAVNIŠTVO IN OBRATNI SVET

V Avstriji k večji prožnosti in varnosti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi pripomore obratni svet, ki je centralni organ predstavništva delavcev ter hkrati nosilec pravic in obveznosti. Avstrijski Ustavni zakon o delu določa, da morajo biti v vsakem obratu, ki ima trajno zaposlenih najmanj pet delavcev, ustanovljen predstavniški organ delavcev (ArbVG, 40. člen). V obratih, v katerih je zaposlenih najmanj pet mladoletnih delavcev, je treba v skladu s 123. do 131. členom ArbVG organizirati predstavnike mladoletnih. V obratih, v katerih je trajno zaposlenih najmanj pet invalidov, pa se izvoli delavski zaupnik invalidov. Takšne porazdelitve varstva Slovenija ne ureja.

V primeru, da obratni svet ni ustanovljen, predhodni postopek ni potreben, kar pomeni, da delavci niso upravičeni do splošnega varstva pred odpovedjo (Gliha, 2008, str. 8). Izjema so starejši delavci,⁵³ za katere veljajo posebna pravila, saj lahko izpodbijajo neupravičenost odpovedi iz socialnih razlogov (Stärker, 2007, str. 271).

Takšno vlogo, kot jo ima obratni svet v Avstriji, imajo v Sloveniji svet delavcev, ki se ukvarja s poslovnimi odločitvami v podjetju, in sindikati, ki se v imenu delavcev ukvarjajo z urejanjem tržnih delovnih razmerij z delodajalcem. Primerjalno gledano je vloga obratnega sveta zaradi drugačnega sistema odpovedi v Avstriji veliko močnejša kot vloga sindikata pri delodajalcu v Sloveniji. Obratnemu svetu je predvsem dana veliko večja odgovornost v zvezi s potencialno vložljivo tožbo na izpodbijanje odpovedi (Gliha, 2008, str. 4 in 5).

Naloge, ki zavezujejo obratni svet glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, so opredeljene kot nudenje splošnega varstva pri odpovedih in sodelovanje pri socialnih poravnava v primeru izpodbijanja odpovedi. Obratni svet ima po prvem odstavku 106. člena ArbVG pravico soodločati pri odpovedi, pri čemer je dolžnost delodajalca, da se o nameravanem odpuščanju posvetuje z obratnim svetom, ki mora v petih delovnih dneh podati svoje mnenje. Pri tem ima tri možnosti:

- v petdnevem roku potrdi odpoved. V tem primeru lahko delavec v roku enega tedna od prejema odpovedi vloži ugovor, če gre za prepovedan motiv odpovedi;
- v petdnevem roku sporoči, da se ne strinja z odpovedjo. V tem primeru obratni svet na zahtevo delavca v roku enega tedna od prejema vloge vloži pritožbo na sodišče. Delavec lahko v roku enega tedna po poteku roka, do katerega je upravičen obratni svet za vložitev tožbe na izpodbijanje odpovedi pred sodiščem, sam vloži takšno tožbo;
- v petdnevem roku ne odgovori ničesar. V tem primeru lahko delavec v roku enega tedna od prijema odpovedi vloži pritožbo na sodišče (ArbVG, 105. člen).

⁵³ Kot »starejši delavci« se v tem primeru štejejo delavci od letnika 1942 dalje, to so starejši od 66 let, ter delavke od letnika rojstva 1947 dalje, to so starejše kot 61 let (tretji odstavek 15. člena Zakona o prilagajanju pogodbenega delovnega prava (nem. *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*, »AVRAG«), BGBl 1993/459, BGBl I 2006/36).

6.5.8 VLOŽITEV TOŽBE DELAVCA ZOPER NEZAKONITO ODPOVED

Po 105. členu ArbVG sta razloga za izpodbijanje upravičenosti odpusta nezakonnost odpovedi oziroma odpusta in neupravičenost odpovedi oziroma odpusta iz socialnih razlogov (ArbVG, 105. člen). Če delavec ni povzročil nobenega razloga za odpoved, lahko poleg delavca odpoved izpodbija tudi obratni svet, ki mora kot tožnik razloge izkazati za verjetne (Gliha, 2008, str. 8).

Ugotavljanje obstoja neupravičenosti odpovedi iz socialnih razlogov po 105. členu ArbVG poteka v več stopnjah (Stärker, 2007, str. 273 in 274):

1. najprej sodišče ugotavlja, ali so bili z odpovedjo prizadeti bistveni interesi delavca (ugodnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in ki bi jih delavec izgubil po prenehanju delovnega razmerja, možnosti za nadaljnjo zaposlitev na trgu dela ter ekonomski in družinski položaj delavca);
2. če sodišče ugotovi, da so bili z odpovedjo prizadeti bistveni interesi delavca, sodišče ugotavlja, ali obstajajo subjektivno (razlogi za odpoved so na strani delavca in z ravnanjem delavca so bili negativno prizadeti interesi delodajalca)⁵⁴ oziroma objektivno (razlogi za odpoved so povezani s poslovanjem)⁵⁵ utemeljeni razlogi za odpoved;
3. če sodišče ugotovi, da niso bili podani takšni razlogi, ugotavlja, ali je mogoča nadaljnja zaposlitev delavca. To se presoja s tehtanjem interesov obrata in interesov delavca. Če je nadaljnja zaposlitev mogoča, se ugodi izpodbijanju odpovedi. Če pretehtajo poslovni interesi, se izpodbijanje zavrne. Ko obratni svet izrecno nasprotuje odpovedi, se lahko predlaga izvršitev socialne izbire.

6.5.9 ODPOVEDNI ROKI

Odpovedni roki v Avstriji so odvisni od barv ovratnikov. V Avstriji namreč delijo delavce na dve kategoriji: modri ovratniki so delavci, beli ovratniki pa pisarniški delavci. Odpovedni rok za delavce, torej modre ovratnike, je določen po veljavni kolektivni pogodbi. V primeru, da ni določen s kolektivno pogodbo, velja, da se določajo odpovedni pogoji v skladu z aktom podjetja ali s pogodbo o zaposlitvi. V primeru, da tudi to ni določeno, potem se lahko odpove delovno razmerje za delavce v roku dveh tednov ne glede na trajanje zaposlitve (EURES, 2013, str. 10). Pisarniški delavci imajo bistveno daljše odpovedne roke, ki so prikazani v Tabeli 7.

⁵⁴ 105. člen 3. odst. 2a. vrstica ArbVG.

⁵⁵ 105. člen 3. odst. 2b. vrstica ArbVG.

Tabela 7: Odpovedni roki za bele ovratnike, podani s strani delodajalca

Trajanje delovnega razmerja	Zakonsko veljavni odpovedni rok	Prenehanje delovnega razmerja
Do izpolnjenega 2. leta	6 tednov	Vsakokrat ob koncu kvartala, če ni dogovorjeno drugače.
Po izpolnjenem 2. letu do 5. leta	2 meseca	
Po izpolnjenem 5. letu do 15. leta	3 mesece	
Po izpolnjenem 15. letu do 25. leta	4 mesece	
Po izpolnjenem 25. letu	5 mesecev	

Vir: AngG, 20. člen

Delodajalec mora javnemu uslužbencu vedno prekiniti delovno razmerje po četrtem odstavku 20. člena AngG tako, da poteče odpovedni rok oziroma termin v enem od kvartalov (31. marec, 30. junij, 30. september, 31. december). Pogodba o zaposlitvi lahko preneha tudi po tretjem odstavku 20. člena AngG s 15. v mesecu oziroma konec meseca, če je v njej tako določeno, razen če to prepoveduje kolektivna pogodba (Repovž in Červek, 2012). Kvartali za slovensko zakonsko ureditev odpovednih rokov niso določeni, zato slovenski delodajalec pri podaji odpovedi ni datumsko omejen.

6.5.10 ODPRAVNINA

V Avstriji je zakonsko določena pravica do odpravnine ne glede na to, katera pogodbeni stranka podaja odpoved. Slovenska zakonska ureditev odpravnine je v primerjavi z avstrijsko drugačna, saj slednja ureja dve različni ureditvi odpravnin, ki sta odvisni od obdobja sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Klasične odpravnine, kot jih poznamo v Sloveniji, so v Avstriji odpravili že leta 2003, ko so prešli na nov sistem.

Pri delovnih razmerjih, ki so bila v Avstriji sklenjena pred letom 2003, je zakonska ureditev odpravnine določala dva pogoja. Po prvem pogoju za pridobitev pravice do odpravnine je moral biti delavec pri delodajalcu zaposlen neprekinjeno najmanj tri leta. Drugi pogoj pa je bil, da je delovno razmerje prenehalo v primeru sporazumne razveljavitve ali odpovedi s strani delodajalca. V tem primeru je moral biti plačnik odpravnine delodajalec (EURES, 2013, str. 12). Če je delavec podal odpoved pogodbe o zaposlitvi, ni imel pravice do odpravnine. Višina odpravnine je odvisna od trajanja delovnega razmerja po 23. členu AngG. Minimalna odpravnina je po treh letih dela, in sicer dve mesečni plači, najvišja odpravnina pa dvanajst mesečnih plač po 25 letih delovne dobe (Kert-Wakounig in dr., 2004, str. 247–249).

V avstrijski zakonodaji je leta 2003 prišlo do sprememb pri odpravninah. Za vsa delovna razmerja, ki so bila sklenjena po 1. 1. 2003 velja, da imajo delavci pravico do odpravnine že po dveh mesecih dela pri delodajalcu. Ta ureditev določa tudi, da lahko delavec pravico do odpravnine prenese s seboj v drugo podjetje, ne glede na to, kdo je pogodbo odpovedal, delavec ali delodajalec. Ves čas trajanja zaposlitve se delavcu vsak mesec vplačuje prispevek v višini 1,53 % bruto plače v poseben odpravninski sklad. Delavec si lahko v primeru odpovedi s strani delodajalca izplača dobroimetje v enkratnem znesku, vendar le pod pogojem, da so se prispevki vplačevali najmanj tri leta. Lahko ga pusti na svojem računu ali pa ga prenese na novega delodajalca. S tem si pridobi pravico do dodatnih pokojninskih prejemkov. Rok za izbiro navedenih možnosti je šest mesecev po prenehanju delovnega razmerja (EURES, 2013, str. 12).

Bistvena razlika med starim in novim sistemom ureditve odpravnine v Avstriji je v tem, da delodajalec 1,53 % plače delavca vplačuje v posebni sklad, ki je na razpolago delavcu ob odpovedi ne glede na to, ali je delovno razmerje prekinil delodajalec ali delavec. To pomeni, če bi delavec po starem sistemu ureditve odpravnin želel zamenjati delodajalca, bi izgubil pravico do odpravnine. Po novem sistemu pa delavec pri zamenjavi delodajalca prenese pravico na novega delodajalca (Holzmann in Vodopivec, 2012, str. 178).

Reforma odpravnin v Avstriji je imela dvojni namen, in sicer po eni strani reformirati sistem odpravnin, po drugi pa vzpostaviti dodaten pokojninski vir. Kljub prednosti novega sistema izplačevanja odpravnin so že vidne pomanjkljivosti. Oblikovanje dodatnega pokojninskega vira z odpravninskim sistemom zaenkrat ne dosega svojega cilja, kajti največji del zaposlenih sklad prvenstveno uporablja le za odpravnine in le v zelo skromnem deležu tudi za pokojnine. Drugi problem pa so prevelika pričakovanja glede donosnosti teh skladov za izplačila odpravnin (Krajnik in Bavec, 2010, str. 20).

7 PREVERITEV HIPOTEZ IN PRISPEVEK K ZNANOSTI IN STROKI

Hipoteza 1, ki se glasi, da se je na temelju novega ZDR-1 pravna ureditev instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi v Sloveniji spremenila v smeri krepitve prožnosti pri upravljanju s kadri, pri čemer je mogoče domnevati, da bo odslej postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga za delodajalca manj formalen, je potrjena.

Upoštevani so cilji, ki jih zasleduje ZDR-1, in bistvene spremembe, ki jih vsebuje. Ti cilji temeljijo na oceni stanja, usmeritvah iz nacionalnih strateških dokumentov RS (Nacionalni reformni program 2012–2013), dokumentov, ki so že bili sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji (Izhodišča za socialni sporazum 2012–2016), priporočil OECD in Sveta EU ter sledijo ugotovitvam analize sodne prakse, strokovnih spoznanj in opozoril v zvezi z izvajanjem zakona. Eden izmed ukrepov, s katerim ZDR-1 uresničuje zastavljene cilje, je poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ter s tem zmanjšanje administrativnih ovir. Rešitve novega zakona v zvezi s formalnimi obveznostmi delodajalca v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi bodo prispevale k zmanjševanju ovir delodajalcem. Iz poglavja 3.3 *Postopkovna veljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga* je razvidno, da so bili po ZDR-A postopki, povezani s prenehanjem delovnega razmerja, ki jih je moral voditi predvsem delodajalec, težavni, zapleteni in strogo formalni. Analizo primerov je pripravilo Vrhovno sodišče RS, bila pa je tudi podlaga za pripravo nekaterih sprememb ZDR-A. Pokazala je, da veliko primerov pred sodišči v zvezi z odpovedjo delovnega razmerja za delodajalce ni bilo uspešnih, ker so bili postopki odpovedi, kljub vsebinski pravilnosti, formalno pomanjkljivi. Po ZDR-1 se številna pisanja, ki so bila v preteklosti procesna predpostavka za veljavnost nekaterih postopkov odpovedi, spreminjajo na način, da zaradi formalnih pomanjkljivosti vsebinsko utemeljene odpovedi pogodb o zaposlitvi ali druge oblike prenehanja pogodb o zaposlitvi ne bodo nujno nezakonite.

Pri potrjevanju hipoteze so upoštevane določbe ZDR-1 *Preverjanje možnosti za ohranitev delavčeve zaposlitve* (poglavje 3.3.3), pri katerih je razvidna opustitev dolžnosti delodajalca za preverjanje možnosti ponudbe druge zaposlitve.

V 83. členu ZDR-A je uvedba ZDR-1 prinesla novost, ki gre na roko delodajalcem. S sprejetjem ZDR-1 se je tako črtal četrti odstavek 83. člena ZDR-A, ki je določal, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o nameravani odpovedi. Tako delodajalec delavca *ni več zavezan obveščati o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga* (poglavje 3.3.1).

ZDR-1 v primerjavi z ZDR-A drugače ureja tudi roke, v katerih mora delodajalec delavcu podati redno odpoved. Roki obstajajo za odpoved iz razloga nesposobnosti in iz krivdnega razloga, *medtem ko se za odpovedi iz poslovnega razloga roki v celoti odpravljajo*.

ZDR-1 je poenostavil tudi vsebino odpovedi. Delodajalec mora v odpovedi obrazložiti le *dejanski razlog* za odpoved, medtem ko napačna navedba o pravnem varstvu delavca in o njegovih pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ne more iti v škodo delavcu.

Vročanje odpovedi po 88. členu ZDR-1 *ne poteka več po pravilih pravnega postopka*, temveč osebno v prostorih delodajalca, priporočeno s povratnico ali z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Ena temeljnih zahtev prožnosti trga dela v povezavi s segmentacijo na trgu dela so tudi odpovedni roki. Krajši odpovedni roki pomenijo bistveno hitrejše možnosti prilagajanja delovnih procesov razmeram na trgu. ZDR-1 *je skrajšal odpovedne roke*, s tem pa želi doseči znižanje stroškov dela.

Ob upoštevanju Direktive 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je poenostavljena definicija kolektivnih presežkov. Poleg tega ZDR-1 določa, da mora delodajalec prioriteto upoštevati kriterije iz kolektivne pogodbe, v soglasju s sindikatom pa ima *možnost oblikovati lastne kriterije*. ZDR-1 obenem *ukinja institut prednostne pravice do zaposlitve*, saj je zagotavljanje te pravice le v primeru kolektivnih odpustov sporno z vidika enake obravnave delavcev, poleg tega je v praksi težko izvedljiva.

Hipoteza 2, ki se glasi, da je z vpogledom v avstrijsko zakonodajo in pravna pravila na področju varstva pred odpovedjo mogoče domnevati, da avstrijska zakonodaja vsebuje manj pravil o odpuščanju delavcev, kljub temu pa je delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, zagotovljeno učinkovitejše pravno varstvo kot v Sloveniji, je potrjena.

Za razliko od slovenske pravne ureditve prenehanja delovnega razmerja je avstrijska delovna zakonodaja sprejemljivejša predvsem zaradi kratkih odpovednih rokov, ob odpuščanju ne plačujejo odpravnin in ob odpovedi jim ni treba navesti razloga za odpust. Delodajalcem ni treba plačevati odpravnin, ker so v Avstriji leta 2003 uvedli odpravninski sklad oziroma sklad individualnih naložbenih računov zaposlenih, v katerega delodajalci plačujejo prispevek 1,5377 % bruto plače. Zaposleni koristijo ta sredstva, če izgubijo delo, sicer pa jim pomenijo dodatno pokojnino. Ker Avstrija ni pristopila h konvenciji MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, njihovim delodajalcem ni treba navesti razloga za odpust delavca, kar je v zdajšnjih negotovih razmerah zelo pomembno.

Temelj za potrditev hipoteze je analiza Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Arbeits- und Socialgerichtsgesetz), ki ureja delovna razmerja v Avstriji, v primerjavi z ZDR-1. V poglavju 3.2 je navedeno, da mora delodajalec v Sloveniji pri podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi navesti *utemeljen razlog za odpoved*. Če odpovedni razlog ni utemeljen in po intenzivnosti ni

takšen, da bi onemogočal nadaljevanje dela, ali pa v odpovedi ni zadostno obrazložen, je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Avstrijska zakonodaja od delodajalca tega ne zahteva, kar potrjuje hipotezo, da je v Avstriji način odpuščanja lažji. Poleg tega imajo delodajalci v Avstriji prednost tudi pri vprašanju odpravnin. V Avstriji je bila do leta 2003 ureditev odpravnin podobna kot v Sloveniji, razlikovala se je le v dolžini delovnega razmerja kot pogoj za pridobitev pravice do odpravnine. Odkar so v Avstriji leta 2003 uvedli *odpravninski sklad*, delodajalcem ni treba plačevati odpravnin, morajo pa mesečno vplačevati prispevek v višini 1,5377 % bruto plače v odpravninski sklad, ki ta sredstva izplača delavcu ob izgubi zaposlitve. Delavec si lahko izplača dobroimetje v enkratnem znesku pod pogojem, da se mu je v odpravninski sklad vplačevalo najmanj tri leta. Znesek lahko pusti na svojem računu, ga prenese na pokojninsko blagajno novega delodajalca ali pa si s tem pridobi pravico do dodatnih pokojninskih prejemkov. To možnost izbire mora izvesti v roku šest mesecev po datumu prenehanja delovnega razmerja. To potrjuje, da je delodajalec v Avstriji v boljšem položaju kot v Sloveniji, v boljšem položaju pa je tudi delavec. Poudariti je treba tudi to, da ima delavec pravico do denarja iz odpravninskega sklada ne glede na to, ali odpoveduje pogodbo delodajalec ali delavec. To daje avstrijskemu delavcu prednost pred slovenskim, saj v Sloveniji v primeru odpovedi pogodbe s strani delavca le-ta nima pravice do odpravnine. Nadaljnja prednost, ki jo imajo avstrijski delodajalci, je zelo *kratek odpovedni rok* za delavce. Delavci, ki spadajo v kategorijo modrih ovratnikov, imajo odpovedni rok dva tedna, ne glede na trajanje zaposlitve. Zaradi tega so delodajalci v Avstriji v veliki prednosti pred našimi, saj so pri nas odpovedni roki za vse vrste zaposlitve enaki in so odvisni od njenega trajanja. Tako je odpovedni rok v Sloveniji 15 dni za zaposlitev pri delodajalcu za čas do enega leta, od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu pa je odpovedni rok 30 dni. Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju tridesetih dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni. Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni (ZDR-1, 94. člen).

Magistrsko delo je usmerjeno v pravno obravnavo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in predstavlja strokovni prispevek k obravnavi aktualnega dogajanja na področju prenehanja delovnih razmerij v Republiki Sloveniji ter izbranih članicah Evropske unije s pravnega vidika. Rezultati analize nas lahko usmerjajo k ustreznejši nacionalni ureditvi delovnopravnega področja. Ob tem pa ne smemo pozabiti na sodno prakso, ki bo ključna za nadgradnjo novo sprejetega Zakona o delovni razmerjih.

Opravljen primerjava med ZDR-A in ZDR-1 podaja sprejete spremembe v ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so uporabne za delodajalca in delavca. ZDR-1 je posegel v ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Res je, da se sam koncept odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne spreminja, vendar se poenostavlja, pri čemer je ravno v poenostavitvah postopkov vrsta pasti, zaradi katerih utegne biti odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Za delodajalca je zato pomembno, da poleg veljavnega zakona in postopka, ki je odvisen od

vrste odpovedi, pozna tudi sodno prakso, predvsem pa, da zna prepoznati odpovedni razlog in ga pravilno ovrednotiti. Z dejstvom, ki potrjuje prvo hipotezo, da so postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi za delodajalca manj formalni, lahko domnevamo, da sprejetje ZDR-1 pripomore k lažjemu poslovanju podjetij, saj se s poenostavitvijo določenih postopkov pri odpovedi podjetja lažje prilagajajo fleksibilnemu trgu. Namen dela je tudi ozaveščanje delavcev o spremembah na področju zakonodaje, saj imajo s sprejetjem ZDR-1 manj pravic pri prekinitvi delovnega razmerja. Delavcu pa je poznavanje delovnopravne ureditve pomembno predvsem zaradi uveljavljanja pravic.

Rezultati analize in primerjave pravnih virov s področja delovnopravne zakonodaje, domače in tuje literature ter podatkov statističnih uradov lahko znanosti pripomorejo kot ocena trenutnega stanja na trgu dela ter prikažejo ustreznost izvajanja pravnih postopkov na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Opravljena primerjava se lahko uporabi tudi kot smernica pri nadaljnjem načrtovanju sprememb področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

8 ZAKLJUČEK

Magistrsko delo obravnava redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je ena izmed občutljivejših tem in vprašanj delovnega prava. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi zajema ekonomska, pravna, psihološka in socialna vprašanja. Gre za ključne vidike, ki se med seboj prepletajo in so soodvisni. S pravnega vidika je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi definiran v ZDR-1, internih aktih organizacij ter v sami vsebini pogodbe o zaposlitvi med zaposlenim in delodajalcem. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi je psihološko težaven, ker pomeni odpoved pogodbe o zaposlitvi veliko psihološko breme za delavca in se prenese tudi na delodajalca, saj se pojavljajo konflikti, kot so tožbe, omajan ugled podjetja, dolgotrajnost postopkov itd. Zato je pomembno, da je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravno korektno izpeljan s strani delodajalca, saj se z upoštevanjem zakonov izognemo vsakršnim nepotrebnim konfliktom. V trenutnih gospodarskih razmerah, ko se vedno več podjetij ukvarja s težavami poslovanja in se poskušajo prilagoditi tržnim spremembam, je razlog za odpoved iz poslovnega razloga postal eden izmed bolj priljubljenih odpovednih razlogov. To je tudi vodilo za proučevanje obravnavane tematike, saj se iz poročanja novinarjev preko raznovrstnih medijev in v komunikaciji z drugimi ljudmi srečujemo z vsakodnevnimi primeri o podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zmanjšanju obsega dela, stečajih podjetij itd. V vseh pogledih je šibkejša stran delavec, saj z izgubo zaposlitve izgubi edini vir prihodkov, s katerimi preživlja sebe in družino. Čeprav delavcu pripada denarno nadomestilo, je to časovno omejeno in v nižjem znesku, kot je bila plača za opravljeno delo pri delodajalcu. To vodi k socialnim problemom, ker je trenutno v državi na podlagi podatkov ZRSZ veliko brezposelnih, ki prejemajo nadomestila. Zaradi težav na trgu dela bodo brezposelne osebe po preteku pravice do denarnega nadomestila ostale brez vsakršnega vira dohodka, v državi pa je tudi vedno manj delovnih mest, kar vodi k še večjemu številu državljanov, ki živijo pod pragom revščine.

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in primerjalnega dela. V uvodnem delu je opisano razmerje na trgu dela v Sloveniji in EU od leta 2008, ko se je začela gospodarska kriza. Kljub številnim ukrepov za ublažitev krize se je ta do danes še stopnjevala. Zato je bilo že v letu 2007 čutiti prve spremembe Zakona o delovnih razmerjih. S spremembami so želeli delovno razmerje narediti prožnejše. Tako so posegli na področje odpravnin, odpovednih rokov in opredelitev razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker se je gospodarska kriza poglobila, je Vlada RS sprejela dva interventna ukrepa, namenjena ohranjanju delovnih mest; to sta subvencioniranje krajšega polnega delovnega časa in delno povračilo nadomestila plač začasno presežnim delavcem. Gospodarska kriza je zajela tako zasebni kot javni sektor, ki posledice krize rešujeta vsak na svoj način. Zasebni sektor se bolj poslužuje skrajševanja delovnega časa, dela v izmenah, dopusti v času brez naročil itd. Javni sektor pa izvaja t. i.

mehke načine reševanja javnih izdatkov, kot so reorganizacija, notranje prerazporeditve, združevanje oddelkov itd.

V delu sta predstavljena tudi koncept delovnega razmerja ter odnos delodajalca in delavca v pogodbenem razmerju. Opisani so tudi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so odvisni glede na to, ali gre za pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, sporazumno razveljavitev ali odpoved. Opredeljena je tudi normativna ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Vsebovani so nacionalni in mednarodni pravni viri. Zakon o delovnih razmerjih je temeljni predpis, ki obravnava najširši krog vprašanj delovnih razmerij. Eden izmed najpomembnejših mednarodnih dokumentov v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, ki zavezuje tudi Slovenijo, je Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca s spremljajočim istoimenskim Priporočilom št. 166. Iz vsebine konvencije lahko povzamemo, da ima Zakon o delovnih razmerjih enak namen, in sicer varstvo pred neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Opisana je tudi razčlenitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi na redno in izredno odpoved, ki je podlaga za razumevanje tretjega poglavja.

Ko govorimo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, mora biti podan utemeljen razlog s strani delodajalca. Utemeljene razloge določa ZDR-1 v 89. členu, mednje uvršča tudi poslovni razlog. Pomembno pojasnjevalno vlogo omenjenega razloga ima sodna praksa, ki kot pogoj za zakonitost podane odpovedi zahteva navedbo razloga, ki mora biti podrobno obrazložen. S tem se dosega načelo varstva zaposlitve ter potrjuje osnovno dejstvo, da je izguba zaposlitve skrajno sredstvo. Jedro magistrskega dela opredeljuje postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ključne pogoje za zakonitost podane odpovedi, dolžnosti in pravice pogodbenih strank pred, med in po podaji odpovedi.

V pogajanjih med socialnimi partnerji in obravnavi v Državnem zboru so bile aprila letos sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih, katerega eden od zastavljenih ciljev je poenostavitev postopkov v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Tako so v magistrskem delu prikazane spremembe določb Zakona o delovnih razmerjih, ki obravnavajo prenehanja delovnih razmerij. Gre za analizo med ZDR-A in ZDR-1. Zakon o delovnih razmerjih je določil formalne zahteve, ki jih mora delodajalec spoštovati, če želi zakonito odpustiti delavca.

Glede preverjanja možnosti za ohranitev delavčeve zaposlitve je ZDR-1 prinesel bistvene spremembe v prid delodajalcu. Sodna praksa je do sprejetja novega zakona razlagala, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonito podana, kadar delodajalec pred podano odpovedjo ni ponudil delavcu nove pogodbe za ustrezno zaposlitev oziroma možnosti ponudbe ustrezne zaposlitve sploh ni preverjal. Zahtevo po preverjanju možnosti druge zaposlitve in obveznosti, da delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, je ZDR-1 odpravil in s tem

omogočil lažje prilagajanje delodajalca poslovnim situacijam. Tudi če se delodajalcu izboljšajo poslovni rezultati in ponovno povprašuje po kadru, lahko prostovoljno izbira, koga bo zaposlil, saj zakon ne zahteva več, da imajo prednost delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ena pomembnih poenostavitev v zvezi s postopkom odpovedi je povezana z vročanjem. Po novem so pravila vročanja določena z ZDR-1 in se omejujejo le na vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi pogodbenim strankam. Še vedno obstajajo možnosti vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi v prostorih delodajalca, lahko pa se vročanje izvede tudi z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu ali s priporočeno pošiljko s povratnico. Te spremembe so sprejete z namenom, da se skrajša sam postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj je v praksi prihajalo do tega, da so se delavci izogibali prejemu obvestila in s tem zamaknili tek odpovednega roka. Po novem se zdaj tudi odklonitev sprejema odpovedi računa kot domneva za vročitev, če to dokaže stranka, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Odpovedni roki so po ZDR-A v primerjavi z ZDR-1 in povezavi z ZUTD-A krajši. Tako ima delavec manj časa, da se pripravi na izgubo dohodka in enako manj časa za iskanje rešitev po prenehanju delovnega razmerja. Tudi delodajalec se mora pripraviti na izgubo delavca, vendar je to zanj dosti lažje, saj je v tem času lažje najti novega delavca kot novo zaposlitev. Pomembno je, da delavec in delodajalec v času odpovednega roka izpolnjujeta vse svoje dolžnosti po Zakonu o delovnih razmerjih in po kolektivni pogodbi, saj delovno razmerje v času odpovednega roka še ni prenehalo, ampak bo prenehalo po njegovem preteku. S skrajšanjem odpovednih rokov je ZDR-1 omogočil delodajalcu bistveno hitrejše prilagajanje delovnih procesov razmeram na trgu dela. Kadar mora delodajalec zaradi slabega poslovanja podjetja takoj odpustiti delavca brez odpovednega roka, ZDR-1 v 96. členu določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita za denarno povračilo namesto odpovednega roka. Če se delavec in delodajalec dogovorita za denarno povračilo, delavec ne more uveljavljati pravice do denarnega nadomestila. Višina denarnega povračila ni zakonsko določena, o njeni višini se stranki sporazumno dogovorita. Menim, da bi lahko bila primerna višina denarnega povračila enaka znesku, ki bi ga delavec prejel v času dela v odpovednem roku. Za delodajalca bi bilo bolje, če bi delavca produktivno izkoristil in bi mu delavec v času odpovednega roka s svojim delom prinašal denar. Ker pa lahko pride do nenadnega pomanjkanja dela, je delodajalcu bolje izplačati denarno povračilo kot mu plačevati za nedelo. Tako lahko delodajalec delovni proces hitro prilagodi trgu dela, s tem pa ponovno ponudi prosta delovna mesta. V času odpovednega roka mora delodajalec po 97. členu ZDR-1 delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj dve uri na teden. V času te odsotnosti je delavec upravičen do denarnega nadomestila za odsotnost. Namen te odsotnosti je iskanje nove zaposlitve. Poleg dvourne odsotnosti mora delodajalec delavcu omogočiti tudi odsotnost z dela najmanj en dan na teden zaradi vključevanja delavca v ukrepe na področju trga dela. Tudi v tem primeru je delodajalec dolžan plačati delavcu nadomestilo za odsotnost z dela,

vendar ne v celoti, ampak v višini 70 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1. Ko delavec po preteku odpovednega roka ali prejetju denarnega povračila izgubi službo, je lahko upravičen tudi do odpravnine. Seveda pa mora izpolnjevati pogoje, ki so navedeni v 108. členu ZDR 21/2013. Osnovni pogoj za pridobitev odpravnine je, da mora delavec pri delodajalcu opravljati delo minimalno eno leto. Na škodo delavcev je ZDR-1 prinesel spremembo pri višini odpravnine. Delavec je ob izgubi zaposlitve v težkem finančnem položaju. Z odpravnino si pomaga prebroditi začetne finančne težave zaradi izgube zaposlitve. Te težave je spremenjeni ZDR-1 še bolj otežil, saj je prinesel zmanjšanje višine odpravnine. Pred sprejetjem sprememb ZDR-1 je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije opravila anketo na temo odpravnin. Iz ankete je razvidno, da so imeli delodajalci veliko težav pri odpuščanju zaradi previsokih odpravnin. Med 324 delodajalci se jih je kar 175 pritožilo nad visokimi odpravninami, kar pomeni 54 odstotkov vseh anketirancev. To bi lahko bil eden od vzrokov za spremembe zakonodaje na področju odpravnin. Z znižanjem višine odpravnine in s skrajševanjem odpovednih rokov je ZDR-1 bolj fleksibilen in delodajalcem lajša upravljanje s kadri.

Delavcu, ki mu je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi, se lahko kot brezposelna oseba prijavi na Zavodu za zaposlovanje z namenom, da se čim hitreje ponovno vključi na trg dela, si pridobi nova znanja in kompetence ter tako poveča svoje zaposlitvene možnosti. Brezposelna oseba v sodelovanju z osebnim svetovalcem na Zavodu za zaposlovanje ugotavlja, kateri program APZ mu bo omogočil zaposlitev oziroma povečal zaposlitvene možnosti. 29. člen ZUTD-A predpisuje ukrepe APZ, v katere se lahko brezposelna oseba vključi. Osebni svetovalci in brezposelna oseba izbrani program APZ potrdita s podpisom zaposlitvenega načrta, ki je pravica in dolžnost brezposelne osebe, da ga udejanji.

Prikazana je primerjava slovenske pravne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s pravno ureditvijo v Nemčiji in Avstriji. Bistvena razlika med slovensko in nemško pravno ureditvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je v varstvu pred odpovedjo. V Sloveniji je splošno varstvo namenjeno vsem delavcem, v Nemčiji pa ne velja za vse delavce, ampak je odvisno od tega, kdaj je bila sklenjena pogodba o delovnem razmerju ter od števila zaposlenih v podjetju. Pred spremembami določb Zakona o delovnih razmerjih so v postopkih kolektivnega odpuščanja obstajale manjše razlike med slovensko in nemško pravno ureditvijo. S sprejetjem ZDR-1 Slovenija kolektivne odpuste opredeljuje na podlagi enakega kriterija kot Nemčija, edina razlika je minimalno število delavcev, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi. V postopku kolektivnega odpuščanja je slovenski delodajalec dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev, česar nemška pravna ureditev ne predvideva. Vseeno pa se mora nemški delavec posvetovati z svetom delavcev, s katerim želi doseči sporazum o uskladitvi interesov glede načrtovanih sprememb in sporazum o socialnem načrtu. Tudi v slovenski pravni ureditvi obstaja dolžnost obvestitve in posvetovanja s svetom delavcev o določenih vprašanjih. Svet delavcev ima tako pomembno

vlogo, saj lahko s sklepom zadrži odločitev delodajalca, če ni izpolnil svojih zakonskih obveznosti.

V zadnjem delu magistrskega dela sem poskušala ugotoviti, ali je slovenska pravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga primerljiva z avstrijsko pravno ureditvijo. Mnenja avtorjev, da je trg dela v Avstriji prožnejši kot v Sloveniji in da se avstrijska ureditev ne more primerjati s slovensko, lahko potrdimo z dejstvom, da v Avstriji ni treba navajati razloga za odpoved, saj je ne zavezuje Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Navedba razloga za odpoved je bila velikokrat vzrok za neveljavnost odpovedi pogodbe. Slovenska pravna ureditev se od avstrijske pravne ureditve razlikuje tudi v pravici do odpravnine. Delodajalec v Avstriji plača prispevke za odpravnine posebnemu odpravninskemu skladu, urejenemu zunaj podjetja, odpravnina pa se izplača neodvisno od načina prenehanja delovnega razmerja oziroma po želji delavca pozneje. Kot izhodišče za reformo trga dela v Sloveniji, ki je bila sprejeta leta 2013, je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti predlagalo ustanovitev Sklada za poplačilo delavcev, t. i. odpravninski sklad po vzoru Avstrije, vendar ta predlog v Sloveniji še ni sprejet. Cilj predloga je bil razbremeniti delodajalce plačevanja odpravnin v primeru večjih odpuščanj in prestrukturiranj podjetij ter zagotoviti delavcem izplačilo zaslužene odpravnine, ko bi bila podjetja nelikvidna ali v stečajnem postopku.

Zakon o delovnih razmerjih je eden tistih zakonov, ki ga je treba nenehno prilagajati potrebam trga dela. Tudi zadnja sprememba je bila prilagoditev potrebam trga dela, saj se v zadnjem času nenehno srečujemo z izgubami zaposlitve zaradi odpovedi delovnega razmerja. Zaradi težav pri odpuščanju so delodajalci imeli veliko težav, saj je bilo odpuščanje pravno zelo zahtevno. ZDR-1 je to zahtevnost malo omilil z ukinitvijo nekaterih formalnih postopkov odpovedi. Na podlagi celotne raziskave je mogoče domnevati, da ima slovenska zakonodaja na delovnopravnem področju še nekaj pomanjkljivosti. Domnevo lahko potrdimo s primerjalno analizo slovenske, nemške in avstrijske zakonodaje.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

1. Bečan, Irena, Belopavlovič, Nataša, Cvetko, Aleksej, Kalčič, Mira, Klampfer, Marta, Končak, Polonca, Korpič-Horvat, Etelka, Kresal, Barbara, Kresal Šoltes, Katarina, Novak, Janez, Novak, Mitja, Plešnik, Tatjana, Šenčur Peček, Darja, Vodovnik, Zvone, Zagorac, Dean (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Založba GV, Ljubljana.
2. Belopavlovič, Nataša (2013). Poenostavitev postopka odpovedi. *Delavci in delodajalci*, št. 2–3, str. 367–377.
3. Bohinc, Rado (2004). *Delovna in uslužbenska razmerja*. Založba GV, Ljubljana.
4. Bohinc, Rado, Cerar, Miro, Rajgelj, Barbara (2006). *Temelji prava in pravne ureditve*. Založba GV, Ljubljana.
5. Cazes, S., Tonin, M. (2010). Employment protection legislation and job stability: A Europe – an cross-country analysis. *International Labour Review*, št. 149/3, str. 261–285.
6. Cvetko, Aleksej, Kalčič, Miran, Klampfer, Marta, Korpič-Horvat, Etelka, Novak, Mitja, Šenčur Peček, Darja (2004). *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Založba GV, Ljubljana.
7. Davidov, G. (2007). The idea of labour law. *International Labour Review*, št. 3–4, str. 4 in 5.
8. Dukes, R. (2011). Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law. *The idea od Labour Law*, str. 58.
9. Dütz, Wilhelm, Thüsing, Gregor (2011). *Arbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München.
10. Erjavec, Klavdija (2013). Ali je ZDR-1 res fleksibilnejši v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi? *Odvetniška zbornica Slovenije*, 61, št. 3, str. 24–27.
11. Franca, Valentina (2007). Prožno delovno razmerje – pravni temelji in ravnanje s človeškimi viri. *Podjetje in delo*, št. 33, str. 399–419.
12. Glassner, Vera (2010). *The public sector in the crisis*. ETUI aisbl, Brussels.
13. Goldin, A. (2011). Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law v Davidov G., Langille B. *The Idea od Labour Law*, Oxford University Press, str. 70.
14. Hiršl, Anže, Ključevšek Ceglar, Maja (2010). *Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah CEE – povečanje dobrih praks pri delodajalcih*. Združenje delodajalcev Slovenije, Ljubljana.
15. Holzmann, Robert, Vodopivec, Milan (2012). *Reforming severance pay: an international perspective*. The World Bank, Washington DC.

16. Kajzer, Alenka, Apohol Vučkovič, Lidija, Brezigar Masten, Arjana, Hribernik, Matevž, Perko, Mitja, Tršelič Selan, Ana (2013). *Ekonomski izzivi (Spremembe stanja in reforme na trgu dela v obdobju krize)*. Umar, Ljubljana.
17. Kert-Wakounig, Sonja, Wakounig, Marjan, Škof, Bojan, Korpič Horvat, Etelka, Senčur Peček, Darja, Jovanovič, Dušan, Drobež Tomšič, Mateja, Rijavec, Vesna, Kobal, Aleš, Rožič, Uroš (2004). *Pravni in gospodarski priročnik Avstrija/Slovenija*. Založba GV, Ljubljana.
18. Klampfer, Marta (1997). *Nekoga moramo odpustiti, vse o prenehanju delovnega razmerja: kako odpustiti delavca*. Primath, Ljubljana.
19. Klampfer, Marta (2003a). Postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, št. 3–4, str. 191–212.
20. Klampfer, Marta (2003b). *Komentar ZDR*. Založba GV, Ljubljana.
21. Klampfer, Marta (2007). Sprememba in odpoved pogodbe o zaposlitvi: instituti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in sodna praksa. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, št. 18, str. 60–67.
22. Knez, Igor (2013). Novi Zakon o delovnih razmerjih – korak bližje k prožni varnosti? *Pravna praksa*, št. 10, str. 2–8.
23. Končar, Polonca (2002). Splošno o novi zakonski ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, št. 6–7, str. 1316–1325.
24. Korade Purg, Štefka, Brus, Petra, Koželj Sladič, Barbara (2006). *Zakon o javnih uslužbencih ZJU-UPB2*. Založba GV, Ljubljana.
25. Korade Purg, Štefka (2010). Prišel je čas za spremembe. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 33/2010, str. 3.
26. Korpič Horvat, Etelka (2009a). Čiščenje poslovanja, navad in vrednost. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 30/2009, str. 3.
27. Korpič Horvat, Etelka (2009b). Ali bo kriza vplivala na zmanjševanje zaposlovanja v javnem sektorju: formalne možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi javnim uslužbencem. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 27/2009, str. 14–17.
28. Kozjek, Tatjana (2010). Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti. *Uprava*, VIII (4), str. 123–140.
29. Krajnik, Dušan, Bavec, Dušan (2010). *Bo sklad za odpravnine razbremenil delodajalce*. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Ljubljana.
30. Krašovec, Darko (2008). *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Primath, Ljubljana.
31. Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček, Darja (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana.
32. Kresal, Barbara (2006). Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »Flexicurity« ali »Securibility«? *Delavci in delodajalci*, št. 2–3, str. 147–162.

33. Kresal, Barbara (2008). Aktualna vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po novi ZDR-A. *Podjetje in delo*, št. 6–7, str. 1228 in 1229.
34. Kresal, Barbara (2009). *Delovno pravo*. Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
35. Kresal, Barbara, Senčur Peček, Darja, Kresal Šoltes, Katarina, Pogačar, Peter, Weber, Nana (2013). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) z obširnimi uvodnimi pojasnili in stvarnim kazalom*. Založba GV, Ljubljana.
36. Kresal, Barbara (2013a). Kaj prinaša novi Zakon o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci*, št. 1, str. 55–75.
37. Kresal, Barbara (2013b). Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela. *Delavci in delodajalci*, št. 2–3, str. 169–193.
38. Kresal, Barbara (2013c). Novosti pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1. *Delavci in delodajalci*, št. 6–7, str. 944–957.
39. Kresal Šoltes, Katarina (2013). Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci*, št. 2–3, str. 237–253.
40. Mayrhofer, Karl (2008/2009). *Arbeitsrecht fuer die betriebliche Praxis*. Weiss Verlag Ges.m.b.H. & Co. KG, Wien.
41. Mežnar, Drago (2006). Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (priloga). *Pravna praksa*, št. 36, str. II–VIII.
42. Novak, Janez (2004). *Delovni spori*. Založba GV, Ljubljana.
43. Novak, Mitja, Končar, Polonca, Bubnov Škoberne, Anjuta, Belopavlovič, Nataša, Kalčič, Miran, Kresal, Barbara, Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega, Vodovnik, Zvone (2006). *Konvencija Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Založba GV, Ljubljana.
44. Penko-Natlačén, Metka (2011). Delodajalski pogled na potrebne spremembe ZDR. *Pravna praksa*, št. 9, str. 16–18.
45. Pogačar, Peter (2009). Med gašenjem in razvojem: protikrizni ukrepi v luči razvojnih vprašanj. *Podjetje in delo*, št. 6–7, str. 1678–1686.
46. Ramšak Pešec, Mojca (2011). Javna uprava v znamenju varčevalnih ukrepov. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 39/2010, str. 3.
47. Rebhahn, R. (2009). Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. *Recht der Arbeit*, št. 3, str. 156.
48. Repovž, Erika, Červek, Urban (2012). Reforma trga dela: zakaj bi se lahko zgledovali po Avstrijih? Privzeto 23. 9. 2012 iz: <http://www.delo.si/gospodarstvo/makromonitor/reforma-trga-dela-zakaj-bi-se-lahko-zgledovali-po-avstrijih.html>.
49. Robnik, Ivan (2007). Pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, št. 2/3, str. 249–269.
50. Robnik, Ivan (2013). ZDR-1 in sodna praksa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, št. 2–3, str. 325–340.

51. Schuster, Ulrike (2008). *Betriebsbedingte Kündigung in Deutschland und Frankreich, Übereinstimmungen und Unterschiede*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden.
52. Senčur Peček, Darja (2009). Aktualna vprašanja delovnega prava med gospodarsko krizo. *Podjetje in delo*, št. 6–7, str. 1665–1677.
53. Senčur Peček, Darja (2012). Vloga delovnega prava in njeno uresničevanje v spremenjenih razmerah. *Podjetje in delo*, št. 6–7, str. 1483–1494.
54. Senčur Peček, Darja (2013a). Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1. *Podjetje in delo*, št. 3–4, str. 414–445.
55. Senčur Peček, Darja (2013b). Možnosti delodajalca glede odrejanja dela in pogojev dela zaradi spremenjenih pogojev poslovanja. *Delavci in delodajalci*, št. 2-3, 211–233.
56. Setnikar Cankar, Stanka, Petkovšek, Veronika (2012). Primerjava protikriznih ukrepov Slovenije in izbranih evropskih držav. V: Pevcin, Primož, Setnikar Cankar, Stanka (ur.): *Razumen in razumljen javni sektor v Sloveniji*. Fakulteta za upravo, Ljubljana.
57. Stare, Janez, Buzeti, Jernej (2012). Mednarodna primerjava kot vodilo za opredelitev racionalnega števila zaposlenih v javnem sektorju. V: Pevcin, Primož, Setnikar Cankar, Stanka (ur.): *Razumen in razumljen javni sektor v Sloveniji*. Fakulteta za upravo, Ljubljana.
58. Stärker, Lukas (2007). *Arbeits- und Sozialrecht für die Praxis*. LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG Dunaj, Dunaj.
59. Šetinc Tekavc, Martina (2004). Resnost in utemeljenost odpovednega razloga. *Pravna praksa*, št. 42, str. 28.
60. Štrovs, Marko (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Legat consultor, Lesce.
61. Tičar, Luka (2009). Omejevanje avtonomije pogodbenih strank kot dejavnik zagotavljanja delovnopravnega varstva. *Delavci in delodajalci*, št. 9, str. 35–49.
62. Vodovnik, Zvone (2013a). *Normativni temelji delovnih in socialnih razmerij. Del 1, Normativni temelji delovnih razmerij*. GV Založba, Ljubljana.
63. Vodovnik, Zvone (2013b). *Normativni temelji delovnih in socialnih razmerij. Del 2, Normativni temelji socialnih razmerij*. GV Založba, Ljubljana.
64. Zore, L. (2003). Pravne posledice kršitve predpisane oblike in vsebine odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. *Delavci in delodajalci*, št. 1, str. 10.

VIRI

Pravni viri

65. (2002). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS, št. 42/2002, št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl. US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl. US: U-I-284/06-26, 21/2013-ZDR-1.
66. (2013). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. l. RS, št. 21/2013.

67. (2010). Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. l. RS, št. 80/2010, št. 40/2012-ZUJF, 21/2013.
68. (2013). Zakon o urejanju trga dela (ZUTD-A). Ur. l. RS, št. 21/2013.
69. (2013). Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom. Ur. l. RS, št. 57/2013.
70. (1991). Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND). Ur. l. RS, št. 18I/1991, 53/1992, 13/1993-ZNOIP, 34/1993, 12/1994, 15/1994, 18/1994-ZRPJZ, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997 (2/1997 popr.), 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997-ZDMPNU, 79/1997, 87/1997-ZPSDP, 87/1997-ZURD98, 3/1998, 3/1998, 7/1998, 9/1998-ZDMPNU-A, 9/1998-ZPSDP-A, 51/1998, 2/1999, 2/1999, 2/1999, 39/1999-ZMPUPR, 39/1999 (40/1999 popr.), 59/1999, 59/1999, 59/1999, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001-KPnd, 43/2001-KPnd, 43/2001-KPnd, 43/2001-KPnd, 43/2001-KPnd, 99/2001, 6/2002, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002-KPnd, 19/2002-KPnd, 19/2002-KPnd, 69/2002, 69/2002, 69/2002, 8/2003, 8/2003, 8/2003, 8/2003, 73/2003, 77/2004, 81/2004, 61/2005, 115/2005, 43/2006-ZKoIP, 71/2006, 71/2006, 138/2006, 62/2007, 65/2007, 67/2007, 120/2007, 19/2008, 57/2008, 67/2008, 67/2008, 1/2009, 2/2010, 52/2010, 2/2011, 3/2012, 40/2012, 1/2013, 3/2013, 46/2013, 67/2013.
71. (1999). Zakon o pravnem postopku (ZPP). Ur. l. RS, št. 26/1999, 83/2002 Skl. US: U-I-21/02-6, 96/2002, 12/2003-UPB1, 58/2003 Odl. US: U-I-255/99-28, 73/2003 Skl. US: U-I-137/00-21, 2/2004, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 36/2004-UPB2, 69/2005 Odl. US: U-I-145/03-9, 90/2005 Odl. US: Up-258/03-14, U-I-74/05, 43/2006 Odl. US: U-I-55/04-10, Up-90/04-15, 69/2006 Odl. US: Up-236/04-16, U-I-314/06, 52/2007, 73/2007-UPB3, 101/2007 Odl. US: Up-679/06-66, U-I-20/07, 102/2007 Odl. US: Up-2089/06-31, U-I-106/07, 45/2008-ZArbit, 45/2008, 62/2008 Skl. US: U-I-275/06-7, Up-811/07-7, 111/2008 Odl. US: U-I-146/07-34, 116/2008 Skl. US: U-I-253/07-6, Up-2118/06-6, 121/2008 Skl. US: U-I-279/08-8, 47/2009 Odl. US: U-I-54/06-32 (48/2009 popr.), 57/2009 Odl. US: U-I-279/08-14, 12/2010 Odl. US: U-I-164/09-13, 49/2010 Odl. US: U-I-8/10-10, 50/2010 Odl. US: U-I-200/09-14, 107/2010 Odl. US: U-I-161/10-12, 43/2011, 58/2011 Odl. US: U-I-277/09-8, Up-1333/09-7, U-I-287/09-10, Up-1375/09-9, 75/2012 Odl. US: U-I-74/12-6 (76/2012 popr.), 40/2013 Odl. US: U-I-290/12-9.
72. (2002). Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Ur. l. RS, št. 56/2002, 110/2002-ZDT-B, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 23/2005, 35/2005-UPB1, 62/2005 Odl. US: U-I-294/04-15, 75/2005 Odl. US: U-I-90/05-13, 113/2005, 21/2006 Odl. US: U-I-343/04-11, 23/2006 Skl. US: U-I-341/05-10, 32/2006-UPB2, 62/2006 Skl. US: U-I-227/06-17, 131/2006 Odl. US: U-I-227/06-27, 11/2007 Skl. US: U-I-214/05-14, 33/2007,

- 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 74/2009 Odl. US: U-I-136/07-13, 40/2012-ZUJF.
73. (2006). Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). Ur. l. RS, št. 43/2006.
74. (1991). Ustava Republike Slovenije (URS). Ur. l. RS, št. 33I/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
75. (2007). Obligacijski zakonik (OZ-UPB1). Ur. l. RS, št. 97/2007, št. 30/2010 Odl. US: U-I-207/08-10, Up-2168/08-12.
76. (1982). Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. Ur. l. SFRJ-Mednarodne pogodbe, št. 14/82.
77. (1955). Zakon o ratifikaciji Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva. Ur. l. FLRJ-Mednarodne pogodbe, št.9/55.
78. (1987). Zakon o ratifikaciji Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju. Ur. l. SFRJ-Mednarodne pogodbe, št. 7/87.
79. (2001). Zakon o ratifikaciji Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom. Ur. l. RS-Mednarodne pogodbe, št. 4/01.
80. (1984). Zakon o ratifikaciji Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ur. l. SFRJ-MP, 4/84.
81. (1998). Direktiva sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. UL L 225, str. 16–21.
82. (1984). Priporočilom št. 166. Ur. l. SFRJ- Mednarodne pogodbe, št. 4/84.
83. (1999). Evropska socialna listina. Ur. l. RS.- Mednarodne pogodbe, št. 7/99.
84. (1951). Kündigungsschutzgesetz (KSchG). BGB1. I S. 1969/1317, BGB1. I S. 2013/868.
85. (1972). Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). BGB1. I S. 2001/2518, BGB1. I S. 2013/868.
86. (1988). Sozialgesetzbuch (SGB). BGB1. I S. 1988/2477, 2482, BGB1. I S. 2013/3108.
87. (1896). Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). BGB1. I S. 2002/ 42, 2909, BGB1. I S. 2003/738, BGB1. 2013/ 3719.
88. (1952). Mutterschutzgesetz (MuSchG). BGB1. I S. 2002/2318, BGB1. I S. 2012/2246.
89. (2002). Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). BGB1. I S. 2002/118
90. (1968). Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). BGB1 1969/31, BGB1 1970/8, BGB1 1973/173, BGB1 1973/642, BGB1 1974/179, BGB1 1976/388, BGB1 1978/546, BGB1 1979/109, BGB1 1980/585, BGB1 1982/638, BGB1 1983/61, BGB1 1985/54, BGB1 1985/185, BGB1 1987/78, BGB1 1987/616, BGB1 1988/125, 196, 753, BGB1 1989/647, BGB1 1990/408, 572, BGB1 1991/71, 628, 681, 685, BGB1 1992/835, BGB1 1993/18, 461, 502, 917, BGB1 1994/25, 314, 450, BGB1 1999/13, 179, BGB1 2000/92, 101, 102, 142, BGB1 2001/33, 136, BGB1 2002/68, 130, BGB1 2004/64, BGB1 2006/113, BGB1 2007/104, BGB1 2008/82, BGB1 2009/12.

91. (1993). Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). BGB1 1993/459, 917, BGB1 1994/450, BGB1 1995/895, BGB1 1996/754, BGB1 1997/9, 139, BGB1 1999/120, 179, BGB1 2000/44, BGB1 2001/2, 98, BGB1 2002/52, 68, 89, 100, BGB1 2005/8, 103, BGB1 2006/36, BGB1 2007/2, 5, BGB1 2009/90, 135, 150.
92. (1974). Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). BGB1 1974/22, BGB1 1975/360, BGB1 1976/387, BGB1 1978/519, BGB1 1979/47, BGB1 1981/354, BGB1 1982/48, 199, BGB1 1985/55, BGB1 1986/204, 394, 563, BGB1 1987/321, 617, BGB1 1988/196, BGB1 1990/282, 408, 411, 475, BGB1 1992/473, 833, BGB1 1993/460, 502, 532, 917, BGB1 1994/450, 624, BGB1 1996/417, 601, 754, BGB1 1997/63, BGB1 1998/30, 69, BGB1 2000/14, BGB1 2001/83, 98, BGB1 2002/100.
93. (1994). Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG). BGB1 1994/313, BGB1 1995/133, BGB1 1996/201, 411, 757, 764, BGB1 1997/139, BGB1 1998/148, BGB1 1999/179, BGB1 2000/15, 141, 142, BGB1 2003/71, 128, BGB1 2004/77, 136, BGB1 2005/71, 79, 114, BGB1 2007/104, BGB1 2008/82, BGB1 2009/12, 90, BGB1 2010/111, BGB1 2011/122, BGB1 2013/3, 67, 71, 138.
94. (1985). Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG). BGB1 1985/104, BGB1 1986/612, BGB1 1987/617, BGB1 1989/334, BGB1 1990/408, 558, BGB1 1991/210, BGB1 1993/28, 91, 110, BGB1 1994/314, 624, BGB1 1995/133, BGB1 1996/201, 411, 601, BGB1 1997/47, 70, 140, BGB1 1998/79, BGB1 1999/120, BGB1 2001/88, 98, 103, BGB1 2002/76, 100, 118, BGB1 2004/82, BGB1 2005/45, BGB1 2006/7, 104, BGB1 2007/77, 102, BGB1 2008/82, BGB1 2009/30, 97, 116, BGB1 2010/58, 111, 135, BGB1 2012/35, BGB1 2013/50, 86.
95. (1921). Angestelltengesetz (AngG). BGB1 1921/292, BGB1 2010/58.

Drugi viri

96. Commission of the European Communities (2008). Privzeto 2. 10. 2013 iz: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13504_en.pdf.
97. Čertalič, Boštjan (2011). Odpuščanje delavcev iz poslovnega razloga. Privzeto 22. 12. 2013 iz: <http://www.poslovnisvet.si/clanki/podjetnistvo/odpuscanje-delavcev-iz-poslovnega-razloga>.
98. Delo (2012). Janša napovedal varčevanje in odpuščanja. Privzeto 10. 2. 2013 iz: <http://www.delo.si/novice/politika/jansa-napovedal-varcevanje-in-odpuscanja.html>.
99. Dnevnik (2012). Pličanič: Ponekod v javni upravi brez odpuščanja ne bo šlo. Privzeto 10. 2. 2013 iz: <http://www.dnevnik.si/clanek/1042553570>.
100. EURES (2013). Vodnik za delavce migrante/delavke migrantke iz Slovenije. Privzeto 2.10.2013 iz: http://www.ams.at/docs/001_Arbeitsrecht_sl.pdf.
101. Gliha, Urška (2008). Obratni svet in njegova vloga pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi v Avstriji. Privzeto 23. 9. 2013 iz: www.delavska-participacija.com/priloge/ID081215.doc.

102. MDDSZ (2013a). Minimalni odpovedni roki iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Privzeto 15. 2. 2013 iz: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/#c18447.
103. MDDSZ (2013b). Zakon o delovnih razmerjih. Privzeto 18. 12. 2013 iz: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/.
104. MDDSZ (2013c). Mednarodna organizacija dela. Privzeto 18. 12. 2013 iz: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/.
105. MDDSZ (2013č). Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Privzeto 4. 1. 2013 iz: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/komisija_odpoved/.
106. MPJU (2013). Postopek reorganizacije. Privzeto 15. 2. 2013 iz: http://www.mpju.gov.si/fileadmin/mpju.gov.si/pageuploads/SOUS/mnenja/postopek_reorganizacije.pdf.
107. OZS (2013). Analiza ankete o stališčih članov OZS o zaposlovanju in delu na črno, ustanovitvi sklada za odpravnine in izdelavi izjave o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta. Privzeto 12. 2. 2013 iz: <http://www.ozs.si/Portals/0/Media/Dokumenti/OZS/Projekti/SOCISKLAD/Knjizica%20Anketa-koncna.pdf>.
108. Pravni informator (2013). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) Privzeto 20. 3. 2013 iz: http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/images/Pravni_informator/2013/PI_20.3.30_13.pdf.
109. Računsko sodišče RS (2011). Revizijsko poročilo – Varčevalni ukrepi Vlade RS. Privzeto 12. 3. 2013 iz: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KB93367824929A771C125792D001952D7/\\$file/Varcevalni.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KB93367824929A771C125792D001952D7/$file/Varcevalni.pdf).
110. Sklep VDSS PDP 1075/3003 (2003). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
111. Sodba VIII IPS 296/2005 (2005). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
112. Sodba VIII IPS 156/2006 (2006). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
113. Sodba VIII IPS 438/2006 (2007). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
114. Sodba VIII IPS 483/2006 (2007). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
115. Sodba VIII IPS 194/2006 (2007). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
116. Sodba VIII IPS 6/2007 (2007). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
117. Sodba VIII IPS 435/2007 (2008). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
118. Sodba VIII IPS 18/2008 (2009). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
119. Sodba VIII IPS 426/2008 (2009). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
120. Sodba VIII IPS 191/ 2008 (2009). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.

121. Sodba VIII IPS 427/2008 (2009). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
122. Sodba VIII IPS 342/2008 (2009). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
123. Sodba VS VIII IPS 193/2008 (2010). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
124. Sodba VIII IPS 36/2009 (2010). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
125. Sodba VIII IPS 259/2012 (2013). Judikati Vrhovnega sodišča RS, Ljubljana.
126. Ustavno sodišče RS U-I-284/06-26 (2009). Privzeto 25. 11. 2013 iz: <http://odlocitve.us-rs.si/usrs/us-odl.nsf/o/99FD002AA2A79C8FC12576510032D3C0>.
127. Zadel, Erika (2009). Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Privzeto 23. 12. 2013 iz: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Zadel%20Erika.pdf>.
128. ZRSZ (2013a). Poročilo Zavoda RS o prekinitvi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (2010–2013). Privzeto 7. 2. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela.
129. ZRSZ (2013b). Javna dela 2013. Privzeto 28. 12. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/javna_dela_2013.
130. ZRSZ (2013c). Zaposlovanje in iskanje zaposlitve. Privzeto 28. 12. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev/zakonodaja/zaposlovanje_iskanje_zaposlitve.
131. ZRSZ (2013č). Denarno nadomestilo med brezposelnostjo. Privzeto 28. 12. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/files/1932/denarno_nadomestilo.pdf.
132. ZSSS (2013). Denarno povračilo namesto odpovednega roka. Privzeto 24. 12. 2013 iz: http://www.sindikatzsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=219&Itemid=86.