Nina Globočnik

Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

*Sodelovanje tako sindikata pri delodajalcu kot tudi sveta delavcev pri razreševanju presežnih delavcev ima pomemben vpliv oziroma učinek na zakonitost celotnega postopka in na individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi na tej podlagi.*

Poslovni razlog in večje število delavcev

Delodajalec, ki ugotovi, da zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na njegovi strani, lahko delavcu na podlagi *prve alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1[[1]](#footnote-1)* poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

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

* najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev;
* najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev;
* najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,

pa je dolžan na podlagi *98. člena ZDR-1* izdelati tudi poseben **program razreševanja presežnih delavcev**. Po sodni praksi delodajalec programa razreševanja presežnih delavcev ni dolžan izdelati, kadar bo postalo nepotrebno delo vseh delavcev v določeni poslovni enoti ali na določeni lokaciji.

**Program razreševanja presežnih delavcev**

Program razreševanja presežnih delavcev mora po določbi *101. člena ZDR-1* **vsebovati**:

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

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti **finančno ovrednoten**[[2]](#footnote-2), **transparenten in dokončen**[[3]](#footnote-3). Nemalokrat bo program razreševanja presežnih delavcev sestavni del načrta finančnega prestrukturiranja (ki je sestavni del predloga za prisilno poravnavo) in tudi sestavni del sporazuma delodajalca oziroma dolžnika z upniki o finančnem prestrukturiranju (kadar gre za preventivno prestrukturiranje), v skladu z določbami *ZFPPIPP[[4]](#footnote-4).*

Kriteriji za določitev presežnih delavcev

Kadar govorimo o individualnih odpovedih pogodb o zaposlitvi, se delodajalec praviloma samostojno odloči, kateremu delavcu bo podal odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Povedano drugače, delodajalec pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga na podlagi *ZDR-1* ni vezan na formalne kriterije za izbiro presežnega delavca. Pri tem pa je potrebno opozoriti na dvoje, in sicer:

* na možnost, da kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, določa drugače, in še,
* takšna odločitev delodajalca ne sme temeljiti na diskriminaciji delavcev, saj *1. odstavek 6. člena ZDR-1* tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi prepoveduje diskriminacijo zaradi narodnosti, rase ali etničnega porekla, nacionalnega ali socialnega porekla, spola, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere ali prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu, premoženja ali druge osebne okoliščine.

Če delavec v primeru spora navaja dejstvo, ki opravičuje domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, je dokazno breme, da ni kršil načela enakega obravnavanja, na strani delodajalca.[[5]](#footnote-5) Če pa se delodajalec kljub temu odloči za uporabo kriterijev, potem jih je dolžan upoštevati za vse delavce.[[6]](#footnote-6)

Če pa je govora o **večjem številu delavcev**, je delodajalec na podlagi *102. člena ZDR-1* dolžan oblikovati **predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev**. Pri tem je dolžan upoštevati kriterije, določene v kolektivni pogodbi, katera ga zavezuje (če ga zavezuje). Samo v soglasju s sindikatom pri delodajalcu pa lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev. Zakon kriterije za določanje presežnih delavcev **našteva primeroma**, in sicer:

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

Zakonski kriteriji **niso obvezujoči**. Delodajalec jih lahko doda, odvzame, ponderira, določi kumulativno ali alternativno. Obvezen je zgolj **socialni korektiv**, in sicer je delodajalec dolžan pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, delavcem, ki imajo slabši socialni položaj, dati pri ohranitvi zaposlitve prednost. To pa ne pomeni, da mora biti ta kriterij prvi, ali osnovni kriterij izbire. Pomeni le, da se ob enakih drugih kriterijih, delavci s slabšim socialnim položajem uvrstijo v seznam na ugodnejše mesto, torej za tistimi delavci, ki imajo ob enakih kriterijih boljši socialni položaj. Prav tako po zakonu **ne smejo biti kriteriji** za določanje presežnih delavcev začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nega družinskega člana ali težje prizadetega invalida, koriščenje starševskega dopusta ter nosečnosti.

**Odpovedni roki in odpravnina**

Tudi v primeru, kadar delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, **praviloma veljajo enaki odpovedni roki** kot v primeru individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. In sicer so delavci na podlagi *94. člena ZDR-1* upravičeni do odpovednega roka **15 dni**, če so delali pri delodajalcu manj kot eno leto; če pa so delali več kot eno leto in manj kot dve leti, imajo pravico do odpovednega roka v trajanju **30 dni**. Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 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. Za čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi obdobje zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

Pri tem pa je poudariti, da *1. odstavek 104. člena ZDR-1* določa **izjemo za primer stečajnega postopka ali postopka prisilne likvidacije**, in sicer upravitelj lahko s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno. Tudi v primeru s sklepom sodišča potrjene prisilne poravnave velja izjema, in sicer lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, a le pod pogojem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja kot eden od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja. Navedeni izjemi sta urejeni na tak način zaradi tega, da upravitelj oziroma delodajalec lahko zaradi enotnega odpovednega roka lažje predvidi število potrebnih delavcev za dokončanje oziroma izjemoma nadaljevanje delovnega procesa.

**Odpravnina delavcem** v primeru individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi in v primeru razreševanja presežnih delavcev je enaka, in predstavlja z *drugim odstavkom* *108. člena ZDR-1* določen odstotek osnove za izračun odpravnine, odvisno od delovne dobe delavca pri delodajalcu in pri njegovih pravnih prednikih. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec, ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu tako pripada **odpravnina v višini**:

* 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let;
* 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset do 20 let;
* 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Tako izplačana odpravnina je **neobdavčena in neoprispevljena**. Po zakonu mora delodajalec odpravnino delavcu izplačati ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, lahko pa kolektivna pogodba določi drugače, za delavca bolj ugodno.

**Postopek sprejema odločitve in programa razreševanja presežnih delavcev**

*Vloga sveta delavcev*

Pri postopku sprejema programa presežnih delavcev imata obe delavski predstavništvi močno vlogo, tako sindikat pri delodajalcu kot tudi svet delavcev, če pa tega ni, pa gre ta vloga delavcem neposredno (*4. člen ZSDU[[7]](#footnote-7)).*

Po *ZSDU* imajo delavci pravico do individualnega ali kolektivnega sodelovanja pri upravljanju družbe, katerega uresničujejo s pravico do obveščenosti, s pravico do skupnega posvetovanja in s pravico do soodločanja. Zakonodajalec pa je prav za primere zmanjšanja števila delavcev (kadar gre za »večje število« po predpisih o delovnih razmerjih) kot pomembnega kadrovskega vprašanja svetu delavcev dodelil najmočnejšo pravico, in sicer pravico do soodločanja s soglasjem.

Pri tem je potrebno upoštevati, da je zmanjšanje števila delavcev posledica in ne razlog za zmanjšanje dejavnosti delodajalca. Navedeno pomeni, da mora delodajalec svet delavcev ves čas obveščati o gospodarskem položaju družbe, o razvojnih ciljih družbe, o morebitnem zmanjšanju gospodarske dejavnosti kot tudi o spremembah v organizaciji proizvodnje. Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o prej navedenih zadevah. Prav tako mora delodajalec pred sprejemom odločitev glede kadrovskih vprašanj, kamor sodi tudi vsako zmanjšanje števila delavcev (če ne gre za »večje število«), obvestiti svet delavcev in izvesti skupno posvetovanje z njim. Delodajalec mora najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve svetu delavcev posredovati potrebne informacije in dati rok za predlagano skupno posvetovanje, ki ne sme biti krajši od 15 dni. Skupno posvetovanje po *92. členu ZSDU* pomeni, da mora delodajalec seznaniti svet delavcev o predvidenih odločitvah, se z njim posvetovati in si prizadevati za uskladitev stališč.

Kadar pa imajo odločitve delodajalca v zvezi s spremembo ali zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, v zvezi s spremembo v organizaciji proizvodnje, v zvezi s spremembo tehnologije, ali kadar gre za statusne spremembe ali za prodajo družbe ali njenega bistvenega dela, in ima navedeno za posledico zmanjšanje večjega števila delavcev, v skladu z določbami *ZDR-1*, je ta odločitev delodajalca po določbi *1. odstavka 96. člena ZSDU* vezana na soglasje sveta delavcev. Pri tem velja opozoriti, da gre za soglasje k »odločitvi«, ki bo povzročila zmanjšanje števila delavcev in na za soglasje k samemu »programu« razreševanja presežnih delavcev[[8]](#footnote-8).

Po *2. alineji 96. člena ZSDU* svet delavcev lahko zavrne soglasje v osmih dneh od prejema predloga delodajalca oziroma v osmih dneh od skupnega posvetovanja:

* če predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali
* če razlogi o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Če svet delavcev zavrne soglasje delodajalcu izven zgoraj navedenih razlogov, takšna zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca. Delodajalec pa ne sme sprejeti odločitve, če je svet delavcev v skladu z zakonom in v skladu z zakonskimi roki zavrnil soglasje.

Svet delavcev pa ima tudi pravico zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora (arbitraža):

* če ga delodajalec v zadevah v zvezi s spremembo ali zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, v zvezi s spremembo v organizaciji proizvodnje, v zvezi s spremembo tehnologije, ali kadar gre za statusne spremembe ali za prodajo družbe ali njenega bistvenega dela, ni sproti obveščal, preden je sprejel dokončno odločitev, in sicer v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o odločitvah delodajalca;
* če ga delodajalec ni seznanil, ni spoštoval z zakonom določenih rokov glede seznanitve in ni zahteval skupnega posvetovanja glede zmanjšanja števila delavcev, in sicer v roku osmih dni od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

Za razreševaje medsebojnega spora se imenuje arbitraža v skladu z določbami od *99. člena* do *106. člena ZSDU.*

*Vloga sindikata pri delodajalcu*

Na podlagi *99. člena ZDR-1* mora delodajalec o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu. Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Kopijo pisnega obvestila sindikatu mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje. Če sindikat stališč ne poda oziroma so ta nejasna, to ni ovira za sprejem kriterijev za določitev presežnih delavcev, saj je dokončna odločitev o tem, katere kriterije bo uporabil, na delodajalcu[[9]](#footnote-9).

O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec **pisno obvestiti zavod za zaposlovanje**. Kopijo pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje mora delodajalec poslati sindikatu pri delodajalcu. Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upoštevaje sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od obvestitve zavoda za zaposlovanje.

Delodajalec je dolžan **obravnavati in upoštevati** morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od obvestitve zavoda za zaposlovanje.

V primeru prisilne poravnave mora delodajalec pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev **izpolniti vse obveznosti** do sindikata pri delodajalcu kot tudi obveznosti do zavoda za zaposlovanje. Tudi v primeru stečaja mora upravitelj pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti do sindikata pri delodajalcu kot tudi obveznosti do zavoda za zaposlovanje. Ni pa se upravitelju potrebno predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikatom pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

**Zaključek**

Sodelovanje tako sindikata pri delodajalcu kot tudi sveta delavcev pri razreševanju presežnih delavcev ima pomemben vpliv oziroma učinek na individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi. Pri kolektivnih odpustih je **vloga sveta delavcev bistveno večja**, saj je zakonitost individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi odvisna od soglasja sveta delavcev k odločitvi delodajalca. Kajti, pogoj za zakonito individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonito izpeljan postopek sprejemanja odločitve o zmanjšanju števila delavcev oziroma zakonita odločitev sveta delavcev[[10]](#footnote-10).

1. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.: 21/2013) (ZDR-1) [↑](#footnote-ref-1)
2. 2. odstavek 101. člena ZDR-1 [↑](#footnote-ref-2)
3. Sodba VDSS Pdp 1033/2013, z dne 10. 4. 2013 [↑](#footnote-ref-3)
4. Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Ur. l. RS, št.: 13/2014 – UPB) [↑](#footnote-ref-4)
5. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr.: št.: Pdp 1112/2013, z dne 13. 3. 2014 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št.: VIII Ips 27/2014, z dne 2. 9. 2014 [↑](#footnote-ref-6)
7. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št.: 42/1993 in nadaljni) [↑](#footnote-ref-7)
8. Sodba Višjega in delovnega sodišča v Ljubljani, opr. št.: Pdp 1346/2004, z dne 23. 11. 2005 [↑](#footnote-ref-8)
9. Sodba Višjega in delovnega sodišča v Ljubljani, opr. št.: Pdp 1346/2004, z dne 23. 11. 2005 [↑](#footnote-ref-9)
10. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 465/2010, z dne 21. 10. 2010 [↑](#footnote-ref-10)