

UNIVERZA V MARIBORU

PRAVNA FAKULTETA

MARIBOR

Magistrska naloga

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTITVI

Februar, 2010

Avtor: Martina Zorko

Mentor: izredni profesor dr. Drago Mežnar

Somentor: redni profesor dr. Zvone Vodovnik

VSEBINA

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	1
I. UVOD.....	12
II. ZGODOVINSKI PREGLED UREJANJA DELOVNEGA RAZMERJA.....	14
III. PRIMERJAVA INSTITUTA PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA PO ZDR/90 IN ZTPDR Z ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI PO VELJAVNEM ZDR.....	20
IV. OPREDELITEV POJMA MENEDŽMENT.....	24
V. OPREDELITEV POJMA POSLOVODNA OSEBA	26
V SLOVENSKEM PRAVU SE DIREKTORJEM (POSLOVODNIM OSEBAM) NA SPLOŠNO DOPUŠČA SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI, ZDR PA DOPUŠČA NEKAJ POSEBNOSTI GLEDE NJIHOVEGA DELOVNO-PRAVNEGA POLOŽAJA, MED DRUGIM TUDI MOŽNOST DRUGAČNE UREDITVE NJIHOVIH PRAVIC IN OBVEZNOST.....	29
VI. VLOGA POSLOVODNE OSEBE PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	30
VII. MEDNARODNI AKTI, KI VSEBUJEJO DOLOČBE V ZVEZI Z ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	32
VIII. NOTRANJI PRAVNI VIRI, KI SE NANAŠAJO NA ODPOVED POGODE O ZAPOSLOTVI.....	49
IX. SPLOŠNO O ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	49
X. VROČANJE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	66
XI. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	69
XII. ODPOVEDNI ROK.....	86
XIII. ODPOVED S PONUDBO NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	88
XIV. ODPRAVNINA.....	92
XV. ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV, ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI ZAČETKA POSTOPKA ZA PRENEHANJE DELODAJALCA ALI PRISILNE PORAVNAVE.....	93
XVI. VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV IN ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE RS PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	105
XVIII. PRIMER ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA	116
XVIII. IZREDNA ODPOVED DELODAJALCA.....	132
XIX. SUSPENZ POGODBE ALI ODSTRANITEV DELAVCA?.....	135
XIX. SKLEP.....	138

IZVLEČEK

Pravni red Republike Slovenije je v zadnjih desetletjih z vidika posegov v organizacijo države in pravne ureditve preстал neverjetne spremembe. To je posledica velikih sprememb temeljev političnih in gospodarskih razmerij ter produkcijskih odnosov. Te spremembe so pomembno vplivale na pravni status organizacij, na katerih se je oziroma se opravlja delo, ter posledično na delovna razmerja. Eno od ključnih področij, ki povezujejo tematiko pravnega statusa in tematiko delovnih razmerij, je področje sistema upravljanja, nadzora in vodenja organizacije, v kateri se opravlja delo. Te velike spremembe se kažejo v predpisih, ki urejajo tematiko organov organizacije, skratka njihov pravni položaj v širšem pomenu besede.

Ob vprašanju, ali gre pri vodenju, ki je posebna vrsta človekovih dejavnosti, s pravnega vidika za opravljanje dela ali funkcije, ali morda za obe pravni kategoriji, je treba pred presojo tega vprašanja proučiti tudi druge strokovne vidike omenjene človekove dejavnosti. Te dejavnosti so v prvi vrsti odvisne od narave, poslanstva in posebnih značilnosti sodobnih organizacij, v katerih se izvaja vodenje. Sodobna družba je ustanovljena in deluje zaradi zadovoljevanja potreb nosilcev različnih interesov udeležencev v tej družbi. S tega vidika so poslovni uspeh oziroma cilji družbe najpomembnejši rezultat delovanja tovrstne organizacije.

Po določilih 4. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) je navedena zahteva, da delavci opravljajo delo po navodilih in nadzoru delodajalca. Pravilo, ki omenja to zahtevo, je temelj delodajalčeve direktive in disciplinske oblasti nad delavci, ki ju lahko uresničuje sam neposredno ali preko poslovnih organov. Vsebina te oblasti je, da poslovodni organ delavcem odreja delo v okvirih, ki so določeni z zakonom, z viri avtonomnega prava ter s pogodbo o zaposlitvi. Pri tem je upravičen delavcu izdajati navodila, kaj in kako je potrebno opraviti delo, delavec pa je dolžan to upoštevati. Izvajanje odredb in navodil nadzira poslovodni organ, ki zaradi obrambe interesov delodajalca¹ proti delavcu lahko represivno ukrepa.

¹ Meje nadzora in legitimnost ter zakonitost delodajalčevega ukrepanja proti delavcu so postavljeni na ravni zelo konkretno določenih pravic delodajalca. S tega vidika so ustavno sporne zakonske norme o prepovedi konkurence delodajalcu, če bi zaradi delavčevega dela pri drugem delodajalcu »lahko nastala škoda

Čeprav pravice poslovnega organa pri odločanju o zaposlovanju, pravicah, obveznosti in odgovornosti zaposlenih načeloma ne moremo označiti kot pristojnost le-tega, zakon namreč določa nekatere omejitve, ki jih mora delodajalec oziroma poslovodni organ pri odločanju o pravnem položaju delavca upoštevati. Gre za z zakonom določene obveznosti, ki so meje in okvir delodajalčeve oblasti. Med take obveznosti spada tudi dolžnost delodajalca oziroma poslovnega organa, da spoštuje pravne norme, ki urejajo delovno pravo.

S pričetkom veljavnosti ZDR iz leta 2003, se je spremenil postopek prenehanja delovnega razmerja, kakor tudi vloga delodajalca oziroma poslovnega organa, in sicer veljavna delovno-pravna ureditev določa norme za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca kot tudi odpoved s strani delodajalca.

Med razvojem delovnega prava se je spreminjala tudi vloga delodajalca v primeru prenehanja delovnega razmerja. Do leta 2003 delodajalec ni imel neposrednega vpliva na prenehanje delovnega razmerja v primeru kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, saj je o ukrepu odločala disciplinska oziroma drugostopenjska t.i. pritožbena komisija. V primeru, če se delavec ni strinjal z izrekom disciplinske komisije, je lahko uveljavljal varstvo svojih pravic v sami organizaciji, t.j. pred pritožbeno komisijo. Šele po obravnavi primera pred pritožbeno komisijo je lahko delavec na podlagi Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v nadaljevanju ZTPDR) vložil tožbo na pristojno sodišče.

Če primerjamo institut disciplinskega postopka, lahko ugotovimo, da se je bistveno spremenil, in sicer veljaven zakon ne pozna več razloga prenehanja delovnega razmerja na podlagi disciplinskega ukrepa v primeru hujših kršitev delovnih obveznosti. Glede na sedaj veljaven pogodbeni odnos, lahko v primeru, če katera stranka krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, nasprotna stranka odpove pogodbo o zaposlitvi.

delodajalcu«. Zadostna določenost pravne norme bi bila zagotovljena le, če bi zakon zahteval konkretnije pravne ureditve te kategorije v virih avtonomnega prava ali v pogodbi o zaposlitvi. Enako velja z zakonom abstraktno določene obveznosti delavca.

Če stranka meni, da je odpoved nezakonita, lahko vloži tožbo neposredno na delovno sodišče. Po sedANJI delovno-pravni ureditvi namreč ni več dvostopenjske obravnave pri delodajalcu (disciplinska komisija, pritožbena komisija).

V zvezi z disciplinskim postopkom pa sedaj veljavni zakon določa, da disciplinski ukrep ne sme trajno spremeniti delovno-pravnega položaja delavca.

Po sedANJI ureditvi lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi:

- z odpovednim rokom - redna odpoved,
- brez odpovednega roka - izredna odpoved.

Čeprav gre za pogodbeni odnos, Belopavlovičeva ugotavlja bistveno značilnost ZDR-ja, to je zaščita delavca pred »močnejšim« delodajalcem in celovito urejena pogodba o zaposlitvi s smiselno uporabo pravil civilnega prava, saj je ZDR usklajen s številnimi mednarodnimi dokumenti, med katerimi še posebej izstopata usklajenost z direktivami EU-ja s področja delovnega prava in enaka obravnava obeh spolov².

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je delodajalec dolžan delavca pisno opozoriti na kršitve pogodbe o zaposlitvi ter na posledice, ki bodo nastale v primeru ponovne kršitve. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti ali izredne odpovedi pa ima delavec pravico do zagovora³, ki do sprejetja veljavnega ZDR ni bila opredeljena. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

² Belopavlovič N., 2002, str. 385.

³ Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, 83. člen ZDR:

- Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dlje kot dve letih.

- Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

- V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. členom ZDR. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

- O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

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

ZDR določa naslednje razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog in
- nezmožnost opravljanja dela zaradi ugotovljene invalidnosti.

Delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog⁴ za odpoved pogodbe o zaposlitvi (2. odstavek 88. člen), ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem⁵.

Spremembe in dopolnitve ZDR v letu 2007 (v nadaljevanju ZDR-A) so bile namenjene zlasti odpravi nejasnosti in težav, ki so se v petih letih uporabe zakona pokazale v praksi, uskladitvi z nekaterimi zahtevami EU ter zagotavljanju večje fleksibilnosti delavcev pri delodajalcih. Pri pripravi rešitev je zakonodajalec sledil praksi sodišč ter zahtevam socialnih partnerjev.

V svojem magistrskem delu bom obravnavala tematiko področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako, da bom pozornost osredotočila na redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ter s konkretnim primerom predstavila odpoved pogodbe o zaposlitvi v

⁴ Z novelo ZDR-A je bil črtan »resen« razlog.

⁵ Konvencija Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in Priporočila MOD št. 166, ki se nanaša na vprašanje odpustov na pobudo delodajalca, določa, da mora obstajati tehten razlog - Valid reason za odpust delavca, govori pa tudi o ekonomskih, strukturnih in drugih razlogih. V vsakem primeru, ne glede na razlog, mora biti odpoved podana v pisni obliki. V odpovedi mora delodajalec delavcu obrazložiti odpovedni razlog, ga seznaniti s pravicami iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter ga opozoriti na pravno varstvo.

primeru, ko preneha potreba po delu večjega števila delavcev zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca ter vlogo menedžmenta in socialnih partnerjev v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Predstavila bom tudi program razreševanja presežnih delavcev v družbi Carrera Optyl, d.o.o.Ormož.

Ključne besede: delodajalec, delavec, pogodba o zaposlitvi, odpoved, zakon.

Najpogostejše okrajšave:

ZDR - Zakon o delovnih razmerjih

MOD - Mednarodna organizacija dela

ZSDU - Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

ZPIZ - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ABSTRACT

In recent decades the legal order of the Republic of Slovenia has endured incredible changes in the aspect of intervention into organization of the state and legal order. This is due to the changes in the foundations of political and economic relations and production relations. These changes have a significant impact on the legal status of organisations and consequently to the employment relations. One of the key areas that link the topic of legal status and the issue of labour relations is the scope of control and management of organisations in which work is carried out. These major changes are reflected in the regulations governing organisation management, in short their legal status in the broader sense.

Before answering the question whether the conduct, which is a special type of human activity, from the legal point of view is a matter of performing work or function, or perhaps both legal categories, it is necessary to look also at other aspects of that human activity. These activities are primarily dependent on the nature, mission and specific features of modern organisations in which the conduct is performed. Modern society is established and operates to meet the needs of holders of various interests. In this regard, business success and achievement of company's goals are the most important results of the organisation operation.

Under the terms of paragraph 4 of the Employment Relation Act (ZDR) it is required that the work is performed according to the instructions and control of the employer. The rule, which refers to this requirement is the cornerstone of the employer's directive and disciplinary power over employees and can be exercised directly or through a single management body. According to the content of this rule the employer has the authority of ordering the workers work within the limits laid down by law, by means of autonomous law sources and the employment contract. In doing so, the employer is entitled to issue instructions on what and how the work is to be done and the worker is obliged to take this into account. Implementation of instructions is overseen by a

management body which in defence of the employer's interests may take repressive actions toward the employee.

However, the rights of the management body to decide on employment rights, obligations and responsibilities of employees can in principle not be considered the jurisdiction thereof, as the law provides for certain restrictions imposed by the employer or the management body to decide on the legal status of the worker. Such responsibilities include the duty of the employer or management body to respect the rules of law governing the labour law.

The change of the Employment Relation Act (ZDR) in 2003 has changed the process of termination of employment as well as the role of the employer or management body. The current working-regulation sets standards for the termination of the employment contract by the employee as well as by the employer.

During the development of labour law the role of the employer has changed in the event of termination of employment. By 2003, the employer had no direct effect on termination of employment in the event of breach of the employment relation, as the Disciplinary Board or the appeal commission decided on disciplinary action. In the event that the worker did not agree with the imposition of the Disciplinary Board he could invoke his protection of rights in his organisation, i.e. before the appeal commission. Only after hearing the case before the appeal commission the worker could, under the Basic Rights Stemming from Employment Act (ZTPDR), bring an action before the competent court.

When comparing the institute of disciplinary proceedings, we can conclude that it has significantly changed, i.e. the valid law knows no more the reason of termination of employment on the basis of disciplinary action for serious misconduct. Given the currently valid contractual relation, in the event of breach of contractual or other employment relation by either party, the other party can terminate the employment contract. If a party considers the dismissal illegal, it can file an appeal directly to the

labour tribunal. Under the current employment law regime there is no longer a two-stage treatment with the employer (the Disciplinary Board, the appeal commission)

With regard to disciplinary action the current law now provides that disciplinary action may not permanently change the working legal status of the worker.

Under current arrangements the parties can terminate an employment:

- with notice – regular termination,
- without notice – extraordinary termination.

While it is a contractual relation, Belopavlovič notes an essential feature of the Employment Relation Act (ZDR), i.e. protection of the worker against the »stronger« employer and the full employment contract regulated by analogy with the rules of civil law, as the Employment Relation Act (ZDR) is consistent with numerous international documents, among which particularly stand out compliance with the EU directives of labour law and equal treatment of both sexes. (Belopavlovič, 2002, p. 385).

In case of regular termination of the employment contract on the fault-based grounds, the employer is obliged to recall the worker in writing of the breach of employment contract and of the consequences that will arise in the event of the repeat offense. In the event of termination of the employment contract on the fault-based grounds, reason of incompetence or extraordinary termination, the worker has a right to a defence that up to the adoption of the current Employment Relation Act (ZDR) was not identified. The employment contract expires:

- at the end of the period for which it was concluded,
- by the death of a worker or the employer,
- by common agreement,
- with regular or extraordinary termination,
- with the court verdict,

- according to the law, in cases provided for in the Employment Relation Act (ZDR) and
- in other cases provided by law.

The Employment Relation Act (ZDR) provides for the following reasons for regular termination of the employment contract:

- business reason
- alleging incompetence
- fault-based grounds and
- incapacity due to identified disabilities.

The employer can make termination of the employment contract only if there are reasonable grounds for the termination of the employment contract which makes it impossible for work to continue under the terms of the employment contract between the worker and the employer.

The Employment Relation Act (ZDR) changes and additions in 2007 (Employment Relation Act (ZDR-A) have been especially designed to eliminate confusion and problems that the five years of law has shown in practice, to harmonise it with certain EU requirements and to provide greater flexibility for workers among the employers. In preparing solutions, the legislature followed the practice of the courts and the requirements of the social partners.

In my master's thesis I will address the topic areas of the employment contract by focusing the attention on regular and extraordinary termination of the employment contract and on a specific case I will present termination of the employment contract in the event of a decrease in demand for larger number of workers due to economic, organizational, technological, structural or similar reasons on the side of the employer. Also, I will present a program to solve redundancies in the company Carrera Optyl, d.o.o. Ormož.

I. UVOD

1. CILJ MAGISTRSKE NALOGE IN RAZISKOVALNE TEZE

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je institut, ki se je, v primerjavi z ureditvijo do leta 2003, temeljito spremenil. Slednji pa je tudi zelo »občutljivo« področje, saj je sprememba ali izguba zaposlitve tisto, kar odločilno vpliva na socialno in ekonomsko življenje delavca; motnje posameznika se kažejo v depresiji, razdražljivosti, osamitvi ipd., kar pripelje do težav v družini, predvsem pa do finančnih težav⁶ (do izgube plače, ki je v večini primerov edini finančni vir za preživljanje).

Namen naloge je, po opredelitvi instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi, z analizo literature in drugih virov:

I. primerjati postopek prenehanja delovnega razmerja po prejšnji delovno-pravni ureditvi s postopkom odpovedi po sedanji delovno-pravni ureditvi, pri čemer predpostavljam, da je postopek po sedanji pravni ureditvi enostavnejši, da pa se nekateri zavzemajo za še večjo poenostavitev.

Poskušala bom ugotoviti:

II. ali je veljavna zakonska ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi dovolj jasna in nedvoumna ter

III. na kakšen način lahko poslovodna oseba doseže boljšo kakovost dela in zadovoljstvo delavcev, ali lahko omili ali celo prepreči odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ali lahko na to vpliva tudi odnos menedžmenta do delavske participacije, pri čemer predpostavljam, da bi z boljšim vodenjem kadrov lahko prišli do večjega zadovoljstva zaposlenih, višje

⁶ Cvetko A., 2003, st. 900.

produktivnosti in s tem do zmanjšanja potrebe po odpuščanju zaposlenih.

Odločila sem se, da bom v teoretičnem delu magistrskega dela poglobljeno obravnavala predvsem odповed pogodbe o zaposlitvi, njene sestavine, stranke, ob upoštevanju določb veljavnega ZDR; v praktičnem delu bom predstavila vlogo in postopek odповedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev. Bistven del mojega magistrskega dela pa je tudi zgodovinski pogled na posamezne institute.

2. METODE DE LA

Z induktivno metodo bom na podlagi posameznih ali posebnih pravnih dejstev poskušala priti do enakega splošnega zaključka, z deduktivno metodo pa bom poskušala iz splošnih trditev posameznih strokovnjakov delovnega prava priti do konkretnih zaključkov. V metodi dokazovanja se bodo združile vse ostale metode in postopki, ki so bili uporabljeni. S to metodo bom dokazovala resničnost posameznih stališč na temelju znanstvenih dejstev ali na temelju že prej potrjenih pravnih stališč. Predvsem bom s to metodo poskušala povezati teorijo in sodno prakso.

Z uporabo zgodovinske metode bom primerjala enaka ali podobna dejstva, s katerimi bom prišla do rezultata razlik med sedaj veljavno delovno-pravno ureditvijo v Sloveniji in delovno-pravno ureditvijo do leta 2003.

Uporabljena pa bo tudi metoda izkušenj, na podlagi katere bom poskušala priti do predvidevanj in zaključkov.

II. ZGODOVINSKI PREGLED UREJANJA DELOVNEGA RAZMERJA

1. ZGODOVINSKI RAZVOJ DO SPREJETJA ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU

Kot začetek razvoja delovnega prava na Slovenskem bi lahko upoštevali leto 1859, ko je bil sprejet prvi zakon, ki je urejal delovna razmerja. To je bil Obrtni zakon⁷, ki je bil izdan v okviru Habsburške monarhije. Zakon je opredeljeval službeno razmerje med lastnikom obrti (obrnikom) in med delavci, ki so opravljali pomožne službe nižje vrste. Ta zakon je bil petkrat noveliran, in sicer leta 1883, 1885, 1895, 1902 in nato še pet let kasneje, to je leta 1907. Poleg Obrtnega zakona so delovno-pravno področje kasneje urejali še drugi zakoni, in sicer za posamezne poklice. Ti zakoni so bili: Splošni trgovski zakon iz leta 1863, ki je veljal za trgovce, in kasneje še Zakon o trgovskih pomočnikih, ki je bil izdan leta 1931.

V primeru, da delovno-pravno razmerje ni bilo urejeno s posebnim predpisom, je veljala splošna ureditev po Obče državnem zakoniku⁸ (v nadaljevanju ODZ). Po letu 1916 pa je veljal ODZ kot splošna ureditev za vse delavce.

Službeno razmerje se je obravnavalo kot civilnopravno razmerje. ODZ, predvsem njegova tretja novela, je urejala službeno pogodbo in pogodbo o delu. Po definiciji omenjene novele je službena pogodba nastala, kadar se je kdo obvezal pri drugem službovati za določen čas, pogodba o delu pa takrat, kadar je nekdo prevzel izvršitev določenega dela za plačilo.

V tem obdobju sta bila pomembna dva zakona, in sicer Zakon o zaščiti delavcev, ki je urejal delovna razmerja delavcev, in sicer delovni čas, nočno delo, delo žensk, starost za zaposlitev ipd., ter Zakon o obrti iz leta 1931.

⁷ Obrtni zakon iz leta 1859. Sledilo je več novel v poznejših obrtnih zakonih iz leta 1883, 1885, 1895, 1902 in 1907.

⁸ Obče državljanski zakonik iz leta 1811 je za avstrijske dežele veljal od 1.1.1812, na slovenskem ozemlju pa od leta 1813, ko je bilo konec Ilirskih provinc, za Ogrsko, kamor je spadalo Prekmurje, pa od 1. 5. 1853.

V obdobju administrativnega socializma od leta 1945 do 1950 je delovno razmerje nastalo na podlagi delovne pogodbe. Ohranil se je mezdni delovni odnos. Prva Ustava FLRJ z dne 31. 1. 1946 je v 20. členu določala, da država skrbi za delavce v meznem odnosu v smislu zagotavljanja pravic do združevanja, omejevanja delavnika, zagotavljanja pravic do plačanega letnega dopusta, skrbi za dobre delovne pogoje, skrbi za stanovanjske razmere delavcev in v smislu zagotavljanja socialnega zavarovanja delavcev.

Uredba o ustanavljanju in prenehanju delovnega razmerja je v prvem čelu določala, da se delovno razmerje sklene z delovno pogodbo. Tako je ostala pogodbeno teorija delovnih razmerij takšna, kot je obstajala pred vojno, pri kateri je država nastopala kot ena od pogodbenih strank, druga pa je bil delavec (nameščenelec), skupina delavcev (nameščencev) s prostovoljno delovno brigado, ali pa je šlo za kolektivno pogodbo celotnega kolektiva, ki ga je zastopala sindikalna organizacija. Država je kot pogodbeni partner s predpisi urejala pravice, obveznosti, odgovornosti ter plače delavcev oziroma tedanjih državnih uslužbencev. Zaradi navedenega je imela država odločilen vpliv.⁹

V času od leta 1950 do sprejetja Ustave SFRJ leta 1963 je država iskala nov družbeni red, ki bi preoblikoval lastninska razmerja do proizvodjalnih sredstev iz državne lastnine z uvajanjem samoupravljanja in določil pravice do dela.

Za urejanje teh družbenih razmerij je Ustavni zakon o temeljni družbeni in politični ureditvi in o zveznih oblastnih organih z dne 31. 1. 1953 preoblikoval lastninska razmerja do proizvodjalnih sredstev. Ta preobrazba družbenih razmerij je prinesla spremembe tudi na področje delovnega prava. Ustvariti se je mogel neki nov pravni odnos, saj pogodbeno partnerica ni bila več država, ampak je pogodbeno teorija o delovnih razmerjih, ki je tedaj veljala, želela spremeniti delovna razmerja v asociacijo svobodnih proizvajalcev, ki so postali »lastniki« proizvodjalnih sredstev.

⁹ Korpič Horvat E., 2001, str. 8.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) in Zakon o javnih uslužbencih iz leta 1957 sta pomenila kodifikacijo delovnih razmerij. Združevala sta delovno-pravne norme, ki so bile zapisane v različnih predpisih. Norme so bile ločilne, in sicer posebej za delavce v gospodarstvu in posebej za javne uslužbence. V zakonu je bila ohranjena koncepcija pogodbene teorije. V tem obdobju je delovno razmerje nastalo na podlagi sporazuma in ne na podlagi pogodbe, kar kaže na uveljavljanje delavskega samoupravljanja. Leta 1958 je sprememba ZDR prinesla enotnost pri urejanju delovnih razmerji delavcev v gospodarski organizaciji in delavcev pri družbenih in drugih organizacijah.

V obdobju od leta 1963 je Zvezna ustava določala »medsebojna delovna razmerja«, s katerimi je vzpostavila razmerje med samimi delavci in s tem odpravila najemni odnos med delavcem in delovno organizacijo.

Leta 1965 je bil sprejet ZDR, ki je v svojih določilih uveljavljal koncept zvezne ustave, kar je razvidno že iz prvega člena, ki je določal, da delovni ljudje uresničujejo samoupravljanje na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena last, da vzpostavljajo delovni ljudje v delovni organizaciji kot člani neke delovne skupnosti medsebojna delovna razmerja in samostojno določajo svoje medsebojne obveznosti in pravice, ki izvirajo iz združenega dela. Kljub temu zakon v pojem in vsebino ni uvedel popolnoma svobodne asociacije proizvajalcev. To zlasti izhaja iz številnih določb zakona, ki še vedno postavljajo delovno organizacijo kot subjekt pri določanju pravic in obveznosti delavcev (stopanje na delo v delovno organizacijo, delovna organizacija je lahko uvedla poskusno delo, delovni čas delavcev in druge obveznosti delavca do delovne organizacije)¹⁰.

Nadaljnjo stopnjo razvoja na področju delovno-pravne zakonodaje so določili Delavski amandmaji iz leta 1971. Ti so decentralizirali odločanje tako, da so le-to prenesli iz delovnih organizacij na temeljne organizacije združenega dela. Le-ta je postala osnovna celica združevanja dela in sredstev, v kateri so delavci odločali neposredno in

¹⁰ Korpič Horvat E., Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, Maribor, februar 2001, st.14.

enakopravno z drugimi delovnimi ljudmi v združenem delu. Ti odnosi so imeli značaj medsebojne odvisnosti in solidarnosti pri uresničevanju osebnih, materialnih in moralnih interesov.

Leta 1973 je zvezni Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu uzakonil delovna razmerja kot asociacijo svobodnih proizvajalcev. Določal je, da delavci pravice in obveznosti pri delu in iz dela urejajo in uresničujejo neposredno in enakopravno v temeljni organizaciji združenega dela (TOZD).

Nova republiška Ustava iz leta 1974 je potrdila koncept medsebojnega urejanja delovnih razmerjih med delavci v združenem delu. Na podlagi take družbene ureditev je vsak delavec skupaj z drugimi neposredno odločal o svojem družbeno ekonomskem položaju v temeljni organizaciji in v širši obliki združevanja dela in sredstev. Skupno so odločali o delu, pravicah, obveznostih in odgovornostih, pridobivanjem in delitvijo dohodka. V letih po 1973 je področje zaposlovanja ponovno prešlo v republiško pristojnost. Ta razmerja je urejal Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci.

Zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ki je bil sprejet na ravni federacije, je urejal samo temeljne pravice delavcev, republiški zakon pa je urejal konkretnejše pravice, obveznosti in lastnosti delavca v združenem delu.

Zakon o združenem delu je določal, da so z delovnim razmerjem delavcev v združenem delu mišljena medsebojna razmerja delavcev v temeljni organizaciji združenega dela, ki jih delavci pri uveljavljanju pravice dela z družbenimi sredstvi vzpostavljajo pri skupnem delu z družbenimi sredstvi ter s samoupravnimi splošnimi akti urejajo obveznosti in odgovornosti. To je bilo opazno v vseh določilih, ki so urejala sklepanje delovnega razmerja, razporejanje delavcev, disciplinsko in materialno odgovornosti delavcev pri določanju pravic, obveznosti in odgovornosti. Iz zakona je zaslediti, da je

le-ta želel zagotoviti čim bolj neposredno odločanje delavcev v temeljni organizaciji združenega dela.

Dopolnitev Zakona o združenem delu je bil ZDR, predvsem v smislu njegove konkretizacije, čeprav je tudi ta služil za konkretnjšo urejanje medsebojnih delovnih razmerij v samoupravnih splošnih aktih organizacije združenega dela.

Samoupravljanje, ki se je razvijalo od leta 1950, in družbena lastnina, ki je bila uvedena leta 1953, sta se začela preobrazati v drugi polovici osemdesetih let, ko je Zakon o podjetjih uvedel pluralizem lastnine in s tem posegel tudi v spreminjanje delovnih razmerij.

V teh letih je prešla država v politično in gospodarsko krizo. Brezposelnost je pričela naraščati in se kazati z vsemi svojimi slabimi stranmi. Gospodarska kriza se je na področju dela kazala predvsem v slabi izrabi proizvodnih sredstev, monopolom nad delovnimi mesti, nepravilno organiziranim delovnim časom, neproduktivnim zaposlovanjem, varovanjem slabega delavca, slabi delovni disciplini, zapletenih in dolgotrajnih disciplinskih postopkih, dolgotrajnih rokih pri varstvu pravic, premajhnih pooblastilih poslovočnih delavcev ipd.

Vse naštetu je sililo k spremembi delovne zakonodaje. To je delno uspelo s sprejetjem zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v nadaljevanju ZTPDR). Ta je uredil dvostransko delovno razmerje, in sicer na eni strani delodajalec, na drugi strani pa delavec. Zvezni zakon je urejal le temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ostalo je prepuščal republiški zakonodaji, kolektivnim pogodbam in drugim splošnim aktom. Omenjeni zakon je poenotil vsa delovna razmerja, ne glede na naravo lastnine.

Delovna razmerja so urejali heteronomni delovno-pravni viri, to so bili zvezni in republiški zakoni in avtonomni pravni viri, kot so kolektivne pogodbe, splošni akti in pogodbe o zaposlitvi. Med organizacijo in delavcem je veljajo načelo **in favorem**, po

katerem nižji pravni akt ne more določati manj pravic in manj ugodne delovne pogoje, kot jih določa višji pravni akt. Tako heteronomni kot avtonomni delovno-pravni viri učinkujejo na delovno razmerje neposredno in prisilno-pravno.

Razmere na trgu so silile oba zakona, zveznega in republiškega, da sta se prilagajala tržnemu gospodarstvu, ki se je začelo naglo razvijati. Še vedno je veljala pogodbeni teorija, po kateri je dvostransko pogodbeno razmerje nastalo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

2. ZGODOVINSKI RAZVOJ PO OSAMOSVOJITVI

Na podlagi 4. člena Ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti republike Slovenije, je Republika Slovenija prevzela v svoj pravni red ZTPDR, ki se je uporabljal kot republiški predpis. Poleg omenjenega zakona je še veljal ZDR/90, z večkratnimi spremembami, in Zakon o delavcih v državnih organih.

Oktobra leta 1997 je Državni zbor sprejel predlog novega ZDR. Ta naj bi dosledneje uzakonil delovno razmerje kot pogodbeno razmerje in zato celovito uredil pogodbo o zaposlitvi¹¹.

Predlog novega ZDR je urejal individualna delovna razmerja, ki bi nastala prostovoljno, z namenom vključitve delavca v organiziran delovni proces delodajalca v smislu osebnega in nepretrganega opravljanja dela za plačilo po navodilih in nadzoru delodajalca.

¹¹ Korpič Horvat E., 2001, str. 11 in 12.

III. PRIMERJAVA INSTITUTA PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA PO ZDR/90 IN ZTPDR Z ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI PO VELJAVNEM ZDR

Prav zaradi spremembe odnosa delavec – delodajalec se je korenito spremenil pojem prenehanje delovnega razmerja. Prej veljavna delovnopravna zakonodaja je poznala samo institut »prenehanje delovnega razmerja«. Le-to je lahko prenehalo na podlagi 100. člena, 101. člena (ex lege) ali na podlagi 89. člena ZDR/90, to je izreka najstrožjega disciplinskega ukrepa. ZTPDR je na kratko v tretjem poglavju določal odgovornosti delavca za delovne obveznosti. V tem poglavju je taksativno našteval disciplinske ukrepe, ki so bili: javni opomin, denarna kazen in prenehanje delovnega razmerja (55. člen).

V četrtem poglavju je ZTPDR določal še druge primere, zaradi katerih delavcu preneha delovno razmerje. Instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni poznal ne zvezni in ne republiški zakon. V omenjenem poglavju je ZTPDR ločil prenehanje delovnega razmerja s soglasjem delavca in brez soglasja delavca.

V ZDR/90 niti ZTPDR ni bilo določb, ki bi določale opominjanje delavca kot predpostavko za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Po ZDR je pa ta določba bistvena predpostavka za redno odpoved pogodbe iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti oziroma obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Druga predpostavka za zakonito odpoved po ZDR je možnost delavca, da se brani¹². Tu so se norme delovne zakonodaje približale normam pravnega postopka. Institut opominjanja delavca in zagovor delavca so v delovni zakonodaji novi. Po določbah ZDR mora biti delavec seznanjen, da mu bo delovno razmerje prenehalo zaradi krivdnega razloga v primeru, če bo ponavljal iste ali podobne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Če bi želeli primerjati institut disciplinskega postopka ali postopka pred pritožbeno komisijo, katerega posledica je prenehanje

¹² Delavec se je po prejšnji delovnopravni ureditvi lahko v primeru kršitev zagovarjal pred disciplinsko komisijo oziroma pred pritožbeno komisijo.

delovnega razmerja, odloženega za neko določeno obdobje (v primeru, da delavec ne bo ponovno kršil delovnih obveznosti), z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, primerjava ni možna. Če je bil delavcu izrečen ukrep prenehanje delovnega razmerja s pogojem, je delavcu že bil izrečen ukrep prenehanje delovnega razmerja, vendar ni učinkoval določeno obdobje, če delavec ni ponovno kršil delovnih obveznosti. Delavec je imel tudi pravno varstvo.

Pri opozarjanju delavca se le-temu ne spremeni delovno-pravni položaj, ampak ga delodajalec samo opozori, da naj preneha s kršitvami pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, saj mu bo v nasprotnem primeru odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Delavec pri opozarjanju nima pravnega varstva.

Delavcu je po prej veljavni zakonodaji prenehalo delovno razmerje na podlagi disciplinskega ukrepa (89. člen ZDR/90), na podlagi 100. člena ZDR/90 in po 101. členu ZDR/90 (ex lege). V primeru disciplinskega postopka zaradi kršitev delovnih obveznosti, se je delavec lahko zagovarjal že na I. stopnji, to je pred disciplinsko komisijo. Na izrečen ukrep disciplinske komisije je lahko vložil ugovor na II. stopnjo, to je na t.i. pritožbeno komisijo. Obe komisiji sta bili v okviru delodajalca.

V primeru prenehanja delovnega razmerja po 100. členu ZDR/90 je delavec lahko vložil ugovor na II. stopnjo, t.i. pritožbeno komisijo. Ugovor je v obeh primerih zadržal izvršitev do dokončnosti odločbe, ki jo je izdala pritožbena komisija, razen v primeru:

- če se je odločalo o plači,
- če je šlo za ugovor na sklep, s katerim je bil delavec začasno odstranjen z delovnega mesta in razporejen na drugo delovno mesto ali v drugo organizacijo oziroma delodajalcu,
- če se je delavec pritožil na sklep o začasni razporeditvi delavca na drugo delovno mesto, zaradi nujne potrebe dela,
- če se je delavcu nalagalo delo preko polnega delovnega časa,

- če je delavec vložil ugovor na začasno prerazporeditve delovnega časa zaradi nujnih potreb delovnega procesa,
- če je delavec vložil ugovor na sklep o začasni razporeditvi delavca na čakanje.

1. ORGANI ODLOČANJA V PRIMERU KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI PO PREDHODNO VELJAVNI DELOVNO-PRAVNI UREDITVI

Po 23. členu ZTPDR je moral delodajalec s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo natančno urediti pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, način in postopek njihovega uresničevanja ter organe, ki odločajo o pravicah, obveznostih in odgovornostih. Delodajalec je moral pri odločanju o uresničevanju delavčevih posamičnih pravic in obveznosti spoštovati načelo pisnosti pri izdajanju sklepov, kar pomeni, da je moral delodajalec delavcem, ko je odločil o njihovih pravicah in obveznosti, obvezno vročiti sklep. Tudi 78. člen ZTPDR je določal, da morajo biti sklepi o prenehanju delovnega razmerja in razlogi za tak sklep delavcu vročeni v pisni obliki s poukom o pravici do ugovora.

V tistem času so se sodišča srečevala z vprašanjem razmejitve pristojnosti med različnimi organi gospodarskih družb. Opredelitev pristojnih organov delodajalca pa je bila nujna za veljavnost in zakonitost individualnih odločitev o delavčevih pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja. Če je takšno odločitev sprejel nepristojen organ oziroma organ, ki ni imel pooblastila po zakonu ali kolektivni pogodbi, je bila takšna odločitev nezakonita, zato je sodišče razveljavilo sklep o prenehanju delovnega razmerja in delavcu priznalo vse pravice iz dela in po delu, vštivši pravico po reintegraciji.

Pojavljala so se predvsem vprašanja v zvezi:

- s pristojnostjo poslovodnega organa,
- s pristojnostjo organa upravljanja,
- z oblikovanjem disciplinskih komisij,
- z oblikovanjem drugostopenjskega oziroma pritožbenega organa.

2. POSLOVODNI ORGAN

Z novelo ZTPDR/90 so se glede odločanja o delavčevih pravicah bistveno povečale pristojnosti poslovodnega organa, saj je ta na podlagi 76. a člena bil pristojen izdati odločbe o prenehanju delovnega razmerja iz 75. člena (prenehanje delovnega razmerja s soglasjem in brez soglasja delavca) in 76. člena istega zakona (prenehanje delovnega razmerja po samem zakonu).

Poslovodni organ je bil pristojen za odločanje o delovnopравnem položaju delavca tako, da je odločal o:

- izreku disciplinskega ukrepa, to je javnem opominu in denarni kazni,
- o razporeditvi delavca,
- o sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja ter o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev v organizaciji z manj kot 50 zaposlenimi.

3. ORGAN UPRAVLJANJA

Organ upravljanja je imel po določbah ZDR/90 in ZTPDR pristojnost organa, ki odloča na prvi stopnji, npr.:

- na podlagi enajstega odstavka 35. člena ZDR/90 o prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa razreševanja presežnih delavcev, če je šlo za večje število delavcev,
- na podlagi prvega odstavka 35. člena ZDR/90 je sprejel program reševanja presežnih delavcev,

ali pa je na podlagi 65. člena ZTPDR odločal kot organ na drugi stopnji (ugovor delavca na disciplinski ukrep).

Takrat veljavni delovnopравni predpisi so na mnogih mestih omenjali organ upravljanja. Zato se je v zvezi s tem v praksi postavljalo vprašanje, kateri organ v delniški družbi oziroma družbi z neomejeno odgovornostjo je treba z vidika pozitivne delovnopравne ureditve šteti kot organ upravljanja. Nekateri so zagovarjali stališče, da je organ upravljanja v delniški družbi uprava in da je edino le-ta pristojna sprejemati odločitve, ki so po delovnopравnih predpisih v pristojnosti organa upravljanja.

4. OBLIKOVANJE DISCIPLINSKE KOMISIJE

Sestavo in delo disciplinske komisije je urejal tretji in četrti odstavek 60. člena ZTPDR. Način izvolitve članov in namestnikov disciplinske komisije, ki so se volili na dve leti, je ZTPDR povsem prepustil avtonomnemu urejanju. ZTPDR je predvsem določal:

- obvezno sestavo komisije (predsednik, najmanj dva člana in prav toliko namestnikov),
- mandat komisije,
- prepoved članstva v komisiji za delavce, ki imajo pooblastilo disciplinskega organa iz prvega odstavka 59. člena ZTPDR,
- možnost, da odloči v polni sestavi ali senatu, ki ima najmanj tri člane.

5. OBLIKOVANJE PRITOŽBENEGA ORGANA

Delovnopravna zakonodaja je poznala dvostopenjsko odločanje, na kar se v končni fazi veže tudi procesna predpostavka za sodno varstvo pred delovnim sodiščem, razen kadar je delavec uveljavljal denarne terjatve. Zaradi navedenega je bilo pomembno vprašanje, kako je oblikovan organ pri delodajalcu, ki je odločal o delavčevih ugovorih. Takrat veljavna Kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je v 26. členu določala, da o pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ, določen s splošnim aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi, združnimi pravili ali statutom delodajalca. Pri delavcih z manj kot 50 zaposlenimi pa je odločal na drugi stopnji isti organ kot na prvi stopnji.

IV. OPREDELITEV POJMA MENEDŽMENT

V strokovni literaturi obstajajo številne opredelitve menedžmenta. Ameriški avtor Kreitner (1989)¹³ je opredelil menedžment »kot proces doseganja organizacijskih ciljev ob pomoči ostalih članov v nestabilnem okolju delovanja. Stoner in Freeman (1992) menedžment opredeljujeta kot »proces planiranja, organiziranja, vodenja in kontrole članov organizacije

¹³ Kreitner R. 1989, str. 9.

ter uporabo vseh organizacijskih resursov za doseg postavljenih ciljev«. Certo (1992)¹⁴ definira menedžment kot »proces dela za doseganje organizacijskih ciljev s pomočjo sodelavcev in ostalih organizacijskih resursov«. Ulrich in Fluri (1988), Hopfenbeck (1989) in Steahle (1991) pravijo, da funkcionalni pomen menedžment obsega procesne funkcije, ki so povezane s postavljanjem ciljev in zagotavljanjem pogojev za njihovo doseganje.

Najpomembnejše funkcije menedžmenta pa so: planiranje, organiziranje, vodenje in kontrola¹⁵. Avtor Kralj (2005) pa pravi, da pomeni menedžmenta proces vodenja podjetja k izidom, lahko pa je tudi organ v podjetju, ki to opravlja, oziroma je to skupina vseh menedžerjev v podjetju. Pravi, da je za doseganje izidov treba voditi poslovanje (snovati, planirati, sklepati posle, organizirati dejavnosti, angažirati sredstva in ljudi, gospodariti s sredstvi ipd.), v čemer je odločilna vloga odločanja ter odgovornost za posledice odločitev, kar pa je oboje stvar menedžerjev. Treba pa je tudi voditi ljudi k izidom, jim dajati navodila ali jim ukazovati ali jih drugače pridobiti za opravljanje dejavnosti, ki daje izide. Avtor Tavčar (2005) opredeljuje menedžment kot nalogo menedžerjev (ki so poslovodniki in vodje hkrati). Menedžment obsega izvedene in izvršilne odločitve v razvojni in tekoči politiki. Poslovodstvo (menedžment) za svoje delo odgovarja upravljavcem. Upravljavci torej postavljajo ali odobravajo osnovne politike, poslovodstvo pa to politiko izvaja tako, da organizacija dosega cilje, ki vodijo do izpolnjevanja smotrov organizacije.

Menedžment se že desetletja razvija kot znanost. Klasifikacija znanosti ga uvršča med upravne in organizacijske vede, ki sodijo v skupino družbenih ved. Menedžment se v svetu in tudi v Sloveniji hitro razvija preko meje ozkega matičnega področja, to je organizacijskega področja kot standardnega področja znotraj družboslovnih ved. Razvija se v novo, celovito družboslovno področje, ki v svojo sistemsko strukturo vključuje elemente s področja ekonomije in prava. Ti nujni elementi so jedro menedžmenta kot nove samostojne družbene vede, v njegov okvir pa se vključujejo tudi druge

¹⁴ Certo S. 1992, str 5-8.

¹⁵ Ulrich F., 1988, str. 36–37.

družboslovne, celo tehnične in tehnološke teme, ki koristno dopolnjujejo organizacijsko-upravne, ekonomske ter pravne vidike procesov odločanja.

S pojmom menedžmenta se v družboslovju označujejo različne vsebine. S tem pojmom se velikokrat označene osebe, ki so pooblašene, da odločajo o ravnanju drugih oseb. Ta pojem se pogosto uporablja tudi za dejansko sprejemanje tovrstnih odločitve. S tem se te opredelitve neposredno dotaknejo tudi pravnega sistema.

V. OPREDELITEV POJMA POSLOVODNA OSEBA

Po definiciji, ki izhaja iz ZDR, je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, delavec. Delavec je tudi poslovodna oseba, torej oseba, za katero se po korporativni zakonodaji šteje, da je pooblašena po Zakonu o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD) ali po aktih pravne osebe voditi njene posle (9. člen ZGD), in tudi zanjo velja, da mora pogodba o zaposlitvi urejati vse pravice in obveznosti, ki jih določa ZDR¹⁶.

Kadar poslovodne osebe sklepajo pogodbo o zaposlitvi, se lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

ZDR torej dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi tudi poslovnim osebam. V teh pogodbah pa ni vedno najti vseh elementov delovnega razmerja. Dejstvo, da so poslovodne osebe v drugačnem, bistveno manj podrejenem odnosu do delodajalca, ZDR upošteva pri ureditvi njihovega delovnopravnega položaja.

¹⁶ ZDR s komentarjem, 2003, str. 109.

ZDR pojma poslovodnih oseb ne opredeljuje, prav tako opredelitve tega pojma ne najdemo v dosedanji delovnopравни zakonodaji. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS, št. 40/1997, v nadaljevanju: SKPg) je v 5. členu razlikovala le med izrazoma poslovodni organ, ki pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrežni sodni register, in izrazom poslovodni delavec, kot delavca, ki opravlja naloge poslovodnega organa. Definicijo poslovodnega delavca zasledimo tudi v Kriterijih za individualne pogodbe o zaposlitvi menedžerjev (v nadaljevanju: kriteriji), kjer pojem poslovodni delavec opredeljuje delavca, ki opravlja naloge poslovodnega organa pri delodajalcu.

Pojem poslovodnih oseb pa opredeljuje ZGD. Določa, da so poslovodne osebe, osebe, ki so po tem zakonu ali aktih družbe pooblašene, da vodijo njene posle. Pri družbi z neomejeno odgovornostjo so to praviloma vsi družbeniki, pri komanditni družbi so praviloma vsi komplementarji, pri delniški družbi je to uprava, pri družbi z omejeno odgovornostjo poslovodja. Poslovodne osebe so hkrati zastopniki družb. S temi osebami se lahko sklene tudi ena od vrst pogodb o zaposlitvi, čeprav se za ureditev razmerij med njo in pravno osebo lahko sklene tudi civilnopravna pogodba. Poslovodna funkcija se torej lahko opravlja v obliki delovnega ali civilnega razmerja¹⁷.

Za poslovodne osebe je značilen dvojni pravni položaj – statusnopravni in pogodbeni. Po eni strani imajo poslovodne osebe pristojnosti in odgovornosti organa pravne osebe, katere posle vodijo, opredeljene v statusnopravnih predpisih in aktih pravne osebe, po drugi strani pa so s pravno osebo v pogodbenem odnosu, saj imajo praviloma sklenjeno pogodbo, s katero se varuje njihov individualni, osebni položaj. Ta dva položaja sta v določeni meri povezana, zato morata biti v praksi med seboj usklajena. S pogodbo tako ni dopustno spreminjati korporacijskih dolžnosti in odgovornosti poslovodne osebe, določenih z ZGD, lahko pa se uredijo konkretna področja dela poslovodne osebe in način opravljanja njenih dolžnosti. Prav tako ni mogoče s pogodbo urejati vprašanja prenehanja korporacijskega statusa poslovodne

¹⁷ ZDR s komentarjem, 2003, str. 109.

osebe, primerno pa je urediti pravne posledice prenehanja tega položaja (npr. odpravnino)¹⁸.

V praksi so poslovodni delavci v večini primerov v delovnem razmerju, vendar je pravna podlaga opravljanja nalog poslovodnega organa lahko tudi drug pravni naslov. Takšen naslov je t.i. pogodba o poslovođenju, ki ni pogodba o zaposlitvi, ampak pogodba sui generis, s katero se ureja poslovno razmerje, v katerem delničarji in/ali družba sama zaupa vodenje in operativno kontrolo nad družbo posebej za to najeti upravi za določeno obdobje in za nadomestilo.

Zaščita pogodbenih strank in državni intervencionizem ter s tem omejitve avtonomije volje strank v delovnem razmerju je drugačna kot pri razmerjih pogodbe o poslovođenju. V delovno razmerje država posega s svojimi akti oz. zaščito ene strani – delojemalske strani. V delovno razmerje posegajo tudi kolektivne pogodbe, sklenjene na vseh ravneh. Pri pogodbi o poslovođenju pa gre za bolj poudarjeno avtonomijo volje strank in enakopravnost partnerjev. Zato je pomembno, ali je neko razmerje šteti kot delovno ali drugačno civilnopravno razmerje. Vsaj za tistega, ki delo opravlja, je pomembno, ali se bo njegovo razmerje štelo kot delovno razmerje ali ne. Če se bo štelo kot delovno razmerje, bo zaščita drugačna kot v drugih primerih, ko ne gre za delovno razmerje in pogodba ni pogodba o zaposlitvi. Tudi za delodajalca je pomembno, ali je razmerje šteti kot delovno ali ne. Če gre za delovno razmerje, bo njegova avtonomija bolj omejena in največkrat kot pogodbeno močnejša stranka ne bo mogel uveljaviti vseh svojih zahtev.

S pogodbo o poslovođenju, kot posebno vrsto pogodbe, se ureja poslovno razmerje, v katerem podjetje in/ali lastnik podjetja zaupa vodenje in operativno kontrolo nad podjetjem poslovodstvu za določeno obdobje in za nadomestilo. Stranka, ki opravlja to poslovodstvo, ni v delovnem razmerju s podjetjem. Kot takšen poslovodja/menedžer navadno nastopa pravna oseba/podjetje iz istega sektorja industrije, kot je podjetje, ki

¹⁸ Cvetko A. in drugi, 2004, str. 144 in 146.

ga bo vodilo, lahko pa nastopa tudi fizična oseba z izkušnjami, ki jih zahteva podjetje, naročnik storitve.

Razmerje med pogodbenimi strankami temelji na pogodbi in je navadno poslovno razmerje. Navadno sta vključeni dve stranki, včasih pa tudi tri: lastnik podjetja in/ ali podjetje samo, ki potrebuje poslovodne storitve, in tretja stran, to je poslovodja, ki je lahko individualna/fizična ali pravna oseba – družba.

Pogodba o poslovođenju je lahko sklenjena med lastnikom in poslovodjo ali med podjetjem in poslovodjo. Pri običajnih pogodbah o poslovođenju lastnik priskrbi kapital in druga delovna sredstva, poslovodja pa upravljavske in druge tehnične izkušnje. Poslovodja je primarno zainteresiran, da čim boljše proda visoko stopnjo znanja upravljanja in drugih storitev, s tem da sprejme za to svojo aktivnost plačilo ali druge oblike nadomestila, ki jih zahteva. Lastnikov glavni namen je, da pridobi premoženjsko korist in tudi upravljavske izkušnje za svoje podjetje, ne da bi pri tem poslovodjo vključil v premoženjsko strukturo podjetja. Takšen dogovor lahko imenujemo kot pravo pogodbo o poslovođenju, saj je pogodba ločena in samostojna in temelji le na poslovnem razmerju med lastnikom, podjetjem in poslovodjo¹⁹.

V slovenskem pravu se direktorjem (poslovodnim osebam) na splošno dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi, ZDR pa dopušča nekaj posebnosti glede njihovega delovno-pravnega položaja, med drugim tudi možnost drugačne ureditve njihovih pravic in obveznost.

Posebej je pomembna pogodbeno ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko direktorju preneha funkcija iz razloga, ki ni na strani direktorja, saj noben razlog, ki ga določa ZDR ni v celoti ustrezen.

Če pogodbeni stranko posebej ne uredita odpovedi v pogodbi o zaposlitvi, lahko le-ta preneha samo na podlagi določb ZDR. Če razlog za prenehanje ni na strani poslovodne osebe, je lahko razlog odpovedi samo poslovni razlog ali razlog nesposobnosti²⁰.

¹⁹ ZDR s komentarjem, 2003, str. 294-299.

²⁰ D. Senčur, Peček, 2009, str. 30.

VI. VLOGA POSLOVODNE OSEBE PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI

Vloga poslovodne osebe je, poleg vodenja in zastopanja družbe, velika tudi na področju delovnih razmerij in socialne varnosti, saj so zakonske obveznosti delodajalca povezane s pravicami delavca iz delovnega razmerja, invalidskega in pokojninskega zavarovanja in z zavarovanjem za primer brezposelnosti.

Poslovodna oseba mora zastopati interese družbe in je odgovorna v odnosu do lastnikov družbe, kakor tudi do zaposlenih kot delodajalec.

Obveznost poslovodne osebe je, da v naprej določi način izvrševanja določenih obveznosti delavca, lahko pa tudi opredeli ravnanja, ki predstavljajo tako kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, na podlagi katerih je mogoče pričeti postopek ugotavljanja disciplinske, odškodninske odgovornosti ali pričeti postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Glede na sedanjo delovno-pravno ureditev naštevanje in ločevanje delovno-pravnih kršitev ni več potrebno, čeprav menim, da opisovanje tipičnih kršitev delovnih obveznosti iz delovnega razmerja in ločevanje med kršitvami in hujšimi kršitvami ni napačno, saj se v določenih primerih lahko izkaže celo koristno; ZDR namreč določa, da je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi kršenje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (3. odstavek 88. člena ZDR) oziroma da je razlog za izredno odpoved delodajalca v primeru, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (2. odstavek 111. člena).

Glede na to, da je termin »kršenje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja« oziroma »naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja« nedoločen pravni pojem, ki ga bo sodišče ugotavljalo v vsakem posameznem primeru, upoštevajoč pri tem vse okoliščine posameznega primera, zlasti stopnje nevarnosti delavčevega ravnanja, možne posledice takšnega ravnanja za delodajalca in delavca, ki zaradi določenih razlogov niso nastale, ter po obsegu škode, ki jo je ali bi jo lahko delodajalec utrpel, vsekakor ne more škodovati, če poslovodna oseba v svojih aktih v naprej opredeli, katere kršitve obveznosti iz delovnega razmerja zaradi njihove narave štejejo za kršitve oziroma hujše kršitve, ki so podlaga za pričetek določenega postopka. Z navedenim bo namreč delavec v naprej seznanjen z dejstvom, da bo poslovodna oseba določeno proti pogodbeno ravnanje štela za kršitev oziroma hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, pa tudi na sodišču bo glede na obrnjeno dokazno breme lažje obrazložil določeno odločitev.

ZDR določa, da mora delavec opravljati delo skladno z navodili delodajalca. Navedena zahteva je logična posledica dejstva, da se je delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi prostovoljno in proti plačilu vključil v organiziran delovni proces. Delavec je dolžan upoštevati samo tista navodila, ki se nanašajo na opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Taka navodila so lahko zelo splošna ali specifična. Ob navedenem pa mora poslovodna oseba upoštevati (predvsem v večjih družbah), da ne bodo prevelike količine preobsežnih in nejasnih navodil povzročile negativne posledice.

Posredno lahko poslovodna oseba vpliva oziroma lahko zmanjša razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi z nenehnim vlaganjem v človeške vire (menedžment človeških virov). Poslovodna oseba mora sicer za uspešno oblikovanje dela po eni strani upoštevati organizacijske in tehnične danosti v neki organizaciji, po drugi strani pa motive, sposobnosti in pričakovanja delavca.

Dejavniki, ki najbolj vplivajo na zadovoljstvo delavcev in s tem na kvalitetno delo, so: vsebina dela, samostojnost pri delu, plača, dodatki k plači, vodenje in organiziranje dela,

odnosi pri delu in delovne razmere. V primeru nezadovoljstva delavcev se v podjetju pojavijo nezaželene oblike vedenja delavcev, kot so kršenje delovnih obveznosti, invalidnost, absentizem in fluktuacija.

Osrednje vprašanje je, kako v delo vnesti motivacijske prvine, da bo delavce spodbujalo k čim uspešnejšemu opravljanju nalog in s tem povezano osebno zadovoljstvo delavca. Take prvine so raznolikost dela, samostojnost in odgovornost pri delu, delo, pri katerem lahko delavec preizkusi in pokaže svoje sposobnosti, delo, ki omogoča stike z drugimi ljudmi, skratka delo, ki je za delavca smiselno in daje vidne rezultate.

V praksi se za oblikovanje dela uporabljajo različne rešitve, kot so: poenostavitev dela, kroženje med delovnimi nalogami oziroma delovnimi mesti, za kar so potrebni fleksibilni opisi del in nalog, razporejanje delovnega časa, ciljno vodenje, vključevanje delavcev v odločanje, avtonomne delovne skupine, krožki za kakovost, timsko delo in usklajevanje delovnega in družinskega življenja²¹.

VII. MEDNARODNI AKTI, KI VSEBUJEJO DOLOČBE V ZVEZI Z ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI

Po Ustavi Republike Slovenije morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno.

1. AKTI ORGANIZACIJE ZDRUŽENIH NARODOV

Splošna deklaracija človekovih pravic

Splošno deklaracijo človekovih pravic je sprejela in razglasila Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III).

²¹ Svetlik I., 2009, str. 341-376.

Deklaracija ureja pravice v zvezi z delovnim razmerjem od 22. do 25. člena, in sicer določa, da ima vsakdo kot član družbe pravico do socialne varnosti in pravico do uživanja, s pomočjo prizadevanja svojih skupnosti in mednarodnega sodelovanja in v skladu z ureditvijo in sredstvi neke države, ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, nepogrešljivih za njegovo dostojanstvo in svoboden razvoj njegove osebnosti (22. člen). Vsakdo ima pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred nezaposlenostjo ter da ima vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov (23. člen). V 24. členu opredeljuje pravico do počitka in prostega časa in plačanega dopusta.

Deklaracija določa, da ima vsakdo pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blaginjo, vključno s hrano, obleko, stanovanjem, zdravniško oskrbo in potrebnimi socialnimi storitvami; pravico do varstva v primeru nezaposlenosti, bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva ter starosti ali druge nezmožnosti pridobivanja življenjskih sredstev zaradi okoliščin, neodvisnih od njegove volje.

1.2 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Sprejela ga je generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). Veljati je začela 3. januarja 1976 skladno s 27. členom.

Z navedenim paktom so se države podpisnice v spoznanju, da je s Splošno deklaracijo človekovih pravic mogoče doseči ideal svobodnega človeškega bitja, ki uživa državljanstvo in politične svoboščine in je prost strahu in revščine, le tedaj, če so ustvarjeni pogoji, ki omogočajo vsakomur, da uživa svoje ekonomske, socialne, kulturne ter svoje državljanske in politične pravice.

Pakt v svojih členih, predvsem v prvih členih III. poglavja, dopolnjuje pravice iz delovnega razmerja, ki jih določa Splošna deklaracija človekovih pravic.

2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (v nadaljevanju MOD)

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) je specializirana agencija OZN. Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih pravic in pravic iz dela.

V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev enakopravno zastopani v organih organizacije.

MOD predstavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela ter socialne varnosti.

MOD si za vsako obdobje postavi tudi poglobitve strateške cilje delovanja: v obdobju 2002-2005 so bili tile:

- promovirati in realizirati standarde ter temeljna načela in pravice pri delu,
- ustvariti boljše možnosti za ženske in moške za zagotavljanje dostojne zaposlitve in plačila,
- zagotoviti socialno zaščito vsem,
- pospešiti tripartizem in socialni dialog (Konvencije MOD, str. 19).

Republika Slovenije je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Slovenska delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov, se udeležuje rednih letnih zasedanj MOD, v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD, pa sodelujejo še predstavniki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS.

V okviru tega ministrstva deluje Služba za mednarodno sodelovanje in evropske zadeve, ki skrbi za povezovanje z MOD ter vodi sklepanje in izvajanje mednarodnih konvencij,

ki jih je Republika Slovenija kot država naslednica prevzela od nekdanje Jugoslavije ali pa jih je podpisala po osamosvojitvi.

Povezovanje Slovenije z MOD je pomembno, saj je to izredno bogat vir izkušenj in znanja za uresničevanje pravic delavcev ter za delovanje delodajalcev in vlad pri obvladovanju aktivnih problemov brezposelnosti, socialne varnosti ter zagotavljanja človekovih pravic na področju dela in delovanja trga delovne sile. Slovenija je utrdila sodelovanje z MOD s podpisom sporazuma o sodelovanju.

Na ozemlju današnje Slovenije so že v preteklosti veljale ratificirane konvencije MOD - prve so bile ratificirane že pred drugo svetovno vojno, to je v času tedanje Jugoslavije, v večini pa so bile ratificirane po drugi svetovni vojni. Slovenija je z Aktom o notifikaciji nasledstva v svoj pravi red sprejela 66 konvencij MOD, nato pa do leta 2006 še devet konvencij (Konvencije MOD s komentarjem, str. 43).

2.1 KONVENCIJE MOD

2.1.1 Konvencija MOD, št. 158, o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca - convention concerning termination of employment at the initiative of the employer, International labour organization (ILO) and recommendations

Ob seznanitvi administrativnega sveta Mednarodnega urada za delo (Ženeva, 2. junij 1982) s priporočilom o prenehanju delovnega razmerja iz leta 1963, je prišlo v mnogih državah članicah do spremembe delovno-pravne zakonodaje, predvsem v zvezi z vprašanji, ki so zajeta v omenjenem priporočilu. Sprejeto je bilo stališče, da je potrebno sprejeti nove mednarodne norme v zvezi z vprašanji delovno-pravne zakonodaje, predvsem pa urediti problematiko ob nastanku ekonomskih težav in tehnoloških sprememb, do katerih je v teh letih pogosto prihajalo. Posledica teh sprememb je bilo prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Zaradi navedenega se je svet odločil, da bodo imeli predlogi v priporočilu obliko mednarodne konvencije. To konvencijo so poimenovali Konvencija o prenehanju delovnega razmerja na pobudo

delodajalca št. 158, ki je bila sprejeta 22. junija 1983 na 68. seji zasedanja generalne konference organizacije dela, ratificirana pa je bila maja 1984. leta.

Konvencija se nanaša na vse panoge gospodarskih dejavnosti in na vse zaposlene. Država članica je lahko sama določila, da vse ali nekatere določbe ne veljajo za določene kategorije delavcev, in sicer:

- za delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o delu za določen čas ali za določene naloge,
- za delavce na poskusnem delu ali za pripravnike, katerih pripravniška doba je vnaprej določena in je v razumnih mejah,
- za delavce, ki so občasno zaposleni za določen čas.

Država, ki je ratificirala konvencijo in se je odločila izvzeti določene kategorije delavcev, je morala obrazložiti tako odločitev, v naslednjih poročilih pa je morala navesti stališča zakonodaje in prakse, glede izvzetih kategorij, ter v kolikšnem obsegu se konvencija za te kategorije uporablja, ali pa predlagati, da se ta konvencija prične uporabljati tudi za kategorije delavcev, za katere se je pred tem odločila, da jih izvzame.

V določbah drugega dela – splošne določbe, konvencija v 4. členu določa, da delavcu ne preneha delovno razmerje, če za to ni **resnega razloga** v zvezi s sposobnostjo in obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali službe.

5. člen taksativno našteva razloge, ki jih ni možno šteti za upravičen razlog prenehanja delovnega razmerja. Ti razlogi so:

- članstvo v sindikatu ali udeležba pri dejavnosti sindikata izven delovnega časa ali v delovnem času, če za to da soglasje delodajalec,
- potegovanje za funkcijo delavskega predstavnika oziroma opravljanje te funkcije, ali prejšnje nastopanje v tej funkciji,
- vložitev pritožbe ali udeležbe v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevane kršitve zakonov ali prepisov ali obračanje na pristojne upravne organe oblasti,

- rasa, barva, spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, veroizpoved, politično mnenje, nacionalna pripadnost ali socialno poreklo,
- odsotnost z dela med porodniškim dopustom.

Začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe tudi ni resen razlog za prenehanje delovnega razmerja.

Sedmi člen konvencije določa, podobno kot naš ZDR, da delavcu ne preneha delovno razmerje zaradi obnašanja pri delu ali v zvezi z njegovim delom, preden mu ni omogočeno, da se zagovarja zaradi trditev, razen če od delodajalca z razlogom ni mogoče pričakovati, da mu bo to omogočil.

Po 8. členu konvencije je pravica delavca, da se pritoži pri nepristranskem organu (sodišče, arbitražna, delovno sodišče), če meni, da mu je nezakonito prenehalo delovno razmerje. V 2. odstavku 9. člena pride do izraza varstvo delavca kot šibkejše stranke v postopku. Omenjeni odstavek določa:

- za zagotovitev, da delavcu ne bi bilo potrebno samemu dokazovati, da prenehanje delovnega razmerja ni bilo utemeljeno, je potrebno z metodami uporabe iz 1. člena²² te konvencije določiti eno ali drugo ali obe naslednji možnosti,
- dokazno breme, da obstaja resen razlog za prenehanje delovnega razmerja po definiciji 4. člena te konvencije, je na delodajalcu,
- organi iz 8. člena te konvencije so pooblaščen, da sprejmejo sklep o razlogih za prenehanje delovnega razmerja na podlagi dokazov, ki so jih predložile stranke, in ugotovitev v postopku, ki ga predvideva zakonodaja in praksa v državah podpisnicah.

Če organ (sodišče, delovno sodišče, arbitražni komite ali arbiter) oceni, da je bilo prenehanje delovnega razmerja neutemeljeno, ter meni, da pa je bilo prenehanje

²² 1. člen Konvencije MOD št. 158: » Če uporaba te konvencije ni zagotovljena s kolektivnimi pogodbami, arbitražnimi odločbami ali sodnimi odločbami, ali na kakšen drug način, ki je v skladu z državno prakso, se zagotovi z zakoni in predpisi.«

delovnega razmerja v skladu z državno zakonodajo in prakso, ni mogoče izreči prenehanje delovnega razmerja za neveljavno ter predlagati, da se delavec vrne na delo; je pa ta organ pooblaščen, da odredi izplačilo ustreznega nadomestila ali kakšnega drugega ustreznega prejemka.

Odpovedni rok

11. člen konvencije vsebuje norme glede odpovednega roka. Določa, da ima delavec, ki mu preneha delovno razmerje, pravico do razumnega odpovednega roka ali namesto tega do nadomestila, razen, če je kriv za hujšo kršitev delovne discipline oziroma za takšno kršitev delovne discipline, da bi bilo nerazumno zahtevati od delodajalca, da ga zadrži med odpovednim rokom.

Odpravnina in druge oblike varstva dohodka

Delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje, ima v skladu z državno zakonodajo in pravno prakso pravico do odpravnine ali kakšnega drugega podobnega nadomestila, katerega znesek bo med drugim odvisen od delovne dobe delavca in višine plače, ki jo je prejemal. Nadomestilo izplačuje delodajalec, lahko se izplačuje iz sklada, ki je ustanovljen iz prispevkov delodajalcev, od prejemkov iz zavarovanja v primeru brezposelnosti, iz pomoči nezaposlenim ali kakšnih drugih prejemkov iz socialnega zavarovanja, kot so starostni in invalidski prejemki, ki se delavcu izplačujejo v normalnih pogojih, s katerimi se uveljavlja pravica do le-teh.

Posvetovanje z delavskimi predstavniki

Konvencija MOD št. 158, v III. delu - Dodatne določbe v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov, določa norme glede posvetovanja z delavskimi predstavniki in obveščanja pristojnih organov, v primeru prenehanja delovnega razmerja zaradi poslovnih razlogov.

Končne določbe

V V. poglavju konvencija MOD št. 158 vsebuje končne določbe. Slednje zavezujejo samo tiste države članice Mednarodne organizacije dela, katerih ratifikacijo je registriral generalni direktor in velja za vsako posamezno članico 12 mesecev po dnevu, ko je registrirana njena ratifikacija.

V primeru, če država članica, ki je ratificirala konvencijo po desetletnem obdobju, ni uveljavila pravice do odpovedi, jo ta obvezuje za naslednjih deseti let.

2.2. KONVENCIJA MOD ŠT. 173 O VARSTVU ZAHTEVKOV DELAVCEV V PRIMERU INSOLVENTNOSTI NJIHOVEGA DELODAJALCA IN ISTOIMENSKO PRIPOROČILO MOD ŠT. 180

Zaradi socialnih in gospodarskih posledic daje mednarodna skupnost vse od sprejema Konvencije o varstvu plač (v letu 1949), vedno večji poudarek sanaciji insolventnih podjetij in ohranitvi delovnih mest, zato je bila na Generalni konferenci MOD dne 23. 6. 1992 sprejeta Konvencija o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, št. 173. Republika Slovenije je konvencijo ratificirala v letu 2001²³.

Po konvenciji MOD št. 173 je insolventno stanje, zaradi katerega se v skladu z notranjo zakonodajo in prakso začnejo postopki za kolektivno poravnavo obveznosti do delodajalčevih upnikov iz premoženja delodajalca. Izraz se lahko nanaša še na druga stanja, ko zahtevkov delavcev ni mogoče izpolnjevati zaradi finančnega položaja delodajalca²⁴.

Konvencija velja za vse delavce in vse gospodarske panoge, država pa lahko izloči določene kategorije delavcev, predvsem javne uslužbenke, zaradi posebne narave njihovega delovnega razmerja ali zaradi drugih vrst jamstev, ki jim omogočajo enakovredno varstvo, kot je zagotovljeno po navedeni konvenciji.

Zahtevki delavcev, ki izhajajo iz njihove zaposlitve, se zavarujejo:

- s prednostno pravico, tako da se izplačajo iz premoženja insolventnega delodajalca, še preden se izplačajo deleži upnikom brez prednostne pravice,

²³ Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca – Konvencija ILO št. 174 – MKVZDI, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 4/2001; veljavnost od 1.2.2001.

²⁴ Med drugim tudi za primer, kadar se vrednost premoženja spozna za nezadostno, za utemeljen začetek postopka za insolventnost.

- z varstvom zahtevkov preko jamstvene ustanove, ki zagotavlja plačila, kadar delodajalec zaradi insolventnosti ni sposoben sam poravnati zahtevkov delavcev, ali
- s kombinacijo obeh jamstev.

Izbira sprejetih ukrepov se navede ob ratifikaciji; naša država je izjavila, da bo zagotavljala varstvo zahtevkov delavcev z jamstvenimi ustanovami²⁵.

S prednostno pravico se zavarujejo vsaj zahtevki delavcev za:

- izplačilo plač za predpisano obdobje, ki ne sme biti krajše od zadnjih treh mesecev pred insolventnostjo delodajalca ali pred prenehanjem delovnega razmerja,
- plačilo za dopust, ki izhaja iz dela, opravljenega med letom, v katerem je prišlo do insolventnosti ali prenehanja delovnega razmerja, in v preteklem letu,
- denarno nadomestilo za druge oblike plačane odsotnosti v določenem obdobju, ki ne sme biti krajše od zadnjih treh mesece pred insolventnostjo delodajalca ali pred prenehanjem delovnega razmerja,
- izplačilo odpravnine delavcem ob prenehanju delovnega razmerja.

Zahtevki, ki jih varuje jamstvena ustanova, so po prvem temelju enaki kot zahtevki, varovani s prednostno pravico, različna je le višina (razen odpravnine), saj so določena krajša obdobja, in sicer:

- za neizplačane plače in druga denarna nadomestila za najmanj osem tednov,
- plačila za dopust najmanj šest mesecev.

Konvencija dopušča, da se z zakonom lahko omeji varstvo zahtevkov na predpisano višino, ki ne sme biti nižja od socialno sprejemljive ravni, vendar pa se mora predpisana višina po potrebi usklajevati, da bi ohranila svojo vrednost.

Priporočilo MOD št. 180 razširja varstvo glede prednostne pravice delavskih terjatev, tako da obdobje ne bi smelo biti krajše od dvanajstih mesecev pred insolventnostjo delodajalca oziroma pred prenehanjem delovnega razmerja ter podrobneje našteva

²⁵ Zakon o ratifikaciji Konvencije ILO 173, 3. člen.

različne vrste delavskih terjatev: plače, nadomestila za nadurno delo, provizije in druge oblike nagrajevanja, plačane dopuste, poračune ob koncu leta in druge prejemke, ki jih predvideva zakonodaja, kolektivne pogodbe in individualne pogodbe o zaposlitvi.

3. AKTI SVETA EVROPE

Ideja o združitvi Evrope v zgodovini ni nova. Temelji združevanja so kljub upočasnitvi zaradi hladne vojne nastali po II. svetovni vojni. Med njimi sta najpomembnejša: načelo vladavine prava in spoštovanja človekovih pravic, kar se je najbolj izrazilo v Svetu Evrope. Sklenitve Statuta Sveta Evrope (1949) pomeni pomemben mejnik v procesu združevanja Evrope.

3.1 Evropska socialna listina (1961)

Članice Sveta Evrope so ob upoštevanju Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki je bila podpisana 4. novembra 1950 v Rimu, v letu 1961 podpisale Evropsko socialno listino (Torino, 18. 10. 1961), s katero so se dogovorile, da bodo svojim prebivalcem zagotovile socialne pravice. Ta listina ne določa pravic iz delovnega razmerja, razen pravice delavca do razumnega odpovednega roka.

Po tej listini so si članice Sveta Evrope dolžne prizadevati za doseganje razmer, v katerih se bodo uresničevale pravice vsakogar:

- da se preživlja z delom, ki ga je svobodno prevzel,
- do pravičnih pogojev dela, do varnega in zdravega delovnega okolja,
- do pravičnega plačila,
- do svobodnega združevanja v nacionalne in mednarodne organizacije zaradi varstva ekonomskih in socialnih interesov,
- do kolektivnih pogajanj,
- do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja,
- do zdravstvenega varstva in socialne varnosti, do varstva mladih ter do varstva materinstva.

3.2 Evropska socialna listina (spremenjena leta 1996)²⁶

Članice Sveta Evrope so 3. maja 1996 v Strasbourgu podpisale Evropsko socialno listino (spremenjeno) in pri tem upoštevale temeljne socialne spremembe in potrebe po ohranjanju nedeljivosti narave vseh pravic.²⁷

Republika Slovenije je spremenjeno Evropsko socialno listino ratificirala v letu 1999.

Po določilih listine so države dolžne ustvarjati razmere, v katerih je mogoče učinkovito uresničevati socialne pravice:

- pravico do dela,
- pravico do pravičnih pogojev za delo (razumno trajanje tedenskega in dnevnega počitka, državni prazniki, štiritedenski letni dopust, nočno delo),
- pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev,
- pravica do pravičnega plačila (t.j. takšno plačilo, ki delavcu in njegovi družini omogoča dostojen življenjski standard),
- pravico do organiziranja (delavcev in delodajalcev),
- pravico do kolektivnega pogajanja, (medsebojno posvetovanje, pogajanja med delavci in delodajalci, ustanavljanje mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovno-pravnih sporov, pravica do stavke),
- pravico otrok in mladostnikov do varstva,
- pravico do poklicnega usmerjanja,
- pravico do poklicne rehabilitacije,
- pravico do varstva zdravja (odstranitev vzrokov slabega zdravja),
- pravico do socialne varnosti,
- pravico do socialne in zdravstvene pomoči,
- pravico do storitev socialnovarstvenih služb,

²⁶ Evropska socialna listina (spremenjena), 1996, in Protokol k ESL, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe št. 7/99 in 24/99.

²⁷ Človekove pravice so državljanske, politične, gospodarske, socialne in kulturne.

- pravico individualnih oseb do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenjski skupnosti (izobraževanje, poklicno usposabljanje, dostop do zaposlitve),
- pravico družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- pravico otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- pravico do opravljanja pridobitne dejavnosti na ozemlju drugih pogodbenic,
- pravico zdomskih delavcev in njihovih družin do varstva in pomoči,
- pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola,
- pravico do obveščanja in posvetovanja,
- pravico do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja,
- pravico starejših oseb do socialnega varstva,
- pravico do varstva v primeru prenehanja delovnega razmerja,
- pravico delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca,
- pravico do dostojanstva pri delu,
- pravici delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja,
- pravico predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in do ugodnosti, ki jim pripadajo,
- pravico do obveščenosti in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja,
- pravico do varstva pred revščino in socialno izključenostjo ter
- pravico do nastanitve.

Pravica do varstva delavca v primeru prenehanja delovnega razmerja na pobudo delodajalca (24. člen) se uresničuje:

- s pravico vseh delavcev, da njihovo delovno razmerje ne more prenehati brez utemeljenih razlogov, ter pravicami v primeru prenehanja delovnega razmerja iz

razlogov, ki so povezani z njihovimi sposobnostmi ali zaradi operativnih razlogov na strani delodajalca,

- s pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez utemeljenega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila.

Socialna listina predvideva le plačilo za primer, ko delovno razmerje preneha brez utemeljenega razloga. Za druge primere plačilo ni določeno.

V primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (25. člena) listina zagotavlja, da bo za zahteve delavca jamčila ustanova za jamstva ali bo zanje zagotovljena druga učinkovita oblika varstva. Delavcu se zagotavlja najmanj plačilo:

- plače v obdobju, ki ni krajše od treh mesecev,
- za plačan letni dopust, v katerem je prišlo do plačilne nesposobnosti delodajalca ali prenehanja delovnega razmerja,
- za druge plačane odsotnosti v obdobju, ki ni krajše od treh mesecev.

Z zakonom se lahko varstvo zahtevkov delavcev omeji na predpisan znesek v višini, ki je še socialno sprejemljiv.

4. AKTI EVROPSKE UNIJE (V NADALJEVANJU EU)

Delovno pravo ni več izključno predmet nacionalne zakonodaje. Vpliv supranacionalnih predpisov v EU narašča z uredbami in direktivami ter z odločbami Sveta EU. Temeljna pravila izhajajo iz načela o svobodi gibanja delojemalcev. Zagotovljena mobilnost delovne sile vpliva na materialno harmonizacijo delovnega prava za domače delavce in delavce držav članic, ki delajo v drugi državi.

4.1 Rimska konvencija²⁸

Konvencija je bila sklenjena v okviru članic Evropske unije. Kljub navedenemu ne predstavlja prava Unije v pravem pomenu besede, temveč mnogo bolj mednarodni dogovor med državami – članicami Evropske unije. Konvencijo je leta 1980 podpisalo

²⁸ Convention 80/934/EEC on the law applicable to contractual obligations opened for signature in Rome on 19. June 1980; OJ L 266, 9. 10. 1980, p. 1-19, corrigendum OJ L 58, 5. 3. 1983, p. 14.

sedem držav Evrope, med njimi tudi ZR Nemčija, nato pa še leta 1981 Velika Britanija. Da je lahko konvencija stopila v veljavo, jo je moralo ratificirati najmanj sedem držav podpisnic. Zadnja jo je ratificirala Finska.

Konvencija je razdeljena na tri poglavja, in sicer:

- prvo poglavje vsebuje dva člena, ki določata pravno področje uporabe konvencije in univerzalno veljavnost skupnih določb,
- drugo poglavje, od člena 3 do 7, predstavlja glavno jedro poenotениh določb o pravu, ki se naj uporabi pri pogodbenih obligacijskih razmerjih. Nadaljnji členi (od 8. do 22.) iz tega poglavja urejajo pretežno splošno vprašanje mednarodnega zasebnega prava, kolikor se le-ta povezuje s snovjo pogodbenih obligacijskih razmerij,
- tretje poglavje konvencije (od 23. do 33. člena) predstavlja končne določbe konvencije.

Konvenciji je dodan še Protokol in dve skupini izjav držav članic, podpisnic konvencije.

Za delovno-pravno področje je pomembno predvsem drugo poglavje, in sicer 6. člen, ki določa, katero pravo naj se uporabi za delovne pogodbe in delovna razmerja. Namen teh določb je, da se pri pogodbah zaščiti stranko, ki je socialno in gospodarsko šibkejša. Gre torej za posamezne pogodbe in posamezna delovna razmerja. Prvi odstavek 6. člena določa, da ne glede na to, da ne more pri delovnih pogodbah in delovnih razmerjih izbira posameznikov glede uporabe prava strank pripeljati do tega, da bi bila delavcu odvzeta pravica, ki mu jo jamči zavezujoči predpis prava²⁹.

4.2 Rimska pogodba

V Evropski skupnosti so temeljna načela zapisana v Rimski pogodbi. Kasnejši unificirani procesi potekajo preko uredb (regulations), procesa harmonizacije z

²⁹ Razlaga 2. člena Rimske konvencije »Pri uporabi poenotениh določil konvencije ni potrebno upoštevati načela vzajemnosti. To določilo konvencije torej izpodrinja določene pravne norme mednarodnega zasebnega prava te tretje države in stopijo na njihovo mesto. Z drugimi besedami, konvencija določa poenotena določila mednarodnega zasebnega prava, ki stopijo na mesto pravnih norm mednarodnega zasebnega prava posamezne države članice konvencije.«

direktivami (directives) in priporočili (recommendation), usklajene pa tudi preko meddržavnih konvencij.

Nekatere določbe Rimske pogodbe urejajo tudi delovno-pravna vprašanja, in sicer:

- prosto gibanje delavcev (48. člen),
- izboljšanje življenjskih in delovnih razmer s harmonizacijo socialnih sistemov ter zbliževanjem nacionalnih zakonodaj (117. člen),
- enako obravnavanje moških in žensk (119. člen).

Svoboda gibanja delavcev³⁰ je del prostega pretoka oseb³¹. Zanj so značilni trije elementi:

- prepoved vsakega na državljanstvu temelječega različnega obravnavanja delavcev držav članic glede zaposlovanja, plačevanja in siceršnjih delovnih pogojev,
- pravica potegovanja za dejansko ponujeno delovno mesto in za prosto gibanje v kakšni državi članici z namenom iskanja zaposlitve in za zaposlitev,
- pravica, da ob izpolnjevanju določenih predpogojev po prenehanju delovnega razmerja ostane v državi članici.

Sekundarna zakonodaja z delovno-pravnega področja je bila sprejeta v obliki direktiv. Sprejet je bil Socialni protokol k Maastrichtski pogodbi, ki omogoča nov pristop k urejanju delovno-pravnega področja³².

4.3 Direktiva o zaščiti delavcev v primeru insolventnosti delodajalca (80/987/EEC)

Direktiva o zaščiti delavcev v primeru insolventnosti delodajalca (80/987/EEC)³³ je bila sprejeta leta 1980 z namenom, da se zagotovi plačilo delavskih terjatev, ki so nastale pred insolventnostjo, tako da enotna ureditev zagotavlja enakomernost ekonomskega in

³⁰ The Europa Institute the University of Edinburgh, The role of the judge in the European Union, Slovenia 1-3 June 1998, Course materials.

³¹ Pogodba o Evropski skupnosti, 3. člen, črka s in 7a člen, II. odstavek.

³² Novak M. in Mazurak S., 1993, str. od 133 do 135.

³³ Novak M. in Mazurak S., 1993, str. 167, 168 in od 176 do 180.

socialnega nivoja v državah Evropske skupnosti ter preprečuje neenakopravnost gospodarskih subjektov na trgu dela Evropske skupnosti.

Direktiva naj bi zagotavljala plačilo tistih delavskih terjatev, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z insolventnim delodajalcem, pri čemer imajo države možnost, da izvzamejo določene kategorije delavcev.

V Aneksu k Direktivi so posamezne države že določile izvzete kategorije delavcev, tako da so upoštevale specifičnost dela ali pa dejstvo, da so te kategorije varovane po drugih predpisih.

Delavcem se zagotavlja plačilo za obdobje najmanj zadnjih treh mesecev pred insolventnostjo, in sicer neposredno od delodajalca ali preko garancijskih skladov.

Če se ustanovijo garancijski skladi, mora biti zagotovljena njihova neodvisnost od delodajalcev. Delavcem morajo biti zagotovljena plačila ne glede na to, ali je financiranje institucije v celoti zagotovljeno.

4.4 Direktiva o približevanju zakonov držav članic v zvezi s kolektivnim odpuščanjem (98/95/EC)

Direktivi št. 75/129/EEC z dne 17. februarja 1975 in št. 98/95/EC z dne 20. julija 1998³⁴ urejata kolektivno odpuščanje delavcev z namenom boljše zaščite delavcev na enotnem trgu blaga, storitev in kapitala.

V smislu Direktive o približevanju zakonov držav članic v zvezi s kolektivnim odpuščanjem gre za kolektivno odpuščanje, če je odpuščenih:

V obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje od 20 do 100 delavcev,
- 10 % pri delodajalcu, ki zaposluje od 100 do 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 300 delavcev.

V obdobju 90 dni:

- najmanj 20 delavcev, ne glede število zaposlenih.

V postopku sprejemanja odločitev o kolektivnem odpuščanju mora biti obveščen sindikat, ki ima možnost aktivnega sodelovanja in lahko v postopek vključi tudi strokovnjake določenega področja. O številu delavcev, ki bodo odpuščeni, je potrebno obvestiti tudi državni organ.

Odpuščenim delavcev je potrebno zagotoviti pravico do sodnega varstva pravic in celotnega plačila njihovih zahtevkov. Direktiva ne določa pravic delavcev v primeru kolektivnega odpuščanja.

³⁴ Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (75/129/EEC)-O.J. 1975, No L 48/29.

Council Directive 92/56/EEC amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the Member States relating to collective redundancies-O.J.1992, No L 245/3.

Council Directive 98/59/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies-O.J.1998, No L 225.

VIII. NOTRANJI PRAVNI VIRI, KI SE NANAŠAJO NA ODPOVED POGODE O ZAPOSLOTVI

- Ustava Republike Slovenije v 26. členu zagotavlja vsem državljanom pravico do pravnega varstva, v 66. členu pa zagotavlja trajnost zaposlitve.
- Zakon o delovnih razmerjih, in sicer opredeljuje splošne določbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi (od 80. do 87. člena), redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (od 88. do 109. člena), izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (od 110. do 112. člena), posebno varstvo pred odpovedjo (od 113. do 117. člena). V 118. členu ZDR določa prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodne odločbe, v 119. členu pa prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu.
- Zakon o zaposlovanju in poklicni rehabilitaciji invalidov v 39. členu opredeljuje redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu, v 40. členu pa način za zagotavljanje drugega ustreznega delovnega mesta.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v 14. členu določa obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti, v 17. členu določa pravice iz navedenega zavarovanja, v 17. a členu pa pogoje za pridobitev pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti. V 18. in 19. členu določa pravice do denarnega nadomestila.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v 101. členu določa obveznosti in postopek delodajalca v zvezi z delovnim invalidom. Od 102. do 104. člena opredeljuje prenehanje delovnega razmerja invalidu.
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji v 21. členu opredeljuje prednostne, podrejene in navadne terjatve, in sicer določa, da so plače in nadomestila prednostno zavarovane terjatve.

IX. SPLOŠNO O ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Ustava SFRJ in Ustava SRS sta v uvodu določali, da je nedotakljiva podlaga človekovega položaja in njegove vloge tudi ekonomska, socialna in osebna varnost

človeka. Posebej sta obe ustavi poudarjali, da si delovni ljudje v organizaciji združenega dela in v samoupravnih organizacijah in skupnostih na temelju solidarnosti in vzajemnosti ter socialističnega humanizma zagotavljajo ekonomsko in socialno varnost in ustvarjajo čedalje ugodnejše možnosti za življenje, delo in razvoj vsestranske osebnosti delovnega človeka³⁵. Ustavi sta dajali vsakemu človeku pravico do dela z družbenimi sredstvi, pravico, da pri uresničevanju te pravice v temeljni organizaciji združenega dela, v kateri združuje delo enakopravno z drugimi delavci, odloča o delu in poslovanju organizacije združenega dela, da je o zadevah in sredstvih v vseh odnosih družbene reprodukcije urejal medsebojna razmerja pri delu, odločal o dohodku, ki ga je dosegel v združevanju dela in sredstev ter si s tem pridobival osebni dohodek.

Tedaj veljavni ZDR je delil prenehanje delovnega razmerja v tri skupine, in sicer:

- ko delavcu preneha delovno razmerje po njegovi volji in lahko na to vpliva,
- ko delavcu preneha delovno razmerje neodvisno od njegove volje,
- ko delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu.

ZDR (v nadaljevanju ZDR/90) je določal, da se ukrep prenehanja delovnega razmerja lahko izreče za vse hujše kršitve delovnih obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom, če je bilo s storitvijo ali opustitvijo dejanja ogroženo življenje in zdravje delavcev ali drugih delovnih ljudi, povzročena ali bi lahko bila povzročena večja škoda, ogrožen ali bistveno moten proces dela ali če bi bilo kako drugače oteženo poslovanje delodajalca oziroma organizacije. Zakon je dopuščal možnost, da se lahko ukrep prenehanja delovnega razmerja pogojno odloži največ za eno leto. 90. člen ZDR/90 je določal, da ugovor delavca zadrži izvršitev ukrepa do vročitve odločbe drugostopenjske obravnave.

Institut prenehanja delovnega razmerja je ZTPDR (zvezni zakon) urejal v IV. poglavju, ZDR/90 pa v VII. poglavju.

³⁵ Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso, ČGP Delo-TOZD Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1982.

Prenehanje delovnega razmerja je opredeljeval 100. člen ZDR/90, ki je taksativno našteval razloge, zaradi katerih delavcu preneha delovno razmerje.

Podobne določbe, kot jih je določal ZDR/90, je vseboval tudi 75. člen ZTPDR), in sicer:

- s pisno izjavo delavca, da želi, da mu preneha delovno razmerje,
- v primeru, če se je s pooblaščenim organom v organizaciji oziroma z delodajalcem pisno sporazumel, da mu je prenehalo delovno razmerje,
- če se je ugotovilo, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del in nalog na delovnem mestu, na katerega je razporejen, ali če ni dosegal pričakovanih rezultatov, na drugo delovno mesto pa ga ni bilo možno razporediti,
- v primeru, če na poskusnem delu ni dosegel ustreznih rezultatov dela,
- če je bil neupravičeno odsoten z dela nepretrgoma več kot pet delovnih dni,
- če je pristojni organ v enem letu po sklenitvi delovnega razmerja ugotovil, da je delavec zavestno sklenil delovno razmerje v nasprotju z zakonom, splošnimi akti in kolektivno pogodbo,
- če je ob sklenitvi delovnega razmerja zamolčal, ali podal neresnične podatke, ki so bili pomembni za opravljanje določenega dela, za katerega je sklenil delovno razmerje,
- če je odklonil delo na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen.

ZDR/90 je določal še prenehanje delovnega razmerja v primeru, če je delavec odklonil razporeditev, ki ga določa ZTPDR, v 19.³⁶ in 20. členu³⁷. Omenjeni ZDR je poznal še razlog prenehanja delovnega razmerja zaradi izpolnitve pogojev za upokojitev (101. člen)³⁸.

³⁶ 19. člen ZTPDR »S splošnim aktom se lahko določijo pogoji, pod katerimi je delavec v interesu in zaradi potreb delovnega procesa lahko razporejen iz ene organizacije v drugo v okviru sestavljenih oblik združevanja organizacij oziroma organiziranja, in to na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim«.

³⁷ 20. člen ZTPDR, »Delavec je lahkočasno razporejen v drugo organizacijo na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, in to na podlagi sporazumno sprejetega sklepa pristojnih organov zadevne organizacije, najdlje pa šest mesecev oziroma dokler ni končano delo, zaradi katerega je bilčasno razporejen.«

³⁸ Po delovno-pravni ureditvi iz 1990 ni bila možna odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj je šlo za medsebojno urejanje delovnih razmerij (v letih po 1990 letu je pravzaprav že šlo za pogodbeno razmerje, vendar to ni bila taka vrsta pogodbenega razmerja, kot ga določa sedaj veljaven zakon).

V primerjavi s sedaj veljavno delovno zakonodajo vidimo, da prejšnja ureditev ni ločila redne in izredne odpovedi pogodbe. Omenjena delovna zakonodaja je delila prenehanje delovnega razmerja na primere, ko nastopi prenehanje delovnega razmerja s soglasjem delavca oziroma je takšno soglasje pogoj za prenehanje delovnega razmerja, in na primere, ko je prenehanje nastopilo brez volje oziroma soglasja delavca ali krivdi delavca. Po volji delavca je prenehalo delovno razmerje z vlogo delavca za prenehanje delovnega razmerja in s pisnim sporazumom z delodajalcem o prenehanju delovnega razmerja.

Brez volje delavca ali krivde le-tega je, po tedaj veljavni zakonodaji, prenehalo delovno razmerje v primeru stečaja ali likvidacije in v primeru trajnega prenehanja potreb po delavcu. Navedena ločitev prenehanja delovnega razmerja ni imela bistvenega pomena v delovno-pravnem kontekstu, ampak je bila pomembna v okviru uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Prav tako je delovno razmerje prenehalo delavcu na podlagi ugotovitve, da delavec ne dosega pričakovanih rezultatov dela ter zaradi neopravičene odsotnost z dela petih ali več zaporednih dni.

ZTPDR je našteval še razloge prenehanja delovnega razmerja v primeru prenehanja potreb po delu delavca, ki jih ZDR/90 ni določal, in sicer:

- če je odklonil razporeditev v drugo delovno organizacijo na delovno mesto, ki je ustrezalo delavčevi stopnji strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, in sicer na podlagi sprejetega sklepa delodajalca. Delavec je bil lahko na podlagi enostransko sprejetega sklepa razporejen k drugemu delodajalcu za najdlje šestih mesecev oziroma dokler ni delo, na katerega je bil delavec razporejen, končano,
- če se je delavcu zagotovil prevzem ali razporeditev k drugemu delodajalcu,
- če se je delavcu, ki mu je za uveljavitev pravice do starostne pokojnine manjkalo do pet let pokojninske dobe, dokupila delovna doba,
- če je odklonil dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo za drugo ustrezno delovno mesto.

V 76. členu pa je ZTPDR opredeljeval prenehanje delovnega razmerja po zakonu, in sicer v primeru:

- če se je na podlagi določil zakona ugotovilo, da delavec ni več sposoben opravljati dela,
- če je bilo delavcu na podlagi pravnomočne sodne odločbe ali drugega organa prepovedano opravljati določeno delo, delavcu pa ni bilo mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela,
- če je bil na prestajanju pripora ali zaporne kazni, ki je trajala več kot 6 mesecev,
- če mu je bil izrečen varnostni ali vzgojni ukrep, ki je bil daljši kot šest mesecev.

Razlika med veljavno zakonodajo in bivšo zakonodajo je vidna v tem, da prejšnja zakonodaja ni ločila prenehanja delovnega razmerja³⁹ iz razlogov na strani delodajalca in razlogov na strani delavca⁴⁰. Sedaj veljavni ZDR v 75. členu določa poleg razloga **redne in izredne odpovedi pogodbe** o zaposlitvi, še naslednje razloge prenehanja delovnega razmerja:

- zaradi poteka časa, za katerega je bila pogodba sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca - fizične osebe,
- s sporazumno razveljavitvijo,
- sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

ZDR, upoštevajoč sedanjo naravo delovnega razmerja, celovito ureja pogodbo o zaposlitvi kot pravno podlago za nastanek delovnega razmerja⁴¹. Pogodbena razmerje, ki ni časovno omejeno, razen v primerih, ki jih določa zakon, lahko vsaka pogodbena stranka odpove. To je pravilo splošno civilnega prava in velja za vsa trajna dolžniška razmerja. Ne glede na navedeno, je zaradi neenake pozicije delavca, delovno razmerje

³⁹ Instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi prej veljavna zakonodaja ni poznala prav iz razloga načina urejanje delovnega razmerja.

⁴⁰ Veljavni ZDR opredeljuje odpoved iz razloga na strani delodajalca ločeno od odpovedi na strani delavca.

⁴¹ Cvetko A. in ostali, Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba; GV Založba Ljubljana/2005, str. 25-26.

posebna vrsta pogodbenega razmerja, saj ZDR zaradi varstva delavca kot šibkejše stranke v tem razmerju, postavlja delodajalcu vrsto pravil in varovalnih določb, ki jih mora delodajalec kot stranka v tem pogodbenem razmerju v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi spoštovati (npr. postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, utemeljen razlog⁴², obrnjeno dokazno breme pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca, ali kot je bilo opredeljeno v predlogu ZDR/99 - osebni razlog, je naletel na velika nasprotovanja s strani sindikata, saj je obstajala bojazen samovolje delodajalca.

Zaradi navedenega so v sedaj veljaven ZDR umeščene naslednje varovalke:

- delodajalec mora delavcu omogočiti zagovor pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Zagovor mu mora omogočiti v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor (drugi odstavek 83. člena),
- razlog za odpoved mora biti utemeljen tako, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 88. člena),
- delodajalec mora v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti možnost zaposlitve pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas in

⁴² Utemeljen razlog redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je npr. prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca. Kot utemeljen razlog je šteti tudi, če delavec ne dosega pričakovanih rezultatov, če delavec ne opravlja dela pravočasno, ne dovolj strokovno in kvalitetno, ali v primeru kršenja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

mu zato preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu ZDR (tretji odstavek 88. člena),

- v 89. členu je tako kot v mednarodnih dokumentih posebej izpostavljeno, katere okoliščine, vezane na delavca, ne predstavljajo utemeljenega odpovednega razloga, in sicer: kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:
 - začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
 - vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi,
 - članstvo v sindikatu,
 - udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
 - udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
 - udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili;
 - kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
 - rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
 - sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom,
- določena je možnost zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi (tretji odstavek 85. člena);

- v 109. členu ZDR je opredeljena tudi pravica do odpravnine, in sicer, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo (prvi odstavek 109. člena).

Vsaka pogodbeni stranka lahko pogodbo o zaposlitvi odpove v celoti. Če bi želela spremeniti samo en del pogodbe, ima za to na voljo dva načina, in sicer: lahko predlaga spremembo pogodbe v smislu 47. člena⁴³, delodajalec pa lahko tudi odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu ponudi sklenitev nove pogodbo v skladu z določili 90. člena ZDR⁴⁴.

1. DOPUSTNOST ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Dopustnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi opredeljuje 81. člen ZDR. V prvem in drugem odstavku tega člena je urejeno varstvo delavca, kot šibkejše stranke. Omenjena odstavka določata, da delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi samo, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, ki

⁴³ 47. člen ZDR na splošno opredeljuje spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na predlog katerekoli stranke.

⁴⁴ 90. člena ZDR, Odpoved s ponudbo nove pogodbe:

1) Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 88. člena tega zakona, se uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

2) Če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.

3) Če delavec v primerih iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustrešno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

4) V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

jih določata 111. in 112. člen ZDR⁴⁵.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna⁴⁶. V primeru, če bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi podana zaradi diskriminatornih razlogov, to je zaradi rase, spola, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin, bi bila v skladu z določbo četrtega odstavka 81. člena ZDR⁴⁷ taka odpoved pogodbe o zaposlitvi neveljavna. V drugem odstavku 6. člena ZDR je med drugim izrecno določeno, da morajo biti ženskam in moškim tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi zagotovljene enake možnosti, s čimer je še poudarjena prepoved diskriminacije na podlagi spola.

2. DOKAZNO BREME V PRIMERU ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je dokazno breme na delodajalcu, ki mora dokazati, da so kršitve pogodbenih in drugih obveznost takšne, da ni več mogoče nadaljevati delovnega razmerja. V primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti mora dokazati, da delavec ne dosega pričakovanih rezultatov, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pa, da so prenehale potrebe po opravljanju določenega dela. Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, mu ni potrebno navajati razloga za redno odpoved. V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, pa je tudi delavec tista pogodbeni stranka, ki mora dokazati utemeljenost razloga, ki opravičuje izredno odpoved. Po določbi drugega odstavka 82. člena ZDR je namreč tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, dolžna dokazati utemeljenost razloga, ki opravičuje izredno odpoved. Delavec bo moral dokazati enega od razlogov, ki jih ZDR taksativno našteva v 112. členu⁴⁸. Ob tem bo moral dokazati

⁴⁵ 111. člen ZDR, Razlogi na strani delavca, 112. člen ZDR, Razlogi na strani delodajalca

⁴⁶ 5. odstavek 81. člena ZDR

⁴⁷ 4. odstavek 81. člena ZDR - Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga iz 6. člena tega zakona je neveljavna.

⁴⁸ 112. člen ZDR:

tudi, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi⁴⁹. Gre za enega od pomembnih vprašanj varstva delavcev v zvezi z odpovedjo, kateremu tudi Konvencija MOD št. 158 posveča posebno pozornost. Navedena konvencija ureja prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca, torej je z vidika 82. člena ZDR relevantna le glede dokaznega bremena v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. V primeru odpovedi o zaposlitvi s strani delodajalca (bodisi, da gre za redno ali izredno odpoved) je delodajalec tisti, ki bo moral dokazati, da je bila odpoved utemeljena⁵⁰ oziroma da gre za utemeljen razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi⁵¹.

3. PREDPOSTAVKE ZA VELJAVNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI DELODAJALCA

Zaradi varstva delavca pred neutemeljenim odpuščanjem, pa tudi zaradi obveščenosti in možnosti, da delavec popravi svoj odnos do dela in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi ter da se pripravi na morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ZDR opredeljuje določene predpostavke v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Te so različne glede na razlog odpovedi.

1) Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcem pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom ZDR.

2) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

3) 30-dnevni rok iz drugega odstavka 110. ZDR začne teči, ko poteče osemdnevni rok iz prvega odstavka tega člena in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.

⁴⁹ 1. odstavek 110. člena ZDR: Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

⁵⁰ Kresal B., Kresal Šoltes K. in Senčur Peček D., 2002, str. 328 in 329.

⁵¹ Za »tehten razlog« je v angleški verziji konvencije uporabljen termin »valid reason«.

Omenjene predpostavke so opredeljene v 83. členu ZDR⁵². Slednji določa predpostavke pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Tudi v tem členu je opaziti varovanje delavca kot šibkejše stranke v pogodbenem razmerju, saj je ta predpostavka obvezujoča samo za delodajalca⁵³.

Delodajalec je dolžan delavca v primeru kršitve pogodbenih obveznosti pisno opozoriti na izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, saj mu bo lahko v primeru, če se bodo kršitve ponovile, odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Iz določbe 83. člena ZDR je sklepati, da v primeru, ko bo delavec prvič kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, mu delodajalec še ne bo mogel redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. To pa ne velja za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec ni dolžan delavca pisno opozarjati, ampak mu posreduje pisno vabilo na zagovor z obrazložitvijo razloga za morebitno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je pisno opozorilo predpostavka za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Zoper pisno opozorilo ni predvidenega sodnega varstva. Pisno opozorilo že po gramatikalni razlagi ne pomeni dejanja, s katerim delodajalec krši katero od pravic delavca iz delovnega razmerja. Opozorilo predstavlja le predpostavko za kasnejšo redno

⁵² Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, 83. člen ZDR:

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. ZDR zakona. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba. O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

⁵³ Klampf M., Odpoved pogodbe o zaposlitvi v luči sodne prakse, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2003, st. 567.

odpoved in šele v sporu zaradi nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, bo delavec lahko uveljavljal neutemeljenost takšnega opozorila⁵⁴.

Pred redno ali izredno odpovedjo mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Zagovor je pravica delavca, da se seznanj in opredeli do očitanih kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja ter da se izjavi o vseh dejstvih in dokazih, ki ga bremenijo. Delavec lahko to pravico uresniči tudi tako, da pred potekom časa, določenega za zagovor, pisno zavrne očitane kršitve.

Zagovor je pravica delavca, ki jo lahko izkoristi ali pa ne, delodajalčeva obveznost pa je, da mu zagovor omogoči.

Novela ZDR je dopolnila 83. člen z najkrajšim rokom za zagovor, in sicer mora delodajalec omogočiti delavcu zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. S tem je novela rešila vprašanje v zvezi s časom, ki mora delavcu biti na razpolago, da se lahko pripravi na zagovor.

ZDR nima podrobnih določil glede časa (ali gre za delovni čas ali čas izven delovnega časa) niti glede kraja zagovora. Splošno načelo o pravici do obrambe izhaja iz 29. člena Ustave RS in iz Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS, MP, št. 7/94) in 14. člena Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71 v zvezi z Aktom o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, MP, št. 9/92).

Zagovor je pravica delavca, da se seznanj s kršitvami, ki so mu očitane, in da se opredeli do očitanih kršitev ter da se izjavi o vseh dejstvih in dokazih, ki ga obremenjujejo. Ker je bistvo pravice do zagovora v zagotovitvi možnosti sodelovanja in vplivanja na potek in rezultat odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zakon ne more določiti strogih meril obličnosti njenega uresničevanja. Vsebina, oblika, način in obseg

⁵⁴ Sodba VDSS Pdp 2/2004, z dne 11.3.2004, redna odpoved PZ iz krivdnega razloga, JEDRO: v ZDR ni predvideno sodno varstvo zoper pisno opozorilo delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnosti odpovedi v primeru ponovnih kršitev. Pisno opozorilo že po gramatikalni razlagi ne pomeni dejanj, s katerimi bi delodajalec kršil katero od pravic delavcev iz delovnega razmerja. Opozorilo nima nobenih neposrednih pravnih posledic in predpostavlja le predpostavko za kasnejšo redno odpoved. Šele v sporu o nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi bi delavec lahko uveljavljal neutemeljenost takšnega opozorila.

te pravice je lahko odvisna tudi od volje delavca - ki se ji lahko odreče ali se brani z molkom - dolžnost delodajalca je samo, da mu zagovor omogoči⁵⁵. Delodajalec mora delavcu v primeru odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti posredovati obvestilo. V primeru odpovedi iz krivdnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, mu mora posredovati vabilo z obrazloženim razlogom, zaradi katerega mu delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, uro in kraj zagovora. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redni ali izredni) mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti tudi sindikat, katerega član je delavec. Delodajalec mora v primeru zahteve delavca po sodelovanju sindikata v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi, slednjemu posredovati vso dokumentacijo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi⁵⁶.

Že v prejšnji delovno-pravni ureditvi je bila podana bistvena kršitev postopka, če delavcu ni bila omogočena obramba. Tudi v bodoče bo odpoved pogodbe o zaposlitvi obremenjena s kršitvami, če delodajalec delavcu ne bo omogočil možnosti, da delodajalca seznanj s svojimi okoliščinami v zvezi z razlogi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Z besedo »mora« je zakonodajalec obvezal delodajalca, da obligatorno, ne glede na njegovo voljo, omogoči delavcu zagovor.

Delodajalec je prost obveznosti poziva delavca na zagovor v primeru, če:

- obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to mogoči - delodajalec je sam žrtev kršitve,
- v primeru neuspešnega poskusnega dela,
- če delavec to izrecno odkloni,
- če se neopravičeno ne odzove vabilu⁵⁷.

⁵⁵ Sklep VSRS številka VII Ips 267/2004, z dne 7. 12. 2004.

⁵⁶ Z novelo ZDR-A je bil spremenjen 3. odstavek 83. člena ZDR, ki je določal, da mora delodajalec o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvestiti sindikat. Ta določba je bila nesmiselna, saj 84. člen istega zakona določa, da mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti sindikat o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

⁵⁷ Sodba VS RS VIII Ips 368/06 z dne 30.1.2007 zagovor - bolniški stalež delavca, JEDRO: Bolniški stalež sam po sebi še ne pomeni, da se delavec ne more udeležiti zagovora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj so razlogi za stalež različni in vedno ne vplivajo oziroma ne morejo vplivati na možnost podaje zagovora. Za opravičilo tudi ne zadošča le golo opravičilo delavca, da se ne more udeležiti zagovora zaradi (neopredeljenih) zdravstvenih težav, temveč zadoščajo le konkretna pojasnila teh težav in predložitve ustrezne medicinske dokumentacije.

Pravici do zagovora se delavec lahko odpove, vendar ne v naprej – npr. v pogodbi o zaposlitvi, ampak na podlagi prejetega vabila, s pisno izjavo. Samo na tak način bo lahko delodajalec dokazoval (v primeru uveljavitve sodnega varstva s strani delavca, zaradi kršitev obravnavane predpostavke), da se je delavec tej pravici odpovedal).

4. NASPROTOVANJE ODPOVEDI

Nasprotovanje odpovedi kot posameznega instituta prej veljavna zakonodaja ni poznala. Ta institut pride v poštev, če delavec meni, da je odpoved, ki mu je bila izrečena, nezakonita. Po prejšnjih predpisih je delavcu delovno razmerje prenehalo, ne glede na to, če je le-tej nasprotoval. Svoje nasprotovanje je lahko kasneje uveljavljal tako, da je sprožil spor pred pristojnim delovnim sodiščem.

85. člen ZDR določa, da se v primeru, če sindikat nasprotuje redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnega razloga, razloga nesposobnosti ali če nasprotuje izredni odpovedi pogodbe, delavec pa zahteva zadržanje učinkovanja odpovedi, prenehanje ne učinkuje pred potekom roka za arbitražno oziroma sodno varstvom, to je v roku 30 dni. Če v tem času delavec ne sproži postopka pred sodiščem niti pred arbitražo, pogodba o zaposlitvi preneha veljati po poteku 30-dnevnega roka pri izredni odpovedi, pri redni odpovedi pa po poteku določenega odpovednega roka.

Pravico zadržanja odpovedi zakon daje tudi inšpektorju za delo. Po 3. odstavku 227. člena ZDR⁵⁸ lahko inšpekcija za delo z namenom, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi do roka za arbitražno oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločbe. Posredovanje inšpekcije za delo ni vezano na članstvo delavca v sindikatu in pride v

⁵⁸ 3. odstavek 227. člena ZDR - Inšpekcija za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložiti tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe.

poštev v primerih, v katerih ni možno uporabiti določbe 85. člena ZDR, ki ureja nasprotovanje odpovedi s strani sindikata⁵⁹.

V primeru, da se delodajalec in delavec sporazumeta, da bosta spor reševala v izvensodnem postopku, torej pred arbitražo, se odpoved pogodbe zadrži do izvršljive arbitražne odločitve⁶⁰.

Če delavec uveljavlja sodno varstvo, se učinkovanje odpovedi pogodbe zadrži samo v primeru, če je delavec zahteval izdajo začasne odredbe, in sicer se zadrži do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe. V tem primeru se zadržanje učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe. Ali se bo učinek odpovedi pogodbe o zaposlitvi še zadržal, pa je nato odvisno od sodišča. Sodišče o predlagani začasni odredbi odloča na podlagi drugega odstavka 43. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih⁶¹. To pomeni, da se bo zadržanje učinkovanja odpovedi pogodbe podaljšalo in bo trajalo tudi med sodnim postopkom, v katerem bo sodišče meritorno presoјalo utemeljenost tožbenega zahtevka, to je, ali je odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita ali ne. Bistvo zadržanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi je prav v tem, da ne nastanejo pravne posledice in da bo delavec ohranil zaposlitev, to pomeni, da če bo sodišče z začasno odredbo zadržalo učinkovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, bo moral delodajalec delavca pozvati nazaj na delo, saj je v tem času še vedno v delovnem razmerju in ima vse pravice in obveznosti iz tega razmerja.

Zoper sklep o izdaji začasne odredbe je možno vložiti pritožbo v treh dneh, o pritožbi pa mora sodišče odločiti v 8 dneh. Upoštevajoč navedeno procesno ureditev, se bo zadržanje podaljšalo do poteka roka za vložitev pritožbe zoper sklep sodišča prve stopnje, sicer pa do sprejetja pravnomočne odločitve o izdaji začasne odredbe oziroma dokler postopek v zvezi z začasno odredbo ne bo pravnomočno končan.

⁵⁹ Sklep VDSS Pdp 1257/2003 z dne 24. 7. 2003.

⁶⁰ 2. odstavek 85. člena ZDR - Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

⁶¹ 2. odstavek 34. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ZDSS-1 - Če stranka predlaga izdajo začasne odredbe, sodišče o predlogu odloči najkasneje v treh dneh.

Kljub zakonski določbi iz prakse vemo, da sodišča kasnije pri izdaji začasnih odredb, kar pomeni dodatno breme za delodajalca, predvsem v primerih izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, npr. ko bo šlo za kršitve delovnih obveznosti, ki imajo vse znake kaznivega dejanja (kraje, poneverbe ipd.). V takih primerih bo delodajalec na podlagi 4. odstavka 85. člena⁶² prepovedal delavcu opravljati delo, vendar mu bo moral zagotoviti nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. V primeru, da proces dela ne bo moten, bo delavec ostal na delu do odločitve sodišča o izdaji začasne odredbe.

Z določbo o izdaji začasne odredbe se je zakonodajalec hotel izogniti problemu reintegracije delavca v isto delovno okolje po nekajletnih sodnih postopkih in stroških, ki so bili na strani delodajalca (poračun plače za nekaj let s pripadajočimi obrestmi, odškodnine ipd.). V kakšni meri bo ta določba pripomogla k izogibu navedenih težav, nam bo pokazala praksa, menim pa, da bodo sodišča morala najti način za hitrejše odločanje v postopkih.

5. PRAVNI VIRI, KI UREJAJO ODPOVED V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Pravni viri, ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi, so lahko ustava določene države, zakoni in kolektivne pogodbe. Pomembno vlogo ima tudi sodna praksa. Varstvo pred odpovedjo je urejeno v ustavah **Finske in Irske**. V 18. členu drugega poglavja finske ustave je določeno, da ima delavec pravico, da ni odpuščen brez zakonitega razloga. Odpoved je posredno obravnavana tudi v drugem odstavku 45. člena irske ustave, ki zagotavlja pridobivanje sredstev za preživljanje iz zaposlitvenega razmerja.

Malta in Norveška urejata v svoji ustavi imenovanje, premeščanje in prenehanje delovnega razmerja javnim uslužbencem.

⁶² Nasprotovanje odpovedi, 4. odstavek 85. člena ZDR :

Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

V večini evropskih držav je odповed pogodbe o zaposlitvi urejena v **zakonih**, pri čemer se **Nizozemska** izrecno sklicuje na pravne norme Evropske unije in na konvencije MOD-a. V **Avstriji, na Finskem, Nizozemskem, Norveškem** in v **Sloveniji** je v prvi vrsti ZD in šele nato KP služi kot vir za odločanje pri odповedi pogodbe o zaposlitvi. Na **Finskem** lahko kolektivna pogodba samo dopolnjuje določbe zakona. Podobno velja za **Francijo**, kjer ta vprašanja ureja »**kodeks dela**«. Na **Madžarskem** je v kolektivnih pogodbah zaslediti ponavljanje zakonskih določb. V **Italiji** ureja varstvo pred odповedjo vodilnih delavcev kolektivna pogodba. Prav tako je urejeno v **Luksemburgu**, vendar le na nacionalni ravni. Na **Norveškem** kolektivna pogodba ureja vprašanja možnosti ohranitve delovnega razmerja, v **Veliki Britaniji** pa zaposlitvena razmerja urejajo zakon in pogodbe.

X. VROČANJE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

1. VROČANJE PO PREJ VELJAVNIH PREDPISIH

ZDR⁶³ iz leta 1977 je v 55. členu določal, da mora biti sklep, v katerem se odloči o pravici, obveznosti ali odgovornosti delavca, vročen delavcu v pisni obliki z obrazložitvijo in s pravnim poukom. Sklep brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom ne more biti v škodo delavcu. V omenjenem ZDR ni določb, ki bi podrobneje urejale vročanje sklepov. Zaradi navedenega je komentar tega zakona napotil (zaradi pomembnost teka roka za vložitev zahteve za varstvo pravic) na urejanje vročitve sklepa v samoupravni aktih. 112. a člen Temeljnega zakona o delovnih razmerjih⁶⁴ je določal, da se vabila, obvestila in druga pisma temeljne organizacije v zvezi z uveljavljanjem pravic, obveznostmi in odgovornostmi vročajo na zadnji naslov, ki ga je delavec pustil pri delodajalcu, in sicer v priporočenem pismu. V primeru, če pisma ni hotel sprejeti ali je bil naslov neznan, se je objavilo na oglasni deski ali drugem vidnem mestu v temeljni organizaciji. Vročitev se je štela za opravljeno po poteku roka, ki je bil določen skladno z Zakonom o združenem delu (ZZD) in tedaj veljavni ZDR (torej je moralo biti pismo obešeno na oglasno desko toliko časa, kot je bil rok za vložitev zahteve za varstvo pravic). ZDR/82 je napotil pri vročanju odločb na Zakon o sodiščih združenega dela SR Slovenije.

ZDR/90 je v 103. členu⁶⁵ napotil na vročanje po določbah, ki veljajo za postopek pred sodiščem, ki so pristojna za spore iz delovnega razmerja.

⁶³ ZDR Uradni list RS št. 24-1597/77, spremenjen in dopolnjen št. 30-1710/78.

⁶⁴ TZDR - Temeljni zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SFRJ, št. 12-129/70.

⁶⁵ 103. člen ZDR/1990, »V postopku odločanja o varstvu pravic delavcev v organizacijah oziroma delodajalcev se (za določanje rokov, način vročanja in podobno) smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za postopek pred sodišči, ki so pristojna za spore iz delovnih razmerij«.

2. VROČANJE PO SEDAJ VELJAVNI ZAKONODAJI

Ne glede na to, ali gre za redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora biti odpoved pisna in vročena stranki, kateri se pogodba odpoveduje, in sicer se vroča osebno delavcu po pravilih pravnega postopka na delovnem mestu, če pa to ni mogoče, se vroča na naslovu prebivališča, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov. Delodajalec odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni dolžan primarno vročiti po pošti in šele potem preko izvršitelja, saj to v 2. in 3. odstavku 87. člena ZDR ni določeno⁶⁶.

V primeru, ko delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji, se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po osmih dneh se šteje, da je vročitev opravljena. Če delodajalec vroča na naslov prebivališča, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi oziroma na naslov, ki ga je delavec pisno posredoval, mora delodajalec postopati po tretjem odstavku 142. člena Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP). V primeru, če pisanja ni možno vročiti osebno naslovníku, prvega obvestila pa tudi ni mogoče pustiti pri odraslih članih gospodinjstva ali s privolitvijo hišniku, sosedu ali delavcu, pusti vročevalec obvestilo v hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku ali na vratih stanovanja. Navedeno bo zadostovalo za nastanek fikcije vročitve. Z obvestilom se delavca seznanja, kdaj in kje lahko pisanje prevzame in kdaj bo poskušena ponovna vročitev pisanja. V primeru, če pisanja ni možno vročiti naslovníku tudi pri drugem poskusu, lahko vročevalec⁶⁷ vroči pismo odraslemu članu gospodinjstva ali s privolitvijo hišniku ali sosedu. V primeru, če ni možno opraviti niti nadomestne vročitve, vročevalec pusti na zgoraj naveden način drugo obvestilo. Če naslovník pisma ne dvigne v petnajstih dneh, se po zakonu šteje, da je bila vročitev opravljena na dan, ko je bilo na vratih oziroma v hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku puščeno drugo obvestilo. O fikciji vročitve mora biti naslovník obveščen z obvestilom, ki mu je bilo puščeno na zgoraj naveden način. V

⁶⁶ Sklep VDSS Pdg 22/2004, z dne 22. 10.2004 – način vročanja, JEDRO: delodajalec ni dolžan odpovedi pogodbe o zaposlitvi primarno vročiti po pošti in šele nato preko izvršitelja, saj to v 2. in 3. odstavku 87. člena ZDR ni določeno.

⁶⁷ Vročevalec: pismonoša, delavec sodišča, zasebni vročevalec.

skladu s 87. členom ZDR se vročitev opravi po pravilih pravnega postopka, kar pomeni, da bo med dnevom, ko bo odpoved podana v pisni obliki, in dnevom, ko bo dejansko vročena drugi stranki, skoraj vedno časovni zamik. To pomeni, da izraz »podati odpoved« in »vročiti odpoved« ne pomeni istega. Kolikor bi zakonodajalec štel, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi podana šele z njeno vročitvijo, bi zapisal, da mora biti redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi drugi stranki vročena v 60 oziroma v 30 dneh od seznanitve z razlogom, ki utemeljuje odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Višje delovno in socialno sodišče je v zadevi opr. št. Pdg 1702/2003 z dne 7. 11. 2003 zavzelo stališče, da je za vprašanje, ali je delodajalec podal odpoved v roku, določenim v 6. odstavku 88. člena in 2. odstavkom 110. člena ZDR, pomemben trenutek podaje odpovedi in ne vročitve odpovedi⁶⁸.

Če je delodajalec delavcu že vročil pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi in je učinek te odpovedi že nastopil, te odpovedi delodajalec ne more več preklicati⁶⁹. Preklic odpovedi tudi ne pomeni izpolnitve tožbenega zahtevka, saj je pogodba o zaposlitvi že prenehala veljati in se ne more oživeti z enostransko izjavo volje⁷⁰.

Po pravilih pravnega postopka vroča odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi delavec delodajalcu⁷¹.

⁶⁸ Klampfer M., 2003, str. 571.

⁶⁹ Odpoved trajnega dolžniškega razmerja, 333. člen OZ, Uradni list RS št. 83/01, 40/07-OZ-A, 97/07-UPB1:

- Če trajanje dolžniškega razmerja ni določeno, ga vsaka stranka lahko prekine z odpovedjo.

- Odpoved mora biti vročena drugi stranki.

- Odpoved se sme dati ob vsakem, vendar ne ob neprimernem času.

- Odpovedano dolžniško razmerje preneha, ko preteče s pogodbo določeni odpovedni rok, če takšen rok ni določen s pogodbo, pa po preteku z zakonom določenega, običajnega oziroma primerne roka.

- Stranki se lahko dogovorita, da bo njuno dolžniško razmerje prenehalo s samo vročitvijo odpovedi, če za določen primer zakon ne odreja kaj drugega.

⁷⁰ Sklep VDSS Pdg 1345/2003 z dne 12. 11. 2003, pogodba o zaposlitvi - načelo dispozitivnosti - izpolnitev obveznosti JEDRO: Zaradi dvostranske narave pogodbe o zaposlitvi ni mogoče, da bi delodajalec, ki je delavcu že izročil pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi in je učinek te odpovedi že nastopil, to lahko preklical in s tem dosegel, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ne velja več, čeprav delavec s takšnim ravnanjem delodajalca ne soglaša. Zmotno je stališče, da je pravna osnova za takšen naknadni preklic odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov 3. čl. ZPP o prostem razpolaganju z zahtevki. Tožena stranka bi lahko pripoznala tožnikov zahtevek, če je v resnici želela vzpostaviti prejšnje stanje ali pa dosegla z njim poravnavo. Preklic odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi ne pomeni izpolnitve tožbenega zahtevka, saj je pogodba o zaposlitvi že prenehala veljati in je tožena stranka ne more oživeti z enostransko izjavo volje.

⁷¹ Vročitev odpovedi pri redni ali izredni odpovedi pogodbe delavcu, 4. odstavek 87. člena, ZDR – 4. Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavec delodajalcu po pravilih pravnega postopka.

Kot je razlika pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, če odpoveduje delodajalec oziroma delavec, je tudi razlika pri vročanju odpovedi. V primeru, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, mora biti odpoved delavcu vročena obvezno osebno, medtem ko za delavca ne velja ta določba, pa čeprav je delodajalec fizična oseba.

XI. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Ustava RS v 66. členu določa: »Država ustvarja možnost za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja nujno zakonsko varstvo«⁷².

Na podlagi te določbe in na podlagi ratificiranih konvencij MOD, direktiv in priporočil Evropske unije temelji sedaj veljavna delovno-pravna ureditev v Sloveniji. Kot v vsakem drugem pogodbenem razmerju lahko tudi pogodbo o zaposlitvi odpove katerakoli od pogodbenih strank. Pogodbo o zaposlitvi lahko stranki odpovesta v celoti. Če gre za odpoved z odpovednim rokom, govorimo o redni odpovedi pogodbe. Če gre za odpoved brez odpovednega roka, pa govorimo o izredni odpovedi pogodbe⁷³.

Ne glede na to, za kakšno vrsto odpovedi pogodbe o zaposlitvi gre (redno ali izredno), mora biti odpoved pogodbe pisna⁷⁴. Pri redni odpovedi pogodbe mora delodajalec dokazati, da gre za utemeljen razlog odpovedi, prav tako mora na zahtevo delavca obvestiti sindikat, katerega član je delavec. V primeru, ko redno odpoveduje pogodbo delavec, mu ni potrebno dokazovati utemeljenega razloga redne odpovedi pogodbe⁷⁵. Odpoved pogodbe je neveljavna, če gre za razlog odpovedi iz 6. člena ZDR⁷⁶.

⁷² Korpič Horvat E., 2001, str. 13.

⁷³ Odpoved pogodbe o zaposlitvi, 80. člen ZDR:

- 1) Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom - redna odpoved.
- 2) V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved.
- 3) Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

⁷⁴ Oblika in vsebina odpovedi, 86. člen ZDR:

- 1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.
- 2) Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

⁷⁵ Dokazno breme, 82. člen ZDR:

- 1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.
- 2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

⁷⁶ Prepoved diskriminacije, 6. člen ZDR:

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi:

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz naslednjih razlogov:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in
- krivdni razlog.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec na podlagi prvega odstavka 83. člena najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dlje kot v dveh letih⁷⁷.

1. POSLOVNI RAZLOG

- Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

- Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

- Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

- Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

- V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

⁷⁷ Sodba VS RS VIII Ips 481/2006 z dne 13. 3. 2006 – JEDRO: Neizpolnjevanje delovnih nalog, ki so bile odredene tožniku, pri čemer je bil ta na svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi predhodno že večkrat opozorjen, pomeni resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

O poslovnem razlogu govorimo v primeru, ko delavčevo delo postane zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, nepotrebno. Razlogi na strani delodajalca ne smejo biti povezani z osebo delavca, ne izhajati iz njegove sfere in niso v zvezi z ravnanjem ali sposobnostmi konkretnega delavca, zato je delodajalec dolžan pisno obrazložiti in utemeljeno dokazati (Kresal, 2002, str. 1349) razlog odpovedi. To je pomembno z namenom, da ne bi prihajalo do neupravičenega oziroma neutemeljenega odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga.

Sicer pa ZDR vsebuje številne varstvene določbe, ki bodo delodajalca odvrčale navideznega odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga (odpravnina, polno nadomestilo plače, ki ga določa 137. člen ZDR v primeru, če delodajalec ne bo zagotavljal dela v odpovednem roku, prednostna pravica pri zaposlitvi iz 102. člena ZDR, če bo delodajalec zaposloval nove delavce).

Z namenom zaščite delavca pred brezposelnostjo, ZDR nalaga delodajalcu, da pred podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi preveri možnost prezaposlitve na ustrezno delovno mesto, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oziroma prekvalificirati za drugo delo. Delodajalec mora delavcu zagotoviti izobraževanje, če se je s tem možno izogniti odpovedi iz poslovnega razloga. Če obstaja katera od navedenih možnosti za ohranitev zaposlitve, mora delodajalec delavcu ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. Če delavec ne sprejme ponujene pogodbe o zaposlitvi za določeno delo, mu preneha delovno razmerje. V takem primeru delavec tudi nima pravice do odpravnine po 109. členu ZDR. Prav tako delavec nima pravice do celotne odpravnine, če sprejme ponujeno pogodbo za neustrezno delovno mesto. V tem primeru ima delavec pravico do izplačila sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem⁷⁸.

Novela ZDR-A je dopolnila 90. člen z 90. a členom, ki opredeljuje odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu. Omenjeni člen določa, da kadar je

⁷⁸ Odpoved s ponudbo nove pogodbe, 4. odstavek 90. člena ZDR: V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

delavcu, ki je v odpovednem roku, ponujena nova ustrezna pogodba o zaposlitvi s strani drugega delodajalca ali zavoda za zaposlovanje, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu ZDR, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Z navedeno določbo je zakonodajalec, zavedajoč se razmer na trgu delovne sile in dolgotrajnih sodnih postopkov, delavcu zagotovil odpravnino v primeru sprejema neustrezne zaposlitve (delavec bi v stiski pristajal tudi na sklenitev pogodbe o zaposlitvi za neustrezno delovno mesto, delo s krajšim delovnim časom od polnega, zaposlitev za določen čas ipd.).

ZDR nalaga delodajalcu, da mora na podlagi zadnjega odstavka 83. člena navedenega zakona pisno obvestiti delavca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Gre za zahtevo, ki pa je blažje oblike, saj zakon postavlja zahtevo le po pisnem obvestilu⁷⁹. Zgolj zato, ker delodajalec tega ne bo storil, še ni mogoče sprejeti stališča, da je dana odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Ni mogoče zagovarjati stališča, da pomeni opustitev pisnega in dovolj zgodnjega obvestila o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga tako hudo delodajalčevo opustitev, zaradi katere bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita⁸⁰.

Poslovni razlog je podoben institutu Pravice delavcev, katerih delo postane v organizaciji oziroma delodajalcu nepotrebno, ki ga je ZDR/90 opredeljeval v 29. členu - začasna nezmožnost zagotavljanja dela in v 30. členu – trajna nezmožnost zagotavljanja dela.

⁷⁹ Sodba VDSS Pdp 315/2005 z dne 25. 8. 2005 - JEDRO: Pisno obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi po tretjem odstavku 83. člena ZDR je delodajalec delavcu dolžan podati le v primeru individualne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Namen tega obvestila je v tem, da ima delavec možnost o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti sindikat, katerega član je. Tega obvestila pa ni dolžan dati pri kolektivnih odpustih, saj mora delodajalec pri tovrstni odpovedi iz poslovnega razloga po 97. členu ZDR sodelovati s sindikatom pri delodajalcu.

⁸⁰ Klampfer M., Pisno opozorilo in pravica do zagovora, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2003 st. 571.

Sedaj veljaven zakon ne določa več primera, ko delavcu začasno ni mogoče zagotavljati dela, ampak je delodajalec le-tega dolžan delavcu zagotavljati ves čas delovnega razmerja⁸¹.

2. RAZLOG NESPOSOBNOSTI DELAVCA

Razlog nesposobnosti se je pri pripravi veljavnega ZDR najbolj spreminjal. Prva definicija »osebni razlog« je bila sporna iz več razlogov, predvsem pa zaradi tega, ker je vedenje delavca bližje krivdnemu razlogu. Prav tako je vprašljivo pomanjkanje znanja in zmožnosti, saj je delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi moral izpolnjevati vse delodajalčeve zahteve. Če pa pogledamo z druge strani, je delavec moral izpolnjevati delodajalčeve zahteve in pogoje; vendar v primeru, če se delavec npr. ne samoizobražuje in s tem ne sledi spremembam na delovnem mestu, je verjetno, da ne bo več sposoben opravljati dela tako, kot od njega pričakuje delodajalec. V tem primeru bi šlo za odpoved pogodbe iz razloga nesposobnosti. Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, mu preneha delovno razmerje in nima pravice do odpravnine po 109. členu ZDR.

Razlog nesposobnosti delavca (osebni razlogi) je na strani delavca, in sicer v primeru, ko delavec ni sposoben izvrševati obveznosti iz delovnega razmerja tako, kot se od njega pričakuje, pa naj bo to zaradi svojega vedenja, pomanjkanja znanja ali zmožnosti. Za neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela se upoštevajo tisti pogoji, ki so določeni z zakonom in izvršilnimi predpisi, izdani na podlagi zakona, ne pa pogoji, določeni v

⁸¹ Obveznost zagotavljanja dela, 41. člen ZDR

1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

avtonomnih aktih (na primer v aktu o sistemizaciji delovnih mest ali kolektivni pogodbi)

82

Tako kot je moral delodajalec po ZDR/90, mora tudi po veljavnem ZDR delodajalec dokazovati nesposobnost delavca. ZDR/90 je določal komisijo, ki je morala mesec dni spremljati delo delavca. O nameravanem ocenjevanju delavčevega dela je moral biti delavec obveščen.

Veljaven ZDR ne določa več posebne komisije, ki bi spremljala delo delavca, vendar bo delodajalec moral določiti način za ugotavljanje nesposobnosti delavca, saj bo moral v primeru spora dokazati nesposobnost delavca za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. 3. odstavek 88. člena ZDR zavezuje delodajalca, da mora pred nameravano odpovedjo pogodbe zaradi razloga nesposobnosti preveriti, ali je mogoče delavca zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu oziroma ga prekvalificirati ali dokvalificirati. Če obstaja možnost, mu mora ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. To ne velja za delavce, ki so zaposleni pri delodajalcu manj kot šest mesecev in za manjše delodajalce⁸³. Delavec mora skladno z 2. odstavkom 90. člena ZDR v primeru sprejema ponujene pogodbe, v petnajstih dneh le-to podpisati. V primeru, če delavec podpis odkloni, mu preneha pogodba o zaposlitvi in nima pravice do odpravnine⁸⁴.

Vse pogosteje se postavlja vprašanje, če so zdravstvene težave delavca razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi in kaj sme delodajalec storiti oziroma kaj je dolžan storiti, če delavec zaradi svojega zdravstvenega stanja pri delu ogroža sebe, druge delavce ali tretje osebe. Iz članka Marte Šetinc Tekavc, Delavec z zdravstveni težavami in odpoved pogodbe o zaposlitvi je razvidno, da po njenem mnenju teoretično lahko

⁸² Cvetko A. in ostali, 2005 str. 282.

⁸³ Razlogi za redno odpoved, 4. odstavek 88. člena Zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02 - delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.

⁸⁴ Odpoved s ponudbo nove pogodbe, 3. odstavek 90. člena ZDR: če delavec v primerih iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

delavcu odpovedo pogodbo o zaposlitvi. V praksi je situacija drugačna. Stališče sodišča je, da delavec ni odgovoren za nastalo situacijo in na to nima vpliva. Če na ta problem gledamo s stališča prejšnje zakonodaje - medsebojno urejanje delovnega razmerja, je to stališče pravilno, s tem pa se ne moremo strinjati glede na razmere na trgu (hitro prilagajanje, produktivno delo, brezpogojna kvaliteta izdelkov in storitve ipd.). Delodajalec v teh razmerah nima možnosti, da zaposluje delavce z zdravstvenimi težavami, saj zaradi omejitev in nenehnih izostankov z dela ne more zagotavljati kvalitete dela (nenehna nadomeščanja, uvajanje delavcev ipd.). Npr. s kakšno kadrovsko problematiko se bo v navedenem primeru srečal delodajalec, ki opravlja svoje storitve večinoma ponoči in je napotil nočne delavce na obdobjni zdravniški pregled, na katerem je bilo ugotovljeno, da večje število delavcev zaradi zdravstvenih težav ne more več opravljati dela v nočnem času? Ali bo lahko v takem primeru delodajalec delavcem odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti oziroma iz poslovnega razloga ter zaposlil kader, ki se bo sposoben prilagajati zahtevam delodajalca, ta pa zahtevam trga? Ali bi lahko v tem primeru govorili o diskriminaciji in kršenju ustavnih pravic državljanov? Delavec, ki zaradi zdravstvenih težav ne more več opravljati dela na določene delovnem mestu, lahko opravlja delo na drugem ustreznem delovnem mestu. Marta Šetinc Tekavc v članku Delavec z zdravstvenimi težavami in odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotavlja, da v primeru, če delavec zaradi zdravstvenih težav ne more več opravljati določenega dela, gre za utemeljen in resen razlog, s čemer pa tudi ni kršen ZDR, saj zdravstveno stanje delavca v 89. členu ZDR ni omenjeno kot neutemeljen odpovedni razlog (razen v primeru odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti zaradi bolezni)⁸⁵. Moje mnenje je, da sicer ni kršen 89. člen ZDR niti 6. člen, saj bi lahko razumeli navedeni člen kot varstvo delavca z zdravstvenimi težavami pred odpovedjo v primeru, če bi moral delodajalec izbirati med več delavci delavca, ki mu bo odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga in se bi odločil za delavca z zdravstvenimi težavami prav zaradi tega dejstva. V primeru, če se ugotovi, da delavec ne more več opravljati del in nalog,

⁸⁵ Šetinc Tekavc M., 2004, str. 24.

za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa nima ustreznega dela, menim, da bi lahko bil to utemeljen razlog za odpoved pogodbe iz poslovnega razloga⁸⁶.

Drugačno stališče je zavzelo sodišče, ki je odločilo, da v primeru, če delavec zaradi bolezni ne more opravljati dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ni podan razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, saj zdravstvena nezmožnost za delo ne predstavlja nesposobnosti delavca⁸⁷.

Glede na navedeno, bi poudarila, da 6. člen ZDR⁸⁸, ki navaja poleg ostalih diskriminatornih razlogov tudi zdravstveni razlog, zaradi katerega delavcu ne more prenehati pogodba o zaposlitvi oziroma ne more biti zaradi navedenega razloga postavljen v neenakopraven položaj.

Postavlja se tudi vprašanje, ali je dopustno iz razloga nesposobnosti odpovedati pogodbo o zaposlitvi invalidu. Menim, da bo potrebno v tem primeru ugotoviti, ali je razlog nesposobnosti invalidnost; to pomeni, ali je bilo delavcu-invalidu omogočeno delo na delovnem mestu, ki ustreza delavčevi preostali delovni zmožnosti, pa kljub temu ne dosega pričakovanih rezultatov, ali pa je delovno mesto neustrezno. V primeru, če delavec opravlja dela na ustreznem delovnem mestu in kljub temu ne dosega pričakovanih rezultatov, je možna odpoved pogodbe o zaposlitvi⁸⁹.

ZDR v drugem odstavku 83. člena določa, da mora delodajalec v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavca v razumnem roku, ki pa ne sme biti krajši od treh delovnih dni, povabiti na zagovor, razen v primeru, če

⁸⁶ V nemški zakonodaji bolezen ni ovira za odpoved, vendar sama po sebi tudi še ni razlog. Razlog postane, če ima moteče posledice za delovno razmerje (določene skupine bolezni, poseben primer je odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi alkoholizma), Jürgens, Norbert/1999.

⁸⁷ VDSS sodba Pdp 145/2005 z dne 7. 7. 2005 - redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti – bolezen, JEDRO: Dalj časa trajajoča bolniška odsotnost delavca z dela, tudi če delavec zaradi bolezni ne bo več sposoben opravljati dela na svojem delovnem mestu (saj zaradi zdravstvenih težav ne sme več prihajati v stik z moko), ne predstavlja razloga nesposobnosti po 2. alineji 1. odstavka 88. člena ZDR.

⁸⁸ Prepoved diskriminacije, 1. odstavek 6. člena ZDR:

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

⁸⁹ VDSS sklep Pdp 693/2004 z dne 9. 6. 2005 - redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti - nedoseganje norme – invalid, JEDRO: Pri odločanju o zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti invalidu zaradi nedoseganja norme je potrebno ugotoviti, kakšna je norma delavca-invalida in ali je ni dosegel zaradi invalidnosti ali zato, ker dela ni opravljal pravočasno, strokovno in kvalitetno.

obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, npr. če je bil delodajalec sam žrtev nasilja, če je delavec neuspešno opravil poskusno delo, če je delavec zagovor izrecno odklonil, ali pa se povabilu neupravičeno ni odzval⁹⁰.

3. KRIVDNI RAZLOG

Na podlagi 3. odstavka 88. člena ZDR lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru kršenja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Pri nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je delodajalec dolžan na podlagi prvega odstavka 83. člena ZDR delavca opozoriti na kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja ter ga seznaniti o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovitve kršitve. V primeru ponovno ugotovljenih kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja v roku enega leta oziroma najdlje v dveh letih, če je le-to določeno s kolektivno pogodbo (prvi odstavek 83. člena), mora delodajalec na podlagi drugega odstavka 83. člena ZDR delavcu omogočiti zagovor pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

4. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTI INVALIDU

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) v 60. členu določa definicijo invalidnosti. Invalidnost je po tem zakonu podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.

⁹⁰ Sodba VSRS VIII Ips 210/06 z dne 24. 10.2006, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 1583/04, z dne 23. 3. 2004 JEDRO – Možnost delodajalca, da delavcu ne omogoči zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, ki je določena v drugem odstavku 83. člena ZDR, je treba razlagati restriktivno in v posameznih primerih ugotavljati, ali obstajajo okoliščine, ki kažejo na to, da od delodajalca ni mogoče pričakovati, da bo delavcu omogočil to pravico. Velik obseg prisvojenih predmetov, zaradi katerih je bilo omajano delodajalčevo zaupanje do delavca, po mnenju revizijskega sodišča ni razlog, zaradi katerega bi bilo neupravičeno pričakovati, da bi delodajalec delavcu omogočil zagovor.

Skladno z 91. členom ZPIZ-1 ima invalid s III. kategorijo invalidnosti pravico do premestitve, če je njegova delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem opravlja delo. Pravico do premestitve ima delavec, ki ima sklenjeno delovno razmerje v RS.

ZPIZ-1 konkretizira navedeno dolžnost delodajalca v 101. členu, ki določa, da mora delodajalec zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. oziroma III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju RS, ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu, skladno z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo in usposobljenostjo, oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s krajšim delovnim časom od polnega, razen v primerih, ki jih določa 4. odstavek 116. člena ZDR. Glede ustreznosti ponujenega delovnega mesta lahko delodajalec in delavec zahtevata dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije⁹¹.

V zvezi z vprašanjem, v kakšnem roku mora delodajalec na podlagi dokončne odločbe o ugotovljeni invalidnosti in priznani pravici iz invalidskega zavarovanja odpovedati pogodbo o zaposlitvi in ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu oziroma za delo s skrajšanim delovnim časom od polnega, bi lahko pojasnili: ZPIZ-1 kot *lex specialis* ne določa takega roka. Rok sicer določa ZDR v petem odstavku 88. člena (v šestih mesecih od nastanka razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi).

⁹¹ Primerna delovna mesta za invalide, 37. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS št. 2873/2004:

- Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidom, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.
- Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanja dela.
- Delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu.
- V primeru, ko se delo opravlja s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ki izhajajo iz njegove invalidnosti, ko se delo opravlja na domu ali na daljavo, se posebnosti take zaposlitve uredijo v pogodbi o zaposlitvi.

Če zavarovanec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v roku 15 dni od prejema ponudbe, mu preneha delovno razmerje. V tem primeru tudi nima pravice do odpravnine (velja enako kot za delavce, ki jim je odpovedana pogodba iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga). Ima pa pravico do minimalnega odpovednega roka (kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba iz poslovnega razloga)⁹².

ZZRZI⁹³ je prinesel kar nekaj novosti na področju zaposlovanja invalidov. Najpomembnejše so:

- Delovni invalid ni varovan v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nedoseganja pričakovanih rezultatov (razlog nesposobnosti).
- Odpravljeno je absolutno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu. V primeru, ko delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi – o čemer odloči komisija iz 103. člena ZPIZ-1, lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za nedoločen čas, brez ponudbe nove pogodbe.
- Podrobneje je določen način zagotovitve drugega ustreznega delovnega mesta – tudi pri drugem delodajalcu v okviru nove pogodbe o zaposlitvi s seštevanjem obdobji zaposlitve pri obeh delodajalcih, za namen določanja odpovednega roka in odpravnine.

Na podlagi 12. člena in za izvrševanje 26. in 34. člena ZZRZI je s 1. 1. 2006 pričel veljati tudi Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij⁹⁴, ki podrobneje določa vsebino meril in postopkov za pridobitev statusa invalida po ZZRZI, za priznanje pravice do zaposlitvenih možnosti invalidov ter ureja delo rehabilitacijskih komisij.

⁹² Povzetek: Kalčič M., 2004.

⁹³ ZZRZI-Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 100/06, 16/07, 16/07-UPB3.

⁹⁴ Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij, Uradni list RS št. 117/2005

5. DOKAZOVANJE UTEMELJENEGA RAZLOGA V PRIMERU REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, je dokazno breme na njegovi strani⁹⁵. Dokazati mora utemeljen razlog za odpoved. Postavlja se vprašanje, kaj je utemeljen razlog. ZDR v 89. členu določa neutemeljene razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi, v 88. členu pa določa razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi in je skladen s 4. členom Konvencije MOD št. 158. V navedenem členu te konvencije je določeno, da delavcu ne preneha delovno razmerje, če za to **ni resnega razloga**⁹⁶ v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi razlogi podjetja, ustanove ali službe⁹⁷.

Utemeljen razlog bo lahko pri enem delodajalcu upravičen, pri drugem pa ne. Npr. če bo zamudil avtobusni šofer v službo, bodo otroci zamudili šolo, delavci službo, zaradi česar bi lahko nastala večja škoda. Če pa zamudi npr. administratorka in se te zamude ne ponavljajo, po mojem mnenju ne bo obstajal utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Čeprav bi lahko v tem primeru šlo za neenakopravno obravnavanje delavcev, slednje utemeljujem s tem, da zamuda delavke v pisarni le ne more povzročiti škode, ki bi opravičevala utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec bo verjetno v mnogih primerih težko dokazoval razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi, razen zaradi kršitev, za katero je očitno, da je šlo za kaznivo dejanje. Da bi se delodajalec vsaj deloma lahko izognil težkim postopkom dokazovanja, menim, da je potrebno v pogodbi o zaposlitvi ali pa v aktu delodajalca navesti razloge, ki bodo pomenili tako kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, da ne bo mogoče nadaljevati pogodbenega razmerja med strankama. Pri tem bi omenila npr. težko dokazovanje zlorabe bolniške odsotnosti.

6. NEUTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

⁹⁵ Dokazno breme, 1. odstavek 82. člena ZDR.

⁹⁶ »Valid reason« – v različnih državah se za naveden pojem uporabljajo različni izrazi. Slovenski prevod Konvencije MOD št. 158 uporablja izraz »resen« razlog, Evropska socialna listina pa »veljaven« razlog.

⁹⁷ Klampfer M., 2002, str. 217.

6.1 Neutemeljeni razlogi za prenehanje delovnega razmerja po predhodno veljavnih predpisih

ZDR/82 vsebuje samo en člen, ki je varoval določene kategorije delavcev, in sicer je 182. člen določal, da delavcu ne more prenehati delovno razmerje, če zaradi združitve temeljnih organizacij ali tehnoloških in drugih izboljšav, s katerimi se prispeva k večji produktivnosti dela in večjemu uspehu temeljne organizacije, njegovo delo v tej organizaciji ni več potrebno⁹⁸.

V komentarju istega zakona je zapisano, da je iz ustavnih določb moč ugotoviti, da delavcu ne more prenehati delovno razmerje, če iz tehnoloških in drugih razlogov preneha potreba po njegovem delu v temeljni organizaciji, kakor tudi, da bodo morale temeljne organizacije organizirati in nuditi potrebna sredstva za poklice in prostorsko gibljivost za ozdravitev posledic strukturalnih sprememb v obliki preventive in kurative. S tem bi omejili socialne težave, ki bi jih povzročale takšne spremembe (poudarja, da bo potrebno razvijati zlasti preventivne ukrepe, ki bodo usmerjeni na že zaposlene delavce, kakor tudi ukrepe, ki bodo vzpodbujali k stalnemu izobraževanju, prekvalifikaciji, preselitvam delavcev, z namenom razvoja ekonomske politike in še posebej politike regionalnega razvoja).

ZDR/90 je v 89. členu opredeljeval neutemeljene razloge prenehanja delovnega razmerja. Kot neutemeljene razloge za prenehanje delovnega razmerja so se šteli:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,

⁹⁸ 172. člen ZDR/82, Uradni list RS 27/82.

- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba v stavki, ki je organizirana v skladu z zakonom o stavki in stavkovnimi pravili,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.

Če je delavcu prenehalo delovno razmerje na podlagi izreka disciplinskega ukrepa ali iz drugega razloga, ki ga je določal 100. člen ZDR/90, je imel delavec pravico do ugovora na II. stopnji pri delodajalcu, to je pritožbeni komisiji. Ugovor je zadržal izvršitev izreka disciplinske komisije ali veljavnost sklepa o prenehanju delovnega razmerja po določbah 106. člena ZDR/90.

6.2 Neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi po veljavnem ZDR

Podobne neutemeljene razloge za odpovedi pogodbe o zaposlitvi taksativno našteva 89. člen veljavnega ZDR. Z novelo ZDR-A je bil ta člen spremenjen z ustrežnejšimi dikcijami ter dopolnjen še z dvema neutemeljenima razlogoma, in sicer: sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena ZDR⁹⁹ in sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervi sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri civilni zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

ZDR v členih 113, 114, 115 in 116 določa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi določenim kategorijam delavcev, in sicer: predstavnikom delavcev (113. člen), starejšim delavcem (114. člen), delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji

⁹⁹ 1. odstavek 73. člena ZDR: Če preide zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosnika, na delodajalca prevzemnika.

otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta (115. člen), invalidom in odsotnim zaradi bolezni (116. člen).

V primeru, če je delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno pravno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo (117. člen).

Mežnar v knjigi »Pogodba o zaposlitvi« (1998) navaja: »Za delavca, ki uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo ali mu je pogodbeno zagotovljena »neodpovedljivost« pogodbe o zaposlitvi, dejansko sploh ne bi bilo potrebno posebno pravno varstvo pred izredno odpovedjo v taki obliki, da bi bila njegova odpoved dovoljena le po poprejšnjem uradnem soglasju. V teh primerih neutemeljene ali zakasnele odpovedi ni mogoče spremeniti v veljavno odpoved. Če je pri takih delojemalcih odpoved neutemeljena ali zakasnela, bi morale njeno neveljavnost in s tem nadaljnji obstoj pogodbe o zaposlitvi na zahtevo tožnika potrditi pristojno sodišče za delovne spore. Vsekakor pa bi morala biti procesna pobuda v tem primeru naložena varovanemu delojemalcu. V primeru, ko bi zakonodajalec kot pogoj za učinkovitost zahteval sodno soglasje, bi se vzpostavilo procesno-pravno soglasje s posebnim varstvom pred odpovedjo«¹⁰⁰.

ZDR v členih od 113 do 116 opredeljuje posebno varstvo pred odpovedjo, v katerih določa kategorije delavcev, za katere velja neutemeljen razlog odpovedi v primeru, če v določenih primerih ni dano pisno soglasje, kot jih našteva 89. člen ZDR, ki pa taksativno našteva neutemeljene odpovedne razloge, vendar opredeljuje še druge razloge odpovedi, kot so: zaradi rase, barve kože, spola, zakonskega stanu, verskega in političnega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla, prostovoljnega služenja vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljnega sodelovanja državljanov pri civilni zaščiti in reševanju v skladu z zakonom. Kot neutemeljeni razlog določa tudi vložitev tožbe ali udeležbe v postopku zoper delodajalca zaradi zatrtjevanja kršitve

¹⁰⁰ Mežnar D., 1998, st. 21.

pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražo, sodnimi ali upravnimi organi.

6.3 Varstvo delavcev v nekaterih Evropskih državah

Varstvo delavcev je razdeljeno v dve obdobji, in sicer v čas trajanja zakonskega ali pogodbenega odpovednega roka in čas po izteku odpovednega roka.

V obdobju do izteka odpovednega roka veljajo določila pogodbe.

Po **finskem pravu** je lahko v času odpovednega roka odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi posebnih razlogov. Posebnost finskega prava je v tem, da v primeru, če delodajalec dovoli, da delavec nadaljuje z delom po izteku odpovednega roka, velja domneva, da je pogodba podaljšana za nedoločen čas.

Po **francoskem pravu** veljajo v roku odpovedi pogodbe enaka pravila kot za vse druge odpovedi. Razlog za prenehanje pred določenim rokom je lahko dejanje ali kršitev, ki je bila storjena ali odkrita po dani odpovedi.

Irsko pravo loči varstvo delavca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in varstvo v času odpovedi. Zakon zagotavlja popravo krivice v primeru neupravičene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar zaposlitveni priložnostni tribunal ni pooblaščen, da bi preprečil odpoved. Sodni nalogi višjega sodišča, s katerimi se prepreči odpoved, imajo v zadnjih letih vedno večji pomen.

Po **luksemburškem pravu** ima delavec v času odpovednega roka pravico do plače.

Malta ima določeno, da delodajalec lahko delavcu v času zakonitega ali pogodbenega odpovednega roka povrne polno plačilo plače za čas odpovednega roka. Na **Norveškem** velja, da ima delavec pravico ostati na delu do izteka odpovednega roka. V večini primerov ima delavec pravico ostati na delu tudi po izteku odpovednega roka, vse do dneva vročitve pravno izvršljive sodbe.

Po izteku odpovednega roka je zagotovljeno varstvo pred delovnim sodiščem ali tribunalom.

Po **avstrijskem pravu** ima delavec pravico zahtevati pravno varstvo po poteku odpovednega roka. Delodajalec mora obvestiti svet delavcev. Odpoved je možno izpodbijati kot socialno neupravičeno, če je delovno razmerje trajalo več kot šest

mesecev in če so bili z njo oškodovani bistveni interesi delavca. Odpoved lahko izpodbija svet delavcev, lahko pa tudi sam delavec, vendar če dokaže, da svet delavcev ni soglašal z odpovedjo.

Po **italijanskem pravu** je odpoved delodajalca dovoljena le, če je dana zaradi opravičljivega razloga in če zagotavlja, da je upoštevan odpovedni rok. Možna je tudi odpoved brez razloga, vendar mora biti odpoved pravična.

Na **Madžarskem** mora delodajalec odpoved jasno obrazložiti. Delodajalec mora dokazati resničnost in utemeljenost odpovedi. Odpoved je lahko povezana izključno z delavčevo sposobnostjo in delavčevim ravnanjem.

Na **Nizozemskem** lahko delavec zahteva varstvo po izteku odpovednega roka, če je bila odpoved neupravičena. V tem primeru delavcu pripada tudi odškodnina.

Po pravu **Velike Britanije** ima delavec pravico zahtevati nadomestilo za nepošteno odpoved, če delodajalec ni upošteval najkrajšega kvalificiranega roka za odpoved.

7. POSTOPKI ODPOVEDI V EVROPSKIH DRŽAVAH

V postopkih je v večini primerov opaziti zagotavljanje procesnih pravic delavca in da je pri ugotavljanju zakonitosti odpovedi bistven del namenjen razlogom, ki so podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Poseben postopek v večini držav ni predpisan, razen za določene skupine delavcev ali določene razloge odpovedi. To ne velja za odpoved iz krivdnega razloga ter razloga nesposobnosti. V teh primerih mora delodajalec delavcu omogočiti, da se zagovarja. V nekaterih državah ima določene pravice in pristojnosti tudi sindikat. Po **avstrijskem pravu** je potrebno o predlogu za odpoved pogodbe o zaposlitvi obvestiti svet delavcev. Po tem pravu pisnost ni pogoj za veljavno odpove

Po **finskem pravu** mora v primeru odpovedi s strani delodajalca, le-ta v razumnem roku sprejeti določene ukrepe. Tudi po tem pravu mora delodajalec omogočiti delavcu, da se opredeli glede nameravane odpovedi.

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi v **Franciji**, mora delavcu omogočiti razpravo pred dano odpovedjo. Delavec mora biti poučen o pravicah do zastopanja, poslano pa mu mora biti tudi pisno obvestilo o razlogu odpovedi.

Tudi po **irskem pravu** mora biti podana odpoved pogodbe o zaposlitvi pisno. Delodajalčeva odpoved učinkuje od dneva vročitve odpovedi. Za reševanje delovno-pravnih sporov je pristojno civilno ali delovno sodišče, kar pa je odvisno od tega, v kateri pravni normi je podlaga za odločanje v sporu.

Na Irskem je določeno, da mora priti v postopku odpovedi med strankama do komunikacije. Pisnost ni določena, torej je možno ustno obvestilo. Delavec mora dati odpoved v enem tednu, delodajalec pa v roku, ki je odvisen od trajanja delovnega razmerja.

V **Italiji** je zahtevan pisni postopek. Delavec lahko zahteva pisno utemeljitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po **madžarskem pravu** je postopek odvisen od vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ureditev pozna redno in izredno odpoved). Pri redni odpovedi je določen odpovedni rok (od enega meseca do enega leta). Sodno varstvo je določeno pred delovnim sodiščem. Rok za uveljavljanje sodnega varstva je enak kot v Sloveniji, to je 30 dni.

Po **poljskem pravu** mora biti odpoved pisna. V primeru odpovedi s strani delodajalca, mora slednji obvestiti sindikat, se z njim posvetovati in pridobiti soglasje.

XII. ODPOVEDNI ROK

Odpovedni rok je časovno obdobje, v katerem je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi že podana, pogodba pa še ni prenehala veljati. Odpovedni rok ureja 91. člen ZDR.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom, menim, da gre za visečnost pogodbe o zaposlitvi, to pomeni, da bo neko pravno razmerje prenehalo po poteku nekega roka. Ne glede na odpovedni rok veljajo za obe stranki pogodbene obveznosti in pravice, kar pomeni, da je delavec dolžan v tem roku opravljati delo, upoštevati navodila delodajalca, delodajalec pa mu je dolžan zagotavljati za to delo plačilo in druge pravice iz delovnega razmerja.

Poleg teh pravic ima delavec še pravico do odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve¹⁰¹. Namen odpovednega roka je varstvo obeh pogodbenih strank, in sicer varstvo delavca s tem, da lahko v odpovednem roku išče novo zaposlitev, delodajalca pa s tem, da si v tem odpovednem roku usposobi novega delavca za opravljanje del, ki jih je opravljal delavec, ki pogodbo odpoveduje oziroma se ji odpoveduje. Odpovedni rok morata spoštovati obe pogodbeni stranki, vendar je razlika, če odpoveduje pogodbo delodajalec ali delavec. ZDR v 92. členu določa, da je v primeru, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, odpovedni rok en mesec.

V pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi lahko pogodbeni stranki dogovorita daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

ZDR v 92. členu določa najkrajši in najdaljši odpovedni roki v primeru, če podaja odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalec. Najdaljši odpovedni rok je 120 dni¹⁰². Pogodbeni stranki se lahko dogovorita tudi o denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

Dolžina odpovednega roka je odvisna od tega, katera pogodbeni stranka odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (1. in 2. odstavek 92. člena ZDR). Odpovedni rok je v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti toliko daljši, kolikor je daljša delovna doba delavca pri delodajalcu, ki mu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. V to delovno dobo se šteje tudi vsa delovna doba pri vseh delodajalčevih pravnih prednikih, ne glede na prekinitve. Če delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavca, je minimalni odpovedni rok 30 dni.

Odpovedni rok je določen v koledarskih dnevih in prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tek odpovednega roka določa 93. člen ZDR. Pri tem je potrebno upoštevati tudi splošna pravila civilnega prava, in sicer 62. člen Obligacijskega

¹⁰¹ 95. člen ZDR določa, da ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dveh ur na teden.

¹⁰² Do uveljavitve ustrezne spremembe Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti – ZZZRB, še vedno veljajo odpovedni roki po ZDR/03 in so različni za odpoved iz poslovnega razloga in odpoved iz razloga nesposobnosti.

zakonika (v nadaljevanju OZ), ki določa, da začne rok, določen v dnevih, teči prvi dan po dogodku, od katerega se računa, izteče pa se z iztekom zadnjega dneva le-tega. Pomemben je tudi tretji odstavek istega člena, ki določa, da v primeru, če zapade zadnji dan roka z dnem, ko se po zakonu ne dela, se zadnji dan šteje naslednji delovni dan.

ZDR-A je poenotil odpovedne roke v primeru odpovedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Bili so tudi skrajšani, saj so glede na to, da je delodajalec dolžan zagotavljati nadomestilo plače tudi v času odpovednega roka, čeprav nima dela za delavca, pa naj bo to iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, po mojem prepričanju so bili predolgi.

XIII. ODPOVED S PONUDBO NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI

To je popolnoma nov institut v delovni zakonodaji, in sicer ga opredeljuje 90. člen ZDR. Ta institut pride v poštev pri redni odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Glede na to, da gre za pogodbeno razmerje, v katerem je potrebno soglasje obeh pogodbenih strank, pomeni, da enostransko spreminjanje bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi ni več možno. Iz navedenega sledi, da delavca ni mogoče več razporejati na drugo delovno mesto oziroma v drug kraj na podlagi sklepa o razporeditvi, ki je bil enostranski akt, oziroma z dodatkom k pogodbi o zaposlitvi. (47. člen ZDR).

Pri tem institutu je potrebno upoštevati določbe, ki jih predpisuje zakon pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (predpostavke za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, obliko odpovedi in vročitev). V primeru, če delavec sprejme ponudbo delodajalca, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe. Pri sklenitvi nove pogodbe je potrebno upoštevati določbo ZDR, ki določa obliko in vsebino pogodbe o zaposlitvi¹⁰³. V primeru, če se sklepa nova pogodba o zaposlitvi za

¹⁰³ 15. člen ZDR - Oblika pogodbe, Pisnost pogodbe o zaposlitvi.

delovno mesto, ki ustreza delavčevi strokovni izobrazbi, delovnim izkušnjam in zmožnostim delavca ter za nedoločen čas¹⁰⁴, delavec nima pravice do odpravnine.

Za presojo ustreznosti zaposlitve je bistvena vrsta in stopnja izobrazbe, ki se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katerega je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne pa vrsta in stopnja izobrazbe, ki jo delavec ima oziroma ocena o tem, kakšno delo bi delavec glede na svoje sposobnosti oziroma zmožnosti lahko opravljal¹⁰⁵.

V 3. odstavku 90. člena ZDR so določeni kriteriji, ki se bi šteli kot ustrezna zaposlitev in posledice sprejema ponudbe. Iz dikcije navedenega odstavka izhaja, da se mora ponujena pogodba o zaposlitvi, tudi v primeru, če je bila pogodba, ki se odpoveduje, sklenjena za določen čas, skleniti za nedoločen čas. Menim, da zakonodajalec ni imel tega v mislih ter da je pojem »ustrezna« širok in pomeni tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za enak čas, kot je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje. Poleg tega se šteje, da je ustrezna zaposlitev, če se sklepa za delovni čas, kot je bil dogovorjen v prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Gre za precej splošno ureditev delodajalčeve obveznosti, ki zahteva ustrezno razlago. Teoretično je namreč delavca vedno mogoče dokvalificirati ali prekvalificirati, pogosto pa pri delodajalcu obstajajo različna, bolj ali manj (ne)ustrezna dela, ki bi jih lahko ponudil delavcu, ki mu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Postavlja se torej vprašanje, kako daleč sega ta obveznost delodajalca.

¹⁰⁴ Sodba VS RS VIII Ips 69/06 z dne 25. 4. 2006 - JEDRO: dejstvo, da delodajalec delavcu, ki je bil pri njem zaposlen za nedoločen čas, ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi na drugem delu za določen čas, ne pomeni kršitve določbe tretjega odstavka 88. člena ZDR. Sklep VDSS Pdp 536/2006 z dne 2.2. 2007 ustreznost zaposlitve; JEDRO: za presojo ustreznosti zaposlitve je bistvena vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje del na prejšnjem delovnem mestu, za katerega je delavec imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne pa vrsta in stopnja izobrazbe, ki jo delavec ima, oziroma ocena o tem, kakšno delo bi delavec glede na svoje sposobnosti oziroma zmožnosti lahko opravljal.

¹⁰⁵ Sklep VDSS Pdp 536/2006 z dne 2. 2. 2007, JEDRO: za presojo ustreznosti zaposlitve je bistvena vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje del na prejšnjem delovnem mestu, za katerega je delavec imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne pa vrsta in stopnja izobrazbe, ki jo delavec ima, oziroma ocena o tem, kakšno delo bi delavec glede na svoje sposobnosti oziroma zmožnosti lahko opravljal.

Najboljše bi bilo, da bi obravnavano delodajalčevo obveznost konkretiziral že zakonodajalec. Zaradi odsotnosti natančnejše zakonske ureditve pa je treba v vsakem konkretnem primeru presoditi, kje so ustrezne oz. razumne meje te delodajalčeve obveznosti. Darja Senčur Peček meni, da je treba primerjati delo in pogoje dela delavca po dosedanji pogodbi o zaposlitvi in morebitna druga prosta dela oz. drugačne pogoje, ki so na voljo pri delodajalcu. Zaveda se, da je pravo mejo težko postaviti in bo moralo sodišče v vsakem primeru celovito pretehtati vse okoliščine ter interese delavca in delodajalca.

Meni, da npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je opravljal delo, za katero se zahteva univerzitetna izobrazba, ni nezakonita, če mu delodajalec ne ponudi prostega dela, za katero se zahteva osnovnošolska izobrazba, drugačna pa je situacija, če mu ne ponudi dela, za katero se zahteva višješolska izobrazba (ki prav tako ni ustrezna v smislu 90. člena ZDR).

Prav tako meni, da bi kot obveznost ponudbe zaposlitve pod spremenjenimi pogoji morali šteti ponudbo delavcu po izobrazbi ustreznega dela za določen čas npr. enega leta ali za krajši delovni čas od polnega (pa čeprav gre za neustrezne zaposlitve v smislu 90. člena ZDR). Delavec pa lahko takšno delo sprejme in si ohrani zaposlitev, hkrati pa pridobi pravico do delne odpravnine, ali takšno delo odkloni in pridobi pravice, povezane z odpovedjo iz poslovnega razloga¹⁰⁶.

Ne glede na to, da je delavec podpisal pogodbo o zaposlitvi, ima pravico pred sodiščem izpodbijati razloge odpovedi pogodbe o zaposlitvi¹⁰⁷. Za to ima določen 30-dnevni rok, ki se šteje od vročene odpovedi in ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi in ne od podpisa ponujene pogodbe o zaposlitvi.

ZDR –A ima dodan 90. a člen, ki ureja odpove s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu. Bistvo dodanega člena je, da delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine v primeru, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

¹⁰⁶ D.Senčur, Peček, 2008, st. 24.

¹⁰⁷ Odpovedni razlogi, 88. člena ZDR.

1. DOLOČITEV SORAZMERNEGA DELA ODPRAVNINE V PRIMERU NEUSTREZNE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Nedorečen je zadnji odstavek 90. člena ZDR¹⁰⁸, po katerem ima delavec v primeru ponudbe neustrezne pogodbe o zaposlitvi, pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem. V praksi bo verjetno prihajalo do zapletov in težav pri dogovarjanju sorazmernega dela odpravnine, saj bodo interesi strank v nasprotju. Pri tem je potrebno upoštevati, da je delavec v tem razmerju šibkejša stranka in bo imel slabšo pogajalsko pozicijo, zaradi česar se je bati, da bo delodajalec določil odpravnino, ki bo v delavčevo škodo. Menim, da bi se zapletom in nesporazumom delodajalec lahko izognil tako, da bi določanje sorazmernega dela odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove za delovno mesto, ki ni ustrezno, uredil v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, predvsem pa bi naj določil mejo, pod katero delodajalec in delavec v svojem dogovoru ne moreta. Takšna določba bi se mogoče lahko glasila: »Delavec in delodajalec se dogovorita o višini sorazmernega dela odpravnine, ki pa ne more biti nižja kot četrtnina zneska, izračunanega v skladu s 109. členom ZDR¹⁰⁹«.

Menim, da naj bi »delna« odpravnina nadomestila razliko plače, saj bo delavec na novem neustreznem delovnem mestu, kjer bo zaposlen kot do sedaj, to je za nedoločen čas, prejemal nižjo plačo. Za izračun delne odpravnine bi najprej izračunali dejansko odpravnino, ki bi delavcu pripadala v primeru, ko bi mu prenehalo delovno razmerje po kriterijih, ki jih določa 109. člen ZDR. Osnova za izračun bi bila povprečna bruto mesečna plača, ki jo je delavec prejemal in bi jo prejemal, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Nato bi naredili izračun po osnovi mesečne povprečne bruto plače, ki jo bo delavec prejemal po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za neustrezno delovno mesto. Razlika bi pomenila znesek delne odpravnine. Glede na to, da je potreben dogovor obeh pogodbenih strank o višini odpravnine, saj le-ta pomeni »odškodnina za

¹⁰⁸ 4. odstavek 90. člena ZDR: V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

¹⁰⁹ Lavrin Marenče K., Cerar G., 2003, str. 103.

poslabšanje pogojev«, bi bilo mogoče uporabiti kot predlog pri pogajanju med strankama, saj je odvisno od individualne ocene delavca, kaj mu pomeni neustrezna zaposlitev in socialna varnost, ki je z njo povezana, in kaj odpravnina, izplačana v celotnem znesku. Slednje bo delavca verjetno zanimalo le, če bo imel možnost nove zaposlitve¹¹⁰. Nedorečenost ZDR glede določanja sorazmernega dela odpravnine bo morala dopolniti sodna praksa.

XIV. ODPRAVNINA

ZDR/90 ni vseboval posebnih določb o odpravnini, temveč jo je omenjal v III. poglavju »Prenehanje potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov v organizaciji oziroma pri delodajalcu.« V 36. f členu je določal, da mora organizacija oziroma delodajalec delavcu izplačati odpravnino, če je delavec zaposlen pri delodajalcu najmanj dve leti, in sicer v višini najmanj polovice njegove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih, za vsako leto dela v organizaciji oziroma pri delodajalcu. Delodajalec oziroma organizacija pa ni bila dolžna delavcu izplačati odpravnine, če mu je v okviru programa razreševanja presežnih delavcev zagotovila ustrezno zaposlitev v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu ali dokupila delovno dobo (odpravnina v primeru odpovedi pogodbe zaradi nesposobnosti delavca, v delovno-pravni zakonodaji ni bila poznana vse do leta 2003).

109. člen ZDR določa, da ima delavec pravico do prejema odpravnine v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in iz razloga nesposobnosti.

V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delavec zaradi kršitve obveznosti delodajalca, ima delavec poleg pravice do odpravnine tudi pravico do odškodnine v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka¹¹¹.

¹¹⁰ Belopavlovič N, 2005, št. 10 -11.

¹¹¹ Izredna odpoved delavca - razlog na strani delodajalca, 112. člen ZDR.

Višina odpravnine je odvisna od delovne dobe, ki jo ima delavec pri delodajalcu, in sicer v primeru, da je delavec zaposlen pri delodajalcu:

- več kot 1 leto do 5 let, mu pripada odpravnina v znesku $1/5$ osnove (osnova za izračun je povprečna mesečna plača delavca, ki bi jo prejemal, če bi delal zadnje tri mesece),
- od 5 let do 15 let delavcu pripada $1/4$ osnove,
- nad 15 let pa delavcu pripada $1/3$ osnove.

ZDR vsebuje tudi določbo, ki je neke vrste varovalka in omejuje višino izplačane odpravnine; ta ne sme biti višja kot je 10-kratnik osnove. S pisnim soglasjem se delavec in delodajalec lahko sporazumeta, da je odpravnina v primeru postopka prisilne poravnave nižja, kot jo določa zakon, vendar samo v primeru, če bi izplačilo odpravnine v takem znesku, kot jo določa zakon, pomenilo ogroženost delovnih mest večjemu številu delavcev pri delodajalcu.

Podobno ureditev pozna tudi nemška in hrvaška zakonodaja. Seveda pa ne sme biti krivda za odpoved pogodbe o zaposlitvi na strani delavca. Tudi Konvencija MOD 158¹¹² določa odpravnino ali kakršno koli drugo primerno nadomestilo v primeru prenehanja delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Znesek odpravnine oziroma nadomestila je odvisen od delovne dobe in višine plače, ki jo je delavec prejemal. Dopusča tudi možnost kombinacije takšne odpravnine oziroma prejemkov za primer brezposelnosti.

XV. ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV, ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI ZAČETKA POSTOPKA ZA PRENEHANJE DELODAJALCA ALI PRISILNE PORAVNAVE

1. SPLOŠNO O ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

¹¹² Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (1982), Uradni list SFRJ, št. 45/84, Mednarodne pogodbe.

Gleda na upoštevanje mednarodne ureditve je v poglavju o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot posebnost umeščena odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, v katerem so obravnavani posebni pogoji in poseben postopek za kolektivno odpoved v primeru poslovnega razloga.

Institut je podoben stari ureditvi reševanja trajno presežnih delavcev, vendar je zaradi spremenjene narave delovnega razmerja, za katero je značilno doslednejše upoštevanje pogodbene narave delovnega razmerja in upoštevanje mednarodnih aktov, v nekaterih določbah malo drugačen. ZDR v členih od 96 do 102 določa merila, ki opredeljujejo večje število delavcev, posebne obveznosti delodajalca do sindikata ter zavoda za zaposlovanje, obveznosti delodajalca, da pripravi program razreševanja presežnih delavcev, pri katerem mora upoštevati določene kriterije za določitev presežnih delavcev, določene časovne pogoje učinkovanja odpovedi. Nadalje zakon v tem poglavju opredeljuje prednostno pravico do zaposlitve delavcev, ki jim je bila na tej podlagi odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Omenjeni institut spada med primere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, kar pomeni, da je potrebno poleg vseh posebnosti, ki jih določajo zgoraj omenjeni člani, upoštevati tudi splošne določbe, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s posebno pozornostjo na individualni redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, in sicer:

- 80. člen - odpoved pogodbe o zaposlitvi v celoti,
- 81. člen - obstoj utemeljenega razloga za odpoved,
- 82. člen - obrnjeno dokazno breme,
- 86. člen - oblika in vsebina odpovedi in
- 87. člen – vročitev odpovedi.

Poleg navedenih členov pa je potrebno upoštevati tudi 90. člen ZDR – odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, kakor tudi določbe o odpovednem roku, to so člani od 91 do 95 ter 109. člen, ki določa odpravnino.

Potrebno je poudariti, da ZDR ne pozna več začasno presežnih delavcev. ZDR ureja le odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela. Glede na 41. člen ZDR je delodajalec dolžan delavcu zagotavljati delo, za katero sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. V primeru, če potrebe po tem delu ni in delavec ne dela iz razloga na strani delodajalca, je po 137. členu ZDR upravičen do nadomestila plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih.

Sodno varstvo pravic ureja 204. člen ZDR. Če delodajalec – pravna oseba izvede postopek odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga v nasprotju z določbami od 96. člena in nadalje do 101. člena, stori prekršek po 17. točki prvega odstavka 229. člena, ki kršitev sankcionira z globo od 3000 do 20.000 evrov.

2. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI ZAČETKA POSTOPKA ZA PRENEHANJE DELODAJALCA ALI PRISILNE PORAVNAVE

V členih od 103 do 108 ZDR ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi v naslednjih primerih:

- stečaja, sodne likvidacije - 103. člen določa, da lahko stečajni oziroma likvidacijski upravitelj odpove pogodbo o zaposlitvi zaposlenim delavcem s petnajst dnevni odpovedni rok,
- prodaje dolžnika v stečaju – 104. člen,
- prisilne poravnava v stečaju – 105. člen,
- prisilne poravnave – 106. člen in
- drugih razlogov prenehanja delodajalca – 108. člen.

ZDR v 107. členu določa, da imajo delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče, ali v primeru potrjene prisilne poravnave, pravico do odpravnine po 109. členu ZDR.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečajnega oziroma likvidacijskega postopka mora stečajni oziroma likvidacijski upravitelj pred odpovedjo večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti obveščanja in posvetovanja s sindikatom¹¹³ ter najti možni način za preprečitev in omejitev števila odpovedi, kakor tudi o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. V primeru, če se v stečajnem postopku proda dolжник kot pravna oseba, imajo delavci, ki jim je bila v stečajnem postopku odpovedana pogodba o zaposlitvi, prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za delo. Prav tako imajo prednostno pravico do zaposlitve delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, ki je bil ustavljen zaradi potrjene prisilne poravnave v stečaju.

V primeru potrjene prisilne poravnave lahko upravitelj v prisilni poravnavi s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbo o zaposlitvi največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu za razreševanje dela presežnih delavcev zaradi finančne reorganizacije. Pri tem pa mora upoštevati določbe 97. člena ZDR.

2.1. Možnosti delodajalca v času upada naročil

Zmanjševanje naročil povzroči tudi zmanjševanje potrebnega števila zaposlenih. Delovnopravna zakonodaja v primeru zmanjševanja obsega dela vsebuje kar nekaj rešitev, in sicer od najbolj mehkih, kot je npr. skrajševanje polnega delovnega časa, neenakomerne razporeditve delovnega časa, do najbolj rigoroznih ukrepov, kot so: individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razreševanja presežnih delavcev oziroma kolektivni odpusti.

¹¹³ 97. člen ZDR, Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom:

- 1) Delodajalec mora 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.
- 2) Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati, določenimi v prejšnjem odstavku, 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.
- 3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

Glede na to, da je določen odstotek delavcev zaposlenih na podlagi prožnih oblik zaposlovanja, je možno predvideti, da bodo delodajalci v primeru upada naročil ukinili nadurno delo ter da ne bodo sklepali novih pogodb o zaposlitvi s tujci in z delavci, zaposlenimi za določen čas, ter da bodo ukinili najem delovne sile preko posrednikov. Prav tako lahko delodajalci rešujejo problem z delnimi upokojitvami in upokojitvami pri starejših delavcih, ki izpolnjujejo pogoje za upokožitev.

Večji problem pa je v podjetju, kjer postane presežno večje število delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V takem primeru pa bo moral delodajalec na podlagi 2. odstavka 97. člena ZDR preveriti možne načine za omilitev škodljivih posledic. Ukrep, s katerimi bo delodajalec preprečil in omilil škodljive posledice zmanjšanja naročil, je predvsem sprememba polnega delovnega časa in s tem povezan odstop od minimalnih standardov, določenih v kolektivni pogodbi.

Menim, da bi morale imeti spremembe polnega delovnega časa in s tem povezani manjši stroški dela prednost pred odpuščanjem. V primerih zmanjšanja večjega števila zaposlenih je vloga sindikata in sveta delavcev pri uporabi navedenega instituta bistveno večja, kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer zadošča enostranska izjava delodajalca. Katero možnost bo delodajalec izbral pri posamezni dejavnosti, pa je v veliki meri odvisno od socialnega dialoga.

3. PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

Na podlagi 96. člena ZDR je delodajalec, ki je ugotovil, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 delavcev, dolžan pripraviti program razreševanja presežnih delavcev.

Prav tako mora pripraviti program reševanja presežnih delavcev delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,

- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev.

Delodajalec mora 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 je dolžan kopijo pisnega obvestila posredovati zavodu za zaposlovanje. Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati 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. Delodajalec je dolžan upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev in omejitve števila odpovedi ter škodljivih posledic odpovedi.

Po sprejemu programa presežnih delavcev lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar ne prej kot po izteku minimalnega roka, to je 30 dni, oziroma na podlagi 2. odstavka 101. člena ZDR po izteku 60-dnevnega roka.

Program razreševanja presežnih delavcev mora po 99. člena ZDR vsebovati naslednje vsebine:

- **razloge za prenehanje potreb po delu delavcev:** ti razlogi so lahko povezani s finančnim stanjem družbe in z racionalizacijo poslovanja, z uvajanjem novih tehnologij ali celo z odločitvijo delodajalca po zaprtju določenega obrata ali dela tovarne, ki ga preseli navadno na območja s cenejšo delovno silo. Delodajalci so pri sprejemanju omenjenih strateških in poslovnih odločitev samostojni in neodvisni, dolžni pa so spoštovati slovensko zakonodajo;
- **ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcem:** delodajalec mora obvezno preveriti možnost prezaposlitve

presežnih delavcev na druga ustrezna ali neustrezna delovna mesta ob upoštevanju določb 90. člena ZDR, možnost prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije delavcev oziroma možnost prezaposlitve pri drugem delodajalcu. O teh ukrepih se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikatom in po možnosti skupaj z njim poiskati najugodnejšo rešitev. Pri iskanju in določanju teh ukrepov je delodajalec dolžan upoštevati tudi predloge zavoda za zaposlovanje;

- **seznam presežnih delavcev:** program mora vsebovati poimenski seznam vseh presežnih delavcev, to je delavcev, ki jim bo odpovedana pogodba o zaposlitvi. Ti delavci se določajo po posebnih kriterijih, ki morajo biti dogovorjeni med delodajalcem in sindikatom. ZDR te kriterije našteva v 100. členu, vendar zgolj v smislu možnih kriterijev, in ne kot edinih možnih ali razvrščenih po pomembnosti. Natančni kriteriji se lahko določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti;
- **ukrepe in kriterije** za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev denarne pomoči za začetek samostojne dejavnosti in dokup zavarovalne dobe.

Vloga delodajalca pri določanju in sami izvedbi teh ukrepov je znatno močnejša, če delodajalec ni insolventen, se pa zaradi maksimiranja dobička odloči, npr. za zaprtje celega obrata. V teh, tudi v Sloveniji znanih primerih, lahko delodajalec resnično močno ublaži negativne posledice, saj je osnovni vir za njihovo odpravo prav denar.

Program razreševanje presežnih delavcev mora biti tudi finančno ovrednoten.

Kriteriji, po katerih se določa število presežnih delavcev, so opredeljeni v 100. členu ZDR. Le-ta usmerja k uporabi zlasti naslednjih kriterijev:

- **Delovne izkušnje** pri enakih in sorodnih delih. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami.

- **Delovna uspešnost.** Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše rezultate. Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov.
- **Delovna doba** pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost za ohranitev zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo, ob upoštevanju delovne uspešnosti in delovnih izkušenj.
- **Zdravstveno stanje delavca.** Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.
- **Socialno stanje delavca.** Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem: upošteva se predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljane pridobitne dejavnost (kmetijstvo, obrt, podjetništvo ipd.).
- **Da gre za starše treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.**

Menim, da je navedene kriterije možno uporabljati le po metodi izključevanja, s točkovanjem, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnost ali podjetniško kolektivno pogodbo drugače določeno. Prednost ohranitve zaposlitve ima delavec, ki doseže večje število točk. Menim, da je taka metoda izključevanja pošten pokazatelj za delodajalca, saj je v njegovem interesu, da v prvi vrsti obdrži delaven in izkušen kader.

Delavec mora na pisno zahtevo delodajalca v določenem roku dostaviti delodajalcu podatke in potrdila v zvezi s kriteriji za določanje presežnih delavcev. Če delavec v določene roku neupravičeno ne dostavi zahtevanih podatkov in potrdil, se uporabijo kriteriji glede na znane podatke. Pri določanju presežnih delavcev morajo delodajalci

upoštevati določbe ZDR, in sicer člene od 113. do 117., ki urejajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo določenim kategorijam delavcev.

Delodajalec mora delavce preko delavskih predstavnikov po 89. členu ZSDU obveščati o vseh aktivnostih v zvezi z nastankom in reševanjem presežnih delavcev ter jih tudi osebno seznanjati z možnimi načini reševanja njihovega delovno-pravnega položaja. Poleg nadomestila mora delodajalec delavcu, ki je pri njem zaposlen najmanj eno leto, izplačati tudi odpravnino.

V primeru, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo po 102. členu ZDR, če seveda izpolnjujejo pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, prednostno pravico pri zaposlitvi tisti delavci, katerim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

ZDR od 113. do 117. člena ureja posebno pravno varstvo pred odpovedjo za delavce, katerim ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, in sicer:

Predstavnikom delavcev – brez soglasja organa, katerega član je, razen, če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitve ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

Starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitve pravice do starostne pokojnine, razen, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino, če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev in v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Staršem v času dojenja otroka in staršem, ki izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še ne mesec po izrabi tega dopusta in nosečnicam.

Invalidu in odsotnim zaradi bolezni - delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi

zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka. Varstvo po prejšnjih treh odstavkih ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

Odpustiti delavca je za vodilnega oziroma osebo, ki mora to nalogo izvesti, zelo nehvaležno opravilo. Kako težka bo ta naloga, je odvisno od ugleda te osebe v očeh odpuščenega delavca in njegovih sodelavcev ter seveda od ugleda celotne družbe na trgu. Najboljša obramba pred negativnimi reakcijami medijev ali celo zapleti na sodiščih je vsekakor korekten in obziren postopek odpuščanja delavcev.

Odpuščanja se je potrebno lotiti na pravilen način, da se povzroči čim manj nezadovoljstva in motenj v delovnem okolju in delovnem procesu. Upoštevati je potrebno dejstvo, da odpust prizadene neposredno delavca in posredno krog ljudi okrog njega (družino). Odpust delavca je potrebno skrbno načrtovati in izvesti, da ne pride do sodnega spora, ki lahko družbo stane veliko časa, denarja in ugleda. Če odpuščeni dokaže, da je bil postopek odpusta nepravilen ali celo diskriminatoren, je po 184. členu ZDR upravičen do primerne odškodnine.

Z vljudnostnim pismom ali celo z vabilom na odpovedni sestanek delodajalec lahko odpravi negotovost med delavci, ki se pred odpovedjo običajno razširi med njimi in hkrati delavce, ki jih mora delodajalec odpustiti, vljudno in obzirno pripraviti na neprijeten dogodek. Poleg preverjenih razlogov za odpoved je pomembno tudi izbrati primeren dan in čas odpovednega sestanka. Pri tem je predvsem pomembno, da ima delavec, ki ga delodajalec namerava odpustiti, dovolj časa, da se sprijazni z odločitvijo. Najprimernejši čas za sestanek je v začetku delovnega tedna in na začetku delovnega časa, ko sta še obe strani spočiti, manj stresni, lažje se soočata s čustvenimi težavami in tudi lažje komunicirata. Poleg navedenega je pomemben tudi kraj sestanka. Mesto sestanka mora biti tako, da je zagotovljena nemotenost ter zaupnost sestanka. Na tem sestanku mora biti prisoten poleg delavca še npr. direktor družbe oziroma obrata, direktor oziroma vodja kadrovske službe ali pravnik. Vodja sestanka mora računati na jezo, jok, zanikanje, molk, nasilje, depresijo, histeričnost in podobne čustvene reakcije delavca, ki mu bo odpovedana pogodba o zaposlitvi, vendar kljub temu mora odločno prevzeti nadzor nad sestankom¹¹⁴.

¹¹⁴ Zidar Gale T., 2000, od 47. do 48. str..

Da bi se izognili kasnejšim težavam, je po končanem odpovednem sestanku potrebno pripraviti:

- **Zapisnik sestanka:** v njem zapisnikar na kratko povzame vse pomembne izjave in reakcije.
- **Drugo dokumentacijo z zvezi z odpovedjo.** Kadrovska služba v sodelovanju z delavcem, ki mu bo odpovedana pogodba o zaposlitvi, sestavi kontrolno poročilo, s katerim med drugim se preveri:
 - pravilnost izplačanih plač, odpravnine in drugih nadomestil,
 - neodplačani krediti in obveznosti do delodajalca,
 - predaja ključev službenega vozila, delovne sobe, pisalne mize ipd.,
 - predaja vseh sredstev, katerih lastnik je delodajalec,
 - preklic vseh pooblastil.
- **Obvestilo za sodelavce in stranke:** po odpovedi je potrebno seznaniti sodelavce odpuščenega delavca in stranke, s katerimi je sodeloval. Obvestilo mora biti kratko in jedrnato, saj se na tak način preprečijo govorice in nesporazumi v podjetju.
- **Prenos delovnih obveznosti in telefonskih klicev:** delovne obveznosti odpuščenega delavca je potrebno dodeliti drugemu delavcu ali pa se porazdelijo med več delavcev, prav tako telefonski klici¹¹⁵.

Odpoved pogodbe je, ne glede na to, iz katerega razloga je odpoved podana, zelo zahteven postopek, ki se ga je potrebno lotiti temeljito, premišljeno, obzirno in skladno z veljavno zakonodajo.

¹¹⁵ Klampfer M., 1997, str. 31.

XVI. VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV IN ZAVODA ZA ZAPOSLVANJE RS PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOVANJU

1. SINDIKAT IN SVET DELAVCEV

»Delavska predstavništva kot oblika organiziranja in interesnega povezovanja in delovanja zaposlenih so odvisna od konkretnih značilnosti razmerja med delavcem in kapitalom. Njihovo ustreznost lahko ocenjujemo le, če pri tem upoštevamo dinamiko razvoja in trende v razmerjih med delom in kapitalom. Pri tem je treba upoštevati vplive sproščanja mednarodnih tokov kapitala, dela blaga in storitev (globalizacija), vplive uvajanja novih tehnologij in druge podobne odločilne dejavnike. Ob neskladju interesov nosilcev dela in kapitala pa so mogoča tudi neskladja interesov znotraj posameznih oblik delavskih predstavništev (politika sindikatov) in tudi med delavskimi predstavništvami (sindikalna podpora ali nasprotovanja predstavništev)¹¹⁶.

Delavska voljena predstavništva so se uveljavila v razvitejših državah sveta. Na evropski ravni so za njihov razvoj pomembni mednarodni predpisi o obveščanju in posvetovanju z delavci ter o »evropskem svetu delavcev«, ki je institut delavskih voljenih predstavništev v transnacionalnih gospodarskih družbah¹¹⁷.

Evropski svet delavcev sestavljajo predstavniki delavcev v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije in ki poslujejo v vsaj dveh državah članicah Evropske unije.

Delavska predstavništva so most med zaposlenimi in menedžmentom, ki lahko vse delavce, delodajalce in državo poveže, tako da se lahko razvijajo v smeri, ki omogoča ustvarjalni socialni dialog¹¹⁸. Vključevanje delavcev oziroma njihovih predstavnikov v poslovno odločanje po eni strani pomeni vstop delavcev v avtoriteto in menedžerska

¹¹⁶ Vodovnik Z., 2002, str. 370.

¹¹⁷ Vodovnik Z., 2002, str. 372.

¹¹⁸ Vodovnik Z., 2001, str. 51

opravila družbe, po drugi pa se tovrstno vključevanje vse bolj uveljavlja kot način za doseganje demokracije, socialne integracije in ekonomske učinkovitosti družbe. Slovenska pravna ureditev loči delavska predstavništva v obliki sindikatov in delavska voljena predstavništva v obliki sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

Sindikatom pravna ureditev jamči pravico do kolektivnega sporazumevanja z delodajalci, jih pa k temu ne zavezuje. Torej gre za njihovo izbirno pravico, kakor gre za izbirno pravico delavcev pri oblikovanju svetov delavcev. S tem, ko se delavci odločijo in oblikujejo svoja predstavništva, se za delodajalca vzpostavi dolžnost sodelovanja pri različnih vsebinah in z različno intenzivnostjo. Tovrstno sodelovanje ni pomembno zgolj zaradi izpopolnjevanja zakonskih dolžnosti, temveč tudi zaradi krepitev socialnega dialoga in vzpostavljanja medsebojnega partnerstva. To je še toliko bolj pomembno v času gospodarske krize, ko je treba sprejeti tudi manj prijetne ukrepe.

Slovenska delovno-pravna zakonodaja ne dopušča ad hoc zmanjševanja in oženja pravic delavcev, ki jim pripadajo na podlagi zakona ali avtonomnih dogovorov. Za nižanje veljavnih kriterijev je treba ustrezno spremeniti potrebne akte ter pri tem zagotoviti sodelovanje delavskih predstavnikov.

1.1 Sindikat

Slovar slovenskega knjižnega jezika opredeljuje izraz sindikat kot: »Razredno organizacijo, ki si prizadeva za neposredno izboljšanje delovnih razmer in materialnega položaja včlanjenih delavcev in nameščencev«¹¹⁹.

Razlikujemo štiri vrste sindikatov¹²⁰.

- Strokovni ali poklicni sindikati so zgodovinsko najstarejši in povezujejo skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določene stroke in poklicev (npr. prodajalci) v različnih panogah. Prvotno so bili zelo zaprti in mišljeni samo za delavce določene stroke in kvalifikacije, danes pa sprejemajo kot svoje člane tudi polkvalificirane in nekvalificirane delavce.

¹¹⁹ Slovar slovenskega knjižnega jezika, 1994, str. 714.

¹²⁰ Marković B., 1972, str. 77-78.

- Pomožni ali proizvodni sindikati so sindikati dejavnosti ali panog, ki povezujejo vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo ali poklic.
- Splošni ali generalni sindikati so navadno konfederacija sindikatov, ki imajo enotno vodstvo in usmerjajo članstvo ter se pogajajo na nacionalni ravni. Povezujejo vse delavce, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve. Ker so zelo odprti, imajo veliko članov.
- Profesionalni sindikati povezujejo kvalificirane delavce, so majhni po številu in tudi dokaj zaprti.

Sindikati so si v preteklosti prednostno prizadevali za zavarovanje eksistence osnov, kot so plačilo za delo, delovna mesta, znosni delovni pogoji, dovolj hrane in stanovanj. Da bi lahko to dosegli, so si morali delavci izbojevati v podjetjih dovolj močno zastopstvo. Morali so biti prav tako prisotni v družbenem in političnem življenju, da bi lahko nanj vplivali¹²¹. Zato so se prvi delavski sindikati začeli pojavljati v 19. stoletju, v obdobju najbolj surovega liberalnega kapitalizma, in sicer kot obramba pred izkoriščanjem delavcev s strani lastnikov kapitala.

Sindikalno delo v 19. stoletju ni bilo zakonsko urejeno. Danes je sindikalno delo podprto z zakonodajo sodobnih držav s številnimi akti mednarodnih organizacij. Pravica sindikatov do prostega delovanja je njihova temeljna pravica, ki je podprta s številnimi akti mednarodnega prava, zlasti konvencij MOD¹²².

MOD je leta 1948 sprejela Konvencijo št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic. Vse države, ki so konvencijo ratificirale, so se zavezale, da bodo zagotovile tako delavcem kot delodajalcem, brez kakršnekoli izjeme, pravico, da brez poprejšnje odobritve ustanovljajo organizacije in da se vanje vključujejo pod pogoji, določenimi v statutu. Te organizacije lahko svobodno izbirajo svoje predstavnike, samostojno

¹²¹ Kohl H, 1998, str. 10

¹²² Vodovnik Z., 2002, str. 371.

upravljajo z organizacijo, pri čemer jih državna oblast ne sme omejevati oziroma ovirati pri zakonitem delu¹²³.

To konvencijo, ki je eden temeljnih dokumentov MOD, zlasti z vidika človekovih pravic, je Slovenija z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodbo o zračnem prometu, konvencij MOD mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb, prevzela od nekdanje Jugoslavije 21. 10. 1992 (Uradni list RS , MP 15/92).

MOD je leta 1948 sprejela Konvencijo MOD št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih zaupnikov.

Naloge sindikata v podjetju so¹²⁴:

- pridobivanje novih članov,
- obveščanje in svetovanje svojim članom,
- pravna pomoč svojim članom pri sporih,
- pripravljane in izvajanje volitev sindikalnih predstavnikov,
- pomoč sindikalnim predstavnikom v podjetju,
- pripravljane in organiziranje kolektivnih pogajanj in oblik delavskega boja,
- pomoč pri volitvah svetov delavcev oziroma morebitnem odpoklicu člana sveta delavcev,
- svetovanje svetu delavcev in udeležba na njihovih sejah,
- pomoč svetu delavcev pri sklepanju participacijskih sporazumov z delodajalcem,
- svetovanje v arbitražnih postopkih,
- pomoč pri uvajanju in stalnem usposabljanju članov sveta delavcev.

Odnos med delodajalcem in sindikatom

Sindikatu mora delodajalec za delovanje v družbi na podlagi 207. člena ZDR zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan tudi sindikatu

¹²³ Žužek I., 1991, str. 75.

¹²⁴ Novak J., 2002, str. 360.

omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. V členih od 208 do 210 pa so določbe, ki zagotavljajo varstvo sindikalnim zaupnikom. Sindikat mora po določbah zakona sodelovati v vseh postopkih, v katerih se odloča o gmotnem in socialnem položaju delavcev. Pri vsem tem pa mora sindikat varovati poslovno skrivnost družbe.

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti. Predlog splošnih aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih mora delavec poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, mora delodajalec na podlagi 1. odstavka 8. člena ZDR¹²⁵ pred sprejetjem posredovati v mnenje sindikatu pri delodajalcu.

Pri tem Končarjeva opozarja, da bo v podjetjih, kjer ni organiziranega sindikata, prišlo do ponovnega vzpostavljanja avtoritativnih delovnih razmerij, zato bi moral delodajalec v primeru, da v podjetju ni sindikata, skleniti podjetniško kolektivno pogodbo s predstavniki delavcev¹²⁶.

Pri pravnih prenosih podjetij ali spremembah delodajalca morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik najmanj trideset dni pred prenosom obvestiti sindikat pri delodajalcu in se najmanj petnajst dni pred prenosom z njim posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah in o predvidenih ukrepih za delavce.

ZSDU določa, da smejo na strani delavcev samo sindikati sklepati za svoje člane kolektivne pogodbe s posameznimi delodajalci ali združenji delodajalcev. Sklepanje kolektivne pogodbe je tudi glavna naloga sindikata. Ostale pomembnejše dejavnosti sindikatov so še udeležba pri sprejemanju nekaterih delovno-pravnih odločitev, kot so program razreševanja presežnih delavcev, disciplinski postopki, postopki varstva

¹²⁵ 1. odstavek 8. člen ZDR - Splošni akti delodajalca: Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

¹²⁶ Končar P. , 2002, str. 407-

pravic (podajanje mnenja na odpoved pogodbe o zaposlitvi), industrijske akcije in drugo (npr. materialna pomoč delavcem). Od industrijskih akcij je najpomembnejša stavka (Kavar-Vidmar, 2006).¹²⁷

Vloga sindikata v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Zaradi vključitve sindikata v primeru odpovedi večjemu številu zaposlenih, je ZDR opredelil tudi, kaj se šteje za sindikat pri delodajalcu. Sprejeta je bila rešitev, da se kot sindikat šteje katerikoli reprezentativni sindikat¹²⁸.

ZDR v 84. členu¹²⁹ določa, da mora delodajalec na zahtevo delavca o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Če sindikat v osmih dneh ne poda svojega mnenja, pomeni, da odpovedi ne nasprotuje. V primeru da nasprotuje odpovedi (krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti), mora z obrazložitvijo ugovarjati odpovedi, bodisi zaradi neutemeljenega razloga bodisi zaradi napake v samem postopku odpovedi.

Delodajalec na mnenje sindikata ni vezan. Kolikor se bo odločil, da bo delavca odpustil, ga bo pač odpustil, vendar nasprotovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, če bo zahteval delavec, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi¹³⁰. Učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo. Prav tako je prepuščena odločitev sindikatu, ali bo

¹²⁷ URL:http://www.nut.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc

¹²⁸ Klampfer M., 2003, str. 580.

¹²⁹ Vloga sindikata, 84. člen ZDR: Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

- Sindikat iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

- Sindikat iz prvega odstavka tega člena lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov, ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

¹³⁰ Institut zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni predviden za vse primere odpovedi, ampak samo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga in izredno odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Pogoja za uveljavitev tega instituta sta dva, in sicer: delavec mora zahtevati zadržanje učinkovanja, sindikat pa mora podati mnenje, v katerem nasprotuje odpovedi.

na delodajalčevo obvestilo reagiral ali ne, saj zakon določa, da sindikat (lahko) poda mnenje v roku osmih dni¹³¹.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, mora delodajalec o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev čim prej obvestiti sindikat pri delodajalcu¹³². ZDR ne določa posebnih časovnih rokov, kdaj mora delodajalec obvestiti sindikat in se z njim posvetovati. Smiselno je, da to stori čim prej, ko se odloči za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

S sindikatom se je delodajalec dolžan posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in o možnih ukrepih za preprečitve in omilitve škodljivih posledic. V primeru stečaja ali likvidacije družbe pa se mora stečajni oziroma likvidacijski upravitelj na podlagi 2. odstavka 103. člena ZDR pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi posvetovati s sindikatom o preprečitvi in omilitvi škodljivih posledic¹³³.

1.2 Svet delavcev

Svet delavcev izvolijo vsi zaposleni, in sicer kot svoje interesne zastopnike. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) jim omogoča sodelovanje

¹³¹ Sklep VDSS Pdp 2012/2003 z dne 29. 12. 2003 - zadržanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi. JEDRO: če delavec ne zahteva od delodajalca v skladu s 84. členom ZDR, da obvesti sindikat, katerega član je ob uvedbi postopka, ter tudi ni izkazal, da sindikat nasprotuje redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, niso izpolnjeni zakonski pogoji za uporabo instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi.

¹³² 97. člen ZDR - Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom: (1) Delodajalec mora 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. (2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati, določenimi v prejšnjem odstavku, 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 omilitve škodljivih posledic. (3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

¹³³ 2. odstavek 103. člena ZDR: Stečajni oziroma likvidacijski upravitelj mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz prvega in tretjega odstavka 97. člena tega zakona in se s sindikati, določenimi v prvem odstavku 97. člena tega zakona, posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitve škodljivih posledic.

v kadrovskih, socialnih ter gospodarskih vprašanjih. Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD-1) delavcem v 703. členu omogoča, da v skladu z ZSDU imenuje v nadzornem svetu družbe predstavnika upravnega odbora in predstavnika v komisiji upravnega odbora ter tako soodločajo v nadzornih svetih družb. ZGD-1 v 4. odstavku 703. člena določa, da predstavniki delavcev ne smejo biti predsedniki upravnega odbora.

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev in uresničevati soupravljaljske pravice preko njega, niso pa dolžni tega storiti. To pa seveda pomeni, da se s tem po ZSDU (od 85. do 95. člena) odpovedujejo pravicam do obveščeniosti, skupnega posvetovanja z delodajalcem, soodločanja in pravici zadržanja odločitve delodajalca pod pogoji, ki jih določa zakon. In ne samo to, neizvolitev sveta delavcev pomeni tudi, da se delavci odrekajo pravici do svojih predstavnikov v nadzornem svetu družbe, pravici predlaganja delavskega direktorja ter pravici do sklica zbora delavcev družbe.

Osrednje interese vseh zaposlenih po vsem svetu lahko strnemo v tri točke:

- varne delovne razmere, opredeljene v 43. členu ZDR,
- urejene plače in drugi prejemki ter pravice, opredeljene v ZDR v členih od 126. do 140.,
- statusna in kadrovska vprašanja ter vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu, o katerih bi naj po 93. členu ZSDU soodločali tudi zaposleni.

Za interese delavcev se zavzemajo tako sindikati kot tudi svet delavcev – to predstavlja dualno zastopstvo (nemški model). Svet delavcev je organ, ki se ustanovi na podlagi ZSDU, ki določa način in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb in zadrug, ne glede na obliko lastnine. S tem zakonom so torej delavci po vzoru ureditve nekaterih najrazvitejših evropskih držav pridobili pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, še posebej, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in humanizacijo delovnega okolja ter doseganje uspešnega poslovanja podjetja¹³⁴.

¹³⁴ Bakovnik R., 2002, str. 154.

Vloga sveta delavcev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Po ZSDU je treba pri obveščanju razlikovati med rednim obveščanjem in obveščanjem pred sprejetjem odločitev s strani delodajalca, kar je določeno v 89. členu ZSDU. Kot redno obveščanje se šteje obveščanje o gospodarskem položaju družbe, razvojnih ciljih, stanju proizvodnje in prodaje ter o splošnem gospodarskem položaju panoge. V obdobju gospodarske krize je zlasti pomembno redno obveščanje o splošnem gospodarskem položaju panoge in same družbe ter o vplivu na proizvodnjo ter cilje. Smiselno je, da delodajalec obvešča tudi o morebitnih napovedih oziroma posledicah, ki se obetajo. Hkrati je pomembno, da delodajalec posreduje delavcem zanesljive informacije, ki se kažejo kot gotove. Ni namreč dobro (pre)hitro začeti s sporočanjem slabih novic, saj to lahko med delavci hitro sproži paniko. Po drugi strani pa ni priporočljivo predolgo odlašati z obveščanjem, saj lahko s tem ogrozimo ustrezno pripravo predvidenih ukrepov. ZSDU ne določa natančno, kdaj in kako bi moralo to obveščanje potekati. Družba lahko oblikuje sistem notranjega komuniciranja po lastni želji. Smiselno je, da se gradi na obstoječih kanalih komuniciranja oziroma na njihovi ustrezni dograditvi. V kriznih situacijah, kot je gospodarska kriza, bi moralo biti obveščanje oziroma komunikacija med delavskimi predstavniki in delodajalci še pogostejša.

V obdobju gospodarske krize je mogoče pričakovati posvetovanje pri vprašanjih morebitne prodaje ali celo zaprtja družbe ali njenega bistvenega dela, na kadrovske področju pa predvsem glede vprašanja zmanjševanja števila delavcev. ZSDU ne določa, kaj se šteje kot zmanjševanje števila delavcev. Sodna praksa je izoblikovala stališče, da v tem delu ZSDU ne govori o zmanjševanju večjega števila delavcev, ampak uporablja izraz množično, kar pomeni, da obveščanje in skupno posvetovanje v primeru odpovedi enemu delavcu ni potrebno, ampak jih mora biti več¹³⁵.

Čeprav se pri posvetovanju zahteva aktivno sodelovanje obeh strani, lahko delodajalec sprejme odločitve ne glede na mnenje sveta delavcev, saj k temu ni pravno vezan.

¹³⁵ Glede na to, da ZSDU uporablja izraz »množično«, menim, da mora zmanjšanje števila delavcev zajemati vsaj tri delavce.

Vprašanje pa je, kakšne posledice delodajalca doletijo, če vztrajno zavrača predloge delavske strani oziroma jih ignorira¹³⁶.

1.3 Vloga Zavoda RS za zaposlovanje pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) je osrednja izvajalska institucija politike zaposlovanja v Sloveniji. Njegova najpomembnejša funkcija je posredovanje med aktualno ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, z namenom zmanjševanja števila brezposelnih oseb in izboljšanja socialnega položaja nezaposlenih, predvsem pa zniževanja deleža dolgotrajno brezposelnih oseb in brezposelnih oseb brez strokovne izobrazbe (Zavod, Letno poročilo)¹³⁷. Je osrednja javna ustanova na trgu dela, ki z uresničevanjem svojega poslanstva in nalog prispeva k uresničevanju ciljev Lizbonske strategije in Strategije razvoja Slovenije na področju zaposlovanja in razvoja človeških virov ter zagotavlja uveljavljanje principa prožne varnosti, tako s pasivnimi kot z aktivnimi ukrepi na trgu dela.

Glavne aktivnosti Zavoda pri presežnih delavcih so usmerjene v zgodnje posredovanje, da delavcem že v času odpovednega roka pomaga z vsemi potrebnimi ukrepi, tako da se jim prepreči prehod v brezposelnost oziroma da je obdobje njihove brezposelnosti čim krajše. Pomembna naloga Zavoda je motiviranje presežnih delavcev za usposabljanje za deficitarna področja ter krepitve kompetence glede na potrebe delodajalcev. Uspešnost tega bo odvisna tudi od sodelovanja z vsemi partnerji na trgu dela¹³⁸.

Vloga Zavoda je poudarjena v 98. členu ZDR. Delodajalec mora Zavod obvestiti o prenehanju potreb po delu delavcev pisno, zelo konkretno, z vsemi predvidenimi podatki, ki jih določa ZDR. Delodajalec lahko delavcem odpove pogodbo o zaposlitvi na podlagi sprejetega programa razreševanja presežnih delavcev, vendar šele po preteku minimalnega 30-dnevnega roka, ki prične teči od dneva, ko je o načrtovanem

¹³⁶ Franca V., 2008, str. 38.

¹³⁷ URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Letna> Poročila/LP04/Slovenije/slo/Pog100.htm

¹³⁸ Snoj J, 2008, str. od 92 do 99.

kolektivnem odpuščanju v skladu s prvim odstavkom 98. člena ZDR delodajalec obvestil zavod za zaposlovanje.

Ukrepi in aktivnosti zavoda

Prezaposlovanje presežnih delavcev že pred prehodom v odprto brezposelnost je pomembna naloga Zavoda, ki vpliva na boljše kritje prostih delovnih mest ter zmanjševanje posledic izgube zaposlitve posameznika. To bo mogoče doseči s proaktivnim sodelovanjem z delodajalcem kot tudi z neposrednim informiranjem o možnostih zaposlitve, s pomočjo prepoznavanja kompetenc, definiranju poklicnih ciljev in načrtovanju nadaljnje poklicne poti ter z aktiviranjem presežnih delavcev tudi s pomočjo programov aktivne politike zaposlovanja. Zavod nudi tudi svetovanje v vseh oblikah, tako individualno kot skupinsko kot tudi svetovanje v CIPS-ih (Centrih za informiranje in poklicno svetovanje).

V letu 2009 je pričakovati neskladja na trgu dela, ki so vse večja, zato so napor Zavoda, ki jih je potrebno vložiti v motivacijo posameznika, da spremeni stališča do posameznih poklicev, dejavnosti ter ne nazadnje načinu življenja, ki ga je osvojil tudi na podlagi socialnih transferjev, vse večji.

Tabela: Priliv v registrirano brezposelnost od leta 2000 do 2009

<i>Leto</i>	<i>SKUPAJ</i>	<i>Iskalci prve zaposlitve</i>	<i>Brezposelni zaradi stečaja in trajno presežni delavci</i>	<i>Brezposelni (iztek zaposlitve za DČ)</i>	<i>Ostali razlogi</i>
2000	82.329	20.481	9.562	28.298	23.988
2001	78.673	21.888	8.754	32.088	24.943
2002	87380	21.429	10.887	32.669	22.395
2003	94.249	25.439	14.443	32.213	22.154
2004	95.565	25.988	13.659	33.063	22.855
2005	94.404	21.661	14.948	34.534	23.261
2006	90.217	18.597	13.886	33.353	24.381
2007	73.544	14.744	10.354	28.253	20.193
2008	65.120	10.546	8.216	22.278	14.992
2009	96.672	16.994	31.620	45.146	2.912

Vir: Služba za analitiko Zavoda RS za zaposlovanje

XVIII. PRIMER ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

CARRERA OPTYL, d.o.o Ormož

Carrera Optyl, proizvodnja očal, je družba z omejeno odgovornostjo, s številko Srg: 200700161, datum zadnjega vpisa 15. 10. 2007. Vpisana je v sodni register pri Okrožnem sodišču na Ptuj.

Najpomembnejše registrirane dejavnosti družbe Carrera Optyl so:

- proizvodnja optičnih instrumentov,
- posredništvo in prodaja,
- trgovina na debelo,
- cestni tovorni promet,
- proizvodnja plošč, folij, cevi,

- proizvodnja embalaže iz plastike,
- proizvodnja drugih izdelkov iz plastike,
- proizvodnja športnih izdelkov.

Začetki družbe Carrera Optyl, d.o.o. Ormož segajo v leto 1973, ko je bila podpisana pogodba o skupnem vlaganju v izgradnjo tovarne za izdelavo očal. S proizvodnjo se je pričelo 1. 10. 1975, in sicer s 120 zaposlenimi.

V letu 1992 je bila ustanovljena družba Carrera Optic, d.o.o Ormož, katere ustanovitelj je koncern, v sestavi katerega sta bila Carrera Optic AG Munchen in Optyl Brillenmode International iz Trauna.

V letu 1996 je tuji ustanovitelj Carrera Optic AG Munchen zašel v velike finančne težave in nad njim je bil uveden stečajni postopek. Tokrat je »rešil« Ormoško tovarno Carrera pred propadom italijanski koncern Safilo, ki je kupil Carrera Optic. AG Munchen v stečaju. Kljub nekaj mesečnemu čakanju v negotovosti, kaj se bo zgodilo v Carreri Ormož, se je proizvodnja začela nadaljevati. Z nakupom koncerna pride za področje proizvodnje korekcijskih, sončnih in smučarskih očal v grupo Safilo tehnološki know-how.

Grupa Safilo je ustanovila v Avstriji svojo družbo, in sicer Carrera Optyl Traun, ki pozneje postane 100 % družbenik družbe Carrera Optic, d.o.o. Ormož, s 544 zaposlenimi za nedoločen čas. Novi lastnik grupe Safilo, s.p. A. O Padova prične izvajati prestrukturiranje proizvodnje tako, da se v Ormožu pridobivajo nove skupine proizvodov. Leta 1997 se prične novi razvojni cikel. Lastnik- ustanovitelj je vložil v velikem obsegu dodatni kapital, namenjen tehnološkim posodobitvam, izboljšanju delovnih pogojev in dvigu standarda zaposlenih. Carrera Optic ,d.o.o. Ormož je v celoti odkupil delnice delničarjev Optyl, d.d. in izvršil pripojitev k družbi Carrera Optic, d.o.o. Ormož, le-ta pa se je preimenovala v Carrera Optyl, d.o.o Ormož.

Družba Carrera Optyl, d.o.o. iz Ormoža je tako postala od leta 1996 naprej del svetovno znanega koncerna Safilo iz Padove v Italiji. Dosedanji razvoj družbe je oblikovala stalna rast fizičnega obsega proizvodnje, širitev strukture proizvodov ter poglobljanje lastnega obvladovanja zahtevnih proizvodnih procesov. Že od samega začetka poslovanja predstavlja glavni proizvod izdelava modnih okvirjev za očala in delov zanje. Skoraj polovica proizvodnje je namenjena znanim kupcem - ostalim družbam v koncernu v dodelavo, njegovemu centralnemu skladišču in posredno prodaji na trgu. V strukturi proizvodnje so proizvodi, ki so izdelani po postopku vakuumskega litja iz posebno prirejenih modifikacij epoksidne smole in so v svetu uveljavljeni pod imenom Optyl, športna smučarska očala, očala iz termoplastičnih mas ter acetatne priponke.

V vseh letih, od prevzema lastništva s strani družbe Safilo naprej, je število zaposlenih hitro naraščalo in je bilo na dan 31. 12. 2008 zaposlenih 1432 delavcev.

Na podlagi 96. in 99. člena ZDR je družba Carrera Optyl, d.o.o. Ormož, po pridobljenem soglasju sveta delavcev z dne 28. 1. 2009 ter potrditve programa s strani sindikata družbe z dne 30. 1. 2009, sprejela:

PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV V DRUŽBI CARRERA OPTYL, D.O.O. ORMOŽ

Razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev

Na industrijo očal vpliva več faktorjev, ki so precej kompleksni in medsebojno povezani, kar tudi pomeni, da so za panogo proizvodnje očal značilne zelo specifične smernice. Na dejavnost proizvodnje očal tako vplivajo naslednji faktorji:

- kvantitativne in kvalitativne spremembe povpraševanja,
- pritiski, ki izhajajo iz naraščajoče mednarodne konkurence,
- naraščajoč pomen distribucijskih kanalov za pridobitev prednosti in substitutov (predvsem leče).

Poleg spremenjenih značilnosti pri povpraševanju, so pomembni še drugi vidiki:

- tendenca na trgu razvitih držav, da ljudje namenjajo za očala določeno količino denarja glede na delež denarja, ki je namenjen ostalim modnim dodatkom,
- uspeh pri licencah, povezanih z blagovnimi znamkami, in zaščita patentov ter know-how-a,
- sezonska komponenta prodaje.

Omenjeni trendi so značilni za ves svet in zadevajo vse države, ki se ukvarjajo s proizvodnjo očal – tudi za Slovenijo, kjer so se prvi znaki spreminjajočih se navad potrošnikov začeli kazati šele v drugi polovici 90-tih let, kar je v primerjavi z drugimi razvitimi državami dokaj pozno.

Panoga modnih dodatkov je podvržena hitrim spremembam okusa potrošnikov. Očala so postala pomemben dodatek v modni industriji in proizvodnja očal je v tem pogledu uspela doseči precejšnjo rast. Pri tem pa je potrebno upoštevati, da lahko sprememba v okusu oziroma modnih trendih ter seveda kupni moči potrošnikov močno vpliva na

poslovanje, zato je zelo pomembno, da proizvajalci in oblikovalci očal izdelajo očala, ki so izdelana skladno s trenutnimi trendi ter željami in potrebami potrošnikov.

Za družbo Carrera Optyl, d.o.o. Ormož je edini kupec vseh vrst očal matična družba Safilo S.p.A. Zaradi krize na celotnem svetovnem trgu se je zmanjšalo tudi povpraševanje po izdelkih družbe Carrera Optyl oziroma po izdelkih celotnega koncerna Safilo, kar ima za posledico tudi zmanjšanje količin v proizvodnji ter s tem zmanjšanje potreb po določenem številu zaposlenih v posameznih organizacijskih enotah.

Kot je že bilo na začetku omenjeno, na panogo proizvodnje očal močno vpliva faktor kvantitete in kvalitete sprememb v povpraševanju, ki je v sedanjem času tudi doprinesel k zmanjšanju naročil v proizvodnji. V družbi obstaja upanje, da se bo faktor v naslednji polovici leta obrnil v pozitivno smer, kar bi tudi za proizvodnjo pomenilo ponovno povečanje proizvodnje ter s tem ponovno pridobitev delovnih mest, pri čemer bodo skladno z določbami ZDR imeli prednost delavci, ki jim bo odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ukrepi za preprečitev oziroma največjo možno omilitev posledic prenehanja potreb po delu delavcev

Upoštevajoč dejstvo, da se je proizvodnja sončnih očal, korekcijskih okvirjev in smučarskih očal glede na potrebe trga znižala za cca 30%, družba Carrera Optyl, d.o.o. presežnim delavcem ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu ali ponuditi opravljanje dela pod spremenjenimi pogoji, saj prostih delovnih mest ni. Pogodbe o zaposlitvi bodo odpovedane določenim presežnim delavcem na osnovi kriterijev, pri čemer bo družba upoštevala obligatorne določbe delovno-pravne zakonodaje in posebne določbe, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi zaščitnim kategorijam delavcev.

Delodajalec ugotavlja, da bo zaradi navedenih poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo za 303 delavcev v I. kvartalu leta 2009, kar predstavlja skladno s 96. členom ZDR-ja večje število delavcev.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se, ob upoštevanju sprejetega programa razreševanja presežnih delavcev, izvede po obravnavi programa razreševanja presežnih delavcev s strani sindikata in sveta delavcev ter najpozneje v šestih mesecih od dneva, ko se je delodajalec seznanil z upadom naročil oziroma ko je prišlo do dejanskega zmanjšanja naročil.

Delodajalec je o razlogih za odpoved pogodbe o zaposlitvi, o številu presežnih delavcev in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku prenehanja potreb po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev obvestil sindikat ter svet delavcev, in sicer s pisnim obvestilom z dne 17. 12. 2008. V družbi je na dan 15. 12. 2008 bilo zaposlenih 1434 delavcev.

V posredovanem obvestilu socialnim partnerjem z dne 17. 12. 2008 je bilo ugotovljeno, da bo zaradi navedenih poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo 303 delavcev.

Prvo posvetovanje med sindikatom in delodajalcem je bilo 22. 12. 2008. Nadaljevalo se je 5. 1. 2009. O posvetovanju je delodajalec dne 22. 12. 2008 obvestil Zavod RS za zaposlovanje - OE Ptuj.

Kriteriji za določanje presežnih delavcev med delodajalcem in sindikatom so bili dokončno usklajeni 14. 1. 2009. Dogovor je bil sklenjen s Sporazumom o kriterijih za določanje presežnih delavcev v družbi Carrera Optyl, d.o.o Ormož.

Za določitve trajno presežnih delavcev v družbi se skladno s sprejetim sporazumom uporabijo naslednji kriteriji:

- delovna usposobljenost,
- spremembe delovne usposobljenosti,
- število odobrenih sugestij (koristnih predlogov),

- strokovna izobrazba,
- delovna doba pri delodajalcu,
- delovne izkušnje na delovnem mestu,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje.

V sporazumu je določeno, da med presežne delavce ni mogoče uvrstiti naslednje kategorije delavcev:

- člane sveta delavcev ter sindikalne zaupnike -113. člen ZDR,
- starejše delavce. (moški nad 55 let, ženske 53 let, razen, če jim je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino) -114. člen,
- delavke v času nosečnosti ter ves čas, ko dojijo otroka, in staršem, ki izrabljajo starševski dopust -115. člen,
- invalide, razen če jim ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela, ter delavce, ki so zaradi začasne bolezni odsotni z dela. V primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe preneha delavcem delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje po poteku šestih mesecev po izteku odpovednega roka – 116. člen;
- delavce, ki negujejo otroka ali zakonca s telesnimi hibami ali motnjami,
- oba zakonca, zaposlena v družbi Carrera Optyl d.o.o.

Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec, ki zbere večje število točk. Če več presežnih delavcev doseže enako število točk, imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim stanjem. Če tudi po teh kriterijih več delavcev doseže

enako število točk, se zgoraj navedeni kriteriji uporabijo po vrstnem redu, po sistemu izločanja.

Kriterij delovne uspešnosti, ki ga določa 100. člen ZDR, se v družbi Carrera Optyl ne more uporabiti oziroma upoštevati, saj kriteriji in merila delovne uspešnosti niso določeni tako, da bi se delovna uspešnost posameznega delavca lahko individualno spremljala in ugotavljala.

Seznam presežnih delavcev

Skladno s Sporazumom o kriterijih za določitev presežnih delavcev družbi Carrera Optyl, d.o.o Ormož je opravljeno točkovanje zaposlenih na primerljivih delovnih mestih ter je na tej podlagi izdelan seznam presežnih delavcev, ki je priloga tega programa. Vsi delavcu v seznamu so v družbi zaposleni za nedoločen čas.

Delodajalec bo starejšim delavcem odpovedal pogodbo o zaposlitvi le na podlagi soglasja delavca v primeru, če starejši delavec ne bo izpolnjeval minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine oz. minimalnih pogojev ne bo izpolnil ob izteku časa, v katerem bo delavec prejemal denarno nadomestilo iz naslova za primer brezposelnosti. Delavec bo uvrščen v kategorijo starejšega delavca, če bo v času vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi dosegel starost, ki jo določa ZDR za pridobitev statusa varovane kategorije delavca. Če bo delavec dopolnil navedeno starost v času odpovednega roka, mu lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi brez soglasja delavca.

Ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov in omilitev škodljivih posledic odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec je preveril vse možnosti omilitve posledic odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V začetku programa je omenjeno, da družba ne more ponuditi delavcem nove pogodbe

o zaposlitvi, prav tako ne dela pod spremenjenimi pogoji, saj prostih delovnih mest zaradi občutnega zmanjšanja naročil nima na razpolago.

Upoštevajoč zgoraj navedeno, je delodajalec pripravil naslednje ukrepe za omilitev posledic odpovedi pogodb o zaposlitvi:

Iskanje možnosti zaposlitve pri drugih delodajalcih, ki bi bili pripravljeni ponuditi pogodbo o zaposlitvi presežnim delavcem po tem programu.

Zaradi priprave ter izvedbe programa usposabljanja za posamezne delavce na delovnem mestu »proizvodnja dela« (usposabljanje za druge operacije v okviru vrste opravil »proizvodnja dela«) se v začetni fazi odpoveduje pogodba o zaposlitvi sto tridesetim delavcem na omenjenem delovnem mestu. Za ostale presežne delavce, zaposlene na tem delovnem mestu, se začasno, vendar najdlje do konca marca 2009, odloži vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Dokup zavarovalne dobe delavcem ni predviden.

Finančno ovrednotenje programa presežkov delavcev

Družba Carrera Optyl d.o.o. Ormož bo izplačala odpravnine presežnim delavcem skladno s 109. členom veljavnega ZDR.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača delavca, ki jo je delavec prejemal ali ki bi jo prejemal, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo, in sicer:

- 1/5 osnove za delavce, ki imajo pri delodajalcu od 1 leta do 5 let delovne dobe; pripada jim odpravnina v tem znesku (osnova za izračun je povprečna mesečna plača delavca, ki bi jo prejemal, če bi delal zadnje tri mesece).
- 1/4 osnove za delavce, ki imajo pri delodajalcu od 5 do 15 let delovne dobe,
- 1/3 osnove za delavce, ki imajo pri delodajalcu nad 15 let delovne dobe.

Delavci so upravičeni do odpravnine v pripadajoči višini za vsako dopolnjeno leto delovne dobe v družbi, pri čemer se pri izračunu odpravnine upošteva delovna doba, dopolnjena do dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Konkretni izračun višine odpravnine je v prilogi tega programa.

Na račun odpravnin bo družba Carrera Optyl, d.o.o. izplačala 293.892,94€.

Skupni stroški, ki bodo nastali ob razreševanju presežnega dela delavcev bodo znašali 529.523,34 €.

Po preteku odpovednega roka se bodo delavci prijaviли na pristojno enoto Zavoda RS za zaposlovanje, kjer bodo uveljavljali pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Program razreševanja presežnih delavcev v družbi Carrera Optyl je bil podpisan s strani direktorice za administrativno-pravno področje in generalnega direktorja družbe 30. 1. 2009. Predlog razreševanja presežnih delavcev je obravnaval svet delavcev družbe Carrera Optyl na prvi izredni seji dne 28. 1. 2009. S predlaganim se je le-ta strinjal.

Na podlagi 97. in 100. člena ZDR sta družba Carrera Optyl, proizvodnja očal, d.o.o. Ormož in sindikat družbe dne 14. 1. 2009 sprejela

SPORAZUM

o kriterijih za določitev presežnih delavcev v družbi Carrera Optyl, d.o.o.Ormož

Za določitev trajno presežnih delavcev v družbi Carrera Optyl, d.o.o.Ormož se uporabljajo naslednji kriteriji:

1. delovna usposobljenost,
2. spremembe delovne usposobljenosti,
3. število odobrenih sugestij (koristnih predlogov),
4. strokovna izobrazba,
5. delovna doba pri delodajalcu,
6. delovne izkušnje na delovnem mestu,
7. zdravstveno stanje,
8. socialno stanje.

Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev se ovrednotijo z naslednjim številom točk:

1. DELOVNA USPOSOBLJENOST:

V družbi Carrera Optyl je bil dne 9.12.2005 s soglasjem sindikata in sveta delavcev družbe sprejet Pravilnik o plačah. Priloge tega pravilnika so: Metodologija za vrednotenje osnovne plače za posamezno delovno mesto, tabela razpona v tarifnih in plačilnih razredih ter razvrstitev delovnih mest v plačilne razrede.

Na podlagi določil 13. člena Pravilnika o plačah je bila opravljena razvrstitev posameznih delavcev v plačilne razrede na predlog vodje.

Po tem kriteriju se za delovno usposobljenost šteje razvrstitev v posamezni plačilni razred po veljavnem pravilniku o plačah. Razvrstitev v plačilni razred se dokazuje z

veljavno pogodbo o zaposlitvi ali plačilno listo, iz katere je razvidna višina osnovne plače oziroma plačilni razred posameznega delavca:

Delavec je razvrščen v 1. plačilni razred	15 točk
Delavec je razvrščen v 2. plačilni razred	25 točk
Delavec je razvrščen v 3. plačilni razred	35 točk
Delavec je razvrščen v 4. plačilni razred	45 točk
Delavec je razvrščen v 5. plačilni razred	55 točk
Delavec je razvrščen v 6. plačilni razred	65 točk
Delavec je razvrščen v 7. plačilni razred	75 točk
Delavec je razvrščen v 8. plačilni razred	85 točk
Delavec je razvrščen v 9. plačilni razred	90 točk
Delavec je razvrščen v 10. plačilni razred	95 točk
Delavec je razvrščen v 11. plačilni razred ali višji plačilni razred	100 točk

2. SPREMEMBA DELOVNE USPOSOBLJENOSTI

Pod temi kriteriji pojmuje vsako spremembo plačilnega razreda v obdobju od 1.1. 2007 dalje. Sprememba plačilnega razreda se dokazuje z veljavno pogodbo o zaposlitvi ali aneksom k tej pogodbi ali plačilno listo. Točkovanja so naslednja.

Če ni bilo spremembe plačilnega razreda	0 točk
---	--------

Če je bila sprememba za en plačilni razred navzgor	15 točk
Če je bila sprememba za dva ali več plačilnih razredov navzgor	30 točk

3. ŠTEVILO ODOBRENIH SUGESTIJ (KORISTNIH PREDLOGOV)

Po tem kriteriju se upošteva število sugestij (koristnih predlogov), podanih po Pravilniku o poteku obdelave sugestij v družbi Carrera Optyl, d.o.o Ormož, z dne 1.1.2007 dalje:

Delavcu ni bila odobrena nobena sugestija (koristni predlog)	0 točk
Delavcu je bila odobrena 1 sugestija (koristni predlog)	5 točk
Delavcu sta bili odobreni 2 sugestiji (koristna predloga)	10 točk
Delavcu so bile odobrene 3 ali več sugestij (koristnih predlogov)	15 točk

4. STROKOVNA IZOBRAZBA

Pod tem kriterijem pojmujeemo stopnjo strokovne izobrazbe, ki jo ima delavec v primerjavi s stopnjo izobrazbe, katera se zahteva po veljavni pogodbi o zaposlitvi za plačilni razred, v katerega je delavec razvrščen oziroma katera se zahteva za delovno mesto, za katero delavec prejema plačo.

Delavec nima ustrezne stopnje strokovne izobrazbe	0 točk
Delavec ima ustrezno stopnjo strokovne izobrazbe	15 točk
Delavec ima višjo stopnjo strokovne izobrazbe, kot je zahtevana	30 točk

5. DELOVNA DOBA PRI DELODAJALCU

Pri delovni dobi se upošteva samo delovna doba pri delodajalcu oziroma njegovih pravnih prednikih:

Če ima delavec manj ali točno 5 let delovne dobe pri delodajalcu	5 točk
Če ima delavec več kot 5 let in manj ali točno 10 let delovne dobe pri delodajalcu	10 točk
Če ima delavec več kot 10 let delovne dobe pri delodajalcu	20 točk

6. DELOVNE IZKUŠNJE NA DELOVNEM MESTU

Za vsako leto delovnih izkušenj delavca na DM, na katerem se ugotavlja presežek	1 točka
Ne glede na večje število let delovnih izkušenj na DM, na katerem se ugotavlja presežek – največ	15 točk

7. ZDRAVSTVENO STANJE

Zdravstveno stanje delavca se vrednoti samo na podlagi odločbe o priznani invalidnosti, ki jo izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Invalidnost kot posledica poklicne bolezni	15 točka
Invalidnost kot posledica nesreče pri delu	15 točk

8. SOCIALNO STANJE

Zaposlen samo eden izmed zakoncev	5 točk
Samohranilec z enim otrokom ali nosilec eno starševske družine	10 točk

Samohranilec z dvema ali več otroki ali nosilec starševske družine z dvema ali več otroki	15 točk
---	---------

Status samohranilca oziroma eno starševske družine se ugotavlja z odločbo Centra za socialno delo pri uveljavitvi otroškega dodatka ali drugih potrdil tega organa, v katerem je opredeljen status samohranilca oziroma eno starševske družine.

9. **MED PRESEŽNE DELAVCE NI MOGOČE UVRSTITI:**

1. delavce, ki ne morejo biti presežni delavci po ZDR, to so:

- člani sveta delavcev ter sindikalni zaupniki - 113. člen ZDR,
- starejši delavci (moški nad 55 let, ženske nad 53 let, razen če jim je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino) - 114. člen,
- delavke v času nosečnosti ter ves čas, ko dojijo otroka, in starši, ki izrabljajo starševski dopust - 115. člen,
- invalidi, razen če jim ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela, ter delavci, ki so zaradi začasne zaradi bolezni odsotni z dela. V primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe preneha delavcem delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje po poteku šestih mesecev po izteku odpovednega roka – 116. člen,

2. delavce, ki negujejo otroka ali zakonca s telesnimi hibami ali motnjami,

3. oba zakonca, zaposlena v družbi Carrera Optyl d.o.o..

Delodajalec je pozval zaposlene, da mu v določenem roku predložijo dokumente o zdravstvenem stanju in socialnem stanju, ki se bodo upoštevali pri določanju presežnih delavcev.

Kolikor zaposleni ne bodo dostavili zahtevanih dokazil, se bodo upoštevali dokumenti, s katerimi delodajalec že razpolaga in so še veljavni. Upoštevajo se samo dokazila, izdana s strani pristojnih organov.

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki zberejo večje število točk. Če več presežnih delavcev doseže isto število točk, imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim stanjem. Če tudi po teh kriterijih več presežnih delavcev doseže enako število točk, se zgoraj navedeni kriteriji uporabljajo po vrstnem redu, po sistemu izločanja.

Sporazum je bil podpisan s strani predsednice sindikalne podružnice SKEI in generalnega direktorja družbe Carrera Optyl d.o.o. 14. 1. 2009.

XVIII. IZREDNA ODPOVED DELODAJALCA

ZDR izredno odповed pogodbe o zaposlitvi ureja v posebnem poglavju. Izredna odповed se razlikuje od redne odповedi pogodbe o zaposlitvi predvsem zaradi odповednega roka.

Delodajalec lahko na podlagi 111. člena ZDR izredno odповe pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Za izredno odповed pogodbe o zaposlitvi bo moral biti izpolnjen eden izmed naštetih razlogov, vendar mora biti tudi izpolnjen pogoj iz prvega odstavka 110. člena ZDR, in sicer da ob upoštevanju vseh okoliščin primera in interesov obeh pogodbenih strank,

delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati do izteka odpovednega roka, torej ni možna redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Problem izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je tudi majhna razmejitev med redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, saj pri slednji ZDR govori o hujšem kršenju delovnih obveznosti, pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa samo o kršenju pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Kaj se bo štelo za hujšo kršitev in kaj samo za kršitev delovnih obveznosti, pa je drugo vprašanje, ki se bo moralo reševati individualno. Pogoj za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je tudi nezmožnost nadaljevanja pogodbenega razmerja zaradi odnosov, ki so tako skrhani, da sodelovanje ni več možno.

Osma alineja 111. člena ZDR je precej nedorečena. Iz nje bi lahko razumeli tri podrazloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, nanašajo pa se vsi na čas odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe.

Te podskupine so:

- nespoštovanje navodil zdravnika oz. zdravniške komisije v času bolniške odsotnosti,
- potovanje delavca iz kraja bivanja brez dovoljenja osebnega zdravnika ali komisije in
- opravljanje pridobitnega dela.

Pri prvi in tretji alineji se postavlja vprašanje, ali je res ta odnos tako skrhan, da ni več možno nadaljevati delovnega razmerja. Če pogledamo s strani delodajalca, je to, glede na zlorabe bolniškega staleža, razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Menim, da bo delodajalec težko dokazoval, da delavec ni upošteval navodil zdravnika. Postavlja se tudi vprašanje, ali je delavec sploh dobil navodila lečečega zdravnika, problem pa je tudi pridobiti mnenje osebnega zdravnika o omejitvah, ki jih ima delavec v času bolniške odsotnosti. Glede na to, da je podatek o osebnem zdravniku osebni podatek delavca, mora delodajalec zahtevati mnenje osebnega zdravnika s posredovanjem zavoda za zdravstveno zavarovanje. Zaradi dolgotrajnega odzivanja osebnih zdravnikov

in zavoda za zdravstveno zavarovanje, je potrebno kar precej časa, da delodajalec uspe dobiti potreben podatek.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo, vendar mu mora v tem času izplačevati nadomestilo plače, in sicer v višini polovice delavčeve povprečen plače v zadnjih treh mesecih¹³⁹.

Delodajalec (prenosnik) lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi na podlagi petega odstavka 73. člena ZDR, in sicer delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru, kadar delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku. V praksi se dogaja, da delavci tak prehod odklanjajo iz strahu, da bi se njihov položaj pri novem delodajalcu prevzemniku znatno poslabšal. Menim, da je tako odklanjanje nesmiselno, saj bo delavec ostal brez zaposlitve in brez pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Delavec bo ravnal sebi v prid, če bo sprejel zaposlitev pri delodajalcu prevzemniku in šele nato v primeru poslabšanja pravic odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Pri tem pa bo potrebno upoštevati 3. odstavek 73. člena ZDR¹⁴⁰.

S pogodbo o zaposlitvi sta se obe stranki zavezali upoštevati pogodbene obveznosti, poleg tega pa, da bo delavec sočasno upošteval tudi navodila delodajalca, ki pa morajo biti prav tako v okviru zakonskih norm in določil pogodbe o zaposlitvi. V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ker je delavec kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, menim, da ni potrebno, da je odpoved podana na podlagi pravnomočne sodne odločbe, ampak je dovolj, da bo delodajalec lahko dokazal, da je lahko upravičeno domneval, da je šlo za kršitev, ki ima vse znake kaznivega dejanja. Pri izredni odpovedi pogodbe mora biti podana tudi težja stopnja krivde, to je naklep ali huda malomarnost. Delodajalec mora

¹³⁹ 3. odstavek 111. člena ZDR

¹⁴⁰ ¹⁴³ Sprememba delodajalca, 73. člen ZDR: Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka in pravice do odpravnine se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

presoditi, ali gre resnično za tako hude kršitve, da ni možno redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi¹⁴¹ oziroma nadaljevati delovnega razmerja.

Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec poskusnega dela ni opravil uspešno. Kako bo delodajalec ocenjeval poskusno delo, zakon ne opredeljuje. ZDR/90 je določal, da mora poskusno delo delavca spremljati in podati oceno posebna komisija, ki je bila imenovana s sklepom. Menim, da bi bilo dobro, da bi delodajalci obdržali to prakso, saj bo v primeru spora iz delovnega razmerja delodajalec težko dokazoval utemeljenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Novela ZDR je spremenila rok za podajo izredne odpovedi, na katerega so opozarjali predstavniki delodajalcev.¹⁴²

XIX. SUSPENZ POGODBE ALI ODSTRANITEV DELAVCA?

Bistveno se je spremenil tudi pomen instituta »suspenz«.¹⁴³ Po ZDR/90 je bil delavec suspendiran oziroma odstranjen iz delovnega mesta ali organizacije v primeru, če je bil zoper njega uveden disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se je v skladu z zakonom izreklo prenehanje delovnega razmerja, kakor tudi v primeru neupravičenega izostanka z dela najmanj pet zaporednih delovnih dni ali v drugih primerih, ki so bili določeni v kolektivni pogodbi oziroma v splošnih aktih pod pogojem, da je delavec s takšnim ravnanjem neposredno ogrožal svoje življenje ali zdravje, življenje ali zdravje drugih delavcev ali drugih oseb oziroma so bila ogrožena materialna sredstva večje vrednosti ter, če bi delavčeva navzočnost na delovnem mestu ali v organizaciji oziroma pri delodajalcu lahko ogrozila nemoten in varen potek delovnega procesa ali poslovanja ter dela delovne organizacije.

¹⁴¹ V primeru izredne odpovedi gre za tako hude kršitve pogodbenih in drugih obveznosti, da ni možno obdržati pogodbe o zaposlitvi v veljavi do izteka odpovednega roka.

¹⁴² Novela ZDR-1 je podaljšala rok za podajo izredne odpovedi iz 15 na 30 dni.

¹⁴³ V pogovornem jeziku se še velikokrat uporablja izraz »suspenz« v primeru začasnega odstranitve delavca z delovnega mesta. Suspenz pogodbe o zaposlitvi po sedaj veljavnem ZDR ima čisto drugi pomen, in sicer gre za mirovanje vseh pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

Po prejšnji ureditvi je imel delavec v času suspenza pravico do nadomestila plače v višini polovice zneska mesečne akontacije, ki bi jo prejemal, če bi bil na delu. Če je bil suspendiran na drugo delovno mesto, je imel pravico do plače po dejanskem delu. Če je bil suspendiran zaradi pripora ali prestajanja zaporne kazni, je imel pravico do tretjine oziroma polovice akontacije plače, kar pa je bilo odvisno od tega, ali je delavec preživel družino.

Podobno ureditev je imel ZTPDR, in sicer v poglavju o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja in o pravici do vrnitve na delo (34. in 35. člen ZTPDR in ZDR/90 (62. člen ter od člena 65 do člena 67)). Po stari zakonodaji bi lahko institut suspenza kot začasno odstranitev delavca iz delovne organizacije oziroma z delovnega mesta delili na dve skupini. V prvo sodijo primeri, ko se je delavca začasno odstranilo iz delovne organizacije zaradi nemotenega odvijanja delovnega procesa (69. člen ZTPDR, ter člani od 95 do 99 ZDR/90), v drugo skupino pa bi lahko šteli primere, ko je šlo za začasno mirovanje vseh obveznosti in pravic iz delovnega razmerja zaradi okoliščin, ki so bile predvsem v javnem interesu (služenje vojaškega roka, napotitve na delo v tujino, izvolitev v javne funkcije, začasna napotitev zakonca na delo v tujino).

Tretji odstavek 111. ZDR določa, da lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka in v tej določbi ne uporablja izraza »suspenz«. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Na podlagi navedenega ima po sedaj veljavni zakonodaji suspenz pogodbe o zaposlitvi popolnoma drug pomen. Določbe o suspenzu pogodbe so opredeljene v 51. členu ZDR, in sicer gre za suspenz pogodbe v primeru, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja

za opravljanje nalog v rezervnem sestavu policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervnega sestava Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. V primerih prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, mirujejo vse pravice in obveznosti najdalj šest mesecev.

V primeru obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervnem sestavu policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervnega sestava Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, pa pravice in obveznosti mirujejo, dokler traja razlog za odsotnost delavca.

Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih delovnih dneh po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnevom preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je podana izredna odpoved v skladu s peto alinejo 111. člena ZDR, traja suspenz pogodbe o zaposlitvi do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

XIX. SKLEP

Skoraj desetletne priprave na novo delovno zakonodajo so zahtevale mnogo usklajevanj med socialnimi partnerji, preden je bil sprejet sedaj veljaven ZDR. Ta zakon je inkorporacija nove družbene ureditve, spremembe lastninsko-pravnih razmerij in bistvenega cilja – vzpostavitve samostojne Slovenije v pravno urejeno in sodobno državo. Glede na prej veljavna zakona (ZDR/90 in ZTPDR), je sedaj veljaven ZDR nedvoumno doprinesel k napredku v razvoju delovno-pravne zakonodaje, predvsem zaradi uskladitve delovnopravnih institutov s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo Slovenijo¹⁴⁴.

Tekom obravnave posameznih institutov prenehanja delovnega razmerja po prejšnji delovno-pravni ureditvi, v primerjavi s sedanjo ureditvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ob predpostavki, da je postopek po sedanji ureditvi enostavnejši, sem prišla do naslednjega zaključka:

Če primerjamo staro in sedaj veljavno ureditev, je možno ugotoviti, da gre za bistvene razlike, ki so posledica različnega načina urejanja delovnih razmerij. Delovno-pravna zakonodaja, ki je veljala do leta 2003, je urejala medsebojna delovno-pravna razmerja, sedanja pa ureja pogodbeni odnos med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec nastopa kot stranka, ki ponuja svoje delo, delodajalec pa kot stranka, ki to delo plača. Gre za dolžniški odnos med strankama. Po ureditvi, ki je veljala do leta 2003, ni samo en organ odločal o pravicah delavcev, ampak so to bili naslednji organi:

- poslovodni organ, ki je lahko:
 - izrekel disciplinski ukrep, in sicer javni opomin in denarno kazen,
 - odločal je o razporeditvi delavca,
 - odločal je o odgovornostih delavcev v organizaciji z manj kot 50 zaposlenimi;
- organ upravljanja, ki je bodisi odločal na prvi stopnji, npr.:

¹⁴⁴ 8. člen Ustava RS, Uradni list RS št. 1/1990.

- o prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa razreševanja presežnih delavcev, če je šlo za večje število delavcev,
 - sprejel je program reševanja presežnih delavcev ali
 - je odločal kot organ na drugi stopnji, (ugovor delavca na disciplinski ukrep);
- disciplinska komisija, ki je ugotavljala disciplinsko odgovornost delavca in izrekala disciplinske ukrepe, med njimi tudi najstrožjega, to je prenehanje delovnega razmerja zaradi kršitve delovnih obveznosti.

Zaradi navedenega so se sodišča velikokrat srečevala s problemom pristojnosti posameznega organa. Po sedanji ureditvi to vprašanje ni več v pristojnosti organa odločanja. Glede na pravno naravo delovnega razmerja (dvostransko - odplačno pogodbeno razmerje) je to druga pogodbeno stranka – poslovodna oseba.

Ugotovim tudi, da je bila prejšnja zakonodaja obsežnejša, vsebina določenih členov se je ponavljala v različni zakonih in aktih. Ureditev je bila bolj podrobna in v glavnem ni dajala možnosti za svobodno odločanje strank v tem razmerju. Bolj se je čutila moč delodajalca, ki je lahko odločal o bistvenih zadevah sam, brez soglasja delavca. Delavec je sicer imel zagotovljeno pravno varstvo, ki je bilo dvostopenjsko – prva stopnja je bila disciplinska komisija, ki je v prisotnosti delavca obravnavala kršitve delovnih obveznosti slednjega, druga pa pritožbena komisija, na katero je delavec lahko naslovil ugovor na izrečen disciplinski ukrep, na sklep o prenehanju delovnega razmerja na podlagi 100. člena ZDR/90, ali v primeru, če je delodajalec kršil druge pravice delavca iz delovnega razmerja. Pritožbena komisija je delovala v okviru delodajalca. Delavec je šele nato imel možnost pritožbe na pristojno sodišče. Sodišča so v veliki meri upoštevala šibkost delavca in tedanjo delovno-pravno ureditev (medsebojno urejanje delovnih razmerij – nizka brezposelnost).

Potrdim lahko tezo, da delovno-pravna ureditev prenehanja delovnega razmerja, ki je veljala do leta 2003, nikakor ni več ustrezala razmeram na trgu, vendar je bila za tedanje razmere dodelana in natančna (skoraj preveč).

Ugotovila sem, da je fleksibilizacija delovnih razmerij v Sloveniji postopna, nadzorovana in do zaposlenih prijazna - mehka, kar je posledica visoko regularnega trga dela in visoke varnosti na njem. Dolžnost posvetovanja menedžmenta s socialnimi partnerji pri pomembnih odločitvah pogosto omejuje bolj fleksibilno ureditev delovnih razmerij. V Sloveniji se še zaenkrat delodajalci poslužujejo manj drastičnih oblik reševanja presežnih delavcev, pri odpuščanju so omejeni tudi z upoštevanjem določb zakona o posebno varovanih kategorijah delavcev.

Globalizacija in povezovanje gospodarstva zahtevata nenehno prilagajanje podjetja novim tržnim izzivom, kar ima lahko za posledico tudi odpuščanje delavcev. Na podlagi navedenega so vse glasnejše zahteve delodajalcev po fleksibilnejšemu odpuščanju delavcev z manjšim poudarkom na pravilnosti postopka, saj glede na sedanjo ureditev, lahko že manjša napaka v postopku, kot je slabo napisano vabilo na zagovor pred odpustitvijo ali zastarelost dogodka, posledično pomeni za delodajalca hude zaplete pri odpuščanju delavcev¹⁴⁵.

V sedanjih razmerah fleksibilno zaposlovanje, učinkovito razporejanje in odpuščanje delavcev v primeru prenehanja potreb po delu pomembno vplivajo na konkurenčno sposobnost delodajalca. Zakon o delovnih razmerjih omogoča sklepanje različnih pogodb o zaposlitvi, pod določenimi pogoji pa dopušča izvajanje dela tudi na podlagi podjemne ali avtorske pogodbe. Izbira prave oblike za izvajanje dela lahko relevantno vpliva na nižje stroške dela, posledično navedenemu pa tudi na zmanjšanje potrebe po odpuščanju delavcev.

Pravna ureditev razmerij med nosilci dela in kapitala oziroma med menedžmentom in zaposlenimi je pomemben dejavnik prožnosti in varnosti delovnih razmerij, ki je v interesu vseh udeležencev teh razmerij. Ta dva dejavnika nista protislovji, temveč sta

¹⁴⁵ Zakonodaji Avstrije in Nemčije sta v pogledih odpuščanja delavcev veliko bolj fleksibilni in omogočata, da delodajalec odpusti zaposlenega že samo z ustno izjavo (Avstrija) ali pa v dogovorom z delavskim svetom (Nemčija). Predvsem formalizem onemogoča, da delodajalec pravočasno dobi novega delavca za svoje delovno mesto in zagotovi nemoteno delovanje podjetja.

na daljši rok istosmerni vrednoti, zato naj bi pravna ureditev ti vrednoti varovala in skrbela, da sta v ustreznem ravnotežju. To ravnotežje mora zagotavljati država s sprejetjem prožne zakonodaje, še pomembnejši pri tem pa so akti, ki jih sprejemajo socialni partnerji. Na ta način se zagotavlja večja demokratičnost in sprejemljivost prožnih oblik dela. Omejijo se možnosti razraščanja konfliktov med delodajalci in zaposlenimi zaradi uvajanja prožnih organizacijskih oblik. Za široko sprejemljivost sodobnih organizacijskih oblik dela, ki na krajši rok niso ugodne za zaposlene, je pomembno, da se te oblike uveljavljajo na temeljih kolektivnega sporazumevanja na ustreznih ravneh. Za doseganje širokega soglasja o obsegu in metodah uvajanja prožnih oblik dela ob ustrezni stopnji varnosti zaposlenih je pomembno, da se na ravni organizacije doseže soglasje z delavskimi izvoljenimi predstavništvi, na širših ravneh pa s sindikati, pri tem pa je pomembno dosledno upoštevanje varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin zaposlenih in pri tem razviti ustrezne etične in kulturne standarde, pri čemer je pomembna aktivnost menedžerskih stanovskih združenj.

V obstoječi delovni zakonodaji bi bilo potrebno najti rešitve, kot je na primer omejevanje prepuščanja dela delavcev uporabnikom, omejevanje urejanja notranjega reda v organizacijah s splošnimi akti, nenačelna zakonska ureditev odpravnin presežnim delavcem in druge, ki so še vedno ovira za bolj učinkovito ureditev razmerij med delodajalci in zaposlenimi in s tem za ureditev za uspešno in sporazumno uvajanje prožnih organizacijskih rešitev.

Potrdim lahko predpostavko, da je sedanja delovno-pravna ureditev odpuščanja delavcev fleksibilnejša v primerjavi s prejšnjo ureditvijo. Glede zahteve nekaterih po enostavnejših postopkih odpuščanja, pa menim, da bi morala država fleksibilnejše oblike dela na različne načine bolj spodbujati ter zakonodajo ustrezno dograditi, s čimer se bi zmanjšala tudi potreba po odpuščanju delavcev, sodišča pa bi morala dajati manjši poudarek nebistvenim kršitvam v postopku.

Tekom obravnave posameznih institutov in praktičnega primera sem prišla do naslednjih ugotovitev in odgovorov na vprašanja, ki sem jih zastavila v uvodu, in sicer:

Ob raziskavi II. cilja, to je: ali je veljavna zakonska ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi dovolj jasna in nedvoumna, sem prišla do naslednjega zaključka:

Velja, da noben zakon s svojim besedilom ne more v celoti zaobjeti dejanskosti, še zlasti ne na tako pestrem interesno in socialno obarvanem področju, kot je delovno-pravno. Za razlago zakonskih norm obstajajo predvideni razlagalni mehanizmi, ki pogledajo čez okvire besedila in iščejo namen, zgodovinsko podlago, ipd.; nepogrešljiv pravni instrument je tudi sodna praksa, ki nedorečenim in dvomljivim normam daje vsebino in pomen. Na podlagi zakonskih določb izhaja, da poslovodna oseba nikoli vnaprej ne ve, npr. ali so določeni razlogi za odpoved utemeljeni ali ne, ali je pravilno določena odškodnina, ali je delavec na zagovoru podal dejstva, ki omogočajo štetje roka za odpoved z datumom zagovora in ne od nastanka razloga za odpoved ipd. Poslovodna oseba se sicer ima možnost poučiti o posameznem primeru (npr. pri Inštitutu za delo Pravne fakultete Ljubljana, Združenju delodajalcev Slovenije, Ministrstvu za delo ipd.), vendar menim, da mora biti v interesu zakonodajalca, da se izogne dvoumnim in pomanjkljivim normam, ki povzročajo v praksi različne interpretacije in ne nazadnje različno obravnavanje delavcev pri različnih delodajalcih.

Na podlagi izdanih odločb sodišč in primerov, ko je v postopku sodeloval sindikat, je mogoče ugotoviti, da je bilo ugotovljenih manj nezakonitih odpovedi v primerih kolektivnih odpustov. Mogoče bi lahko našli odgovor v tem, da pri kolektivnih odpustih ves čas sodelujejo socialni partnerji, ki sprotno opozarjajo delodajalca na pomanjkljivosti v samem postopku odpovedi.

Vse od leta 1980 je zaznan velik porast zanimanja za problematiko izgube zaposlitve in brezposelnosti. Predvsem v razvitih industrijskih državah je brezposelno prebivalstvo začelo predstavljati pomemben socialni faktor, hkrati pa tudi resen ekonomski problem.

Prva posledica izgube zaposlitve je hud šok, ki mu sledita velika želja in prizadevanje za ponovno pridobitev ustrezne zaposlitve, izguba zaposlitve pa pomeni tudi hud udarec samospoštovanju, ne glede na to, kako hitro odpuščeni delavec najde drugo zaposlitev.

Ob vseh reakcijah zaposlenih je verjetno najtežje predvideti njihovo reakcijo na odpust z delovnega mesta, ne glede na to, ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga.

Pri nobeni odpovedi ni možno vnaprej povsem izključiti možnosti delovnega spora, ki ga odpuščen delavec utegne sprožiti na delovnem sodišču, ne glede na to, če ima za svojo pritožbo tehten razlog ali ne. Zato je toliko bolj pomembno, da pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi že od samega začetka delodajalec ravna tako, da zmanjša možnost za to, da delavec uspe s svojo tožbo proti delodajalcu.

Drugi problem predstavlja nevednost delavca o njegovih pravicah iz delovnega razmerja. V pravu velja rek: »Nepoznavanje prava ne opravičuje.«¹⁴⁶ Še večji problem pa je bojazen delavca pred morebitnimi posledicami, ki bi mu lahko sledile v primeru uveljavljanja svojih pravic iz delovnega razmerja in pravice v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi¹⁴⁷.

Glede na stroške, ki jih določa ZDR v primeru neupoštevanja oziroma kršenja določb slednjega, menim, da bo postal, poleg interesov in ciljev po čim večjem zaslužku oziroma profitu, tudi interes vsakega delodajalca, da zaposli na delovna mesta usposobljene pravnike ali ustrezen kader, ki pozna ureditev delovno-pravnega področja, ali pa bo financiral izobraževanje že obstoječega kadra; namreč, slej ko prej, bo ugotovil, »kaj se mu splača«.

Na primer, kazenske določbe ZDR s področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, če delodajalec ne ravna v skladu z zakonom, določajo naslednje denarne kazni:

Delodajalec - pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 3000 do 20.000 evrov¹⁴⁸, če:

¹⁴⁶ Ignorantia iuris nocet.

¹⁴⁷ Npr. šikaniranje delodajalca, odpoved v primeru uveljavljanja pravic, v primeru uveljavljanja sodnega varstva obstaja bojazen delavca, da se posledično ne bo uspel zaposliti pri nobenem drugem delodajalcu ipd. To velja predvsem za delovna razmerja, kjer je delodajalec – fizična oseba neposredni lastnik družbe.

¹⁴⁸ Kazenske določbe, 229. člen ZDR.

- pisno ne obvesti sindikata o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redni, izredni),
- ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi¹⁴⁹ ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi v skladu s 87. členom ZDR¹⁵⁰,
- v nasprotju z določbami ZDR delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi¹⁵¹,
- v nasprotju z določbami ZDR izredno odpove pogodbo o zaposlitvi¹⁵²,
- delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z določbami 113., 114., 115. in 116. člena ZDR¹⁵³.

Poleg teh denarnih sankcij tudi ni zanemarljiv znesek, ki ga mora delodajalec plačati delavcu v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (poračun plače za čas od odpovedi pogodbe do končanja delovno-pravnega spora, z obrestmi, socialna zavarovanja). Delavci se vse bolj zavedajo svoji pravic. Predpostavljam, da bo posledično temu naraslo tudi število delovno-pravnih sporov, in glede na delovno-pravo ureditev v Sloveniji in glede na trenutno odločanje sodnikov na delovnih sodiščih, bodo slednji (verjetno) v večini zaključili v prid delavca. Delodajalec bo prisiljen zaposliti usposobljen kader, ki bo sposoben pripraviti ustrezne interne akte delodajalca ter npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi pripraviti tako, da bo sodišče sodilo v prid delodajalcu. Menim, da bo zaradi povpraševanja na trgu po omenjenem kadru, poraslo tudi zanimanje pravnikov za delovno-pravno področje.

Ob raziskavi III. cilja, to je: na kakšen način lahko poslovodna oseba doseže boljše kakovost dela in zadovoljstvo delavcev, ali lahko omili ali celo prepreči odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ali lahko na to vpliva tudi odnos menedžmenta do delavske participacije, pri čemer predpostavljam, da bi z boljšim vodenjem kadrov lahko prišli do večjega zadovoljstva zaposlenih, višje produktivnosti in s tem do zmanjšanja potrebe po odpuščanju zaposlenih, sem prišla do naslednjih ugotovitev:

¹⁴⁹ Oblika in vsebine odpovedi, 86. člen ZDR.

¹⁵⁰ Vročitev odpovedi, 87. člen ZDR.

¹⁵¹ Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, 83. člen ZDR; razlogi za redno odpoved, 88. člen ZDR.

¹⁵² Rok za odpoved izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, 2. odstavek, 110. člena ZDR.

¹⁵³ Posebno varstvo pred odpovedjo: 113., 114., 115. in 116. člen ZDR.

Poslovodne osebe, ki danes s svojim delovanjem (poleg interesov lastnikov, interesov kupcev in dobaviteljev) v ustrezni meri zadovoljujejo tudi interese zaposlenih, se že zavedajo, ali bi se morale zavedati, da:

- zadovoljen delavec na delovnem mestu je uspešen tudi v zasebnem življenju,
- nezadovoljstvo na delovnem mestu povzroča beg delavcev v bolniško,
- neustrezno varstvo delavcev na delovnem mestu »proizvaja« invalide,
- plača delavca je osnovna eksistenca delavca, omogoča mu, da lahko preživlja sebe in družino,
- zaposlitev delavcu predstavlja socialno varnost zanj in za njegovo družino,
- izguba zaposlitve pomeni za delavca stres in posledično bolezen,
- neupravičena odpoved delovnega razmerja pomeni za delodajalca velike stroške (odškodnina).

Znanje, sposobnost in motivacija so tiste človeške lastnosti, ki jih vsaka poslovodna oseba potrebuje, je pripravljena vanje investirati in jih kupiti kot delovno silo. V tej želji tiči velika etična nevarnost, ki jo povzroča nenehna težnja po vse večjemu dobičku.

Poslovodna oseba bo lahko dosegala največjo mero zadovoljstva delavcev in posledično uspešno delo v podjetju s sprotnim zaznavanjem in sprotnim reševanjem nasprotij v kolektivu. To bo lahko dosegla z načinom dogovarjanja, ki je način za ugotavljanje vzrokov nasprotij, s posredovanjem informacij in skupnim iskanjem ustreznih rešitev. Pomembno je medsebojno sodelovanje z željo, da bi vsakdo čim bolj uresničil svoje cilje, tako delavec kot poslovodna oseba.

Poslovodna oseba se mora zavedati, da je za dobre medsebojne odnose značilno, da se upošteva razlike med posamezniki, da med njimi vlada vzajemnost, da gre za dejanja in sprejemanja povratnih informacij, za omogočanje osebnega izražanja vsakega posameznika, da priznava obstoj konfliktov, da priznava ne le podobnost, ampak tudi različnosti v odnosih, da razlikuje vsebino in odnos v komunikaciji, da onemogoča nastanek dvopomenskih situacij, da ni nikakršnega vsiljevanja in da si prizadeva dobiti čim bolj kritičen vpogled v možnost nehotenih oziroma nevrotičnih zlorab drugih.

Seveda je to ideal, h kateremu je treba težiti in v celoti verjetno nikoli ne bo dosežen. Vendar si mora poslovodna oseba venomer to prizadevati, saj bo le na tak način dosegla največjo mero motiviranosti ter zadovoljstvo zaposlenih. Posledično je verjetnost kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja manjša, manjša je možnost odpovedi iz razloga nesposobnosti in nezmožnosti zaradi invalidnosti, saj je v interesu delavca, da se izobražuje in izpopolnjuje, manjši so tudi razlogi za nastanek invalidnosti. Vsaka poslovodna oseba mora imeti v ospredju cilj aktiviranje razpoložljivih zaposlitvenih potencialov v celotni družbi, zakonodaja pa bi mu morala, z uvedbo fleksibilnejših oblik dela, služiti kot podpora, katere cilj pa ne sme biti postavljen z vidika odpuščanja delavca. Poslovodna oseba se mora zavedati, da je konkurenčnost temelj uspešnega poslovanja, zato bi bilo potrebno zagotoviti bolj izkoriščeno in nagrajeno znanje in inovativnost zaposlenih in ne le nagrajevanje časa, preživetega na delu. Da bo mogoče doseči najvišjo mero ustvarjalnega dela, je potrebne stalno motiviranje in spodbujanje zaposlenih k motivaciji. Potrebna je večja avtonomija pri delu zaposlenih ter več delegiranja odločanja. Le tako se bodo zaposleni dejansko čutili osebno odgovorni za doseganje ciljev in ne le kot izvajalci brez kakršnih koli vplivov.

V našem gospodarstvu uveljavlja ZSDU sistem delavske participacije, ki je le ena od možnih oblik participativnega menedžmenta (način vodenja podjetja s sodelovanjem vseh zaposlenih). Velik problem predstavlja gledanje delodajalca na pravice delavcev do soupravljanja kot na nekakšno socialno pravico oziroma zgolj sindikalno ekonomsko-politično pridobitev delavcev in ne kot na orodje za povečanje motiviranosti zaposlenih, kar bi bilo bolj prav.

Takšen odklonilen odnos poslovodnih oseb in lastnikov kapitala do participacije delavskih predstavnikov povzroči negativne posledice za delavce, kot so npr. odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako lahko na osnovi teoretičnega in empiričnega raziskovanja potrdim, da bi večja participacija delavskih predstavnikov pri upravljanju, ob sodelovanju poslovodnih organov in lastnikov kapitala, preprečila ali vsaj omilila število odpovedi pogodb o zaposlitvi, saj bi delavski predstavniki skupaj s poslovodnimi

osebami poskušali poiskati ustrezne rešitve ali pa vsaj delavce pravočasno opozorili na nastajajoče negativno stanje.

VIRI IN LITERATURA

Pravni viri

- ❖ Evropska socialna listina, spremenjena 1996, in Protokol, Uradni list RS, št. 7/99, 24/99 - Mednarodne pogodbe.
- ❖ Konvencija MOD 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, Uradni list SFRJ - Mednarodne pogodbe, št. 4/84.
- ❖ Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, Uradni list RS, št. 7/94, 33/00 – Mednarodne pogodbe.
- ❖ Konvencija Sveta Evrope o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, Uradni listi SFRJ, št. 7/71.
- ❖ Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, Uradni list RS, MP, št. 15/92.
- ❖ Obligacijski zakonik, Uradni list Republike Slovenije, 83/01, 40/07 - OZ-A, 97/07- UPB1.
- ❖ Priporočilo MOD, št. 166, Uradni list SFRJ - Mednarodne pogodbe, št. 4/84.
- ❖ Rimski konvencija, Convention 80/934/EEC on the law applicable to contractual obligations opened for signature in Rome on 19. June 1980; OJ L 266, 9. 10. 1980, p. 1-19, corrigendum OJ L 58, 5. 3. 1983.
- ❖ Ustava Republike Slovenije, Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91-I, 42/97., 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list Republike Slovenije, št. 42/02, 79/06, 64/07 - Odl. US, 103/07 - ZDR-A, in 45/08 - ZArbit.
- ❖ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Uradni list Republike Slovenije, št. 2/04, 61/04, 45/08.
- ❖ Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list Republike Slovenije, št. 42/06, 60/06 popr. 67/07 - ZTFI, 33/07 – ZSReg-B, 26/07 - ZSDU-B, 10/08 – ZGD-1A, 68/08 - ZGD-1B.
- ❖ Zakon o kolektivnih pogodbah, Uradni list Republike Slovenije, 43/06, 45/08.

- ❖ Zakon o prisilni poravnavi, stečajju in likvidaciji, Uradni list Republike Slovenije, št. 67/93, 39/97, 52/99, 42/02 - ZDR, 58/03 - ZZK-1, 10/06 - Odl. US, 126/07 - ZFPPIPP.
- ❖ Zakon o pravnem postopku, Uradni list Republike Slovenije, št. 26/99, 96/02, 12/03, 2/04, 36/06, 52/07, 73/07 - UPB-3.
- ❖ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije, št. 106/9972/00, 124/00, 109/01, 108/02, 26/03, 20/04, 72/05, 104/05, 69/06, 109/06 -UPB-4.
- ❖ Zakon o prisilni poravnavi, stečajju in likvidaciji, Uradni list Republike Slovenije, št. 67/93, 39/97, 52/99, 42/02 - ZDR, 58/03 - ZZK-1, 10/06 - Odl. US, 126/07 - ZFPPIPP.
- ❖ Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca št. 174 - MKVZDI, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 4/01.
- ❖ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Uradni list Republike Slovenije, št. 42/93, 56/01- ZSDU-A, 26/07 - ZSDU-B, 42/07 – UPB-1, 23/09.
- ❖ Zakon o stavki, Uradni list SFRJ, ŠT 23 /91, Uradni list Republike Slovenije, št. 13/91, 66/93.
- ❖ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list Republike Slovenije, št. 63/04, 72/05, 100/05, 114/06, 16/07 – UPB-3.
- ❖ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list Republike Slovenije, št. 5/91, 12/92, 69/98, 97/01, 2/04, 63/04, 79/06, 107/06 – UPB-1, 59/07.

Drugi viri

- ❖ Angestelltengesetz, (AAG-1921, spremembe 1979).
- ❖ Arbeitsgesetze (1990).
- ❖ Bakovnik, Rajko, Vloga sveta delavcev pri oblikovanju sistemizacije delovnih mest in sistem plač, Zbornik razprav, Ljubljana, 2002.
- ❖ Bürgerliches Gesetzbuch (1983).

- ❖ Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo, Zbirka mednarodnih dokumentov, I. del., Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo, Ljubljana, 1995.
- ❖ Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Inštitut za delo, Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, Portorož, 2002.
- ❖ Kalčič, Miran, Redna in izredna odповed pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, gradivo na Strokovnih delavnica, Radenci, september, 2003.
- ❖ Klampfer, Marta, Odповed pogodbe o zaposlitvi, Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Portorož, 2002.
- ❖ Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, KPNG, Uradni list RS, št. 18/91, 53/92, 34/93 in 3/98.
- ❖ .Mato, Gostiša, Teoretična utemeljitev delavske participacije kot nujnega elementa sodobnega koncepta »HRM« [URL:http://WWW.delavska-articipacija.com/clanki/pospesitevsistema.doc](http://WWW.delavska-articipacija.com/clanki/pospesitevsistema.doc), 18. 5. 2006.
- ❖ Novosti na področju delovnega prava, Gospodarski vestnik , Ljubljana, 1971.
- ❖ Osnovni zakon o radnim odnosima, Službeni list SFRJ, št.17/65, Prečiščeno besedilo, Službeni list SFRJ, št. 43/66.
- ❖ Poročila iz letnega kolokvija Evropskega združenja sodnikov delovnih sodišč, Budimpešta 10. in 11. september 2004.
- ❖ Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba, GV Založba, Ljubljana, 2004.
- ❖ Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu iz leta 1973, Uradni list SFRJ, št. 22/73.
- ❖ Sprememba zakona o delovnih razmerjih, Uradni list FLRJ, št. 26/58, Uradni list SFRJ 1/95, 8/61 in prečiščeno besedilo, št. 17/61.
- ❖ Spletne strani Vrhovnega in višjega delovnega sodišča.
- ❖ Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (SKP/93), Uradni list RS, št. 39/93 .
- ❖ Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (SKP), Uradni list RS št. 31/90.
- ❖ Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPg/97), Uradni list RS, št. 40/97.
- ❖ Temeljni zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SFRJ, št. 12/70.

- ❖ Uredba o ustanavljanju in prenehanju delovnega razmerja, Uradni list FLRJ, št. 84/58.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2003,
- ❖ Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ, št. 60//89, 42/90, in Uradni list Republike Slovenije, št. 32/97 in 42/02.
- ❖ Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o medsebojnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci, Uradni list Republike Slovenije, št. 18/74.
- ❖ Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, Uradni list Republike SFRJ, št. 22/73.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SFRJ, št. 17/65, 28/66, 52/66, 26/68.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list Republike Slovenije, št. 14/90, 5/91, 29/92, 71/93, 2/94, 19/94, 38/94, 28/95, 12/99, 36/00, 97/01.
- ❖ Zakon o obligacijskih razmerjih, Uradni list SFRJ, št. 29/78 do 57/98.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso, ČGP Delo, Gospodarski vestnik, 1982.
- ❖ Zakon o radnim odnosima radnika u udruženom radu Hrvatske, Narodne novine SRH, št. 40/82 in 49/85.
- ❖ Zakon o radu, Narodne novine/95.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list FRRJ, št. 53/57.
- ❖ Zakon o podjetjih, Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89, 46/90 in 61/90.
- ❖ Zakon o delavcih v državnih organih, Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 28/91, 22/91, 2/91, 4/93, 18/94-ZRP JZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99 in 56/02.
- ❖ Zakon o zaščiti delavcev, Službene novine Kraljevine SHS, št. 128/XXI, 14.6.1922, Uradni list Pokrajinske uprava za Slovenijo, št.572/31.
- ❖ Zakon o združenem delu, Uradni list SFRJ, ŠT. 53/76, 57/83 IN 85/87.
- ❖ Zakon o obrti, Službene novine Kraljevine Jugoslavije, št. 262/IXXXI/31, Uradni list Pokrajinske uprave za Slovenijo, št. 572/31.
- ❖ Zbirka mednarodnih dokumentov, I. dela, Društvo za republiko, Združene narode Slovenije, Ljubljana, 1995.

Literatura

- ❖ Belopavlovič, Nataša, Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili, Uradni list Republike Slovenije, 2003.
- ❖ Belopavlovič, Nataša, Odpravnina v primeru odpovedi PZ s ponudbo nove, Pravna praksa, št. 10-11/2005.
- ❖ Belopavlovič, Nataša in ostali, Komentar zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Gospodarski vestnik in Institut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, 1990.
- ❖ Bubnov, Škoberne, Anjuta, Komentar republiškega zakona o delovnih razmerjih, Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1990.
- ❖ Certo, Samuel S. Modern Management, 1992, Quality, Ethics, and The Global Environment.
- ❖ Cvetko, Aleksej, Varstvo delavčeve zasebnosti, Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, 1998.
- ❖ Cvetko, Aleksej, Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnem razmerju, Podjetje in delo, št. 5/2003.
- ❖ Cvetko, Aleksej in ostali, Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba; GV Založba/2005.
- ❖ Crnčić, Zlatko, Komentar zakona o radnim odnosima radnika u udruženom radu, Narodne novine Zagreb/1988.
- ❖ Danilo Türk, Temelji mednarodnega prava, GV Založba, Ljubljana, 2007.
- ❖ Franca, Valentina, Vloga sindikata in svet delodajalcev v obdobju gospodarske krize, Zbornik razprav, GZS, 2008.
- ❖ Franca, Valentina, Vloga in položaj delodajalcev pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah, doktorska disertacija, Koper, Univerza Primorske, 2008.
- ❖ Flere, Sergej, Sociološka metodologija, Pedagoška fakulteta, Maribor, 2000.
- ❖ Florjančič, Jože in ostali, Globalni in kadrovski management, Moderna organizacija, Kranj, 1994.
- ❖ Gemünden, Hildegard, Antonia, Hawajri: Ältere, Mitarbeiter, Praxis Handbuch Personal, 1999.
- ❖ Ivajnko, Šime, Pravni mislec ali tehnik, Pravna praksa, št. 32/2004.

- ❖ Janez Šinkovec, Evropsko pravo, Časopisni zavod Uradni list RS, Ljubljana, 1996
- ❖ Janez Potočnik in drugi, Pravo-Evropsko pravo, Zbirka gradiv šole evropskega prava, Primath, Ljubljana, 2004.
- ❖ Jürgens, Norbert: Personenbedingte Kündigung, Praxis Handbuch Personal, 1999.
- ❖ Jürgens, Norbert: Arbeitsvertrag, befristet, Praxis Handbuch Personal, 1997.
- ❖ Jelen, Kosi, Valerija, Poravnalni narok ali mediacija? Pravna praksa, št. 12/2004.
- ❖ Kač, Simona, Individualni in kolektivni odpusti iz poslovnih razlogov, Zbornik razprav, GZS, 2008.
- ❖ Kalčič, Miran, Odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu, Pravna praksa št. 33-34/2004.
- ❖ Klampfer, Marta, Nekoga moram odpustiti, Vse o prenehanju delovnega razmerja, Primath Ljubljana, 1997.
- ❖ Klampfer, Marta, Prenehanje delovnega razmerja s primeri iz sodne prakse, Primath Ljubljana/1999.
- ❖ Klampfer, Marta, Sodelovanje sindikata, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2003.
- ❖ Klampfer, Marta, Odpoved pogodbe o zaposlitvi v luči sodne prakse, Delavci in delodajalci št. 3-4/2003.
- ❖ Klampfer, Marta, Roki za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2003.
- ❖ Klampfer, Marta, Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, Delavci in delodajalci, št. 2/2003.
- ❖ Klampfer, Marta, Pisno opozorilo in pravica do zagovora, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2003.
- ❖ Kittner, M., in ostali, Kündigungsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, Bandverlag, 2001.
- ❖ Kohl, Heribert, Pravice delojemalcev, svet delavcev, sindikat, Zveza svobodnih sindikatov, Ljubljana, 1998.

- ❖ Korpič, Horvat, Etelka, Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, Učno gradivo, Maribor, 2001.
- ❖ Korpič, Horvat, Etelka, Učno gradivo Pravo in kadri, Maribor, 2006.
- ❖ Končar, Polonca, Splošni akti delodajalca, Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2002.
- ❖ Kreitner, Robert, Management, Houghton Mifflin Company, USA, 1989.
- ❖ Kralj, Janko. 2005. Management: temelji managementa, odločanje in ostale naloge managerjev, Fakulteta za management, Koper, 2005.
- ❖ Lavrin, Marenčič, Katarina, in ostali, Komentar zakona o delovnih razmerjih, Zveza svobodnih sindikatov Ljubljana, 2003.
- ❖ Markovič, Brane, Politika dohodaka i sindikata, Institut za medžunarodni radnički pokret, 1972.
- ❖ Mežnar, Drago, Pogodba o zaposlitvi, druga spremenjena in dopolnjena izdaja, Gospodarski vestnik, 1998.
- ❖ Mežnar, Drago, Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij, Narodna in univerzitetna knjižnica v Ljubljani, 2000.
- ❖ Mežnar, Drago, Delovno pravo z osnovami prava, Založba moderna organizacija, 2000.
- ❖ Mitja Novak in ostali, Konvencije mednarodne organizacije za delo s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006
- ❖ Momčilović, Zdravko, Propisi o radnim odnosima, Komentar saveznog i republičkog zakona, sudska praksa, kolektivni ugovor, Informator, Zagreb, 1991.
- ❖ Možina, Stane, in drugi, Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
- ❖ Nada Zupan in drugi, Menedžment človeških virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2009
- ❖ Novak, Janez, Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, varstvo v nekaterih evropskih državah, Pravna praksa, št. 42/2004.
- ❖ Novak, Janez, Delovnopravno varstvo pri prenehanju delovnega razmerja, Pravosodni bilten, I/2002.

- ❖ Novak, Janez, Obisk na nemškem Zveznem delovnem sodišču, Pravna praksa, št. 33/2000.
- ❖ Novak, Mitja in ostali, Mednarodno delovno pravo, Univerza v Mariboru, 1993.
- ❖ Pačnik, Tone, Kaj storimo, ko ostanemo brez službe? Ara, Ljubljana, 1995.
- ❖ Rozman, Vilko in Novak, Janez, Sklenitev delovnega razmerja in razporejanje delavcev, ČGP Delo-TOZD Gospodarski vestnik, Ljubljana 1981.
- ❖ Rijavec, Vesna, Ustavno civilno procesno pravo, Pravna praksa, št. 43-44/2004.
- ❖ Senčur, Peček, Darja, Odpoved pogodbe o zaposlitvi poslovodni osebi, Delavci in delodajalci, Ljubljana, 1/2009.
- ❖ Senčur, Peček, Darja, Odpoved in novo zaposlovanje, Pravna praksa, Ljubljana, 29/2008.
- ❖ Snoj, Jure, Vloga zavoda pri razreševanju presežnih delavcev, Zbornik razprav, GZS, 2008.
- ❖ Strohsack, Boris, Delovna razmerja od A do Ž, Delavska univerza v Celju, Celje 1968.
- ❖ Strohsack, Boris, Delovno razmerje v praksi, ČZP Gospodarski vestnik, Ljubljana 1970.
- ❖ Strohsack, Boris, Oris razvoja in preobrazbe delovnih razmerjih v medsebojna razmerja delavcev v združenem delu od osvoboditve do danes, Pravnik, št. 10-12/1975.
- ❖ Schwarz, Hansjürgen: Abfindung, Praxis Handbuch Personal, 1999.
- ❖ Svetlik, Ivan., 2009, Menedžment človeških virov, Fakulteta za družbene vede, CIP Ljubljana, 2009.
- ❖ Stane Možina in drugi, Managment nova znanja in uspeh, Didakta, Radovljica, 2002.
- ❖ Šercer, Miha, Možni ukrepi delodajalcev ob potrebi po zmanjševanju števila zaposlenih, HRM, Ljubljana, 2009
- ❖ Šetinc, Tekavc, Marta, Vprašanja odgovori, Pravna praksa št. 36/2004.
- ❖ Šetinc, Tekavc, Marta, Delavci z zdravstvenimi težavami in odpoved pogodbe o zaposlitvi, Pravna praksa, št. 15/2004.

- ❖ Tičar, Luka, Položaj delavca v delovnem razmerju v luči (zakonskih) obveznosti strank pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, št. 5/2003.
- ❖ Ulrich in Fluri, 1988, strani 36–37, Hopfenbeck, 1989, Steahle, 1991, citirano po Allyn and Bacon – A., Division of Simon & Schuster, Inc.
- ❖ Vodovnik, Zvone, Pravni položaj delavskih predstavništev znotraj organizacij v Sloveniji, Kadri, Ljubljana, 2001.
- ❖ Vodovnik, Zvone, Vloga predstavnikov zaposlenih, Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2002.
- ❖ Vodovnik, Zvone, Management in pravo, Management št.1, Ljubljana, 2006.
- ❖ Vodovnik Zvone, Pravni položaj managerjev, Fakulteta za management, Koper, 2008.
- ❖ Vila, Antun, Kovač, Jure, Osnove organizacije in management, Moderna organizacija, Kranj 1997.
- ❖ Zidar, Gale, Tatjana, Kako šef pove neprijetno novico, Manager, Ljubljana, 2000.

»Šele ko se nehamo bati, začnemo živeti v vsaki izkušnji, bolečini ali radosti; postanemo hvaležni za vsak trenutek in začnemo živeti bogato.« Dorothy Thompson (1894-1961)

Za pomoč pri pripravi naloge
se zahvaljujem mentorju in somentorju
ter vsem, ki so me vzpodbujali in mi pomagali pri izdelavi te naloge.